

(مستخرج)

رِصْدُ الْمَعَاوِرَةِ

مجلة علمية محكمة ربع سنوية

تصدرها

مجتمع المصريات للاقتصاد والسياسي الإحصاء والنشر

ريادة الأعمال كأحد آليات مواجهة مشكلة
البطالة في مصر

د . محمد حسين هاشم

جامعة الأزهر - كلية الشريعة والقانون - فرع الدقهية



أكتوبر ٢٠٢٤

العدد ٥٥٦

السنة المائة وخمسة عشر

القاهرة

L'EGYPTE

CONTEMPORAINE

Revue Scientifique arbitrée .. Quart annuel

de la

société Egyptienne d'Economie Politique de Statistique

et de Législation

Entrepreneurship as a Mechanism to Address Unemployment in Egypt

Dr. Mohamed Hashem

Azhar University, Dakahlia Branch - Major of Sharia and Law



October 2024

No. 556

CXV itème Année

Le caire

ريادة الأعمال كأحد آليات مُواجهة مشكلة البطالة في مصر

د . محمد حسين هاشم

جامعة الأزهر - كلية الشريعة والقانون - فرع الدقهلية

ملخص بحث

نتناول في هذا البحث أثر ريادة الأعمال في الحد من البطالة، وريادة الأعمال تمثل القدرة علي انشاء وإدارة وتطوير مشروع مع مراعاة المخاطر التي قد تواجه المشروع مثل الأزمات الاقتصادية الطارئة، ونقص التمويل وقرارات العمل السيئة، وذلك من أجل تحقيق الأرباح، وهو قد يكون منشأة فردية أو جماعية.

وتلعب ريادة الأعمال دوراً رئيس في اقتصاد أي بلد لأنها تعمل علي إيجاد فرص عمل جديدة للقائمين عليه ينشأ عنها تأثير متتالي في الاقتصاد بما تشكله من إضافات إلي الدخل المحلي علي صورة إيرادات ضريبية أكبر، وإنفاق حكومي أكبر مما يمكن الدولة من استعمال هذه الإيرادات في الاستثمار بالقطاعات الأخرى المتعثرة.

ونتناول في هذا البحث مشاريع ريادة الأعمال التي تقوم علي الأفكار المبتكرة والإبداعية ودورها في توفير فرص العمل للشباب من خريجي الجامعات والمؤهلات المتوسطة، وما هي المعوقات التي تعوق انتشارها والتوسع فيها بهدف إيجاد حلول تؤدي إلي انتشارها وتذلل العقبات التي تقف حائلاً أمام القيام بدورها في نمو الاقتصاد والحد من البطالة.

وهذا البحث هو محاولة لألقاء الضوء عليها بأسلوب علمي للتعرف علي دورها في توفير فرص عمل بالمجتمع للشباب ومحاولة لتقديم الحلول لإزالة المعوقات التي تعوقها عن النمو.

Entrepreneurship as a Mechanism to Address Unemployment in Egypt

Dr. Mohamed Hashem

Azhar University, Dakahlia Branch

Major of Sharia and Law

Summary

This research examines the impact of entrepreneurship in reducing unemployment. Entrepreneurship represents the ability to establish, manage, and develop a project while considering the risks that may face the project, such as unexpected economic crises, lack of funding, and poor business decisions, all in order to achieve profits. The project may be either an individual or a collective enterprise.

Entrepreneurship plays a crucial role in the economy of any country because it creates new job opportunities for those involved. This, in turn, has a cascading effect on the economy by contributing to local income in the form of larger tax revenues and increased government spending, which allows the state to use these revenues to invest in other struggling sectors.

This research focuses on entrepreneurial projects based on innovative and creative ideas and their role in providing job opportunities for youth, including university graduates and those with intermediate qualifications. It also discusses the obstacles that hinder their spread and expansion, with the goal of finding solutions to help overcome these barriers and allow entrepreneurship to contribute to economic growth and reduce unemployment.

The research aims to shed light on these issues in a scientific manner to understand the role of entrepreneurship in providing job opportunities for youth and to propose solutions to remove the obstacles preventing its growth.

المقدمة

الحمد لله الذي أبرز لنا من مكنون علمه سيدنا محمد خير البرية، واصطفاه على سائر البشرية، وطهر به الأكوان من الظلمات الشركية، والصلاة والسلام على كعبة الحمد وعرش اللطائف العلمية، وعلى آله وصحبه والذرية. ثم أما بعد:

نتناول في هذا البحث أثر ريادة الأعمال في الحد من البطالة، وريادة الأعمال تمثل القدرة على إنشاء وإدارة وتطوير مشروع مع مراعاة المخاطر التي قد تواجه المشروع مثل الأزمات الاقتصادية الطارئة، ونقص التمويل وقرارات العمل السيئة؛ وذلك من أجل تحقيق الأرباح، وهو قد يكون منشأة فردية أو جماعية.

وتلعب ريادة الأعمال دوراً رئيساً في اقتصاد أي بلد؛ لأنها تعمل على إيجاد فرص عمل جديدة للقائمين عليه، ينشأ عنها تأثير متتال في الاقتصاد بما تشكله من إضافات إلى الدخل المحلي على صورة إيرادات ضريبية أكبر، وانفاق حكومي أكبر مما يمكن الدولة من استعمال هذه الإيرادات في الاستثمار بالقطاعات الأخرى المتعثرة.

ونتناول في هذا البحث مشاريع ريادة الأعمال التي تقوم على الأفكار المبتكرة والإبداعية ودورها في توفير فرص العمل للشباب من خريجي الجامعات والمؤهلات المتوسطة، وما هي المعوقات التي تعوق انتشارها والتوسع فيها؛ بهدف إيجاد حلول تؤدي إلى انتشارها، وتذلل العقبات التي تقف حائلاً أمام القيام بدورها في نمو الاقتصاد والحد من البطالة.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى أنه يتناول أحد الموضوعات الهامة المطروحة على الساحة الفكرية والذي يتناول ريادة الأعمال كآلية من آليات توفير فرص العمل في المجتمع لخريجي الجامعات والمؤهلات المتوسطة؛ للمساهمة في الحد من البطالة به، والعمل على تذليل المعوقات أمامها لأداء دورها المنوط بها.

وهذا البحث هو محاولة لإلقاء الضوء عليها بأسلوب علمي لتعرف دورها في توفير فرص عمل بالمجتمع للشباب، ومحاولة لتقديم الحلول لإزالة المعوقات التي تعوقها عن النمو.

أهداف البحث:

١. تعرف مفهوم ريادة الأعمال وأهميتها وأهدافها وصفات رائد الأعمال.
٢. معرفة أنواع واستراتيجيات ومراحل ريادة الأعمال.
٣. بيان أبعاد ومزايا وآليات ريادة الأعمال.
٤. تعرف الفرق بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة والعوامل المؤثرة عليها.
٥. تعرف ماهية البطالة واستراتيجيات مواجهتها.
٦. بيان معوقات ريادة الأعمال في مصر.
٧. بيان دور ريادة الأعمال في توفير فرص العمل في مصر والحد من البطالة.

تساؤلات الدراسة:

١. ما المقصود بريادة الأعمال؟
٢. ما هي إستراتيجيات ريادة الأعمال؟
٣. ما المقصود بالبطالة؟
٤. ما هي إستراتيجيات مواجهة البطالة في المجتمع المصري؟
٥. ما هي معوقات ريادة الأعمال في مصر؟
٦. ما هو دور ريادة الأعمال في توفير فرص العمل في المجتمع المصري والحد من البطالة؟

المنهج المستخدم في الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يوصف المشكلة من جميع أبعادها، ويحللها لإيجاد الحلول العلمية لها وصولاً إلى النتائج والتوصيات المناسبة لها.

فروض الدراسة:

إن التوسع في مشاريع ريادة الأعمال يُوفّر فرص العمل، وبالتالي يحدّ من البطالة في مصر.

خطة البحث : يشتمل هذا البحث على مقدّمة تحتوي على أهمية وأهداف وتساؤلات وفروض ومنهج وخطة البحث، ثم بعد ذلك ثلاثة مباحث كالآتي:

- المبحث الأوّل: ماهية ريادة الأعمال.
- المطلب الأوّل: مفهوم ريادة الأعمال وأهميتها وأهدافها وصفات رائد الأعمال.
- الفرع الأوّل: مفهوم وأهمية وأهداف ريادة الأعمال.
- الفرع الثاني: صفات رائد الأعمال والفرق بينه وبين رجال الأعمال.
- المطلب الثاني: أنواع واستراتيجيات ومراحل ريادة الأعمال.
- الفرع الأوّل: أنواع ريادة الأعمال.
- الفرع الثاني: إستراتيجيات ريادة الأعمال.
- الفرع الثالث: المراحل التي تقوم عليها ريادة الأعمال.
- المطلب الثالث: أبعاد ومزايا وآليات ريادة الأعمال.
- الفرع الأوّل: أبعاد ريادة الأعمال.
- الفرع الثاني: المزايا الاقتصادية لريادة الأعمال.
- الفرع الثالث: آليات مُساندة ودعم ثقافة ريادة الأعمال.
- المطلب الرابع: الفرق بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة والعوامل المؤثّرة عليها.
- الفرع الأوّل: الفرق بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة.
- الفرع الثاني: العوامل المؤثّرة على ريادة الأعمال.

- المبحث الثاني: ماهية البطالة واستراتيجيات المواجهة.
- المطلب الأول: تعريف البطالة وأنواعها وأثرها على المجتمع.
- الفرع الأول: تعريف البطالة وأنواعها.
- الفرع الثاني: أثر البطالة على المجتمع.
- المطلب الثاني: جذور مشكلة البطالة في مصر.
- المطلب الثالث: أسباب مشكلة البطالة في مصر.
- المطلب الرابع: أهم الإستراتيجيات لعلاج مشكلة البطالة في مصر.
- المبحث الثالث: زيادة الأعمال ودورها في الحد من البطالة في مصر.
- المطلب الأول: جهود مصر لدعم زيادة الأعمال.
- المطلب الثاني: مؤشرات زيادة الأعمال في مصر.
- المطلب الثالث: معوقات زيادة الأعمال في مصر.
- المطلب الرابع: دور زيادة الأعمال في توفير فرص العمل والحد من البطالة.
- الخاتمة: وتحتوي على أهم النتائج والتوصيات

المبحث الأول ماهية ريادة الأعمال

تمهيد وتقسيم:

تفتح مشروعات ريادة الأعمال أسواقاً جديدة للمنتجات السلعية والخدمات بجودة نوعية وأسعار تنافسية، وتُحفِّز وتدعم الاقتصاد القومي بمشروعات جديدة، وترفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي لشرائح المجتمع المختلفة.

وستتناولها في هذا المبحث في أربعة مطالب:

- **المطلب الأول :** عن مفهوم ريادة الأعمال وأهميتها وأهدافها وصفات رائد الأعمال .
- **والمطلب الثاني :** عن أنواع واستراتيجيات ومراحل ريادة الأعمال .
- **والمطلب الثالث :** عن أبعاد ومزايا وآليات ريادة الأعمال .
- **والمطلب الرابع :** عن الفرق بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة والعوامل المؤثرة عليها .

المطلب الأول

مفهوم ريادة الأعمال وأهميتها وأهدافها وصفات رائد الأعمال

الفرع الأول

مفهوم وأهمية وأهداف ريادة الأعمال

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال:

تُعرف ريادة الأعمال بأنها: أيُّ عمل إنتاجي صغير أو مؤسسة جديدة أو مشروع (زراعي، تجاري، صناعي، خدمي...إلخ) أو طرق تسويقية أو إنتاجية جديدة قائمة على الإبداع والابتكار واغتنام الفرص^(١).

(١) لمزيد من التفاصيل انظر: د/ أحمد نجم الدين عيادروس، د/ شيماء الصادق محمد عبد الدايم، إدارة وتمويل حاضنة بالملكة المتحدة لتحقيق ريادة الأعمال والابتكار وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، عدد أبريل الجزء الثالث، ٢٠٢٢، ص: ١١١.

وعرّفها الاتحاد الأوروبي بأنها الطرق والأفكار التي تُمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزيج من الإبداع والمخاطرة والابتكار والفاعلية، وذلك ضمن مؤسسة أو شركة قائمة أو جديدة^(١).

وهي أيضًا إيجاد واستثمار فرص جديدة أو موجودة سابقًا.

• وتُعرف أيضًا بأنها: العملية والإجراءات التي يتم فيها إنشاء شيء جديد ذي قيمة، ويتطلب تحمّل المخاطر الناجمة عنه مع ضرورة تخصيص الجهد والوقت والمال اللازم لتنفيذه، ممّا ينتج عنه استقبال العوائد المعنوية والمادية المصاحبة له^(٢).

• وتُعرف أيضًا بأنها: مزيج جديد يضمّ خمس حالات، إمّا منتج جديد أو جودة لمنتج موجود بالفعل، أو أسلوب جديد لمنتج لم يتمّ اختباره مسبقًا، أو مصدر جديد لتوريد المواد الخام بغضّ النظر عن وجود المصدر بالفعل أو اكتشافه أولًا، أو فتح سوق جديد، وهو سوق لم تدخل إليه شركة ما من قبل، سواءً أكان هذا السوق موجودًا من قبل أم لا، أو تنفيذ تنظيم جديد^(٣).

• وتُعرف ريادة الأعمال أيضًا بأنها: تلك العملية التي قد تكون فردية أو جماعية وتهدف إلى إقامة مشروع جديد لتقديم خدمات أو منتج جديد، وتتميّز بالمخاطرة والابتكار، وتهدف إلى الربح وخلق قيمة جديدة لصاحب المشروع والمجتمع.

ومن التعريفات السابقة نُحدّد أن مفهوم ريادة الأعمال يُشير إلى وجود حركة ديناميكية، وهذه الحركة تهدف إلى المبادرة من قبل الشخص الريادي لتحقيق قيمة ما لنفسه وللسوق من خلال تخصيص الجهد والمال والوقت وتطوير مهاراته

(١) حميد أوجانة صلاح الدين، عشور نصر الدين، ريادة الأعمال في المؤسسة - دراسة حالة -، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ٢٠٢٣-٢٠٢٤، جامعة غرداية، الجزائر، ص: ٢٦.

(٢) لمزيد من التفاصيل انظر: طارق حامدي، صالح محمد العززي، ريادة الأعمال في الأرشفة الإلكترونية، جامعة الشرقية، سلطنة عمان، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العدد ٧٩، الجزء ٢٠٢٤، ص: ٦٤٧.

(٣) انظر: د/ محمد عبد الوهاب الصيرفي وآخرين، ريادة الأعمال (المفهوم والنشأة والأهمية) دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة العريش، السنة الثامنة، العدد ٢٢، أبريل ٢٠٢٠ م، ص: ١٩، ص: ٢٠.

وتوظيفها، كما أنها تتضمن نوعاً من المخاطرة المحسوبة، وتسفر عن عمل أو خدمة أو منتج جديد^(١).

فريادة الأعمال هي القدرة على إدارة وتطوير مشروع مع مراعاة المخاطر التي قد تواجه المشروع مثل الأزمات الاقتصادية الطارئة، ونقص التمويل وقرارات العمل السيئة؛ وذلك من أجل تحقيق الأرباح، وهي قد تكون منشأة فردية أو جماعية.

وتلعب ريادة الأعمال دوراً رئيساً في اقتصاد أي بلد؛ لأنها تعمل على إيجاد فرص عمل جديدة ينشأ عنها تأثير مُتتال في الاقتصاد بما تُشكّله من إضافات إلى الدخل المحلي على صورة إيرادات ضريبية أكبر، وانفاق حكومي أكبر مما يُمكن الدولة من استعمال هذه الإيرادات في الاستثمار بالقطاعات الأخرى المُتعثرة^(٢).

ثانياً: أهمية ريادة الأعمال:

١. زيادة الدخل وتنوع مصادره، وإنشاء اقتصاديات مُتنوعة كبديل للاقتصاد الموازي.
٢. توفير فرص عمل، وبالتالي الحد من ظاهرة البطالة، والحد من الفقر والتسؤل، والمشكلات الاجتماعية التي تُصاحبهم كالإرهاب، والهجرة غير الشرعية، والجريمة.
٣. فتح أسواق جديدة للمنتجات السلعية والخدمات بجودة نوعية وأسعار تنافسية، وتحفيز الاقتصاد القومي بمشروعات جديدة، ورفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي لشرائح المجتمع المختلفة^(٣).
٤. نقل التكنولوجيا والرقمنة.
٥. التجديد وإعادة الهيكلة في الأعمال الاقتصادية.

(١) د / محمد عبد الوهاب الصيرفي وآخرون، مرجع سابق، ص: ٢٠.

(٢) د / محمد حسين، ريادة الأعمال في اقتصاد سنغافورة، الهيئة العامة للاستعلامات، التقارير، العدد الرابع عشر، القاهرة، ص: ١٦٠.

(٣) د / أحمد نجم الدين عيادروس، شيماء الصادق محمد عبد الدايم، إدارة وتمويل حاضنة SET Sqared بالمملكة المتحدة لتحقيق ريادة الأعمال والابتكار وامكانية الإفادة منها في مصر، جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، عدد أبريل، الجزء الثالث، ٢٠٢٢، ص: ١٧١.

٦. رفع مستوى الإنتاجية.

٧. المشاركة في تنويع الإنتاج، وذلك لاختلاف مجالات إبداع الرياديين.

إن هذه الأدوار التي يقوم بها الرياديون في معظم الأحوال تكون ذات تكاليف محدودة؛ ل أنها ناشئة عن جهود وأفكار وإبداع وابتكار الرياديين، والأهم من ذلك أن الريادي الذي يفهم مجتمعه ومحيطه يُساعد دائماً في نقل التكنولوجيا وعمليات التحديث المناسبة والمُطابقة لاحتياجات مجتمعه ومحيطه، وهذا ما لا يستطيع المُستوردون القيام به^(١).

ثالثاً: أهداف ريادة الأعمال:

١. تهيئة المناخ العام لعمل ريادة على مستوى التنظيم المؤسسي.
٢. تشجيع ودعم وتنمية المبادرات التي يُقدّمها العاملون في المؤسسة.
٣. التجديد الإستراتيجي؛ أي: إعادة التفكير في توجّهات المنشأة والفرص المتاحة لها.
٤. العمل على إنشاء المشروعات الريادية الجديدة داخل المؤسسة، أو استقلال المشروعات الجديدة، أو الوحدات المنتجة داخل المؤسسة.
٥. تحقيق الاستقرار المالي: إن من أهم ما يسعى إليه رائد الأعمال هو تحقيق التوازن المالي بين الإيرادات والنفقات للأعمال الرائدة، والوصول إلى نقطة الاستقرار المالي.
٦. امتلاك الوقت: من خلال تخصيص ساعات العمل بما فيها من تنظيم وإضافة ساعات إضافية، بالتالي يختار الأشخاص ريادة الأعمال؛ للسيطرة على وقتهم وتنظيمه.
٧. القيادة الذاتية: باعتبارها الطموح الذي يهدف إليه العديد من رواد الأعمال، بأن يُحققوا وظيفة خاصة بهم أو مشروعاً خاصاً، وبالتالي يكون

(١) د/ محمد علي محمود زلط، أثر ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على العاملين في البنوك المصرية الخاصة، جامعة دمياط، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، المجلد الخامس، العدد الثاني، الجزء الثالث، يوليو ٢٠٢٤، ٥٥٧.

رائد الأعمال قائداً على نفسه وعلى العاملين عنده؛ ليستطيع عمل بيئة أكثر صحية وتنافسية تتناسب مع الروح الريادية^(١).

الشروط الواجب توافرها في منشآت ريادة الأعمال:

١. القدرة على الاستلham من منتجات وخدمات موجودة في السوق.
٢. البحث عن اقتناص فرص جديدة لم يسبق العمل بها في السوق.
٣. فهم رغبات واحتياجات السوق.
٤. القدرة على معرفة نقاط الضعف والقوة في المنشأة^(٢).

(١) منصورى رمزى، مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال فى تحسين تنافسية المؤسسة، جامعة ٨ مايو ١٩٤٥، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ص: ١٢.

(٢) طارق حامدى، صالح محمد العزرى، مرجع سابق، ص: ٦٤٩.

الفرع الثاني

صفات رائد الأعمال والفرق بينه وبين رجال الأعمال

أولاً: صفات رائد الأعمال:

١ - لا يخافون الفشل:

بل ينظرون إلى الفشل كفرصة للتطور والتعلم والتقدم وتصحيح أخطائهم؛ لتحسين إستراتيجيتهم، وتجنب تكرارها.

٢ - لا يستسلمون للعوائق:

فهم دائماً على أهبة الاستعداد لتجاوز الصعوبات والمعوقات التي تواجههم في طريقهم نحو تحقيق أهدافهم.

٣ - أهدافهم واضحة:

تكون أهدافهم محددة بوضوح وقابلة للقياس، وتمثل لهم تحديات ملهمة تدفعهم للتطور.

٤ - مبدعون:

لديهم روح إبداعية تساعدهم على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة وفريدة للمشاكل وتحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة.

٥ - شخصيات حاملة:

يملكون قدرة كبيرة من التأؤل والإبداع والابتكار، ويسعون لتحقيق أهدافهم.

٦ - لديهم شغف:

يكرسون جُل أوقاتهم لمشاريعهم؛ بسبب شغفهم بما يقومون به من عمل، وهذا الشغف يُمكنهم من تحمّل التحديات التي قد تواجههم.

٧ - قادرون على الإقناع^(١)؛

يمتلكون مهارات تواصل متقدمة تمكنهم من إيصال أفكارهم ومقترحاتهم بأساليب مقنعة.

٨ - مهارة في التنظيم؛

لديهم براعة في تحديد الأعمال والأشخاص المناسبين لتحويل الرؤية إلى حقيقة.

لديهم درجة عالية من الالتزام صوب نجاح المنشأة.

٩ - المرونة؛

من خلال القابلية على التكيف مع الطلبات المتغيرة للأعمال والزيائن.

ثانياً: الفرق بين رائد الأعمال ورجال الأعمال؛

١ - رجل الأعمال يقتضي خُطى رجال الأعمال التقليديين حتى وإن تغيرت مُعطيات السوق، ويستخدم الطرق التقليدية لإدارة الأعمال. على خلاف ذلك يُطبّق رائد الأعمال طُرقاً حديثة غير تقليدية لنفسه، لذلك يُواجه رجل الأعمال منافسة شديدة؛ لأنه من الصعب الحصول على مركز تنافسي في سوق موجودة بالفعل، لكن رائد الأعمال هو شخص منظم ومُجازف ومُبدع في نفس الوقت، وهذا ما يُميّزه، فالأوّل يُركّز على التنسيق والتعاون واستخدام الأمثل للموارد، أمّا الثاني فيُركّز على المنافسة.

٢ - رائد الأعمال هو الفرد الذي يبتكر مفهوماً أو فكرة فريدة إبداعية مُبتكرة لبدء مشروع وجعله واقعاً على أساس معرّفٍ باستعمال آليات جديدة مُتطورة ويتحمّل مخاطر ضخمة.

أمّا رجل الأعمال فيسير في المسار المرسوم والمحدّد له، ويؤمن بصنع طريقه الخاص به الذي يُعدُّ بمثابة دليل لرجال الأعمال^(٢).

وستتحدث في المطلب التالي عن أنواع واستراتيجيات ومراحل ريادة الأعمال.

(١) لمزيد من التفاصيل انظر: طارق حامدي، صالح محمد العزري، مرجع سابق، ص: ٢٤٩.

(٢) حميد أوجانة صلاح الدين، عشور نصر الدين، مرجع سابق، ص: ٢٨؛ ص: ٢٩.

المطلب الثاني

أنواع واستراتيجيات ومراحل ريادة الأعمال

الفرع الأول

أنواع ريادة الأعمال

تُصنّف ريادة الأعمال إلى أنواع تتناولها فيما يأتي:

أولاً: من حيث النطاق تنقسم إلى:

١. ريادة محلية :

وهي التي تُمارس ضمن الحدود الإقليمية.

٢. ريادة دولية :

تعرف على أنها العملية التي تتضمن القيام بممارسة أنشطة متنوعة ومختلفة خارج الحدود الإقليمية.

ثانياً: من حيث المسؤولية تنقسم إلى:

١. ريادة مُستقلة أو فردية:

والتي تُعبّر عن الجهود الريادية المبذولة من الأشخاص الذين يشتغلون خارج نطاق المؤسسات القائمة.

٢. ريادة تنظيمية:

والتي تُمثّل ممارسة الريادة داخل مؤسسات قائمة بالفعل اعتماداً على موارد المؤسسة، وتتعامل مع الموارد الداخلية التي تمتلكها.

ثالثاً: من حيث التبني تنقسم إلى:

١. أعمال ابتكارية مطوّرة من أفكار وتكنولوجيا موجودة:

يقوم الريادي بإنشاء أعمال ريادية بناءً على أفكار وتكنولوجيا موجودة بالفعل، حيث يقوم المبادر بتوظيف الأفكار والتكنولوجيا المطوّرة لأغراض تخصيصية في أنشطة ومجالات وأعمال أخرى مختلفة.

٢. أعمال ابتكارية بحثية:

يقوم الريادي بنقل الفكرة الجديدة إلى خدمة أو منتج جديد في عالم ريادة الأعمال.

٣. ملكية الأعمال الابتكارية:

يعد هذا الوضع أقل أنواع الأعمال الريادية، حيث إن الفرد المبادر يشتري منشأة أو يمتلك عملاً، فالحاجة للابتكار والإبداع والتطوير أقل في هذا الوضع، لكنّه سوف يقتنص الفرص ويتحمّل المخاطر المالية.

الفرع الثاني

إستراتيجيات ريادة الأعمال

١. ابتكار خدمات أو منتجات أو عمليات جديدة.
 ٢. التحسين المستمر للعملية الإنتاجية.
 ٣. استكشاف نماذج أعمال جديدة ومتطورة.
 ٤. استخدام التكنولوجيا الجديدة والمتطورة.
 ٥. استخدام ذكاء إدارة الأعمال.
 ٦. استخدام الإستراتيجيات الاقتصادية الحديثة.
 ٧. تطوير العمليات الإنتاجية والخدمية المستقبلية.
 ٨. إدارة المواهب.
 ٩. تصميم العلاقات الفردية / الفرص.
- وريادة الأعمال تتكوّن على حد سواء من الأفراد المخاطرين المغامرين وفرص تنظيم المشاريع، لذلك يجب تحديد العلاقة بين الأفراد والفرص، من ناحية ثانية فإن الأفراد متحمسون ومتحفزون للانخراط في مساعي تنظيم المشاريع التي تقودها أساساً إلى الفرصة ؛ أي : أن الأشخاص يتابعون مباشرة الأعمال الحرّة؛ بسبب احتياجات البقاء، أو لأنهم يحدّدون الفرص التجارية التي تلبّي حاجتهم إلى الإنجاز^(١).

(١) د/ علي عبودي نعمة الجبوري، البحث عن هوية ريادة الأعمال التنظيمية من خلال كفاءتهم الذاتية في تنظيم المشاريع الاقتصادية (سيدات الأعمال نموذجاً)، مجلة ابتكارات للدراسات الإنسانية والاجتماعية، كلية الإمام الكاظم، العراق، ص: ٩.

الفرع الثالث

المراحل التي تقوم عليها ريادة الأعمال

١ - تأسيس المنشأة:

تشمل هذه المرحلة البحث واستنباط الفكرة المناسبة من العديد من الأفكار التي تدهمنا وتخطر بذهننا وأحلامنا عند رغبتنا في إنشاء مشروعنا الخاص بنا وتحويلها إلى مشروع، وتصميم النموذج الأولي له وتجربته.

٢ - البحث عن تمويل:

إن معظم المنشآت في عالم ريادة الأعمال تحتاج إلى دعم وتحفيز، وهو المتمثل في تمويل واستثمار، بحيث تستطيع المنشأة تقديم المزيد من الخدمات والمنتجات، واستهداف شريحة كبيرة وجديدة من المستخدمين، ولتطوير المشروع أو إدخاله مرحلة التنفيذ، وبهذا فإن هذه المرحلة تحتاج إلى دراسة متأنية قبل اتخاذها باعتبارها إحدى مراحل المخاطرة في ريادة الأعمال.

٣ - بداية العمل:

في حال نجاح التصميم الأولي واجتياز تجربة فكرة المشروع تأتي مرحلة تقديم الخدمات أو المنتجات، وهنا التحدي الآخر، وهو الانتقال لشريحة مُستخدمين أكثر؛ إذ لا بُدَّ من العمل بشكل مستمر والحفاظ على وتيرة العمل، وبمعدل ثابت حتى؛ يتمكنَّ الرائد من تقييم الأداء والخدمة أو المنتج ومدى رضا العميل عنه.

٤ - البحث عن الأرباح:

إن عملية البحث عن الربح هي عملية متكررة ومُستمرّة، وقد تختلف من منشأة إلى أخرى، وحسب قدرة ورؤية رائد الأعمال على إيجاد فرص ربح جديدة، ومبتكرة بالتالي فهذه المرحلة تتميز بإيجاد فرص ربحية قد تأتي متأخرة، وهذا أمر طبيعي.

٥ - التوسُّع والنمو:

إن جوهر ريادة الأعمال أن يكون هناك توسُّع ونموٌّ للمُنشأة، فما يُميِّز ريادة الأعمال هو مقدرة المشروع على الاستمرار والنمو والتطوُّر، وقد تبوء بالفضل إذا لم تضع الأمر نصب عينيهما في ظلِّ المنافسة الشديدة في السوق المحلي والعالمي، وإنتاج المزيد من المشاريع المنتجة لنفس المنتج أو المقدِّمة لنفس الخدمة^(١).

وستتناول فيما يلي أبعاد ومزايا وآليات ريادة الأعمال.

(1) ٥- منصورى رمزى، مرجع سابق، ص: ١٨.

المطلب الثالث

أبعاد ومزايا وآليات ريادة الأعمال

الفرع الأول : أبعاد ريادة الأعمال

هناك أبعاد لريادة الأعمال تتمثل في الإبداع والابتكار، واستثمار الفرص، والرؤية الإستراتيجية، وتحمل المخاطر، وتناولها فيما يلي:

١ - الإبداع والابتكار:

يُمثِّلان الوظيفة المحددة للريادة، فهما يُوفِّران موارد وأفكاراً جديدة، ويعملان على تحسين وتعزيز الإنتاج، فالإبداع والابتكار يُعدَّان من المخرجات الأساسية والمهمَّة للمُنشأة التي تبحث عن الريادة.

٢ - استثمار الفرص:

يُساعد على استغلال الموارد بالشكل الأمثل، وتحقيق الثروة، ويُمثِّل خلق الفرص واستثمارها بصورة صحيحة تميِّزاً لريادة الأعمال في المؤسسة.

٣ - الرؤية الإستراتيجية:

تُعبِّر عن التخطيط الصحيح والاستناد على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية الحديثة، والقدرة على صياغة وتحديد الأهداف على أسس من العقلانية والرشد، فهي تُعبِّر عن مجموعة من المهارات الفكرية والجوانب العلمية وامتلاك المعرفة.

٤ - تحمُّل المخاطر:

فريادة الأعمال تقبل العمل في مراحل تتميز بعدم اليقين والغموض، فكَّما زادت الرغبة في الربح والنجاح زاد الميل نحو المخاطرة؛ نتيجة رغبة الرياديين في النجاح وتقديم منتجات وخدمات جديدة، ويُمكن تقسيم المخاطر التي تُواجه الرياديين إلى مخاطر خاصة بالعمل، ومخاطر شخصية، ومخاطر مالية^(١).

(١) د/ حنان عبد الرحمن محمد بوزقبة، أثر المسؤولية الاجتماعية على ريادة الأعمال (شركة الريحان الغذائية نموذجاً)، مجلة شمال إفريقيا للنشر العلمي، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا، ص: ١٠.

الفرع الثاني

المزايا الاقتصادية لريادة الأعمال

هناك عدة مزايا اقتصادية لريادة الأعمال هي: تحسين مستوى الإنتاجية، واستيعاب التكنولوجيا، وتوفير فرص عمل، وبتناولها فيما يلي:

١ - تحسين مستوى الإنتاجية:

يُمكن أن يتحقق ذلك في المنشأة الريادية من خلال حزمة من السياسات والإجراءات في المنشأة، كاستخدام الأنماط والأساليب الحديثة في الإدارة، والابتعاد عن القرارات غير المدروسة والمتسرعة، والاستخدام الأمثل للمكينات والمعدات والأدوات، ومتابعة التطورات التكنولوجية والعلمية، واستقطاب الأيدي العاملة المؤهلة والمدربة، والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وترشيد النفقات الإنتاجية الثابتة والمتغيرة، وتطبيق طرق الرقابة على الجودة، والقضاء على زمن الانتظار وتوقفات العمل واختناقاته.

٢ - استيعاب التكنولوجيا:

تمتاز المنشآت الريادية بقدرتها على استيعاب التكنولوجيا العالمية والحديثة والالتزام بالمواصفات القياسية الدولية، وزيادة القيمة المضافة، مما يُمكن تلك المنشآت من المنافسة في الأسواق العالمية بمنتجاتها وخدماتها. هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن تلك المنشآت تمتلك القدرة على الاستفادة من المراكز التكنولوجية، والحاضنات التكنولوجية الحديثة، وتنفيذ تلك الخدمات التكنولوجية على الإنتاج، كما يُميّز تلك المنشآت في هذا المجال تحفيز ودعم ومساندة البحث والتطوير العلمي واستقطاب المتخصصين.

٣ - خلق فرص العمل الجديدة:

إذ تمتاز المنشآت الريادية عن غيرها، بمعرفة ودراسة السوق، وفهم ما يجري فيه؛ مما يُخفّض من المخاطرة، وكذلك النفاذ إلى الأسواق المحلية والعالمية من

خلال التنوع الإنتاجي والخدمي، كما أن مشاركة المنشآت الريادية، ولا سيما الإنتاجية منها في المعارض العالمية تُعدُّ من أفضل سبل تسويق المنتجات وإبرام الصفقات التجارية، وهو ما يُؤدِّي إلى خلق فرص عمل جديدة بالمجتمع^(١).

إنَّ كلَّ ما يُحيط بنا من تغيُّرات حول العالم ومُتابعة هذه التغيُّرات والأحداث مع استغلال ما تخلقه من فرص ومواجهة ما تُفرزه من تحديات وصعوبات يُعدُّ أمراً مهماً لكلِّ من له صلة بريادة الأعمال، ابتداءً بالأشخاص وانتهاءً بصانعي القرار ومروراً بالمؤسسات والمنظمات والجهات الداعمة؛ لأن جميع هذه الأطراف لها دورٌ كبير في نجاح ريادة الأعمال^(٢).

(١) د/ رسلان محمد، د/ نصر عبد الكريم، واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني، جامعة القدس، فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثالث والعشرون، ٢٠١١، ص: ٥٣، ص: ٥٤.

(٢) د/ وفاء ناصر المبيرك، ورقة عمل بعنوان مستقبل ريادة الأعمال في العصر الرقمي، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد الثالث عشر، العدد الثالث، مارس، ٢٠٢٢، ص: ١٣١١، ص: ١٣١٢.

الفرع الثالث

آليات مُساندة ودعم ثقافة ريادة الأعمال

١ - التعليم والتدريب.

تطوير المناهج التعليمية نحو تحفيز التفكير الإيجابي، والتوسع في برامج التعليم والتدريب التي تعمل على تنمية مهارات العمل وتطوير وتحسين القدرات الشخصية.

٢ - التوجيه والإرشاد.

ويتمثل في توسيع قاعدة الإرشاد والتوجيه وربطها ببرامج تحفيز الأشخاص والمنظمات والمؤسسات، وإنشاء حاضنات أعمال داخل المنظمة الاقتصادية.

٣ - التمويل:

التوسع في استحداث أنظمة تمويل حديثة كافية، وتلائم وتناسب كافة المشروعات الناشئة.

٤ - التمكين:

تبسيط وتسهيل الإجراءات الحكومية الخاصة بإنشاء وإقامة المشروعات الجديدة وممارسة عملها، وتهيئة البنية التحتية والمالية والمؤسسية والمعلوماتية^(١).

وسنُبين فيما يلي الفرق بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة، والعوامل المؤثرة عليها.

(١) د/ حنان عبد الرحمن محمد بوزقية، مرجع سابق، ص: ١٠.

المطلب الرابع

الفرق بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة والعوامل المؤثرة عليها

الفرع الأول

الفرق بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة

بالرغم من وجود الكثير من التداخل بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة، ومتناهية الصغر إلا أن هنالك اختلافاً كبيراً بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة ومتناهية الصغر، فرؤاد الأعمال ليس عليهم بالضرورة أن يُنشئوا منشآت صغيرة فقط، وليس كل منشأة صغيرة تنشأ بواسطة رائد أعمال، فتعتبر ريادة الأعمال ثورة على المنشآت الصغيرة التقليدية، حيث تستلزم المنشآت الريادية قدراً كبيراً من اقتناص الفرص، والمُخاطرة المدروسة والعديد من المهارات الإبداعية الابتكارية، ويكمن الفارق بين المفهومين في أربع صفات أساسية:

١ - مقدار صنع الثروة:

فالمنشآت الصغيرة تهدف إلى توليد دخل مستمر ومُرضٍ لصاحبه؛ ليكون له أفضل من التوظيف التقليدي، أمّا بالنسبة إلى ريادة الأعمال فتهدف إلى تكوين ثروة مستمرة ودائمة ومثمرة يتجاوز مداها الأحلام البيطنة إلى بناء الثراء العريض.

٢ - مدى سرعة بناء الثروة:

المنشآت الصغيرة تبني ثروتها خلال حياة صاحبها العملية، وفق وقت زمني طويل نسبياً، أمّا بالنسبة إلى ريادة الأعمال فهي ثروة يبنيها رائد الأعمال عبر زمن قياسي في حياته العملية لا تتجاوز مدته عادة من خمس إلى عشر سنوات.

٣ - المُخاطرة:

تتميّز المنشآت الريادية بأن مُعدّل المُخاطرة كبير ومرتفع، وهي الثمن الذي يتوقّع رائد الأعمال أن يدفعه مقابل الثراء، وبدون عنصر المُخاطرة تزول الريادة وتتحوّل إلى منشأة صغيرة.

٤ - الإبداع والابتكار:

تتصف ريادة الأعمال بالإبداع والابتكار، وتحويل تلك الأفكار إلى خدمات ومنتجات مُربحة، وهي أكبر بكثير مما يُمكن أن تتصف به المشروعات الصغيرة، ونعني بالإبداع^(١): الأفكار والسلوكيات الجديدة التي يتبناها رائد الأعمال في مشروعه، سواء كان خدمياً أو إنتاجياً فالإبداع هو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات والأصالة، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تطويرها وتنميتها حسب إمكانيات وقدرات الأفراد والجماعات والمؤسسات ونعني بالابتكار وفقاً لأحدث التعريفات: هو عملية مُستمرة ودائمة، ومبنية على فهم الماضي واستقراء المستقبل، ويُساعدنا على التكيف مع التطور والتغيير والازدهار والتقدم، والبقاء، والنمو، وبذلك يعدُّ الإبداع والابتكار ضرورياً؛ لأن عالمنا في حالة تغير مستمر^(٢).

فالإبداع والابتكار يُحقق لريادة الأعمال ميزة التنافسية المستدامة والمستمرة التي تُحقق الثروة، ويُمكن أن تظهر تلك الابتكارات والإبداعات في شكل خدمات أو منتجات جديدة ذات قيمة مضافة، أو طرق عملية وإدارية أو تكنولوجيا وتقنية حديثة.

فما يُميز الأعمال الريادية هو الآتي:

١ - أنواع جديدة من المنتجات.

٢ - إدخال إساليب جديدة للإنتاج.

ج - افتتاح أسواق جديدة.

د - التنظيم الصناعي.

(١) د/ محمد علي محمود زلط، مرجع سابق، ص: ٥٥٧.

(٢) د/ وفاء ناصر المبيرك، ورقة عمل بعنوان: مستقبل ريادة الأعمال في العصر الرقمي، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد الثالث عشر، العدد الثالث، مارس، ٢٠٢٢، ص: ١٣١١، ص: ١٣١٣.

ويتمُّ الأخذ بتلك المعايير في الحكم على المنشآت كمنشآت صغيرة ريادية، فإذا كان النشاط التنظيمي من خلال المعايير السابقة تنتج عنه توليفة جديدة من خلال السلوك الابتكاري، يُعتبر بذلك منشأة ريادية^(١).

الريادة الداخلية للمنشأة:

تتحدّد بكونها وجود الريادي داخل المنشأة القائمة بالفعل، وتمثّل الريادة داخل المنشأة القائمة، وتتعامل مع الموارد الداخلية التي تمتلكها وتديرها وتشكّل الريادة الداخلية التغيّر الداخلي أحد مقاييس الأداء الريادي إلى جانب مؤشرات البقاء والعائد والتحكم.

الريادة الخارجية للمنشأة:

وتمثّل الابتكار والإبداع خارج حدود المنشأة ضمن شبكات خارجية كالمخاطر المشتركة، والتحالفات الإستراتيجية، والمقاولات الثانوية.

فيما تُعرف ريادة المنشأة:

بأنها عملية إيجاد أعمال جديدة ضمن المنشأة القائمة بالفعل؛ تهدف إلى تحسين الربحية التنظيمية وتعزيز الوضع التنافسي أو إعادة التجديد الإستراتيجي للأعمال.

بينما يتضمّن مفهوم الريادة الإلكترونية للمنشأة: إيجاد أنشطة خاصة على شبكة المعلومات الدولية في موقع ما عليها يُخصّص لبيع مباشر أو خدمة مباشرة لشيء ما، ومن أمثلة تلك الشركات: yahoo و Google^(٢).

(١) مي علي سليمان ، ريادة الأعمال من منظور اجتماعي: قراءة حول المفاهيم والمداخل النظرية، المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية، العدد الثامن، أكتوبر، ٢٠٢٢ مؤسسة تواصل للدراسات والتوعية الثقافية، القاهرة، ص: ٧٥، ص: ٧٦.

(٢) د/ فريد محمد موسى الفول، د/ محمد أحمد أبو بكر الأحمر، دور حاضرات الأعمال في نشر ثقافة ريادة الأعمال، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة بني وليد، العدد الرابع عشر، ٢٠٢١، ص: ٣٢١.

الفرع الثاني العوامل المؤثرة على زيادة الأعمال

١ - الخصائص الديموغرافية:

وتشمل السنّ والطبقة الاجتماعية والجنس والقدرة والدخل ومستوى التعليم، ومستوى تعليم الوالدين، ووظيفة الوالدين، وحجم الأسرة، والحالة الاجتماعية.

٢ - العوامل السياقية:

تشمل العوامل الثقافية والتعليم وبيئة الأعمال.

٣ - السمات الشخصية:

وتشمل قبول المخاطرة، وتحمل الغموض، والتحكم الذاتي الداخلي، والإنجاز والاستباقية، والاستعداد للعمل لساعات طويلة، والتفاوض، والاندفاع للعمل. وستتناول في المبحث التالي ماهية البطالة واستراتيجيات المواجهة.

المبحث الثاني

ماهية البطالة واستراتيجيات المواجهة

تمهيد وتقسيم:

تعدُّ البطالة واحدة من أسوأ الحالات التي يُمكن أن يواجهها أيُّ مجتمع إنساني على الأرض؛ لأنها تؤثر على أبعاد واتجاهات مختلفة، فهي تعدُّ مازقًا خطيرًا وشائكًا يواجهه معظم الدول المتقدمة والأخذة في النمو على حد سواء، وينتج عنها قضايا اقتصادية واجتماعية خطيرة تؤثر على المجتمع، وتُمثل البطالة أحد أهمِّ التحديات التي تواجه النظم الاقتصادية المختلفة.

وستتناولها في هذا المبحث في أربعة مطالب:

المطلب الأول : عن تعريف البطالة وأنواعها وأثرها على المجتمع.

والمطلب الثاني : عن جذور مشكلة البطالة في مصر وتطورها.

والمطلب الثالث : عن أسباب مشكلة البطالة في مصر.

والمطلب الرابع : عن أهمِّ الإستراتيجيات لعلاج مشكلة البطالة في مصر.

المطلب الأول

تعريف البطالة وأنواعها وأثرها على المجتمع

الفرع الأول

تعريف البطالة وأنواعها

أولاً: تعريف البطالة:

العاطل عن العمل هو: ذلك الشخص الذي يبلغ من العمر ما بين ١٥ - ٦٥ سنة بلا عمل، وهو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد في المجتمع، لكنّه لا يجده^(١).

ثانياً: أنواع البطالة:

١ - البطالة السافرة:

ونقصد بها وجود أشخاص قادرين على العمل وراغبين فيه بالفعل، ولكنهم لا يجدونه.

٢ - البطالة المُقنَّعة:

فهي تلك الحالة التي يتكدّس عدد كبير من المشتغلين بصورة تفوق الحاجة الفعلية للعمل أو طاقة العمل، ممّا يعني وجود عمالة فائضة أو زائدة لا تُنتج شيئاً تقريباً، وبحيث إذا ما سُحِبَت من العمل فإنَّ حجم الإنتاج لن يتأثّر.

٣ - البطالة الهيكلية:

تتضح عندما تُؤدِّي التغيّرات في أنماط الطلب إلى عدم اتفاق بين المهارات المطلوبة والمعروضة فيه.

(١) ولاء عبد النبي عبد الفتاح محمد، حلول مقترحة لحل مشكلة البطالة في مصر زيادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، دراسة الجدوى الاقتصادية لمشروع حضانة براعم. وزارة القوى العاملة، مصر، الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان: التدريب من أجل التشغيل والتنمية، جامعة بني سويف، كلية الآداب، ١٠ ديسمبر ٢٠١٨، ص: ٧٨٣.

٤ - البطالة الاحتكاكية:

تنشأ بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وأيضاً بسبب عدم توافر البيانات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص عمل.

٥ - البطالة الإجبارية:

تكون بين الأشخاص في سن العمل والقادرين عليه، والراغبين فيه، ويبحثون عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة في المجتمع.

٦ - البطالة الدورية:

تعتبر بطالة إجبارية ترتبط بتقلبات النشاط ، حيث تظهر في حالة الانكماش أو الركود، وذلك أنه عندما ينخفض أو يقل الطلب الكلي على الخدمات والسلع يقوم أصحاب الأعمال بتسريح جزء من العمالة^(١).

٧ - البطالة الموسمية:

تنشأ بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة، وتنتشر هذه البطالة في الدول الآخذة في النمو التي تعتمد بدرجة كبيرة على النشاط الزراعي الذي لا يستلزم سوى قدر ضئيل من رأس المال، وقدرًا محدوداً من المستويات التقنية والمعدات، ويزداد الطلب على العمال في مواسم الزراعة والحصاد، وما بين تلك الفترتين يكون جزء من العمال في حالة تعطل عن العمل^(٢).

٨ - تعريف نقص التشغيل:

ونقصد به الحالات التي يُمارس فيها شخص عملاً ولكن الوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب، ويُطلق على هذه الظاهرة مسمى نقص التشغيل الظاهر أو البطالة الجزئية الظاهرة.

(١) لمزيد من التفاصيل انظر: فاطمة أحمد محمد عبد اللطيف ، البطالة والتشغيل، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، العدد الرابع عشر، المجلد الأول، ٢٠٢١، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ص: ٦٢.
(٢) محمد محمد الخولاني، البطالة في مصر، معهد بحوث الاقتصاد الزراعي، مركز البحوث الزراعية، القاهرة، ص: ٩٥٢.

٩ - تعريف التشغيل الكامل:

وهو يتحقق عندما يكون معدّل البطالة مساوياً صفرًا .

وهو وضع نظري بحت لا يمكن أن يتحقق حتى في أكثر الدول تقدماً، وذلك لوجود نسبة من البطالة الاحتكاكية تتواجد حتى في فترات الانتعاش الكبير، وهي تتراوح ما بين ٢٪ - ٤٪^(١).

وتعدّ البطالة واحدة من أسوأ الحالات التي يمكن أن يواجهها أي مجتمع إنساني على البسيطة؛ لأنها تؤثر على أبعاد واتجاهات مختلفة، فهي تعدّ مازقاً خطيراً وشائكاً تواجهه معظم الدول المتقدمة والأخذة في النمو على حد سواء، وينتج عنها قضايا اقتصادية واجتماعية خطيرة تؤثر على المجتمع، وتمثل البطالة أحد أهمّ التحديات والمعوقات التي تواجه النظم الاقتصادية المختلفة، ولا يخفى على نظر القارئ تأثيرها على مستويات المعيشة والترابط الاجتماعي، والإنتاجية، كما تمتدّ القضايا الاقتصادية المرتبطة بالبطالة، وخاصة انخفاض إيرادات الضرائب في صورة ضريبة الدخل، وهدار ساعات الإنتاج، وغيرها الكثير، فضلاً عن القضايا الاجتماعية المرتبطة بالبطالة.

ووفقاً للنظرية الكلاسيكية:

فإن البطالة هي الفارق بين الطلب والعرض على العمالة في المدى القصير، والذي ستعامل معه قوة السوق الحرة تلقائياً مع استعادة أكبر قدر من الاختلال في الاقتصاد.

بينما تنظر النظرية الكينزية للبطالة على أنها:

عادة ما تكون ناجمة عن قصور في إجمال الطلب خلال فترات محددة داخل دائرة سوق العمل، بحيث يتمّ توفير وظائف مناسبة لإيواء الأفراد الذين يرغبون في العمل.

بينما تنظر النظرية الماركسية للبطالة:

(١) د/ صلاح الدين عبد العزيز غنيم، التعليم والبطالة في مصر، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٢٢، ص: ٢٦٥، ٢٦٤.

على أنها نتيجة للنظام الرأسمالي المستغل الذي تملك فيه الطبقة البرجوازية وسائل الإنتاج، ونستطيع تخفيض نسب البطالة عن طريق استبدال النظام الرأسمالي بالنظام الاشتراكي.

ويوضح قانون أوكن:

علاقتين تجريبيتين أساسيتين بين معدّل البطالة ومعدّل التقدم الاقتصادي: تم ربط الاختلافات الدورية في معدّل البطالة بالتنوع الدوري في التقدم الاقتصادي، وارتباط عدم التوافق في معدّل البطالة بعدم التطابق في معدّل التقدم الاقتصادي.

ووفقاً لقانون Okun من أجل الحفاظ على معدّل بطالة ثابت فإن هناك علاقة عكسية بين الاختلافات في معدّلات البطالة ونمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي على المدى البعيد، ولذلك يظلّ معدّل النمو في الناتج المحتمل (الإنتاجية) هو مفتاح العلاقة بين الاختلافات في معدّل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، ومعدّل البطالة على المدى البعيد، وفي حالة عدم وجود نمو في الإنتاجية، وبقدر ما يتمّ توظيف كلّ قوة عمل إضافية فإن النمو في عرض العمالة ونمو الإنتاج سيكون هو نفسه، وإذا تجاوز النمو في عرض العمالة نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، سترتفع البطالة والعكس صحيح. وإذا كان معدّل النمو في المعروض من قوة العمل هو نفسه معدّل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي عندما يكون هناك نمو في الإنتاجية سترتفع البطالة؛ لأن الكثير سوف يدخلون في قوة العمل بما يتجاوز العدد المطلوب لإنتاج كمية معينة من الخدمات والسلع، وبالتالي لن ينخفض معدّل البطالة على المدى البعيد إلا عندما يتجاوز النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي النمو المشترك في الناتج المحتمل (الإنتاجية) ونمو المعروض من العمالة^{(١) (٢)}.

(1) Levine Linda (7 January, 2013) Economic Growth and the Unemployment Rate, Congressional Research Service, 7-5700 www.crs.gov/R42063.

(٢) د / مها محمد الشال، مرجع سابق، ص: ٥٢٦.

الفرع الثالث

أثر البطالة على المجتمع

- أولاً: تُؤدّي البطالة إلى خلق اختلالات كبيرة في الارتباط بالدولة ومفهوم المواطنة.
 - ثانياً: تُؤدّي البطالة إلى افتقاد المتعطل عن العمل للأمن الاقتصادي.
 - ثالثاً: تُسبّب البطالة مُعاناة نفسية واجتماعية وعائلية؛ بسبب تدني أو فقد الدخل.
 - رابعاً: قد تدفع البعض إلى تعاطي المخدرات والمسكرات وممارسة الجريمة والعنف والاعتراب الداخلي.
 - خامساً: تُؤدّي البطالة إلى زيادة العجز في موازنة الدولة في الدول التي تمنح إعانة بطالة للمتعطلين عن العمل^(١).
 - سادساً: قد تُؤدّي البطالة إلى الاضطرابات الأمنية، وشلّ بعض القطاعات الإنتاجية في الدولة في حالة مُطالبية المتعطّلين عن العمل بتوفير وظائف لهم من خلال المظاهرات.
- وتُعاني جمهورية مصر العربية من هوة سحيقة بين مجتمع الأغنياء والفقراء أخذت في الازدياد، وانحسار في الطبقة المتوسطة، كما لم تُعد فرص العمل في الحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص قادرة على مُواكبة أعداد الخريجين الجدد من خريجي الجامعات وحملة المُؤهلات المتوسطة إلى سوق العمل، وجُلّ هذه الأمور تُصوّر التوصيف الحاضر للاقتصاد المصري.
- وستتناول فيما يلي جذور مشكلة البطالة وتطوّرها.

(١) ناجم محمد أبو خويط، نبيل الطاهر المهدي صفر، دور المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر في التقليل من حجم البطالة في ليبيا، المعهد العالي للعلوم والتقنية أولاد علي ترهونة، ليبيا، ص: ٨٧.

المطلب الثاني

جذور مشكلة البطالة في مصر وتطورها

على الرغم من أن الاقتصاد المصري يعاني في الوقت الحالي من مشكلة البطالة نوعياً وكمياً إلا أن جذور تلك المشكلة (البطالة) ترجع إلى أزمنة وعقود مضت حتى وصلت إلى وضعها الحالي.

وعُرفت فترة الستينات بالتوظيف الكامل للخارجين، ولم تبلغ نسبة البطالة حينئذ ٣,٢٪، ويرجع ذلك إلى استثمارات الدولة الضخمة في مجال البنية التحتية وإلى الدور المتزايد للحكومة آنذاك في النشاط الاقتصادي، حيث بلغ نصيب الناتج الحكومي من الناتج المحلي الإجمالي حوالي ٥٨٪^(١)، وتبنت الدولة سياسة تشغيل كلَّ الخرجين ذوي المؤهلات المتوسطة والعليا، والذي كان سبباً في بروز البطالة المقنعة في المصالح الحكومية، ومن الملاحظ أن انخفاض معدلات البطالة في تلك الحقبة الذي يرجع إلى ارتفاع معدلات النمو؛ بسبب اتباع الدولة سياسة الانفتاح الاقتصادي، والتوسع في المشاريع الاستثمارية، وتزايد معدلات الهجرة الخارجية نتيجة ارتفاع الطلب على العمال المصريين في دول الخليج العربي بعد ارتفاع أسعار البترول بها، فضلاً عن تنامي الاقتصاد المؤازي^(٢).

إلا أنه عند منتصف السبعينات من القرن الماضي عجزت الدولة عن الاستمرارية في سياسة تشغيل الخرجين؛ لامتلاء هيئاتها بالعمالة، الأمر الذي أدى إلى بروز البطالة السافرة بجانب البطالة المقنعة في الهيئات الحكومية^(٣).

وعند منتصف الثمانينات من القرن الماضي ارتفعت مؤشرات البطالة؛ بسبب انخفاض الهجرة لدول الخليج العربي نتيجة حرب الخليج، وانخفاض معدل النمو الاقتصادي، حيث بلغت البطالة ١٥٪ وفقاً لتعداد سنة ١٩٨٦. ونتيجة لتطبيق مصر إجراءات وسياسات برنامج التكيف الهيكلي والإصلاح الاقتصادي، فضلاً عن تطبيق سياسات الخصخصة وبيع الشركات والمصانع المملوكة للقطاع العام، ممَّا أدى إلى تسريح ٧٥٠ ألف عامل في الفترة من ١٩٩١ إلى ٢٠٠٥ سواءً بسبب بلوغ سنِّ

(١) تقرير مجلس الشوري، أعداد مختلفة.

(٢) سميحة فوزي، سياسات الاستثمار ومشكلة البطالة في مصر، مؤتمر التشغيل والبطالة في مصر، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٠٢، ص: ٥، ص: ٩.

(3) Hasanen, Bent and Samir Radwan, 'EMPLOYMENT Opportunities and Equity In Egypt; ALabour Market Approach' ILO Geneva, 1982.

التقاعد أو بسبب نظام المعاش المبكر، وهو ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في مصر.

ومع بداية الألفية الثانية حدث تحسُّن في معدلات النمو في تلك الحقبة، حيث سجَّلت ٣% و٤% و٥% في سنوات ٢٠٠٢/٢٠٠٣ و ٢٠٠٣/٢٠٠٤ و ٢٠٠٤/٢٠٠٥ على التوالي، إلا أن معدلات البطالة ظلت عالية لتبلغ ٩,٩% و٩,٨% و١٠% خلال سنوات ٢٠٠٢/٢٠٠٣ و ٢٠٠٣/٢٠٠٤ و ٢٠٠٤/٢٠٠٥ على التوالي^(١).

وفي سنة ٢٠٠٤م، تم تطبيق المرحلة الثالثة من برنامج الإصلاح الاقتصادي في مصر، وتأثرت معدلات البطالة به بصورة إيجابية، حيث انخفضت لتصل إلى ٨,٧% في سنة ٢٠٠٧؛ نتيجة ارتفاع معدل النمو الاقتصادي، ولكنها عاودت الارتفاع في سنة ٢٠٠٩ لتبلغ ٩,٤% حتى ثورة يناير ٢٠١١، والتي نتج عنها تحوُّلات عديدة في الاقتصاد المصري أثرت على نسب البطالة بالارتفاع، وكانت سبباً رئيسياً في الاضطرابات الأمنية والاقتصادية وهروب رؤوس الأموال وإغلاق العديد من المصانع والشركات وتسريح العمالة الموجودة بها، الأمر الذي انعكس بالسلب على نسب التشغيل وخلق فرص عمل جديدة في السوق المصري. ونورد فيما يلي جدولاً يبين معدَّل التشغيل السنوي وعدد المُتعلِّين وقوة العمل وتقدير عدد المُشغَّلين^(٢).

(١) د/ عبير محمود مجاهد، قضية البطالة في مصر وتأثيرها بأحداث المرحلة الانتقالية بعد ثورة يناير ٢٠١١، كلية التجارة، جامعة الأزهر، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد الحادي عشر، يناير ٢٠١٤، ص: ١٠٤، ص: ١٠٥.

(٢) وستناول فيما يلي المقصود بمعدل التشغيل السنوي والبطالة وتقدير قوة العمل وتقدير عدد المُشغَّلين، وذلك وفقا لتعريف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والأحصاء.

- معدل التشغيل السنوي: هم الأشخاص من سن ١٥ سنة فأكثر الذين يعملون في فترة البحث ولو لساعة واحدة منسوباً إلى عدد السكان.

- معدَّل البطالة: هم الأفراد الذين يبلغون من سن ١٥ - ٦٤ سنة ويقدرُون على العمل ويرغبون فيه، ويبحثون عنه ولكنهم لا يجدونه منسوباً إلى قوة العمل الفعلية من سن ١٥ فأكثر.

- تقدير قوة العمل: تشمل جميع الأشخاص من سن ١٥ سنة فأكثر ويشاركون بمجهوداتهم العقلية أو الجسدية في أي نشاط اقتصادي يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات (العاملون)، وكذلك الذين يقدرُون على أداء مثل هذا النشاط الاقتصادي ويرغبون فيه ويبحثون عنه، ولكنهم لا يجدونه، ويتم حساب تقدير قوة العمل الفعلية على أساس عدد السكان من سن ١٥ عاماً فأكثر، وذلك بالفترة ٢٠٠٨ - ٢٠١٤ بخلاف السنوات السابقة يتم الحساب على أساس عدد السكان إلى ٦٤ عاماً.

- تقدير عدد المُشغَّلين: المُشغَّلين هم من سن ١٥ سنة فأكثر الذين يُزاولون أعمالاً بأي من الأنشطة الاقتصادية لبعض الوقت على الأقل ساعة واحدة خلال فترة الإِسناد القصيرة للبحث (أسبوع)، سواء داخل المنشآت أو خارجها، ويُعد في حكم المُشغَّلين الأشخاص المرتبطون بعمل ولم يتمكنوا من ممارسته طوال فترة البحث؛ بسبب الإصابتة أو الإجازة الاعتيادية أو منحة تدريبية أو دراسية أو المرض أو نزاع عمالي أو لعدم انتظام العمل في المنشأة لأسباب ترجع لطبيعة العمل في بعض الأنشطة أو لأسباب مؤقتة، واستثناء من ذلك لا يُعتبر الشخص المرتبط بعمل والحاصل على إجازة منه بدون راتب لمدة سنة فأكثر مُشغَّلاً طالما لم يُزاول عملاً آخر خلال فترة البحث.

العام	معدل التشغيل السنوي	تقدير عدد المتعطلين	تقدير قوة العمل	تقدير عدد المشتغلين
٢٠١٠	٤٥,١	٩,٠	٢٦,٢	٢٣,٨
٢٠١١	٤٢,٣	١٢,٠	-----	-----
٢٠١٢	٤٢,٤	١٢,٧	٢٧,٠	٢٣,٦
٢٠١٣	٤٤,٥	١٣,٢	٢٧,٦	٢٤,٠
٢٠١٤	٤١,٨	١٣,٠	٢٧,٩	٢٤,٣
٢٠١٥	٤٠,٨	١٢,٨	٢٨,٤	٢٥,٠
٢٠١٦	٤٠,٨	١٢,٥	٢٨,٩	٢٥,٣
٢٠١٧	٣٩,٧	١١,٨	٢٩,٥	٢٦,٠
٢٠١٨	٣٩,٠	٩,٩	٢٨,٩	٢٦,٠
٢٠١٩	٣٨,٩	٧,٩	٢٨,٣	٢٦,١
٢٠٢٠	٣٨,٢	٧,٩	٢٨,٤	٢٢,٢
٢٠٢١	٣٩,٧	٧,٤	٢٩,٤	٢٧,١
٢٠٢٢	٣٩,٦	٧,٢	٣٠,١	٢٧,٩
٢٠٢٣	-----	٧,١	-----	-----
٢٠٢٤	-----	٦,٥	٣١,٤٢٣	٢٩,١

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

ويُبين الجدول السابق أن نسبة البطالة بلغت ١٢٪ و ١٢,٧٪ و ١٣,٤٪ في سنوات ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣ على التوالي مقارنة بـ ٩,٤٪ و ٩٪ في سنوات ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ على التوالي^(١) ونسبة ١٣,٠ عام ٢٠١٤ وهي نسبة مرتفعة نتيجة تأثير الاقتصاد المصري بالاضطرابات السياسية آنذاك، وبلغت ١٢,٨ عام ٢٠١٥ وهو بداية الانخفاض في نسبة البطالة، واستمر الانخفاض إلى ١٢,٥٪ عام ٢٠١٦ وانخفض إلى ١١,٨ عام ٢٠١٧ واستمر الانخفاض الملحوظ نتيجة الاستقرار السياسي إلى ٩,٩٪ عام ٢٠١٨ وشهد انخفاضاً بمعدل ٢٪ نتيجة توسع الدولة في مشاريع البنية التحتية ليصل إلى ٧,٩٪ عام ٢٠١٩، ويحافظ على نفس النسبة ٧,٩٪ عام ٢٠٢٠ نتيجة زيادة الإنفاق على مشاريع البنية التحتية، ويُعاود الانخفاض ليصل إلى ٧,٤٪ وذلك عام ٢٠٢١

(١) د/ عبير محمود مجاهد، مرجع سابق، ص: ١٢٦.

ويصل إلى ٧,٢% عام ٢٠٢٢ و ٧,١% عام ٢٠٢٣^(١) وذلك نتيجة للاستقرار السياسي وزيادة النفقات العامة على المشروعات العامة.

ووفق الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر فإن معدّل البطالة في مصر انخفض إلى ٦,٥% في الربع الثاني من عام ٢٠٢٤ مقابل ٦,٧% في الربع الأوّل، بانخفاض قدره ٠,٢% عن الربع السابق، وأوضحت البيانات المسجّلة أن حجم قوة العمل في مصر بلغ ٣١,٣٩٧ مليون شخص خلال الربع السابق بنسبة زيادة بلغت مقدار ١,٠% وحسب الإحصائيات بلغت قوة العمل حينها في الحضر ١٣,٧٥٨ مليون شخص، بينما بلغت في الريف ١٧,٦٣٩ مليون شخص. أمّا على مستوى نوعية الجنس فقد بلغ حجم قوة العمل الفعلي من الذكور ٢٥,٥٣٧ مليون شخص، بينما بلغت نسبة الإناث ٥,٨٦٠ مليون، ويرجع ذلك لارتفاع أعداد العاملين بمقدار ٣٥١ ألف عامل خلال الربع الأوّل عن الربع السابق وانخفاض عدد المتعطلين بمقدار ٥٥ ألف متعطل ممّا أدى إلى ارتفاع قوة العمل الفعلي بمقدار ٢٩٦ ألف شخص.

وأظهرت الإحصائيات أن عدد المتعطلين عن العمل بلغ ٢,١٠٤ مليون متعطل بنسبة قدرها ٦,٧% من إجمالي قوة العمل الفعلي (١,١٣٦ مليون ذكور، ٩٦٨ ألف إناث) مقابل ٢,١٥٩ مليون متعطل عن الربع السابق بانخفاض وصل قدره ٥٥ ألف متعطل، بنسبة بلغت ٢,٥%، وانخفاض قدره ٦٧ ألف متعطل عن الربع المماثل من العام السابق بنسبة ٣,١%^(٢).

وهذه النسب تختلف عن النسب الدولية المرتفعة عن معدّل البطالة في مصر، ممّا يجب معه على الجهات الرسمية القائمة على إحصاء معدّلات البطالة توضيح سبب هذا الاختلاف.

(١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية.

(٢) مجموعة البنك الدولي، أكتوبر، ٢٠١٨، (اقتصاد جديد لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا).

(٣) تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية، ص: ١٢٨، أغسطس، ٢٠٢٤.

المطلب الثالث

أسباب مشكلة البطالة في مصر

إنَّ التشخيص الصحيح لظاهرة ما يُؤدِّي إلى اتباع أساليب مناسبة للتعامل معها ومواجهتها، وإن معرفة أسباب مشكلة البطالة يُؤدِّي إلى حلِّها، ولا ريب أن مشكلة البطالة لها أسباب عديدة، منها ما هو اجتماعي وآخر اقتصادي، ومنها ما هو متعلِّق بطبيعة أفراد المجتمع أنفسهم، ومنها ما يتعلَّق بالنواحي السياسية، ويُرجعها البعض إلى ضعف مخرجات التعليم في المؤسسات التربوية والتعليمية.

فالمشكلة مُعقَّدة ويصعب إرجاعها إلى عامل واحد، وقد تفاقمت مشكلة البطالة في مصر مثلها في ذلك مثل العديد من الدول، ولكن ما يميِّزها في مصر استمرارها لعدة عقود، على نقيض الحال في الدول المتقدِّمة التي تُعاني من بطالة دورية أو مؤقتة.

وعلى أيَّة حال فهناك العديد من الأسباب التي تُؤدِّي إلى تفاقم مشكلة البطالة، يجب على الحكومة دراستها ووضع الحلول الناجعة لها مع التضامن والتعاون مع قوى ومؤسسات المجتمع المدني؛ حتى يمكن الخروج منها بدلاً من تفاقمها وتفشيها في المجتمع، ونورد فيما يلي أهمَّ أسباب مشكلة البطالة في مصر.

١. قلة الاستثمارات القومية الموجهة إلى المشروعات الاستثمارية الحديثة؛ لجذب العاطلين عن العمل، وانخفاض هذا البند في الموازنة العامة للدولة.

٢. عدم الرشد في سياسة الخصخصة.

٣. الكساد الذي يواجه منشآت القطاع الخاص، وفشله في استيعاب تزايد أعداد العاطلين.

٤. تركيز أغلبية منشآت القطاع الخاص على المجالات التي لا تستوعب عدداً كبيراً من العاطلين، والمعياري هو الربحية العالية، واسترداد رأس المال الثابت في أقرب فرصة.

٥. التضييق على فرص العمل للمصريين في دول الخليج العربي، وتفضيل العمالة الوافدة من شرق آسيا.
٦. انخفاض معدل الادّخار في مصر بسبب الفقر وتدنيّ الدخل فيها يوماً بعد يوم، وبالتالي ضعف الاستثمار في منشآت استثمارية جديدة لأسباب شتّى أولها ارتفاع الأسعار المستمر، وصعوبة وضع دراسة الجدوى في ظل هذا الارتفاع.
٧. اتجاه الاستثمارات الأجنبية في أغلبها نحو المشروعات الكمالية والترفيهية منخفضة العمالة، والمضاربات، والتعامل في سوق الأوراق المالية.
٨. العادات الاستهلاكية السيئة^(١).
٩. انخفاض كفاءة سوق العمل وتمتدُّ مشكلاته.
- وأهمها ندرة وعدم دقة المعلومات والبيانات الرسمية، واختلافها في بعض الأحيان مع ما تنشره الهيئات الدولية الرسمية، ويُعدُّ ذلك مشكلة رئيسية للباحثين؛ لأنه يُلقى بعدم المصادقية على الإحصائيات الرسمية الصادرة من الدولة، بالإضافة إلى ما يعانيه سوق العمل من عدم المرونة والجمود، فضلاً عن وجود العديد من الاختلالات الهيكلية به، والتي تتمثل أهمُّ أشكالها في الآتي:
١. عدم التوافق بين العرض والطلب من حيث الأعداد والمهارات والصعوبات المتعلقة بمؤهلات وخبرات ومهارات قوة العمل.
 ٢. نواتج النظام التعليمي والتدريب غير ملائمة لسوق العمل ممَّا أظهر معدلاً للبطالة مرتفعاً، وتزامن ذلك مع عجز كبير في كثير من التخصصات.
 ٣. الاختلال في قطاعات التشغيل الخدمية وخاصة الحكومية منها.
 ٤. الاختلال في قطاعات التشغيل السلعية.

(١) ولاء عبد النبي عبد الفتاح محمد، مرجع سابق، ص: ٧٨٨.

٥. بلغ عدد المشروعات الإنتاجية في القطاع الموازي عدد ٢ مليون مشروع، مقابل ١,٧ مليون مشروع بالقطاع الخاص الرسمي^(١)، وقد انعكس ذلك على مؤشرات سوق العمل، حيث بلغ ترتيب مصر ١٣٠ على مستوى ١٣٨ دولة بالنسبة لمؤشر سوق العمل في تقرير التنافسية العالمي ٢٠١٨ مقارنة بترتيب الهند ٧٥ والبرازيل ١١٤ والمغرب ١١٩^(٢).

١٠. عدم مواكبة السياسات للتغيرات السريعة في المجتمع، ممَّا حدَّ من القدرة الأذخارية للأفراد والشركات، كما حدَّ من مقدرة الدولة على توفير رأس المال الضروري للاستثمار، وتراكم الاستثمار لتوفير فرص العمل المناسبة للمشتغلين الجدد بسوق العمل، وقد أثر ذلك على قدرة المشروعات على استيعاب العمَّال الجدد بهيكلها التنظيمي.

١١. الأزمة الاقتصادية التي يواجهها الاقتصاد المصري مثله في ذلك مثل دول العالم الثالث، حيث تُمثِّل البطالة أحد المؤشرات الرئيسية لهذه الأزمة، وهو أمر يترتَّب عليه الكثير من المشكلات^(٣).

١٢. الزيادة السريعة في النمو السكاني بما يفوق معدلات النمو في الوظائف المتوافرة في المجتمع.

(١) د/ مها محمد الشال، تأثير النمو الاقتصادي على البطالة في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مركز التخطيط والتنمية الصناعية، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ٢٠٢٠، ص: ٥٥١.

(٢) WEF (2018), The Global Competitiveness Report 2018.

(٣) د/ محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص: ١٤، ص: ١٨.

المطلب الرابع

أهم الإستراتيجيات لعلاج مشكلة البطالة فى مصر

أولاً: سياسة تحسين كفاءة جانب العرض^(١) من خلال الآتى:

١ - التعليم :

التركيز على التعليم المهني والحرفي وفق متطلبات سوق العمل، فتعدّ العملية التعليمية وتطورها من أهمّ عوامل وطُرق وأساليب تحسين القدرات والمهارات للاندماج فى سوق العمل وفقاً لاحتياجاته، ومن ثم فإن تكييف وتطوير وتحسين سياسات التعليم يُعدّ عاملاً رئيساً لتقليص البطالة الهيكلية.

٢ - التدريب :

وضع برامج تدريبية متخصصة وموضوعية كبرامج تأهيل قوة العمل، وتحسين كفاءة العرض، حيث يتوقّف مدى نجاحها على الوصف الدقيق للمتعطلين عن العمل وخصائصهم، وكذا التتبع المستمر لسوق العمل، وقد يكون التدريب فى القطاع الخاص أو العام - وخاصة فى مجال توفير العمل فى ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر والمتوسطة - الحلّ المناسب لتحويل مسارات الخرجين للعمل الحر، وحسب متطلبات سوق العمل.

٣ - سياسة تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات وبيانات سوق العمل:

تهدف إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب فى داخل سوق العمل عن طريق تكوين هيئات ومؤسسات مسئولة عن توفير خدمات التوظيف، مع إقامة معارض لالتقاء الباحثين والعارضين للعمل، وتطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مؤسسات التوظيف فيما بينهما.

٤ - سياسة تقديم إعانات مالية للمتعطلين عن العمل وأصحاب الأعمال:

وتقوم هذه السياسة على إعطاء العاطلين عن العمل منحاً مالية؛ لمواجهة الظروف المعيشية والاجتماعية حتى التحاقهم بالعمل، وإعطاء أصحاب الأعمال

(١) فاطمة أحمد محمد عبد اللطيف، مرجع سابق، ص: ٦٦.

والمشروعات منحًا مالية مقابل توفيرهم فرص لتدريب العاطلين عن العمل وفقًا لاحتياجات سوق العمل تُمكنهم من الانخراط فيه.

٥ - سياسة سوق العمل النشطة:

تهدف إلى رفع وتحسين كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على عنصر العمل وتحسين آليات الموازنة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية.

٦ - سياسة مرونة سوق العمل:

تهدف هذه السياسة إلى تخفيض القيود المفروضة في سوق العمل مثل تخفيض القيود على عدد ساعات العمل مع تخفيض الحد الأدنى للأجور؛ حتى لا يكون عائقًا أمام تشغيل المتعطلين عن العمل.

٧ - سياسة الاستقرار الوظيفي:

من خلال تشجيع عقود العمل الدائم في المنشآت من خلال تخفيض تكلفة فصل العاملين بعقود دائمة، أو خفض نسبة مساهمة العمل في التأمينات الاجتماعية.

ثانيًا: سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل^(١):

١ - من خلال تحسين مناخ الاستثمار:

من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وترشيد الإنفاق الحكومي، وخفض العجز في الموازنة العامة للدولة، وتخفيض التضخم، وتطوير أسواق رأس المال، وتقليل الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، مع منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين، وتشجيع الصادرات، وتشجيع التكامل والاندماج مع العالم الخارجي، وتشجيع وتحفيز القطاع الخاص من خلال سياسة الخصخصة.

٢ - رفع معدلات النمو الاقتصادي في مصر.

٣ - سياسة التشغيل:

من خلال تحفيز ودعم مشروعات ريادة الأعمال والمتوسطة والصغيرة

(١) فاطمة أحمد محمد عبد اللطيف ، مرجع سابق، ص: ٦٥.

والمتناهية في الصغر من قبل الدولة ومنظمات المجتمع المدني.

ثالثاً: التمويل:

توجيه الاستثمارات نحو المنشآت التي تستوعب أكبر عدد من العاملين والتي تقع في نطاق الحاجيات والضروريات، ودعم الاستثمار بعيد الأجل.

رابعاً: الضرائب:

خفض الضرائب على مشروعات ريادة الأعمال والمشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر، وإعطاء إعفاءات للمشروعات الحرفية، والتي تقع في مجال الضروريات.

خامساً: الخصخصة:

ربط الخصخصة بعلاج البطالة وليس الهدف البيع أو المعاش المبكر.

سادساً: اتفاقيات سوق العمل:

إبرام اتفاقيات مع الدول التي بها نقص في العمالة، وخاصة الدول العربية الشقيقة؛ لتوفير احتياجاتها من العمالة المصرية^(١).

(١) ولاء عبد النبي عبد الفتاح محمد، مرجع سابق، ص: ٧٨٨.

المبحث الثالث

جهود ومؤشرات ومعوقات ريادة الأعمال في مصر ودورها في خلق فرص عمل

تمهيد وتقسيم:

اتَّجَهَتْ مصر في السنوات الماضية لدعم ريادة الأعمال؛ للحد من مشكلة البطالة، واستيعاب المتعطلين عن العمل، وإزالة المعوقات من أمامها؛ لتنمو وتُوفَّر فرص عمل للمصريين، وسنتناول في هذا المبحث في المطلب الأول: جهود مصر لدعم ريادة الأعمال. والمطلب الثاني: سنتناول مؤشرات ريادة الأعمال في مصر. والمطلب الثالث: سنتحدث عن معوقات ريادة الأعمال في مصر. والمطلب الرابع: سنتكلم عن دور ريادة الأعمال في توفير فرص العمل للحد من البطالة.

المطلب الأول

جهود مصر لدعم ريادة الأعمال

اتَّجَهَتْ مصر في السنوات الماضية لدعم ريادة الأعمال؛ للحد من مشكلة البطالة واستيعاب المتعطلين عن العمل بها، حيث:

١. أطلق رئيس الدولة مبادرة رواد تكنولوجيا الاتصالات سنة ٢٠١٥؛ بهدف تمكين وتحفيز الشباب وذوي القدرات الخاصة للاستفادة من أفكارهم وابتكاراتهم.

٢. شهدت سنة ٢٠١٦ فترة من النشاط المكثف لمركز بداية على جميع محاور عمله الأساسية في مجال ريادة الأعمال وخدمات تنمية الأعمال، بالإضافة إلى ذلك النفاذ لمؤسسات التمويل، وأيضاً التواصل مع اللاعبين الأساسيين في مجتمع الأعمال، والتنسيق مع المؤسسات الدولية المساندة لريادة الأعمال ومساندة الاستثمارات الصغيرة والمتوسطة.

وتستثمر الشركة في صناديق استثمار المنشآت الناشئة ومسرعات الأعمال، وهي عبارة عن مؤسسات تدعم تطوير وتحفيز المنشآت الناشئة التي تجاوزت

المرحلة الأولى من التأسيس^(١) والحاضنات، ويمكن تعريف الحاضنة بأنها: بمثابة الفرد الذي يُوفّر عملية ديناميكية لتطوير الأعمال التجارية لشركات زيادة الأعمال^(٢)، وتستثمر استثماراً مباشراً في المنشآت الناشئة سريعة النمو، ولا تُركّز على قطاع منفرد؛ ممّا يُعدُّ فرصة مواتية لروّاد الأعمال المُصمّمين على إنشاء مشروعهم، فتوفّر للمبتكرين منهم فرصة لتنفيذ إبداعاتهم وأفكارهم وابتكاراتهم، ويأتي هذا الصندوق في إطار مجهودات وزارة الاستثمار الرامية إلى تعزيز تنمية القطاع الخاص.

وقد صرّحت وزارة الاستثمار في يناير ٢٠١٧ بأنّها وفّرت حتى نهاية سنة ٢٠١٦ مبلغ ٢,٧ مليار دولار لدعم ومُساندة وتحفيز مشروعات روّاد الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى ذلك إتاحة فترة تدريب مدّتها أربعة أشهر لهم، علاوة على ذلك فإن عدد منشآت رأس المال الاستثماري الخاص والحاضنات والمسرعات في مصر أخذ في النمو، ممّا يوضّح اهتمام مصر المتزايد بدعم ومُساندة ريادة الأعمال.

٣. وعلى نطاق القطاع الخاص؛

توحد أوّل منصّة إلكترونية في مصر (رائد أعمال) تأسست سنة ٢٠١٣، وهي منصّة إعلامية متكاملة وشاملة لروّاد الأعمال العرب والمنشآت الناشئة^(٣).

٤. صدر قانون الاستثمار رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٣ :

وقد تضمّن دعم المشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر بحوافز الاستثمار التي تمثّلت في نسبة خصم ٣٠% من النفقات الاستثمارية للمشروع^(٤).

٥. قامت وزارة التربية والتعليم بربط مناهج ريادة الأعمال بالمراحل التعليمية المختلفة؛ من أجل التأهيل والتعليم والتدريب لروّاد الأعمال.

(١) ياسر عبد الرسول، وآخرون، دور المبادرات والممارسات الوطنية في دعم ريادة الأعمال والابتكار في جمهورية مصر العربية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة السادات، ص: ٦٤٠.
 (٢) ياسر عبد الرسول، وآخرون، مرجع سابق، ص: ٦٤٠.
 (٣) حازم حسنين محمد، دور ريادة الأعمال في الحد من بطالة الشباب في مصر، مجلة بحوث اقتصادية عربية، السنة ٢٩، العدد ٨٥، سبتمبر، ٢٠٢٢، القاهرة، ص: ١٢٢.
 (٤) د/ أماني صلاح محمود المخزنجي، ثقافة ريادة الأعمال كمدخل للنمو المستدام، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٤٢، العدد ٣، سبتمبر ٢٠٢٢، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص: ٢٠٢.

٦ . قام البنك المركزي بتخصيص مبلغ ٢٠٠ مليار جنيه لتمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر والتي بلغت ٣٥٠ ألف منشأة بما يُوفّر نحو ٤ ملايين فرصة عمل.

٧ . قيام وزارة الاستثمار والتعاون الدولي بإنشاء شركة مصر لريادة الأعمال، وأبرمت اتفاقية تمويل مع الصندوق السعودي للتنمية في مارس ٢٠١٧ لتأسيسها باسم شركة إيجيبت فينشورز.

وقد أطلقت مبادرة (فكرتك شركتك) لاختيار أصحاب المواهب في مجال ريادة الأعمال ممّن لديهم أفكار لمشروعات سريعة النمو؛ لمُشاركتهم بالشراكة مع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، والمجموعة المالية هيرمس، ووزارة التنمية المحلية، وهي تُوفّر حزمة متكاملة من المُساندة لصغار المُستثمرين من رُواد الأعمال في جميع مراحل إنشاء وتأسيس مشروعهم، بدءاً من مرحلة الفكرة مروراً بمرحلة التخطيط للموارد المالية وصولاً إلى مرحلة التأسيس، وانتهاءً بمرحلة تحقيق التوسّع والنمو، بالإضافة إلى ذلك توفير آليات الدعم والمُساندة والتحفيز التي من شأنها تعظيم فرص منافسة تلك المشروعات على المستوى المحلي والعالمي.

وقد نجحت المبادرة في عامها الأوّل في تمويل وإنشاء أكثر من ٥٠ منشأة ناشئة من خلال مسرعة الأعمال فلك وشركة مصر لريادة الأعمال، وتدريب أكثر من ٣٠٠٠ مشغل مع عقد أكثر من ٨٥٠ جلسة توجيه وإرشاد فردية لرائدات ورواد الأعمال بمختلف محافظات الجمهورية، باستخدام أتوبيس (فكرتك شركتك) الذي جاب محافظات مصر المختلفة؛ لمقابلة رُواد الأعمال، واقتناء أحسن الأفكار ومُساندتها ودعمها.

وبالإضافة إلى ذلك تعديل واستحداث عدد من القوانين التي تحسّن من بيئة الأعمال في جمهورية مصر العربية.

٨ . البنك المركزي مبادرة رُواد النيل؛

وهي مُبادرة تُنفّذها جامعة النيل الأهلية؛ لدعم رُواد الأعمال في جمهورية مصر العربية برعاية البنك المركزي، وتعدّ إحدى الركائز الأساسية والهامة لجمع

أنشطة زيادة الأعمال والابتكار والإبداع التي تعتمد على مساهمة العديد من الجهات المساهمين الرئيسيين.

وللمبادرة مجلس استشاري يُقدّم التوجيهات والإرشادات والدعم للفريق بناءً على الاتجاهات والاحتياجات الوطنية، ويتمثل غرضها الرئيسي في:

أ- تقديم الخدمات والدعم الاستشاري والحلول المالية وغير المالية والتي تكون قابلة للتنفيذ لمشروعات رؤاد الأعمال وفقاً لأعلى مستوى من الجودة والكفاءة؛ بهدف تحسين أدائها الفني والمالي بالسوق وتحقيق أهدافها.

ب- مساندة البنوك وجهاز تنمية المشروعات في تمويل ودعم ومساندة وتحفيز رؤاد الأعمال.

ج - تشجيع توفير فرص عمل، وخفض معدلات البطالة بوجه عام، ويُفضّل فيها الفئة العمرية من سن ١٨ : ٣٥ سنة.

د - توفير صناعة وطنية خالصة تقوم بتصنيع منتجات تلبي احتياجات المجتمع والسوق المحلي وقادرة على المنافسة لتحلّ محلّ نظيراتها المستوردة من الخارج.

وفتح أسواق جديدة للتصدير على المستوى الدولي.

هـ - تشجيع ودعم التحوّل التكنولوجي والرقمنة ودعم استخدام الميكنة.

٩ . اتحاد الصناعات المصرية؛

مبادرة مصر تصنع؛ وتهدف المبادرة إلى تعزيز فرص الشباب في التوظيف الحر وريادة الأعمال وسد الفجوة الكبيرة بين مهارات الشباب واحتياجات سوق العمل.

١٠ . إنشاء أول صندوق للاستثمار عام ٢٠١٧؛

بدعم من وزارة الاستثمار والتعاون الدولي في مجال زيادة الأعمال؛ لدعم شباب ريادة الأعمال، وتشجيع الابتكار والتكنولوجيا، وقد تلقت الوزارة أكثر من ٣٦٠٩ فكرة من ٢٧ محافظة في قطاعات مختلفة، منها: الطاقة المتجددة والصحة،

وتم تأسيس أكبر مسرعة أعمال في الشرق الأوسط، وإفريقيا لخدمة الدول الإفريقية.

١١ . تأسيس مركز خدمة رواد الأعمال بوزارة الاستثمار؛

ويُقدّم مركز خدمة رواد الأعمال برامج دعم وبناء القدرات والدعم الفني والقانوني للمبتكرين ورواد الأعمال^(١).

١٢ . تأسيس مركز الابتكار التكنولوجي وريادة الأعمال؛

ويهدف إلى تعزيز الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وقد بدأ العمل رسمياً في المركز بالقرية الذكية ٢٠١٠ .

وتركزت أهم أهدافه حول العمل كمحفز بين الدولة والقطاع الخاص والجامعات وإدارة المكونات الخاصة ببيئة العمل، وإدارة وتنسيق وتحديد البرامج المختلفة الموجودة بالإستراتيجية بالاشتراك مع أصحاب المصالح، والتركيز على تحقيق أرباح عبر تراخيص الملكية الفكرية، وتسويق الابتكارات، والتركيز على حلّ الأعضاء التي تواجه مصر، والترويج لمصر كمُنافس دولي في الإبداع والابتكار ذي القيمة المضافة^(٢).

١٣ . شاركت وزارة الاستثمار مشاركة خاصة عبر شركائها في التنمية في تمويل الصندوق الاجتماعي للتنمية المصري الذي بدوره قام بتمويل ١٥٢١ منشأة صغيرة ومتوسطة بمبلغ ٢,٢ مليار جنيه، وتم إتاحة التمويل لمختلف القطاعات مثل الخدمات والصناعة والصحة والتجارة والزراعة^(٣).

١٤ . تشكيل المجموعة الوزارية لريادة الأعمال؛

برئاسة وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية؛ بهدف تعزيز ودعم قدرة المنشآت الناشئة وبيئة ريادة الأعمال؛ لتحقيق نمو اقتصادي مستدام ومتسارع قائم على المعرفة والابتكار والإبداع والتنافسية، ويسهم في توفير فرص عمل لائقة للمصريين.

(١) د/ أماني صلاح محمود المخزنجي، مرجع سابق ص: ٢٠٢.

(٢) حازم حسنين محمد، مرجع سابق، ص: ١٢٤.

(٣) حازم حسنين محمد، مرجع سابق، ص: ١٢٤.

١٥ . صدور قانون المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر رقم ١٥٢ لعام ٢٠٢٠، ويتضمن القانون حوافز لتشجيع الشركات والمنشآت المساندة والداعمة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال^(١).

١٦ . الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ المحدثه في ٢٠٢٣^(٢).

وتناولت مساندة المشروعات المتوسطة والصغيرة وريادة الأعمال؛ نظراً لارتفاع نسبة مساهمة قطاع المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال في الناتج القومي الإجمالي خلال الأعوام الأخيرة لتصل إلى ٤٣% فضلاً عن ارتفاع مشاركتها العمالة خاصة في تجارة التجزئة والجملة والخدمات، إذ إن ٤٨% من العاملين بالمنشآت يعملون في الأنشطة التجارية والخدمية، مقارنة بـ ٢٤,١٩% في الصناعات التحويلية، وهذا القطاع يُوجد به اتجاه قوي لإقامة المنشآت متناهية الصغر (يعمل بها ما يصل إلى قرابة خمسة موظفين) مع انخفاض في نسبة المشروعات المتوسطة.

فعدد المنشآت غير الحكومية في التعداد الاقتصادي لعام ٢٠١٧/٢٠١٨ يصل إلى نحو ٢,٨ مليون منشأة تمثل حصة المنشآت متناهية الصغر فيها ٨٢% منها، وذلك مقابل ٦% للمنشآت الصغيرة. وقرابة ٢% للمتوسطة وكبيرة الحجم، ويرجع ذلك إلى ضعف الروابط بين القطاع والمشروعات الكبرى، بالإضافة إلى غياب حلقة الوصل المطلوبة بين تلك المشروعات والمصانع الكبرى، إذ من الضروري أن تساهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدور مهم كصناعة مكمله وكمدخلات إنتاجية لمتطلبات المشروعات الكبرى.

وبالتالي تساعد في ترابط سلاسل القيمة والإمداد في العملية الإنتاجية.

ويرتبط ذلك بارتفاع نصيب القطاع الموازي في النشاط الاقتصادي الذي يصل إلى نحو ٥٣% من منشآت القطاع الخاص الرسمية، وتركزه بصورة أساسية في أنشطة اقتصادية ذات قيمة مضافة منخفضة مع قدرة تصديرية ضئيلة.

(١) انظر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، رؤية مصر ٢٠٣٠ الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٢٠ المحدثه، ٢٠٢٣، ص: ١٢٥.

(٢) انظر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، رؤية مصر ٢٠٣٠ الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٢٠ المحدثه، ٢٠٢٣.

وتعمل الحكومة على دمج القطاع الموازي في الاقتصاد الرسمي للدولة من خلال حوافز وتيسيرات ضريبية وغير ضريبية مثل التشريع الخاص بتنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر رقم ١٥٢ لعام ٢٠٢٠ ، ويتضمن القانون حوافز للشركات والمنشآت المساندة والداعمة للمشروعات الصغيرة ومُتناهية الصغر وريادة الأعمال^(١).

وقد ذكر تقرير وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية أن رؤية مصر ٢٠٣٠ المُحدّثة في ٢٠٢٣ تستهدف لهذا القطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال وما تحتويه من منشآت غير رسمية ما يأتي.

١. وضع سياسة واضحة وشفافة ومتسقة تُوفّر لهذه المشروعات البيئة التمكينية والتحفيزية لتحقيق معدلات النمو العالية.

٢. التوسع في نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع.

٣. تقديم الدعم الفني لتعزيز القدرات الإنتاجية والابتكارية والإبداعية والإدارية لها.

٤. تيسير الحصول على التمويل للمشروعات الصغيرة والمتناهية في الصغر ورواد الأعمال.

٥. المساندة في مجال النفاذ للأسواق الخارجية.

٦. دعم قدراتها التنافسية والبشرية والتقنية.

٧. الشمول المالي : بهدف زيادة مستويات التنوع الاقتصادي والتكامل في سلاسل القيمة المحلية والعالمية.

وذكر التقرير أن سبل تحقيق هذا الهدف هي:

١. توسيع القدرة على الاندماج في سلاسل القيمة المحلية والعالمية؛ لتعزيز التنافسية وزيادة القيمة المضافة.

(١) انظر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، رؤية مصر ٢٠٣٠ الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٢٠ المُحدّثة، ٢٠٢٣، ص: ١٢٥.

٢. توجيه البحث العلمي والابتكار لمساندة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ورؤاد الأعمال؛ لتحسين الإنتاجية وزيادتها والابتكار وتطوير الإنتاج بها.
٣. تشجيع المنشآت وتحفيزها على اختيار العمل فى القطاع الرسمي للدولة منذ بداية نشأتها.
٤. الربط بين أدوات السياسة العامة واحتياجات المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر والمتوسطة ورؤاد الأعمال، وتسهيل مساهمتها فى المشتريات العامة والاستفادة من برامج تحفيز ودعم المنشآت الصغيرة.
٥. الارتقاء بمستوى الخدمات الداعمة : مثل: الخدمات المحاسبية والتسويقية لرؤاد الأعمال.
٦. دعم القدرات المؤسسية والفنية: لرفع مشاركة قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ورؤاد الأعمال فى الصادرات وزيادة النفاذ للأسواق الخارجية.
٧. تشجيع البيئة الداعمة: لنمو المشروعات متناهية الصغر وتحويلها لمشروعات صغيرة ومتوسطة.
٨. تبني سياسة عادلة وفعالة: مما يؤدي إلى تذييل عوائق الدخول والتوسع فى الأسواق المختلفة وتحقيق حماية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ورؤاد الأعمال من الممارسات الاحتكارية التي يمكن أن تُخرجها من السوق.
٩. توفير الخدمات المالية المُستحدثة. ورغم كل هذه الجهود المبذولة من الدولة ومؤسسات المجتمع المدني لدعم ومساندة مشروعات رؤاد الأعمال إلى أنها لا تزال غير كافية لإعطاء دفعة قوية لهذا القطاع بما يتناسب مع حجمه للانطلاق لتحقيق نمو الاقتصاد القومي والحد من البطالة بزيادة نسبة العاملين فيه، وبالتالي تقليل عدد المتعطلين على العمل، وهو ما يتطلب المزيد من تبسيط الإجراءات والقوانين التي تمثل عائقاً أمام انطلاق هذا القطاع مع توفير المزيد من الدعم المالي (التمويل) اللازم لتنفيذ الأفكار الإبداعية والمبتكرة لدى رؤاد الأعمال التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والخدمات وتنوع الإنتاج وتحسينه ونمو الاقتصاد القومي

والحد من البطالة بمقدار ما يُحقِّقه هذا القطاع من توسُّع يستوعب الشباب المتعطلين عن العمل، ويدمجهم في سوق العمل من خلال منشآت رواد الأعمال. وبالنسبة لجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر نقترح الآتي:

١٠. ضرورة تسهيل وتبسيط الإجراءات المنظمة لبدء مشروع ريادي؛ حتى لا تكون تلك الإجراءات حجرة عثرة أمام مشروعات ريادة الأعمال ذات النفع العام والتأثير الإيجابي على تنمية وتعزيز الاقتصاد.

١١. العمل على تقديم المشورة والرأي الفني والقانوني للشباب حول المشروعات الريادية.

ج- لا بُدَّ أن يكون لجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية في الصغر دورٌ في تمويل المشروعات الريادية التي تملك إمكانية النمو، والعمل على إيجاد آليات لتوفير رأس المال والدعم لرواد الأعمال، ودعم وتشجيع أعمال الريادة من أجل إيجاد منشآت ريادية ناجحة تُسهم في خلق فرص العمل والمساهمة في خفض معدلات المتعطلين عن العمل.

ونتناول في المطلب التالي مؤشرات ريادة الأعمال في مصر.

المطلب الثاني

مؤشرات زيادة الأعمال في مصر

وفقاً لبيانات التعداد الاقتصادي أشار تقرير مسح السكان البالغين (APS).

وهو عبارة عن استبيان شامل يضم على الأقل ٢٠٠٠ بالغ، ومصمم لجمع بيانات مفصلة وشاملة عن منشآت زيادة الأعمال، وتطلعات ومواقف المستجيبين، ويقوم التقرير بتقييم النظام البيئي لريادة الأعمال من خلال مسح الخبراء الوطني (NES) والذي يوفر معلومات حول السياق الذي تتم فيه زيادة الأعمال في دولة ما.

١ - وجاءت أهم الإحصاءات عن جمهورية مصر العربية لعام ٢٠٢١ ووفقاً للتقرير بلغ معدل نشاط ريادة الأعمال في المرحلة المبكرة في جمهورية مصر العربية نحو ٩,٢٪، بمعنى: أن ٩,٢٪ من المواطنين البالغين في مصر يمارسون نشاطاً تجارياً أو يقومون حالياً بإنشاء شركة جديدة لريادة الأعمال.

بالإضافة إلى ذلك لا يزال هناك اهتمام بالغ للغاية بإنشاء شركات جديدة لرواد الأعمال، حيث أشار التقرير إلى أن ٥٥,٣٪ من المواطنين من غير رواد الأعمال عام ٢٠٢١ عبّروا عن نواياهم أو رغبتهم واهتمامهم لبدء مشروع تجاري خلال الأعوام الثلاثة المقبلة.

٢ - بلغت نسبة المواطنين ٣,٦٪ والذين هم حالياً مالكون أو مديرون للأعمال التجارية لرواد الأعمال القائمة سنة ٢٠٢١.

٣ - وبالنسبة لمعدل الخوف من الفشل:

فقد أبدى ٥٣,٠٣٪ من مجموع المستطلعين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٦٤ سنة على أنهم يرون فرصاً جديدة، ولكنهم لن يبدأوا مشروعاً تجارياً؛ وذلك خوفاً من الفشل، وتعد هذه النسبة نسبة مرتفعة ترجع إلى معوقات بيئة العمل التي تقف حائلاً أمام تنفيذ أفكارهم وابداعاتهم وابتكاراتهم لتخرج لحيز التنفيذ،

وهو ما يتطلب تبسيط الإجراءات أمام المشاريع الجديدة وخاصة تبسيط إجراءات الحصول على ترخيص بدء مزاولة العمل، وتقديم الحوافز لها وخاصة التخفيض الضريبي، وتوفير التمويل اللازم لها، وفتح الأسواق أمام منتجاتها والخدمات التي تقدمها، وتوفير التدريب اللازم لها.

٤ - وطبقاً لنتائج المسح الوطني لريادة الأعمال ٢٠٢١ NES فقد سجّلت جمهورية مصر العربية ٤,٣ و٤,٤ نقطة على التوالي في الشروط الإطارية لتمويل ريادة الأعمال وتبسيط الوصول إلى تمويلها.

٥ - البيروقراطية والضرائب:

تحسّنت إلى ٤,٢ نقطة في سنة ٢٠٢١ من ٣,٢ نقطة في ٢٠٢٠، ممّا يُؤشّر إلى تخفيف بعض العقبات والمعوقات الحكومية السابقة أمام بدء أعمال تجارية، وتحسّنت الظروف المحلية في جمهورية مصر العربية ممّا يُشير إلى زيادة الرغبة في الحصول على خدمات وسلع جديدة يُقدّمها رواد الأعمال، بالإضافة إلى ذلك رفع الخبراء الوطنيون درجاتهم إلى ٥,٦ نقطة في سنة ٢٠٢١ من ٥,١ نقطة في سنة ٢٠٢٠.

وتؤشّر هذه الدرجات إلى أن بعض الأساسيات اللازمة لتحفيز ريادة الأعمال في جمهورية مصر العربية موجودة، وينطبق هذا بصورة خاصة على التمويل والبنية التحتية وظروف السوق المحلية.

٦ - أشار استطلاع رأي صادر عن GEN سنة ٢٠٢١/٢٠٢٢ :

إلى تزايد الاهتمام بريادة الأعمال والشركات الوليدة بين الوطنيين:

حيث يُفضّلون مجال ريادة الأعمال كمسار مهني (العمل الحر) حيث استحوذت مصر على المركز ١٤ من بين ٤٧ دولة فيما يتعلّق بالرغبة في العمل في مجال ريادة الأعمال، في حين وصل المتوسط العالمي نحو ٦٨,٧% وبلغت تلك النسبة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ٧٧,٨%.

٧ - الدور الإعلامي لتحفيز زيادة الأعمال:

طبقاً للاستطلاع فإن الدور الإعلامي يُعدُّ مُناسباً بالنسبة لنحو ٧٨,٥% من الوطنيين، وتُعدُّ تلك النسبة من أعلى النسب في مختلف الدول التي يُعطيها الاستطلاع، فقد استحوذت مصر على الترتيب الـ ١٢ من بين ٤٧ دولة.

٨ - بشأن خلق الفرص:

فقد بلغت نسبة المصريين الذين لديهم القدرة على توفير فرص ناجحة لمنشآت جديدة بالسوق المصري نحو ٧٣,٢% وتُعدُّ هذه النسبة أعلى من المتوسط العالمي بنحو ٥٤,٨% وجعلت هذه النسبة مصر من بين أكبر عشر دول في خلق الفرص الجديدة.

٩ - أمّا بالنسبة لمؤشر المهارات والقدرات:

فإن ٦٥,٨% من الوطنيين يميلون إلى أن لديهم القدرات اللازمة والمطلوبة لبدء النشاط التجاري، ويُعدُّ ذلك المؤشر مرتفعاً أيضاً مقارنةً بالمتوسط العالمي البالغ نحو ٥٧,٩% وأقل قليلاً من المتوسط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذي سجل ٦٧,٥%.

١٠ - ووفقاً للاستطلاع فقد أشار نحو ٥٦,٤% من الوطنيين من غير رؤاد الأعمال إلى رغبتهم في بدء أنشطتهم التجارية في زيادة الأعمال.

حيث أشار التقرير إلى أن ٧٢,٤% من الوطنيين أشاروا إلى سهولة ممارسة الأعمال في مصر طبقاً لاعتقادهم، وبذلك النسبة حصلت جمهورية مصر العربية على الترتيب السابع، وتفوّقت على المتوسط العالمي البالغ ٥١,٤%.

١١ - وقد شمل التقرير تحديد عدة أسباب لبدء زيادة الأعمال، وتمثّلت اختيارات الوطنيين في خلق مصدر دخل للعيش في ظلّ عدم خلق فرص عمل أخرى بنسبة ٨٦,٩%.

وبالنسبة لتكوين ثروات بلغت النسبة ٧٢,٤%.

وبالنسبة لمؤشر إحداث تغيير في العالم بلغت النسبة ٦٣,٤%.

١٢ - وعلى مستوى خلق فرص عمل:

فقد أوضح التقرير أن نسبة ٣٤,٨% من رواد الأعمال يتوقعون توظيف حوالي ٦ أشخاص أو أكثر خلال الخمس أعوام المقبلة بمشروعاتهم، وهي تعدُّ نسبة مرتفعة مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ ٢٦,٧% .

وقد سجلت مساهمة منشآت ريادة الأعمال في التصدير نسبة ٦,٩% سنة ٢٠٢١ مقارنة بنسبة ٣,٣% سنة ٢٠٢٠^(١) وتعدُّ نسبة التحول هذه نسبة مرتفعة نسبياً، حيث تصل تقريباً إلى الضعف، وهو ما يعني أهمية هذا القطاع في خلق فرص العمل، والحد من البطالة.

١٣ - ارتفعت كافة النسب الخاصة بريادة الأعمال السابق الإشارة إليها عن العام السابق لها، ما عدا مؤشر الخوف من الفشل جاء مسجلاً نسبة مرتفعة تُعدُّ الأكبر بين الدول التي شملها الاستطلاع ؛ حيث أوضح التقرير أن نحو ٦٥% من الأشخاص الذين أفادوا بخلق فرص جيدة للعمل أنهم لن يقوموا بتفيذها على أرض الواقع؛ خوفاً من المخاطر المرتبطة بالمنشآت الجديدة، وعلى الرغم من تعلق تلك النسبة بالسمات والصفات الشخصية للأشخاص، إلا أنه ينبغي التوقف عندها بالدراسة والبحث وتحليل أسبابها الموضوعية.

١٤ - شمل الاستبيان بعض المؤشرات التي تؤكد وجود عدد من الصعوبات التي تواجه رواد الأعمال في مصر، وتستلزم تدخلاً قوياً من الدولة لمواجهتها وتذليلها، ومن بين تلك المؤشرات؛ أن نسبة ٣,٦% من الوطنيين فقط أفادوا بانخراطهم في مجال ريادة الأعمال خلال سنة ٢٠٢١، وتعدُّ تلك النسبة نصف المتوسط العالمي. وتنبئ عن خروج عدد كبير من رواد الأعمال بعد البدء في مشروعهم، وقد أشار الاستبيان إلى أن أهم أسباب الخروج وتوقف النشاط مرتبط بتداعيات جائحة كورونا بنسبة بلغت ٢٨,٨%، وتراجع ربحية الأعمال بنسبة بلغت نحو ٢٥,٨% وبالإضافة إلى ذلك عدد من الأسباب الثانوية المرتبطة بالبيروقراطية والعبء الضريبي وعدم توافر التمويل والموارد، مما يتطلب تسهيل وتبسيط الإجراءات الحكومية أمام مشاريع ريادة الأعمال، وخاصة في مجال منح تراخيص مُزاولة

^٠ - ريادة 2022 L2022 GEM Global Entrepreneurship Monitor 2021 (1)

المهنة وتخفيف الأعباء الضريبية وتوفير التمويل والموارد اللازمة لبدء العمل والاستمرار فيه من خلال دعم الدولة ومؤسسات المجتمع المدني المستمر لها، وقد بين الاستبيان ضعف مساهمة السيدات في الأعمال التجارية والتي تقل عن ثلث مساهمة الرجل، مما يتطلب دعم ومساندة مؤسسات المجتمع المدني للمرأة؛ لبدء في تنفيذ مشروعاتهن وأفكارهن الابتكارية في مجال ريادة الأعمال، وهبطت مصر في الاستبيان إلى المرتبة الأدنى فيما يتعلق بتسرب رائدات الأعمال^(١)، وهو ما يتطلب المزيد من الدعم لهم من قبل الدولة ومؤسسات المجتمع المدني.

وهناك خلط في مصر بين مشروعات ريادة الأعمال القائمة على اقتناص الفرص والابتكار والإبداع والأفكار والمخاطرة المبنية على المعرفة والذي ينتج عنها منتج جديد أو خدمة جديدة لم تكن موجودة في السوق من قبل أو اكتشاف طرق إنتاج جديدة لسلع موجودة بالسوق، وبين المنشآت الصغيرة والمتناهية في الصغر والمشروعات المتوسطة. صحيح أن مشروع رائد الأعمال قد يكون في صورة منشأة صغيرة أو متوسطة ولكن ما يميزه عنها هو إنتاج منتج أو خدمة جديدة أو اتباع طرق إنتاج جديدة لم تكن موجودة من قبل، ونقوم على الابتكار والإبداع والمخاطرة واقتناص الفرص، مما يساعد في الحفاظ على النمو الاقتصادي بإسهامها في زيادة دخل رائد الأعمال ودخل المجتمع، ونتيجة لهذا الخلط فإن الكثير من الإحصائيات الصادرة تُعد غير دقيقة وغير معبرة بوضعها الحالي عن حجم ونشاط ريادة الأعمال في مصر بإدخالها لجميع المشاريع الصغيرة في ريادة الأعمال، وبالتالي لا تعطي مؤشرًا صحيحًا عن حجم منشآت ريادة الأعمال في مصر، ويؤيد هذا الرأي أن بعض الإحصائيات تُظهر منشآت القطاع الموازي كلها في مشروعات ريادة الأعمال على غير الحقيقة.

(١) د/ محمد حسين حضني غانم، د/ منال إبراهيم أحمد إبراهيم عشري، تحليل مقارن لريادة الأعمال والتنمية المستدامة في مصر وما ليزيا، جامعة الصالحية الجديدة، كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠٢٤، ص: ١٨، ص: ١٩.

المطلب الثالث

معوّقات ريادة الأعمال في مصر

يُمكن تلخيص معوّقات ريادة الأعمال فيما يأتي:

١. عدم الاهتمام الكافي من قِبَل الدولة بنشر ثقافة ريادة الأعمال في الهيئات التعليمية.
٢. عدم توافر برامج تدريبية مكّملة للتعليم الجامعي.
٣. عدم تشجيع الدولة للتعليم المستمر.
٤. الاهتمام بالدراسات والأبحاث العلمية كوسيلة للترقية فقط.
٥. عدم الاهتمام بالأبحاث والدراسات العلمية كوسيلة لنهوض وتطوير وتقدّم الدولة وارتباطها بحلّ مشكلات الإنتاج بأساليب علمية قابلة للتفيذ على أرض الواقع.
٦. قصور في التعليم بمختلف مراحل التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي القائم على الابتكار والإبداع والربط والتحليل.
٧. الفجوة الكبيرة بين ما يتمّ تدريسيه وتلقيه من مقرّرات في الهيئات التعليمية المختلفة وما يتطلبه سوق العمل الفعلي، بالإضافة إلى عدم الاهتمام بالبحث العلمي، وضعف مخصّصاته المالية.
٨. غياب الدعم المقدّم للطلاب الموهوبين والمبدعين وأصحاب الأفكار المبتكرة، وعدم رعايتهم وتشجيعهم على تنفيذ مقترحاتهم وأفكارهم الإبداعية والمبتكرة.
٩. عدم الاهتمام الكافي بتشجيع ريادة الأعمال ودعم وتحفيز الخرجين قبلها.
١٠. عدم وضع تعريف لريادة الأعمال في القانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٢٠ قانون تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر ونرى أهمية وضع

تعريف جامع مانع لريادة الأعمال يدخل جميع مشاريع ريادة الأعمال فيه، ويمنع من دخول المشروعات الأخرى تحته، ونقترح الأخذ بتعريف الاتحاد الأوروبي كتعريف للمشروعات الريادية التي عرفها بأنها: الطرق والأفكار التي تُمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزيج من الإبداع والمُخاطرة والابتكار والفاعلية وذلك ضمن مؤسسة أو شركة قائمة أو جديدة، وبالتالي نستطيع تحديد المشاريع الريادية في مصر والقائمة على أفكار ابتكارية وابداعية والمُخاطرة واقتناص الفرص، وتؤدي إلى وجود منتج أو خدمة جديدة في السوق أو طرق جديدة للإنتاج دونما الخلط بينها وبين المشاريع الصغيرة والمتوسطة من غير المشاريع الريادية، وبالتالي نستطيع أن نُوجّه الدعم والمُساندة والتمويل المُخصّص لها باعتبارها قاطرة للتنمية الاقتصادية في مصر.

١١. يُعدّ التمويل أحد أكبر المعوّقات أمام مشاريع ريادة الأعمال في ظلّ ارتفاع تكاليف ومستلزمات الإنتاج وأسعار المواد الخام ونقص العملة الأجنبية اللازمة للاستيراد من الخارج وخاصة بالنسبة للمشروعات الصناعية التي تستورد حوالي ٦٠% من مستلزمات إنتاج السلعة في مصر، ويُمكن حلّ مشكلة التمويل عن طريق توعية المُستثمرين بأهمية وضرورة تبني المشاريع الريادية وتقديم الدعم والتمويل المالي لها.

١٢. صعوبة إجراءات الحصول على رخصة مُزاولة الأعمال الريادية نتيجة للروتين والبيروقراطية والتعقيد الإداري في الإجراءات بشأن منح ترخيص البدء في مُزاولة النشاط؛ ممّا يُعرقّل سرعة تشغيل المشروعات الريادية.

١٣. ارتفاع الضرائب في مصر على مشروعات ريادة الأعمال.

١٤. عدم وجود نصوص قوانين فاعلة تحمي حقوق الملكية الفكرية لحماية أفكار الشباب من رواد الأعمال في الاحتفاظ بحقوق مشروعاتهم القائمة على الابتكار والإبداع.

١٥. عدم وجود حضانات حقيقية لمشروعات ريادة الأعمال فى الجامعات المصرية ومؤسسات المجتمع المدني يتوافر لها التمويل اللازم.

ولتذليل هذه المعوقات نقترح الآتى:

١. تكوين وحدات ذات طابع خاص بالجامعات المصرية تتولى رعاية رواد الأعمال من طلاب الجامعة.
٢. - ضرورة توعية وتوجيه الأسر والمجتمع المحلي بأهمية العمل الريادي الحر وتبني الفكر الريادي وغرسه فى نفوس الأبناء؛ لما له من أهمية فى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.
٣. تشجيع المبادرات الفردية وتصحيح الموروثات الشعبية الخاطئة التي تقلل من قيمة العمل الريادي.
٤. تقديم برامج بالتلفزيون ووسائل التواصل الاجتماعي توجّه لفئة الشباب، وتسلط الضوء على الهيئات الحكومية وحاضنات الأعمال الداعمة والمساندة للمشروعات الريادية.
٥. رعاية المبتكرين والمبدعين وتقديم الحوافز التشجيعية لهم مثل: عمل جائزة سنوية باسم الجامعة لأفضل مشروع ريادي فى المحافظة.
٦. توفير قاعدة بيانات ومعلومات للأفكار الريادية يمكن للطلاب الاطلاع عليها مع إتاحتها لهم بالمجان، وضرورة تحديثها بشكل مستمر ودوري.
٧. عمل ندوات محورها المشروعات الريادية.
٨. تحسين وتطوير نظم التعليم والتدريب لقطاع ريادة الأعمال؛ ليستطيع ملاحقة التغيير فى سوق العمل، وتوفير معلومات دقيقة له عنه.
٩. توفير الدعم المالي اللازم للنهوض بقطاع التعليم والتدريب.
١٠. وضع آلية لمتابعة المشاريع الناجحة لرواد الأعمال، والأخرى المتعثرة عن العمل والتي توقفت عن العمل لمتابعتها وحل المشكلات التي تواجهها

لاستمراريتها في العمل والنمو، وتوفير فرص عمل بالمجتمع والحد من البطالة.

١١. خفض الضرائب على المشاريع الريادية؛ لتشجيعها على بدء العمل والاستمرار فيه.

٢١. توفير التمويل اللازم لها وتشجيع المستثمرين على تبني المشاريع الريادية، وتوفير الدعم المالي لها والتمويل اللازم لبدء نشاطها.

١٣. تبسيط إجراءات إنفاذ العقود والاتفاقيات في مصر.

١٤. توفير الأسواق والمعارض اللازمة لتسويق منتجاتها.

١٥. توفير الدعم الكافي للبحث العلمي المرتبط بحل مشكلات الإنتاج بأسلوب علمي قابل للتنفيذ على أرض الواقع باعتباره السبيل الأمثل للنهوض الاقتصادي بالمجتمع.

ونتناول في المطلب التالي دور زيادة الأعمال في توفير فرص العمل للحد من البطالة.

المطلب الرابع

دور ريادة الأعمال في توفير فرص العمل للحد من البطالة

ظهرت مصر مُدرّجة ضمن أفضل ١٠ اقتصادات محسّنة في تقرير مُمارسة أنشطة الأعمال لسنة ٢٠٢٠ الصادر من البنك الدولي، حيث حصلت على ترتيب ١١٤ من مجموع ١٩٠ دولة في سهولة مُمارسة الأعمال التجارية، بمقدار ٦٠,١% وهو يزيد ٨,١٧% عن سنة ٢٠١٧ الذي بلغ ٥٦,٥٦% ، وبزيادة مقدارها ١,٢٢% عن سنة ٢٠١٦ ، وقد تحسّن ترتيب مصر إلى المرتبة ١١٤ في عام ٢٠١٩ وذلك عن عام ٢٠١٨ والذي بلغ ترتيبها فيه ١٢٠، وذلك وفقاً لتقرير البنك الدولي^(١).

ورغم هذا التحسّن في ترتيب مصر إلا أنّها ما زالت في ترتيب متأخر ١١٤ بالنسبة لدول العالم، وهو ترتيب لا يليق بمكانة مصر، ويرجع هذا الترتيب إلى صعوبة مُزاولة الأعمال في مصر رغم ما تبذله الدولة من جهود لتسهيل الإجراءات مثل: صدور التسهيلات التي نصّ عليها قانون الاستثمار رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧، وصدور قانون المشروعات الصغيرة والمتوسطة رقم ١٤١ لسنة ٢٠٠٤.

ويُرتّب مؤشّر سهولة مُمارسة الأعمال الدول في مُواجهة بعضها البعض بناءً على مدى كون البيئة التنظيمية بها مُواتية لعمليات الأعمال لحماية أقوى لحقوق الملكية الفكرية، وهو ما يفتقده الكثير من أصحاب مشاريع ريادة الأعمال من وجود نصوص قانونية قادرة على حماية أفكارهم المُبتكرة.

وبالنسبة لمؤشّر سهولة إنفاذ العقود:

جاءت مصر في الترتيب ١١٨، ويشير هذا المؤشّر للوقت الذي يحتاجه إنفاذ العقد، ويرجع هذا الترتيب المتأخر بالنسبة لسهولة إنفاذ العقود والاتفاقيات أنّها تحتاج تقريباً لـ ١٠٠٠ يوم عمل لإنفاذ العقد في مصر.

وبالنسبة لمؤشّر مستوى المنافسة المحلية جاء ترتيب مصر الـ ٧٨.

(١) حازم حسانين محمد، مرجع سابق، ص: ١١٤.

(2) The United States Agency for International Development, Strengthening Entrepreneurship Development (SEED) – Gender Assessment, Cairo, January 15, 2016, p21.

وبالنسبة لمؤشر المعرفة العالمي:

جاءت مصر في ترتيب متأخر في عام ٢٠١٩ في المركز ٩٥ من ١٣٦ دولة.

وفي عام ٢٠٢١ جاء ترتيب مصر في المركز ٥٣ من ١٥٤ دولة، ويُعدُّ هذا الترتيب ترتيباً متقدماً جرّاء أداء الدولة القوي من حيث البنية التحتية المعرفية^(١) (٢).

وفي تقرير ممارسة أنشطة الأعمال الصادر عن البنك الدولي ٢٠٢٠ يختار بعض رؤاد الأعمال العمل في القطاع الموازي، بينما يتحملون تكاليف القيام بذلك، ممّا يُشكّل فرصاً ضائعة للنمو، وتقييد الوصول إلى التمويل وللأسواق الكبيرة، وهو ما أدّى إلى كبر حجم القطاع الموازي في الدولة.

هذا بالإضافة إلى ارتفاع معدّل التوقّف عن العمل من ٢,٧% في عام ٢٠١٠ إلى ١٠,٢% في عام ٢٠١٨ حيث يتطلّب ذلك تعرّف الأسباب الحقيقية للتوقّف عن العمل، والعمل على وضع حلول لها لنمو هذا القطاع، وخاصة فيما يتعلق بمشروعات المرأة التي تزيد فيها نسب التوقّف عن العمل.

وبالرغم من وجود مجهودات من قبل الدولة ومؤسسات المجتمع المدني لإصلاح بيئة ممارسة ريادة الأعمال في مصر، إلا أن ترتيبها جاء الـ ٨٤ في محور البنية التحتية الاقتصادية والمنافسة.

وحيث إن النمو الاقتصادي مهمٌ لتحقيق التنمية المستدامة، حيث إن هناك علاقة طردية بين مؤشرات التنافسية والاستدامة، والمحافظة على النمو الاقتصادي يُحسّن الاستدامة في البلدان الأخذة في النمو، وزيادة إنتاجية العمل تعدّ عاملاً تنافسياً على المستوى الوطني^(٣)، فإن ذلك يؤدي إلى إنشاء مجتمع قائم على الابتكار والمخاطرة وتنمية الموارد البشرية، والبنية التحتية لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ويعتمد على الرقمنة لديه نمو اقتصادي مستدام^(٤) وبالتالي معدّل بطالة منخفض.

(١) الأمم المتحدة ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، مؤشر المعرفة العالمي ٢٠٢١، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، أبو ظبي ٢٠٢٢، ص: ٤٨٧.

(٢) Bosma Niels Donna Kelley and Global Entrepreneurship Monitor 2018 – 2019, 2018 p77.

(٣) د/ أماني صلاح محمود المخزنجي، مرجع سابق، ص: ٢٠٢.

(٤) د/ أماني صلاح محمود المخزنجي، مرجع سابق، ص: ٢٠٨، ص: ٢٠٩.

وتُورد فيما يلي جدولاً يوضح تطوُّر معدَّل نشاط ريادة الأعمال المبكرة.

تطوُّر معدَّل نشاط ريادة الأعمال المبكرة في مصر خلال الفترة ٢٠٠٨ - ٢٠٢١

الأعوام	نشاط ريادة الأعمال في المراحل المبكرة في مصر
٢٠٠٨	١٣,١
٢٠٠٩	٧
٢٠١٠	٧,٢
٢٠١١	٦,٨
٢٠١٢	٧,٨
٢٠١٣	٧,١
٢٠١٤	٧
٢٠١٥	٧,٤
٢٠١٦	٣,١٤
٢٠١٧	١٣,٢٥
٢٠١٨	٨,٩
٢٠١٩	٩,٦
٢٠٢٠	٣,١١
٢٠٢١	٩,٢

المصدر: من أعداد مختلفة من تقرير:

(The Global Entrepreneurship Monitor GEM)

يُمثِّل تطوُّر نشاط ريادة الأعمال في مصر في المراحل المبكرة في الفترة من ٢٠٠٨ - ٢٠١٨ مؤشراً على تطوُّر ريادة الأعمال ، فقد سجَّل متوسطاً قدره ١٠,٣٨% بحد أدنى ٧% عن عام ٢٠١٠ و ١٤,٣% كحد أعلى في عام ٢٠١٤ ، ووفقاً لجدول المراحل المبكرة لريادة الأعمال نجد أن المؤشَّر في عام ٢٠١٦ كان مرتفعاً، حيث وصل إلى ١٤,٣ ، وأنه انخفض في عام ٢٠١٧ إلى ١٣,٢٥ وواصل ذلك الانخفاض في عام ٢٠١٨ ليصل إلى ٩,٨ ، وواصل الانخفاض في عام ٢٠١٩ بشكل لافت للنظر ليصل إلى ٦,٩ ،

وهي نسبة منخفضة بكثير عما سبق، وارتفع إلى ١١,٣ في عام ٢٠٢٠، ثم تراجع إلى ٩,٢% في عام ٢٠٢١^(١).

ومع ذلك فإن قطاع ريادة الأعمال في مصر لا يزال ناشئاً، ويُعدُّ فرصة أمام الشباب المالكين لأفكار إبداعية جديدة ومبتكرة وعملية؛ للتعبير عن أفكارهم وإبداعاتهم، وما يتمتعون به من روح المخاطرة.

ويُمكن أن نُرجع هذا الانخفاض والتذبذب في ترتيب مصر، في مؤشر ريادة الأعمال في المراحل المبكرة إلى مجموعة من الأسباب نُورد منها ما يأتي:

١. صعوبة الوصول إلى التمويل.
٢. صعوبة الحصول على ترخيص لبدء مزاولة الأعمال.
٣. صعوبة إنفاذ الاتفاقيات والعقود.
٤. ترتيبات وقواعد سوق العمل.
٥. الافتقار إلى التعليم الابتكاري والإبداعي وتدني رأس المال المعرفي.
٦. ارتفاع نسبة الضرائب^(٢) في مصر.
٧. البيروقراطية.

ونتيجة لذلك لا يزال أكبر الصعوبات التي يُواجهها الاقتصاد المصري كنتاج لكل ما سبق هو ارتفاع معدّل البطالة، وخاصة بين الشباب.

وتُساهم مشروعات ريادة الأعمال في تطوير المجتمعات ورفع نسبة الإنتاج وخفض نسب المتعطلين عن العمل التي هي من أكبر المشكلات التي يُمكن أن تُؤثر على استقرار المجتمعات والدولة، وتلعب ريادة الأعمال دوراً هاماً وكبيراً في الحد من أعداد البطالة، ويُمكن أن نُوضِّح الدور الذي تلعبه في الحد من البطالة من خلال توفير فرص العمل فيما يأتي:

(١) حازم حساين محمد، مرجع سابق، ص: ١١٣.

(٢) حازم حساين محمد، مرجع سابق، ص: ١١٦.

أولاً: توفير فرص عمل:

١ - يُعتبر توفير فرص العمل أداة رئيسية لعلاج مشكلة البطالة والحد من أعداد المتعطلين عن العمل ولتحقيق التنمية المستدامة وتوليد الثروة الوطنية والحد من الفقر، وللنشاط الريادي دور مهم في تنظيم وتوجيه المشاريع، والابتكار، والإبداع، واقتناص الفرص، وسلوك رائد الأعمال هو قدرته على التحدي وقبول المخاطر؛ وذلك لينتج لنا في النهاية المخرجات.

وتستوعب مشاريع ريادة الأعمال الأيدي العاملة والموظفين بنسب كبيرة، حيث تساهم بتوظيف نحو ٦٥% - ٧٥% من إجمالي قوة العمل في العالم، وتعد هذه نسبة مرتفعة، حيث تبلغ نسبة مساهمتها في الناتج المحلي تقريباً ٤٦%^(١) في أغلب دول العالم، مما يقلل من معدلات البطالة، ويحفز الاقتصادات المحلية، وتنمية القدرات الإنتاجية من خلال تحسين مستويات كفاءة السوق وتعزيز الاستغلال الفعال للموارد من خلال شركات ريادة الأعمال الجديدة والقائمة، مما يساهم في بيئة اقتصادية أكثر تنافسية، فضلاً على أن الشركات الدولية الناجحة تجذب المزيد من الاستثمارات، مما يعزز البنية الاقتصادية للمنطقة، ويزيد من جاذبيتها للاستثمارات الحاضرة والمستقبلية، كما يُسهل التعاون مع الكفاءات المحلية في نقل المهارات والمعرفة.

كما تُساعد على إنشاء مؤسسات جديدة تعتمد على نشر وتطبيق المعرفة والرقمنة، مما يترتب عليه توفير فرص عمل وتنمية العمالة، وابتكار خدمات وبيع جديدة، وخلق رأس المال الاجتماعي، وهو أمر مهم لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

وتُساهم المنشآت الريادية في استقطاب أعداد كبيرة من خريجي الجامعات والمؤهلات المتوسطة.

(١) إسلام النجار، ريادة الأعمال والقضاء على البطالة حول فعالة، ٢٠٢٠.

وتساهم المشروعات الريادية فى تغيير أنماط الإنتاج^(١) وتنويعه، وتقديم منتجات وخدمات جديدة، وهذا يُؤدّي إلى زيادة الإنتاجية، وذلك يُعدُّ أحد أهمّ عوامل النمو الاقتصادي.

فلمشروعات الريادية مناح إيجابية عديدة على مستوى المشروع الريادي الفردي نفسه، وعلى مستوى المجتمع ككل، فهي تُؤدّي إلى تعميق فكرة المبادرات الفردية لدى الأفراد بالمجتمع، وبالتالي تحقيق فكرة التوظيف الذاتي الحر لدى أشخاص المجتمع بصفة عامة ولدى الشباب العاطلين بصفة خاصة.

فمن أهمّ طرق تقدّم المجتمعات هو تنمية ما يُعرف بالمشروعات الريادية المُبتكرة لطرق إنتاج أو منتجات جديدة لم تكن موجودة من قبل، والتي تُعرف بدورة حياة المنتج التي تمرُّ عبر عدة مراحل نذكر أهمّها فيما يأتي:

المرحلة الأولى:

مرحلة البداية:

وهي تشمل بداية قيام الريادي المُبتكر بابتكار وابتكار وابتكار منتج أو خدمة جديدة لم يسبقه إليها أحد من المنتجين الآخرين من قبل ذلك.

فى هذه المرحلة يُحقّق المنتج أرباحاً هائلة، وهذه الأرباح ناتجة عن احتكاره لهذا المنتج واقتناص الفرص بالإضافة إلى حصوله على أرباح وعوائد كبيرة مقابل عنصر المخاطرة التي قام بها.

المرحلة الثانية:

بداية معرفة المشروعات الأخرى مدفوعة بدافع تحقيق الأرباح التي حصل عليها المنتج الأصلي (الريادي) لهذا المنتج، ويتمُّ ذلك عن طريق أن تُصبح تكنولوجيا إنتاج هذا المنتج أكثر انتشاراً بين جميع المنتجين لهذا المنتج؛ حتى يُصبحوا قادرين على إنتاجه وبنفس الجودة أو بجودة أعلى، وفي هذه المرحلة يستخدم المنتجون عناصر إنتاج كثيفة لإنتاج المنتج بالحجم والجودة المناسبين

(١) د/ أماني صلاح محمود المخزنجي، مرجع سابق، ص: ٢٠٨.

تطلبات السوق المحلي والدولي، وبالتالي من ضمن العناصر المستخدمة عنصر العمل، ممَّا يُوفِّر وظائف جديدة داخل المجتمع لم تكن موجودة من قبل، ممَّا يحدُّ من البطالة داخل المجتمع بشكل كبير، ويقدر التوسُّع في المشروعات الريادية نتيجة تشجيع ودعم ومُساندة الدولة والمجتمع المدني لها.

المرحلة الثالثة:

هي مرحلة انتشار المنتج بين عدد كبير من المنتجين في السوق، وتبدأ الأرباح تنخفض بما فيها الأرباح الاحتكارية والأرباح مقابل المخاطرة التي كان يحصل عليها الريادي المنتج الأصلي، وفي نهاية هذه المرحلة يبدأ الريادي المُبتكر لهذا المنتج التفكير والبحث عن منتجات ريادية جديدة ومُبتكرة تُحقِّق له أرباحاً أكبر من الأرباح الحالية التي بدأت في الهبوط، وبهذه المرحلة تنتهي دورة حياة المنتج إمَّا بعدم إنتاجه وإنتاج منتجات بديلة له أو إنتاجه بمواصفات جودة أعلى من المنتج الأصلي؛ حتى يتسنى له أن يُحافظ على المنتج الأصلي (الريادي) على الأرباح التي كان يحصل عليها قبل ذلك.

المرحلة الرابعة:

انتهاء دورة حياة المنتج وخروجه من عملية الإنتاج وإحلال منتجات أخرى محله بالسوق المحلي والدولي، سواء من قبل المنتج الريادي أو من قبل المنتجين الآخرين^(١).

ويتضح لنا ممَّا سبق أهمية المشروع الريادي في خلق منتجات جديدة أو ابتكار طرق إنتاج جديدة لمنتجات موجودة في السوق وأثرها في زيادة حجم وجودة الإنتاج وخلق طلب جديد على هذه السلعة الذي لم يكن موجوداً من قبل، وهذا الطلب يتمثل في الطلب المحلي لها والطلب من الخارج كلُّما كان المنتج جديداً ويلقى قبولاً لديهم ورغبة منهم في الحصول عليه، وهو ما يؤدي إلى زيادة الطلب على عنصر العمالة لتوفير الكميات المطلوبة للسوق المحلي والسوق الخارجي،

(١) د/ علاء مصطفى عبد المقصود أبو عجيلة، د/ وائل علي أحمد صبيح، دور المشروعات الريادية في الحد من أسباب الفقر في مصر (٢٠٠٠-٢٠٠١) دراسة تطبيقية، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، مجلة البحوث التجارية، المجلد الخامس والأربعون، العدد الأول يناير ٢٠٢٢، ص: ٥٧٤، ص: ٥٧٦.

وهذا يحتاج إلى تكنولوجيا وتقنية متقدمة ومهارات وكفاءات عمالية تكون قادرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة المبتكرة بمعرفة الريادي، وهذا يتطلب زيادة جودة التعليم داخل الدولة، والارتقاء بمستوى العمالة المهني من خلال عمل دورات تدريبية للعمال داخل الدولة أو القيام بعمل دورات تدريب تحويلية للعمالة التي لا تستطيع القيام بالإنتاج في ظل وجود التكنولوجيا المتقدمة.

وبالتالي يتضح لنا أن المنشآت الريادية أحد أهم الأسباب التي تؤدي إلى التقدم التكنولوجي السريع والمتطور داخل الدول المتقدمة نتيجة حدوث تقدم ملحوظ في التكنولوجيا ومهارات العمال المستخدمين في الإنتاج^(١)، وهو ما يتحقق أيضاً للدول النامية ومصر في حالة دعمها لهذا القطاع والتوسع فيه بمقدار نموّه يؤدي إلى تحقيق التقدم التكنولوجي السريع والمتطور داخل الدولة.

المنشآت الريادية تؤثر وتتأثر بالمجتمع المحيط بها، وذلك من خلال ما يعرف بالروابط الأمامية والخلفية التي تؤثر وتتأثر بها المنشآت الريادية في المجتمع، وينقسم هذا إلى حالتين هما:

أولاً: أن تكون المنشأة الريادية منتجاً لمنتجات وسيطة تدخل في منتجات أخرى؛ ويطلق على الروابط هنا الروابط الأمامية للمنشأة الريادية، وبالتالي المنشأة الريادية تكون ايجابية في توفير الوظائف من ناحيتين:

الأولى: هي توفير وظائف داخل المنشأة الريادية نفسها.

والثانية: هي توفير وظائف للمنشآت الإنتاجية الأخرى التي تمدها المنشأة الريادية بالمنتجات الوسيطة اللازمة للعملية الإنتاجية، وهنا توجد ملاحظتان هما:

١ - أنه قد تكون المنشآت الأخرى هذه منشآت خارج الدول:

وبالتالي فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الصادرات من هذه المنتجات للخارج؛ ممّا يساهم في حل مشكلة العجز في ميزان المدفوعات، وتوفير العملات الأجنبية التي تحتاج إليها الدولة.

(١) د/ علاء مصطفى عبد المقصود أبو عجيبة، د/ وائل علي أحمد صبيح، مرجع سابق، ص: ٥٧٤، ص: ٥٧٦.

٢ - أن تكون هذه المنشآت منشآت وطنية داخل الدولة:

ممّا يُؤدّي إلى تنمية هذه المنشآت الوطنية وزيادة حجم القوى العاملة بها وهو ما يُخفّض من معدّلات البطالة داخل الدولة.

ثانياً: أن تكون المنشأة الريادية منتجاً لمنتجات نهائية:

وفي هذه الحالة تحتاج المنشأة إلى أدوات إنتاج وسيطة من المشروعات الأخرى، وهذا ما يُسمّى بالروابط الخلفية للمشروع الريادي، وهذه الروابط تُشجّع وتُحفّز مُنتجي المنتجات الوسيطة على زيادة الإنتاج، وبالتالي توفير فرص عمل إضافية، والحد من مشكلة البطالة داخل الدولة وانخفاض معدّلاتها^(١).

تُولد المنشآت الريادية قيماً مُضافة داخل القطاعات الاقتصادية المختلفة بالدولة من خلال أن هذه المنشآت تُساهم في زيادة الدخل القومي، وبالتالي فإنّها تُؤدّي إلى زيادة الاستثمار بشكل مُضاعف نتيجة عمل مُضاعف الاستثمار بها، وبالتالي حدوث تنمية متواصلة داخل الدولة وتُصبح من أهمّ الطرق لعلاج حدة مشكلة البطالة داخل الدولة والحد من أعداد المتعطلين عن العمل داخل الدولة التي تُعاني من انخفاض حجم المدّخرات المحلية بها والتي تنشأ نتيجة انخفاض حجم الدخل الفردي داخل هذه المجتمعات، والتي تحدث نتيجة البطالة المُقتنعة داخل المنشآت الحكومية بالدولة أو نتيجة تفضّي وانتشار البطالة السافرة بها، أو انتشار الفقر، ولعلاج ذلك الأمر لا بُدّ من تشجيع التوظيف الذاتي (العمل الحر)، وتوفير فرص عمل جديدة من خلال المنشآت الريادية تماشياً مع رؤية الحكومة المصرية رؤية الدولة المصرية ٢٠٣٠ والتي تهدف إلى تحقيق الإصلاح الاقتصادي، وتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة والمستدامة، والتي تبدأ من خلال علاج أو الحد من ارتفاع أعداد المتعطلين عن العمل وتوفير العمل اللائق لهم داخل المجتمع^(٢).

وبالتالي تثبت صحة فرضية الدراسة وهي أن التوسّع في مشاريع ريادة الأعمال يُوفّر فرص العمل، وبالتالي يحدّ من البطالة في مصر.

(١) د / علاء مصطفى عبد المقصود أبو عجيلة، د / وائل علي أحمد صبيح، مرجع سابق، ص: ٥٧٤، ص: ٥٧٦.

(٢) د / علاء مصطفى عبد المقصود أبو عجيلة، د / وائل علي أحمد صبيح، مرجع سابق، ص: ٥٧٤، ص: ٥٧٦.

ثانياً: التدريب والتعليم:

من وجهة نظر مُقرّري السياسات: من الضروري وضع أنظمة وإجراءات وسياسات تدريب وتعليم تهدف بصورة رئيسية إلى دعم ومُساندة أصحاب المشاريع الذين لديهم تطلّعات نمو متوسطة إلى عالية قابلة للاستمرار؛ من أجل تحسين تأثيرهم على نمو الاقتصاد وتوفير فرص عمل، وتؤكد معظم مراكز الاقتصاد الدولية في كافة أنحاء العالم على الحاجة إلى تنمية اقتصادية يكون محورها الفرد، والهدف منها هو زيادة الرفاهية المستدامة والمُنصفة والعادلة لمواطني أي بلد، بما يتفق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ويوفّر المفهوم المتمحور حول الفرد دعماً ومُساندة لريادة الأعمال والتوظيف الذاتي أو العمل الحركمُحرّكات مهمة لتوفير فرص عمل إضافية^(١). ويُعدّ النظام التعليمي الحالي من الأسباب الرئيسية لمشكلة البطالة، فأغلب الخريجين لم يتدرّبوا على أيّ مهارات علمية أو مهنية أو شخصية تتناسب وترتبط مع احتياجات سوق العمل، ولا حتى تتناسب مع ما يحملونه من شهادات تعيين في مصر، حيث تم إهمال التخطيط والتدريب العملي والعلمي السليم وفقاً للاحتياجات الفعلية لسوق العمل في مصر.

فمجانبة التعليم والثقافة المصرية تسبّبت في دفع معظم الأسر إلى الإصرار على تعليم أبنائهم بالجامعات المصرية دون المعاهد المتوسطة المهنية التي تُلبّي احتياجات سوق العمل من الحرفيين المهرة، وتوفّر لهم دخلاً مرتفعاً في حالة لو أحسن تدريبهم على الأعمال الحرفية كمخرجات جيدة للتعليم المهني، وترتّب على ذلك وفرة في عدد الخريجين من حملة المؤهلات العليا الذين لا يجدون وظيفة عمل تتناسب مع الشهادة الحاصلين عليها من الجامعات المصرية.

وبالتالي أصبح بمصر طاقات بشرية قادرة على العمل ولكن لا تجده؛ نتيجة سوء تخطيط النظام التعليمي ومخرجاته، وهو ما يتطلّب تطبيق نظام تدريبي شامل، وجودة شاملة عن طريق نشر مراكز تدريب في جميع الجامعات المصرية، وتشجيع المبدعين والمبتكرين على القيام بمشروعاتهم مع توفير التدريب والتمويل اللازم لهم.

(١) د/ أماني صلاح محمود المخزنجي، مرجع سابق، ص: ٢٠٩.

ويتمّ تحديد مراكز التدريب بتسهيلات تتفق مع أهمية كل مهنة واحتياج سوق العمل لها، بالإضافة إلى ذلك وجود سجلّات لدى الجهة المسؤولة عن هذه العملية تُبيّن المؤسّسات والشركات التي تحتاج وتتطلّب مهارات خاصة وفقاً لخطط الإصلاح الاقتصادي والمشروعات الاقتصادية المطلوب دعمها وتحفيزها لتطوير الاقتصاد وشركات المالتى ناشيونال التي تُخطّط للعمل أو تعمل في مصر.

من ناحية أخرى تساهم مشاريع ريادة الأعمال بصورة كبيرة في تدريب الأيدي العاملة لتجعل منها أيدياً عاملة احترافية ومبتكرة ومُتطوّرة قادرة على الإبداع والنهوض بالمجتمع، كما تُشجّع المتعطلين عن العمل على الاعتماد على النفس وعدم انتظار الوظائف الحكومية، بل ابتكار أفكار إبداعية جديدة والعمل على تنفيذها والاستثمار بها؛ لعلها تصبح مصدر رزق له ولغيره من أفراد المجتمع.

ثالثاً: توفير أمان وظيفي للعاملين بها:

تمنح مشاريع ريادة الأعمال ميزات تُحسّن وترفع من المستوى المعيشي للعاملين، وتُحفّزهم على الإنتاج والتطوّر والانتماء لمكان العمل، كما تستعمل مشاريع ريادة الأعمال أدوات ومعدّات وآلات مُنخفضة الخطورة على البيئة، فهي مشاريع ناشئة وليست مُنشآت صناعية كبيرة، لذلك فهي تُقلّل من المخاطر وإصابات العمل والكوارث البشرية، ممّا يُحفّز الأفراد على العمل بالأعمال التي لا يتخوّفون من خطورتها.

رابعاً: تُقلّل من نسب المتسوّلين والمجرمين ودمجهم في المجتمع من خلال العمل الحر:

حيث يُخفّض قطاع ريادة الأعمال بصورة ملحوظة من نسب التسوّل والجريمة في المجتمع، فتُشجّع ريادة الأعمال الأشخاص على الاعتماد على أنفسهم في كسب الدخل بأساليب شرعية بعيداً عن الاحتيال والتسوّل، وتوفّر لهم الفرص السانحة لذلك.

خامساً: الرفع من نسبة الرفاهية فى المجتمع:

يرفع قطاع ريادة الأعمال من نسبة الرفاهية فى المجتمع، حيث يُشارك فى تطوير السوق المحلي، والنهوض باقتصاد الدولة من خلال طرح منتجات جديدة أو مُتطوّرة بالسوق المحلي ذات جودة عالية ومُصنَّعة بأيدٍ محلية، كما ينشر ثقافة الاعتماد على الذات والسعي نحو التعلم والتطوُّر والإنجاز وخلق أفكار إبداعية جديدة تُواكب سوق العمل وتزيد من المبيعات.

وبالتالى يجب عدم تعقيد الإجراءات الحكومية المتعلقة بتنفيذ المشاريع الريادية.

الخاتمة

من أهم طرق تقدم المجتمعات هي تنمية ما يُعرف بالمشروعات الريادية المبتكرة لطرق إنتاج أو منتجات جديدة لم تكن موجودة من قبل ذلك، وتساهم مشاريع ريادة الأعمال بصورة كبيرة في تدريب الأيدي العاملة؛ لتجعل منها أيدياً عاملة احترافية ومبتكرة ومتطورة قادرة على الإبداع والنهوض بالمجتمع، كما تشجع المتعطلين عن العمل على الاعتماد على النفس وعدم انتظار الوظائف، بل ابتكار أفكار إبداعية جديدة والعمل على تنفيذها والاستثمار بها؛ لعلها تُصبح مصدر رزق له ولغيره من أفراد المجتمع.

وهو ما تناولته في هذا البحث في مقدمة وثلاثة مباحث: المبحث الأول: عن ماهية ريادة الأعمال، وتم تقسيمه إلى أربعة مطالب: المطلب الأول: عن مفهوم ريادة الأعمال وأهميتها وأهدافها وصفات رائد الأعمال، والمطلب الثاني: عن أنواع وإستراتيجيات ومراحل ريادة الأعمال، والمطلب الثالث: عن أبعاد ومزايا وآليات ريادة الأعمال، والمطلب الرابع: عن الفرق بين ريادة الأعمال والمنشأة الصغيرة والعوامل المؤثرة عليها.

وتحدثنا في المبحث الثاني: عن ماهية البطالة وإستراتيجيات المواجهة، وتم تقسيمه إلى أربعة مطالب: المطلب الأول: عن تعريف البطالة وأنواعها وأثرها على المجتمع، والمطلب الثاني: عن جذور مشكلة البطالة في مصر، والمطلب الثالث: عن أسباب مشكلة البطالة في مصر، والمطلب الرابع: عن أهم الإستراتيجيات لعلاج مشكلة البطالة في مصر.

وتناولنا في المبحث الثالث: ريادة الأعمال ودورها في الحد من البطالة في مصر في أربعة مطالب: المطلب الأول: عن جهود مصر لدعم ريادة الأعمال، والمطلب الثاني: عن مؤشرات ريادة الأعمال في مصر، والمطلب الثالث: عن معوقات ريادة الأعمال في مصر، والمطلب الرابع: عن دور ريادة الأعمال في توفير فرص عمل للحد من البطالة، حيث يهتم بزيادة مشاريع ريادة الأعمال وتشجيع الشباب على الاندماج فيها لتوفير فرص عمل للشباب، وجاءت الخاتمة لتحتوي على أهم النتائج والتوصيات.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

١. تؤدي البطالة إلى خلق اختلالات كبيرة في الارتباط بالدولة ومفهوم المواطنة.
٢. تؤدي البطالة إلى افتقاد المتعطل عن العمل للأمن الاقتصادي.
٣. تسبب البطالة معاناة نفسية واجتماعية وعائلية؛ بسبب تدني أو فقد الدخل.
٤. زيادة الأعمال تُوفّر فرص العمل في مصر وبالتالي تحدّ من البطالة.
٥. تؤدي زيادة الأعمال إلى تدريب العاملين بها على الأساليب والطرق الإبداعية والابتكارية في الإنتاج والخدمات.
٦. تزيد زيادة الأعمال من معرفة رواد الأعمال بالتكنولوجيا الحديثة.
٧. تُوفّر زيادة الأعمال الأمان الوظيفي للعاملين بها.
٨. توفير التمويل اللازم يزيد من عدد مشروعات زيادة الأعمال.

ثانياً: التوصيات:

- ١- ضرورة توعية وتوجيه الأسر والمجتمع المحلي بأهمية العمل الريادي وتبني الفكر الريادي وغرسه في نفوس الأبناء؛ لما له من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.
- ٢- تشجيع المبادرات الفردية وتصحيح الموروثات الشعبية الخاطئة والتي تُقلّل من قيمة العمل الريادي.
- ٣- تقديم برامج بالتلفزيون ووسائل التواصل الاجتماعي تُوجّه للشباب وتُسلّط الضوء على الهيئات الحكومية وحاضنات الأعمال الداعمة والمُساندة للمشروعات الريادية.

- ٤- بالنسبة لجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر؛ ضرورة تسهيل وتبسيط الإجراءات المنظمة لبدء مشروع ريادي؛ حتى لا تكون تلك الإجراءات حجر عثرة أمام مشروعات ريادة الأعمال ذات النفع العام والتأثير الإيجابي على تنمية وتعزيز الاقتصاد.
- ٥ - العمل على تقديم المشورة والرأي الفني والقانوني للشباب حول المشروعات الريادية.
- ج- لا بُدَّ أن يكون لجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية في الصغر دورٌ في تمويل المشروعات الريادية التي تملك إمكانية النمو والعمل على إيجاد آليات لتوفير رأس المال والدعم لرواد الأعمال، ودعم وتشجيع أعمال الريادة من أجل إيجاد منشآت ريادية ناجحة تُسهم في خلق فرص العمل والمساهمة في خفض معدلات المتعطلين عن العمل.
- ٦ - تكوين وحدات ذات طابع خاص بالجامعات المصرية تتولَّى رعاية رواد الأعمال من طلاب الجامعة.
- ٧- رعاية المبتكرين والمبدعين وتقديم الحوافز التشجيعية لهم مثل عمل جائزة سنوية باسم الجامعة لأفضل مشروع ريادي في المحافظة.
- ٨ - توفير قاعدة بيانات ومعلومات للأفكار الريادية يُمكن للطلاب الاطلاع عليها مع إتاحتها لهم بالمجان، وضرورة تحديثها بشكل مستمر ودوري.
- ٩ - عمل ندوات محورها المشروعات الريادية.
- ١٠- تحسين وتطوير نظم التعليم والتدريب لقطاع ريادة الأعمال؛ ليستطيع ملاحقة التغيُّر في سوق العمل، وتوفير معلومات دقيقة له عنه.
- ١١ - وضع آلية لمتابعة المشاريع الناجحة لرواد الأعمال، والأخرى المتعثِّرة عن العمل والتي توقفت عن العمل لمتابعتها وحل المشكلات التي تُواجهها لاستمراريتها في العمل والنمو، وتوفير فرص عمل بالمجتمع، والحد من البطالة.

١٢ - خفض الضرائب على المشاريع الريادية لتشجيعها على بدء العمل والاستمرار فيه.

١٣ - توفير التمويل اللازم لها وتشجيع المستثمرين على تبني المشاريع الريادية، وتوفير الدعم المالي لها والتمويل اللازم لبدء نشاطها.

١٤ - تبسيط إجراءات إنفاذ العقود والاتفاقيات في مصر.

١٥ - توفير الأسواق والمعارض اللازمة لتسويق منتجاتها.

١٦ - توفير الدعم الكافي للبحث العلمي المرتبط بحل مشكلات الإنتاج بأسلوب علمي قابل للتنفيذ على أرض الواقع باعتباره السبيل الأمثل للنهوض الاقتصادي بالمجتمع.

١٧ - توفير الدعم المالي اللازم والكافي لتطوير التعليم بمختلف مراحلها والنهوض به.

تم بحمد الله تعالى.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١. د/ أحمد نجم الدين عيداروس، د/ شيماء الصادق محمد عبد الدايم، إدارة وتمويل حاضنة بالمملكة المتحدة لتحقيق ريادة الأعمال والابتكار وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، عدد أبريل الجزء الثالث، ٢٠٢٢.
٢. إسلام النجار، ريادة الأعمال والقضاء على البطالة حلول فعّالة، ٢٠٢٠.
٣. د/ أماني صلاح محمود المخزنجي، ثقافة ريادة الأعمال كمدخل للنمو المستدام، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٤٢، العدد ٣، سبتمبر ٢٠٢٢، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
٤. حازم حسانين محمد، دور ريادة الأعمال في الحد من بطالة الشباب في مصر، مجلة بحوث اقتصادية عربية، السنة ٢٩، العدد ٨٥، سبتمبر، ٢٠٢٢، القاهرة.
٥. حميد أوجانة صلاح الدين، عشور نصر الدين، ريادة الأعمال في المؤسسة -دراسة حالة-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ٢٠٢٣-٢٠٢٤، جامعة غرداية، الجزائر.
٦. د/ حنان عبد الرحمن محمد بوزقية، أثر المسؤولية الاجتماعية على ريادة الأعمال (شركة الريحان الغذائية نموذجاً)، مجلة شمال إفريقيا للنشر العلمي، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.
٧. سميحة فوزي، سياسات الاستثمار ومشكلة البطالة في مصر، مؤتمر التشغيل والبطالة في مصر، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٠٢.
٨. د/ رسلان محمد، د/ نصر عبد الكريم، واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني، جامعة القدس،

- فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثالث والعشرون، ٢٠١١.
٩. د/ صلاح الدين عبد العزيز غنيم، التعليم والبطالة في مصر، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٢٣، القاهرة.
١٠. د/ علاء مصطفى عبد المقصود أبو عجيلة، د/ وائل علي أحمد صبيح، دور المشروعات الريادية في الحد من أسباب الفقر في مصر (٢٠٠٠-٢٠٠١) دراسة تطبيقية، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، مجلة البحوث التجارية، المجلد الخامس والأربعون، العدد الأول يناير ٢٠٢٣.
١١. د/ عبير محمود مجاهد، قضية البطالة في مصر وتأثرها بأحداث المرحلة الانتقالية بعد ثورة يناير ٢٠١١، كلية التجارة، جامعة الأزهر، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد الحادي عشر، يناير ٢٠١٤.
١٢. طارق حامدي، صالح محمد العزري، ريادة الأعمال في الأرشفة الإلكترونية، جامعة الشرقية، سلطنة عمان، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العدد ٧٩، الجزء ٢، ٢٠٢٤.
١٣. فائق مصطفى كمال لطفي وآخرون، دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي وعلاقة ذلك بانتجائاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي، مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، المجلد الثامن، العدد ١٨، أكتوبر ٢٠٢٣، جامعة الزقازيق.
٤١. د/ محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
١٥. د/ محمد حسين حفني غانم، د/ منال إبراهيم أحمد إبراهيم عشري، تحليل مقارن لريادة الأعمال والتنمية المستدامة في مصر وماليزيا، جامعة الصالحية الجديدة، كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠٢٤.

١٦. د / مها محمد الشال، تأثير النمو الاقتصادي على البطالة في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مركز التخطيط والتنمية الصناعية، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ٢٠٢٠.
١٧. فاطمة أحمد محمد عبد اللطيف، البطالة والتشغيل، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، العدد الرابع عشر، المجلد الأول، ٢٠٢١، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.
١٨. د / فريد محمد موسى الغول، د / محمد أحمد أبو بكر الأحمر، دور حاضرات الأعمال في نشر ثقافة ريادة الأعمال، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة بني وليد، العدد الرابع عشر، ٢٠٢١.
٩١. د / محمد عبد الوهاب الصيرفي وآخرون، ريادة الأعمال (المفهوم والنشأة والأهمية) دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة العريش، السنة الثامنة، العدد ٢٢، أبريل ٢٠٢٠ م.
٢٠. د / محمد حسين، ريادة الأعمال في اقتصاد سنغافورة، الهيئة العامة للاستعلامات، التقارير، العدد الرابع عشر، القاهرة.
٢١. د / محمد علي محمود زلط، أثر ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على العاملين في البنوك المصرية الخاصة، جامعة دمياط، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، المجلد الخامس، العدد الثاني، الجزء الثالث، يوليو ٢٠٢٤.
٢٢. محمد محمد الخولاني، البطالة في مصر، معهد بحوث الاقتصاد الزراعي، مركز البحوث الزراعية، القاهرة.
٢٣. منصور رمزي، مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة، جامعة ٨ مايو ١٩٤٥، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣.

٢٤. مي علي سليمان، ريادة الأعمال من منظور اجتماعي: قراءة حول المفاهيم والمدخل النظرية، المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية، العدد الثامن، أكتوبر، ٢٠٢٣، مؤسسة تواصل للدراسات والتوعية الثقافية، القاهرة.

٢٥. د / وفاء ناصر المبيرك، ورقة عمل بعنوان: مستقبل ريادة الأعمال في العصر الرقمي، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد الثالث عشر، العدد الثالث، مارس، ٢٠٢٢.

٢٦. ناجم محمد أبو خويط، نبيل الطاهر المهدي صفر، دور المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر في التقليل من حجم البطالة في ليبيا، المعهد العالي للعلوم والتقنية أولاد علي ترهونة، ليبيا.

٢٧. ولاء عبد النبي عبد الفتاح محمد، حلول مقترحة لحل مشكلة البطالة في مصر ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، دراسة الجدوى الاقتصادية لمشروع حضانة براعم. وزارة القوى العاملة، مصر، الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان: التدريب من أجل التشغيل والتنمية، جامعة بني سويف، كلية الآداب، ١٠ ديسمبر ٢٠١٨.

٢٨. ياسر عبد الرسول، وآخرون، دور المبادرات والممارسات الوطنية في دعم ريادة الأعمال والابتكار في جمهورية مصر العربية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة السادات.

ثانياً: كتب التراث:

١. صحيح الإمام مسلم، ج٤، ص: ٢٠٨٨، حديث رقم ٢٧٢٢، طبعة فيصل عيسى الحلبي، القاهرة.

ثالثاً: المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-Bosma Niels Donna Kelley and Global Entrepreneurship Monitor 2018 – 2019, 2018.
- 2 - GEM Global Entrepreneurship Monitor 2021 2022.
- 3-Levine Linda (7 January, 2013) Economic Growth and the Unemployment Rate, Congressional Research Service, 7-5700 www.crs.gov/R42063.
- 4- The United States Agency for International Development, Strengthening Entrepreneurship Development (SEED) – Gender Assessment, Cairo, January 15, 2016,.
- 5-Hasanen, Bent and Samir Radwan, ‘ EMPLOYMENT Opportunities and Equity In Egypt; A Labour Market Approach’ ILO Geneva, 1982.
- WEF (2018) , The Global Competitiveness Report 2018.

رابعاً: التقارير:

١. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، رؤية مصر ٢٠٣٠ الأجددة الوطنية للتنمية المستدامة، رؤية مصر ٢٠٣٠ المحدثه، ٢٠٢٣.
٢. الأمم المتحدة ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، مؤشر المعرفة العالمي ٢٠٢١، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، أبوظبي ٢٠٢٢ .
٣. تقرير الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية، أغسطس، ٢٠٢٤.
٤. تقرير الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية.
٥. مجموعة البنك الدولي، أكتوبر، ٢٠١٨، (اقتصاد جديد لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا).
٦. تقرير مجلس الشورى، أعداد مختلفة.

