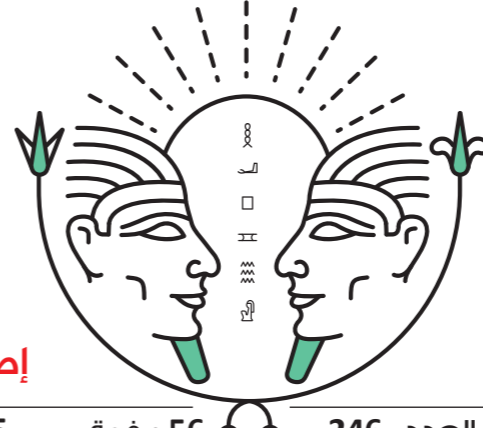


O/FH

حابي



O/FH

إصدار خاص مع العدد

الأحد 18 يونيو 2023 29 ذو القعدة 1444 العدد: 246 - 15 جنيهاً رئيس مجلس الإدارة: مجدي سرحان الرئيس التنفيذي ورئيس التحرير: أحمد رضوان اقتصادية تصدر كل أحد



# الرحلة

أكثر من مائة قيادة مؤثرة يشاركون في استطلاع حابي

**%63.8**

المشاركة في  
الشأن العام إيجابية  
على المسار المهني



**%74**

الفشل وارد ولانخجل من الاعتراف به

**%85**

تسيطر عليهم  
أفكار توسعية

**5**  
Years  
سنوات حابي

**%65.7**

يؤكدون أهمية  
الاحتفال  
بالنجاحات

**%78.1**

المنافسة محفزة  
على التقدم  
بشكل كبير



**%39**

العائلة دائماً أهم

## نص الدنيا الحلو

الرقم الضريبي ٥٤٨ - ٩٨٤ - ٢٠٤

## إيديقتا



13.3% بيرون عدم كفايتها

## 81% استفادوا إلى حد كبير من محصلتهم التعليمية في المسار المهني

### دراسة: مستوى التعليم العالي يمثل فرصة أفضل للحصول على وظيفة

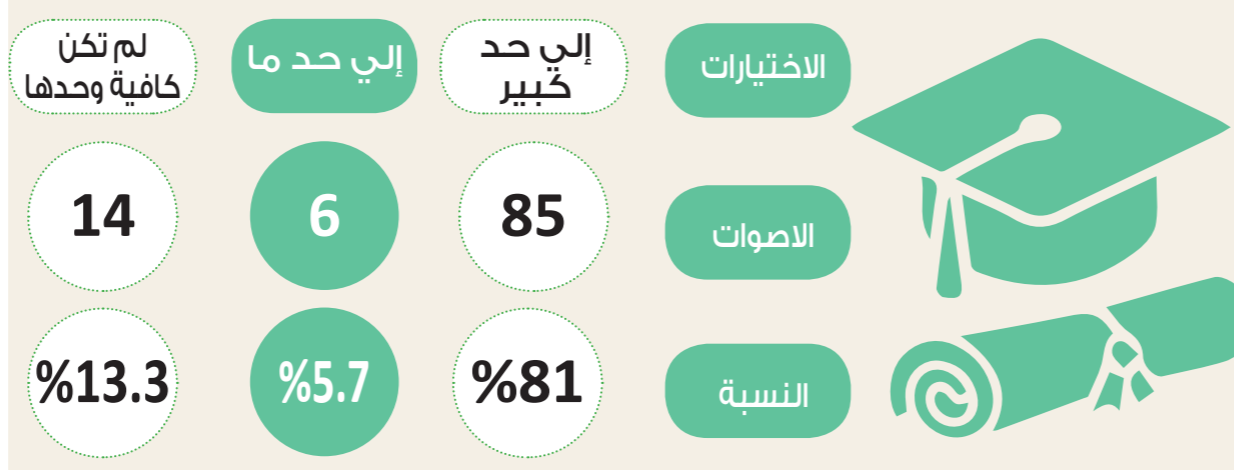
والإيمان. وفي إطار هذه الدراسة، يعرف الوصول إلى التعليم من حيث المشاركة والاستثمارات (الإلتحاق على التعليم والبحث، والإعانات المالية للطلبة، وتمويل التعليم). وتم تقييم سوق العمل باستخدام معدلات مختلفة: العمالة والبطالة، فضلاً عن عناصر الأجور والإيرادات.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التعليم العالي يمثل فرصة أفضل للحصول على وظيفة، وأيضاً للاحتفاظ بالوظيفة وبمركز مرموق في أوقات الأزمات في سوق العمل، كما أشارت إلى أن الإلتحاق بالتعليم لا يرتبط بالضرورة بارتفاع معدل العمالة، وذلك لأن دخول بعض الأفراد إلى سوق العمل يشكل بديلاً عن مواصلة التعليم.

وشملت الورقة البحثية دراسة راجيا وكارولين وديفيد 2014، بعنوان: هل يؤثر نوع التعليم العالي على نتائج سوق العمل؟ مقارنة بين مصر والأردن، مشيرين إلى أنه يوجد في كل من مصر والأردن عدم تطابق كبير بين مخرجات نظام التعليم العالي واحتياجات سوق العمل.

وأشارت الورقة إلى إمكانية قيادة عوامل الطلب لهذا التفاوت، كما بحثت الورقة مسألة أساسية، وهي ما إذا كانت الاختلافات في الهياكل المؤسسية والحوافز في التعليم العالي تؤثر على توظيف الطلاب، وعلى وجه التحديد، هل تستطيع المنافسة الأقوى في القطاع الخاص من الحوافز، بالمقارنة مع القطاع العام؟ وهل التعليم العالي قادر على أن ينتج رأس مال بشرياً أكثر قابلية للتوظيف ونتائج أفضل في سوق العمل؟ وتناول التحليل أثر نوع التعليم العالي على نتائج عديدة، وذلك بتثبيت خصائص مرحلة ما قبل الإلتحاق، وأشارت النتائج إلى أن القضايا المتعلقة بجانب العرض والحوافز لها تأثير على نتائج سوق العمل.

### إلى أي مدى استفدت من محصلتك التعليمية في مسارك المهني؟



شهادات المؤهلات التعليمية وعوائدها في سوق العمل في الآونة الأخيرة، واستناداً إلى دراسة نوعية مع 53 طالباً جامعياً في السنة النهائية في الجامعة، تناولت هذه الدراسة الطريقة التي يفهم بها طلاب التعليم العالي دور مؤهلاتهم التعليمية فيما يتعلق بإمكانية توظيفهم في المستقبل. وتوصلت الدراسة إلى أن الطلاب ينظرون إلى مؤهلاتهم الأكاديمية على أنها تؤدي دوراً متناقضاً في تشكيل نتائج عملهم في ما يعتبر سوقاً للعمالة العليا متكثفة وتنافسية، وفي حين أن شهادات المؤهلات الأكاديمية ما زالت تعتبر بعداً مهماً لحمايتها للتوظيف،

الخبرات وتوسيع مجموعة المهارات، وتضمنت رسالة بحثية نشرت في مجلة كلية التربية جامعة الأزهر حول "أثر نتائج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف"، دراسة عام 2008 بعنوان "المؤهل ليس كافياً". وشملت الدراسة تصورات الطلاب لدور شهادة مؤهل التعليم العالي للإلتحاق في الدراسات العليا والتوظيف، حيث دعت حكومة المملكة البريطانية طلاب التعليم العالي إلى أن يروا تعلمهم كاستثمار سيمنحهم فوائد مباشرة في سوق العمل. وفي الوقت نفسه، تغيرت العلاقة بين

## التعليم العالي يمنح قادة المؤسسات الخطوة الأولى في حياتهم المهنية

يرى 81% من المشاركين في استبيان جريدة حابي احتفالاً بمرور خمس سنوات على تأسيسها، الذي يشارك فيه 100 قيادة اقتصادية بارزة من مجتمع الأعمال، أنهم استفادوا من محصلتهم التعليمية في مسارهم المهني إلى حد كبير، بينما رجح 13.3% عدم كفاية استفادتهم، وأكد 5.7% من المشاركين في الاستبيان أنهم استفادوا "إلى حد ما". وكشف مقال صادر عن جامعة "corner-stone" الأمريكية، أن التعليم العالي يمنح قادة المؤسسات الخطوة الأولى في حياتهم المهنية، ويستشهد المقال بالكاتب ورائدة الأعمال الأمريكية لورا فاندن كامب، في قولها إن الكثيرين يعتقدون أن التعليم الإضافي سيساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية، مثل كسب المزيد من المال، أو التقدم في وظيفتهم الحالية، أو البدء في وظيفة مختلفة.

وذكر مركز بيو الأمريكي للأبحاث في دراسته، أن خريجي الجامعات الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 32 عامًا يكسبون 17000 دولار أكثر كل عام من أولئك الحاصلين على دبلوم المدرسة الثانوية فقط. وأكد تقرير الجامعة، أن التعليم يعد خطوة مؤثرة في الحفاظ على المنافسة وتعزيز المهارات، سواء في بداية الحياة المهنية أو في العودة لمواصلة البناء على سنوات الخبرة، كما أن متابعة التدريب التعليمي تساعد صاحبها على العضي قدماً.

وأشار إلى أن هناك العديد من الأسباب التي تجعل متابعة التعليم يمكن أن تعزز الحياة المهنية على أي مستوى، ويأتي في مقدمتها اكتساب المعرفة فعدد السعي للحصول على درجة جامعية أو دراسات عليا يوضح الشخص مهجراً بالمهارات العملية والمعرفة التي يمكنه تطبيقها في مكان عمله.

## فريق حابي: شاهنדה إبراهيم- رنا ممدوح- إسلام جابر- هاجر عطية- أحمد عبدالرحمن- فاطمة أبوزيد - سارة هشام إدارة المحتوى: أمنية إبراهيم

3.8% : غير محفزة.. و 18.1%: إلى حد مقبول

## 78.1%: المنافسة محفزة على التقدم بشكل كبير

### البنك الدولي: أسواق البلدان النامية لا تستفيد بشكل كامل من المنافسة الصحية والفعالة

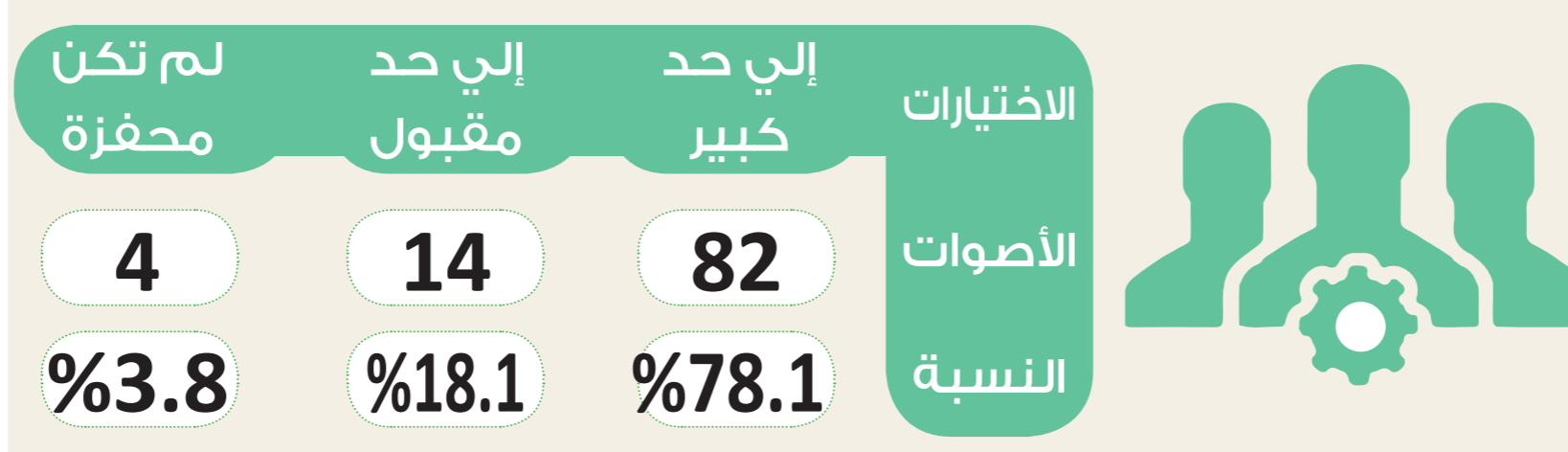
وأوضحت الدراسة، أنه كلما زاد تحفيز العامل ارتفع معدل اعتزازه بوظيفته وأنهما في تحقيق أهدافها، وأن عدم الرضا يؤثر في صحة الفرد النفسية، وذلك من عدة نواح مثل: الشعور بعدم الكفاءة، وتقدير الذات السلبي، والقلق والتوتر، وعدم الرضا عن الحياة بصفة عامة.

وأشارت الدراسة إلى أن أهداف التحفيز تتمثل في ربط أولويات المؤسسة والعالمين، وتنظيم السلوك البشري، إضافة إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والمعنوية.

وكشفت الدراسة عن أن انخفاض التحفيز ينتج عنه عدم الرضا، ما يؤثر في صحة الفرد النفسية، وذلك من عدة نواح مثل: الشعور بعدم الكفاءة، وتقدير الذات السلبي، القلق والتوتر، وعدم الرضا عن الحياة بصفة عامة. وبحسب الدراسة، فإنه من مظاهر عدم الرضا الوظيفي: الغياب عن العمل، الدوران الوظيفي وترك العمل، الإهمال والتقصير بأداء بعض المهام، زيادة معدل الأخطاء في العمل، تدمير العمال وتمردهم وكثرة الشكوى، زيادة معدل حوادث العمل، كما أن هذه الآثار السلبية تتعدى لتشمل الاستمرار في الخدمة

لكن دون أداء فاعل ومثمر. ومن السهل ملاحظة مستويات معنويات العالمين، سواء كانت مرتفعة أو عادية أو منخفضة، وذلك من خلال الإلتصال الشخصي السليم بين الإدارة أو الرؤساء وبين المرؤوسين، والمعنويات ليست ثابتة وإنما هي ديناميكية، يمكن أن ترتفع أو تنخفض من وقت لآخر بتأثير المعوقات التي تحول دون إشباع الحاجات الإنسانية، أو الإيجابية التي تساهم في إشباعها، لذا فمن المهم أن يستمر الرؤساء في قياس المعنويات واكتشاف المشكلات، وذكرت الدراسة أن التحفيز قد يرتفع ولا تزيد الإنتاجية، لعدة أسباب منها: تواضع الولاء والالتزام للمؤسسة، انخفاض مستوى القدرات بالنسبة لمتطلبات العمل، أو انخفاض فاعلية القيادة بالمؤسسة بشكل عام، حتى لو قامت المؤسسة بزيادة الأجور والحوافز وما إلى ذلك، فإن الإنتاجية لن ترتفع.

### إلى أي مدى ترى المنافسة في العمل كانت عنصراً محفزاً على التقدم؟



## رسالة بحثية: زيادتها ترفع معدل اعتزاز العامل بالوظيفة

القطاع، والصادرات، والاستثمار، والاستهلاك، وترجع هذه التغييرات لاحقاً إلى زيادات في إجمالي الناتج والعمالة ورفاهية المستهلك. وأظهرت نتائج دراسة بحثية في جامعة آكلي محند أولحاج البويرة الجزائرية، بعنوان "التحفيز كسياسة داعمة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية"، أن التحفيز هو قوة خارجية محركة توجه سلوك الموارد البشرية نحو تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة على حد سواء، ومن خلالها تسعى المؤسسة إلى تقديم حوافز تختلف في أنواعها بين المادية والمعنوية، المباشرة وغير المباشرة، الإيجابية والسلبية، الداخلية والخارجية، الفردية والجماعية، وعلى مستوى المؤسسة ككل، ويعمل التحفيز على الرفع من الأداء، وتحقيق الانتظام، وتخفيض النزاعات، وزيادة الإنتاجية، ويؤدي التحفيز إلى تخفيض معدلات الغياب، ومعدل دوران العمل.

الإصلاحات التنظيمية، إضافة إلى إصلاح إطار المنافسة وتفيده، ومراقبة الاندماجات، وتقنيات تحليل السوق والمنافسة، والفعالية المؤسسية لسلاسل المنافسة، واستراتيجيات المنافسة عبر الوكالات الحكومية.

كما تشمل تعزيز الجهاد التنافسي في الأسواق بمشاركة مباشرة من الدولة، تصميم آليات تقلل من الآثار المشوهة للحوافز ودعم مساعده الدولة وتعزيز الجهاد التنافسي بين اللاعبين في السوق.

وتعمل هذه الإصلاحات على تحسين المنافسة في السوق، وتؤدي إلى دخول شركات جديدة، وتوسيع الشركات العاملة بكفاءة، والتغيرات في سلوك الشركات ذات القوة السوقية، تفيد التحسينات الناتجة في العلامات التجارية للشركات والأسر على حد سواء، وتؤدي إلى زيادات محتملة في إنتاجية

## دراسة: تراجع المحفزات يؤثر في صحة الفرد النفسية

اتفق 78.1% من المشاركين في استبيان جريدة حابي احتفالاً بمرور 5 أعوام على تأسيسها، على أن المنافسة في العمل كانت عنصراً محفزاً على التقدم إلى حد كبير. بينما رأى 18.1% من المشاركين في استطلاع حابي، أن المنافسة في العمل كانت محفزة على التقدم إلى حد مقبول، بينما رجح 3.8% أنها لا تشمل أي تحفيز.

وكشفت تقرير للبنك الدولي، أن العديد من الأسواق في البلدان النامية لا تستفيد بشكل كامل من المنافسة الصحية والفعالة، وغالباً ما تشمل التدخلات الحكومية في تزويد الشركات بالحوافز المناسبة للمنافسة.

وأضاف أنه على الرغم من قيام أكثر من 100 دولة بسن قوانين المنافسة، لا تزال الممارسات المانعة للمنافسة مستمرة، لا سيما في البلدان النامية، ما يؤدي بدوره إلى فشل الأطر التنظيمية في ضمان قدرة اللاعبين الأكثر كفاءة في السوق على التنافس على مستوى متكافئ.

وتتميل الشركات المملوكة للدولة إلى أن تكون أكثر مشاركة في السوق في البلدان النامية والاستفادة من المزايا التنافسية غير الضرورية، مشيراً إلى أن القيود أكثر انتشاراً في الخدمات غير القابلة للتداول مع آثار غير مباشرة كبيرة.

وتعمل مجموعة الأسواق وسياسة المنافسة التابعة لمجموعة البنك الدولي في أكثر من 60 دولة عبر المناطق، على المستوى الوطني وغير الوطني والإقليمي، لتقديم دعم التنفيذ والمشورة الفنية وبناء القدرات بشأن تصميم أنظمة السوق المؤيدة للمنافسة، وفتح أسواق محددة للمنافسة، وتقليل التدخلات الحكومية التي قد تؤدي الشركات الأقل كفاءة، أو تحمي الشركات القائمة، بما في ذلك التصميم التنظيمي لقطاع محدد.

وتشمل مبادئ المنافسة في السياسات العامة الأوسع، وتنفيذ استراتيجيات المنافسة الفعالة للمنافسة، وسياسات المنافسة الوطنية، ومساعدة الدولة، وغرس مبادئ المنافسة في



Transforming  
Egypt's economy  
through fintech  
investments.



[www.efinanceinvestment.com](http://www.efinanceinvestment.com)



EFIGeg



efig\_egy



efinance-investment-group

Tax Number:215-864-379

54.4% غيروا نشاطهم الوظيفي

## 30.5% يؤكدون عدم التفكير في تغيير مسارهم المهني

15.2% راودتهم فكرة تغيير النشاط ولم يفعلوا

من جانبه، نشر موقع التقييم والإرشاد المهني عدة حالات يعتبر تغيير المسار المهني فيها أمراً منطقيًا وقابلًا للدراسة، منها: تأثر مجال وتخصص العمل بعوامل خارجية بشكل جذري، فيبعض الأشخاص قد يتأثر مجال عملهم عند دخول التكنولوجيا في أداء المهام مثلًا أو ضعف الفرص لأسباب اقتصادية وسياسية، أو عالمية ومحلية، مثل: تأثر مجال الترجمة بالنسبة للمترجمين بسبب استخدام الإنترنت في ترجمة الكتب والأبحاث إلكترونياً، وضعف فرص الصحف الورقية بسبب انتشار الصحف الإلكترونية ومواقع الإنترنت التي تسهل الحصول على الأخبار بضغط زر. كما يساهم تغيير شخص ما لنمط حياته أو المرور بمرحلة تحول أحياناً في مساره المهني مع انتقاله من مكان لآخر، مثل: المرشد السياحي الذي ينتقل من بلد يعتمد على السياحة إلى بلد لا تتوفر فيها فرص عمل في السياحة بشكل كبير، أو وجود الشخص في عمل يتطلب سفراً مستمراً ويرغب في تغيير هذا المسار بعد تكوينه لأسرة ويتم بالبقاء معها لفترات طويلة.

وأشار الموقع إلى أن الشعور بعدم الرضا المهني يعد واحداً من أهم الأسباب، وذلك لأن أغلب الأشخاص في العالم يختارون وظائفهم دون تخطيط مهني جيد؛ ما يجعلهم يصدون بعد مرور سنوات من العمل بشعور عدم الرضا الوظيفي وعدم القدرة على تقديم أداء جيد يحقق لهم طموحاتهم المهنية. لذلك، قد يعد تغيير المسار المهني في هذه الحالة حلاً مناسباً لهم للانتقال لوظيفة تحقق الرضا الوظيفي، بشرط ألا يتم ذلك بشكل عشوائي. وأكد الموقع أن قلة فرص التقدم الوظيفي في مجال ما تعد سبباً آخر لغير الشخص مهنته، أحياناً يجد الشخص نفسه في وظيفة لا يمكنه التقدم فيها، ولا الحصول على فرص تسمح له باكتساب خبرات أكبر وتعلم مهارات جديدة، وقد يجد الشخص بعد فترة أنه يريد تغيير مساره المهني لمجال آخر تقادياً لنوع المهام اليومية التي يقوم بها ولا تتيح له اكتساب خبرات جديدة، وذلك بسبب طبيعة المهنة والمجال، وليست لسبب خاص في منشأة أو قطاع ما.

## هل راودتك فكرة تغيير مسارك المهني؟



مجلة فاست كومباني الأمريكية: 52% من العمال الأمريكيين يفكرون في تغيير الوظائف هذا العام

دراسة: 4 حالات يعتبر تغيير المسار المهني فيها أمراً منطقياً

عن أن 39% من الأفراد الذين كانوا يفكرون في مهنتهم أو قاموا بالفعل بتغييرها فعلوا ذلك من أجل الحصول على أجر أعلى. وأجريت دراسة بحثية في عام 2012، بعنوان «نموذج مقترح لتطوير المسار الوظيفي كمدخل لتعزيز الرضا والالتزام الوظيفي»، في جامعة دمشق. كلية الاقتصاد قسم إدارة الأعمال، بهدف بحث العلاقة بين التخطيط المسار الوظيفي وإدارته، والنتائج المترتبة على ذلك كتطوير للمسار الوظيفي وأثره على الرضا الوظيفي.

وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية: إن تطوير المسار الوظيفي له تأثير مباشر على تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام المهني، إضافة إلى وجود علاقة بين التخطيط المسار الوظيفي وتطويره أقوى من العلاقة بين إدارته. كما أن تطوير المسار المهني له ارتباط بالرضا الوظيفي بصورة أكبر من الالتزام الوظيفي.

في وظيفة واحدة، وفقاً لبيان صحفي اقتصادي لمكتب إحصاءات العمل، كان متوسط الموظف الأمريكي الذي يتقاضى رواتب مع صاحب العمل الحالي لمدة 4.6 سنوات فقط.

وتم تسجيل أطول متوسط فترة 5.5 سنوات للمديرين والمهنيين والوظائف ذات الصلة، ومتوسط فترة العمل للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 34 عاماً هو 2 إلى 3 سنوات، والعمالون في المهن الخدمية لديهم أقصر متوسط فترة عند أقل من 2 إلى 3 سنوات.

وأشار الموقع إلى أن أبرز الأسباب التي تجعل الناس يريدون تغيير وظائفهم، هو عندما لا يكفون بأجورهم أو يريدون المزيد من الاستقرار المالي، وما بعد أحد الدوافع الرئيسية لترك الوظيفة بعد عدم الحصول على أجر يعتقد المرء أنه يستحق. وكشفت دراسة موقع إيديكس الأمريكي

موقع Unmud : مصطلح مهنة مدى الحياة أصبح منعدماً في القوة العاملة الحديثة

استطلاع رأي: 32% في عمر الشباب غيروا وظائفهم

تباينت آراء المشاركين في استطلاع حابي حول فكرة تغيير مسارهم المهني، حيث قام 54.4% بتغيير مسارهم المهني بواقع 57 صوتاً، وأشار 30.5% بعدد 32 صوتاً إلى أنهم لن يغيروا وجهة نشاطهم. وأكد 15.2% من المشاركين في الاستبيان بعدد 16 صوتاً، أن فكرة تغيير مسارهم المهني راودتهم ولم يفعلوا. وقال موقع "Unmud" الأمريكي إن مصطلح «مهنة مدى الحياة» أصبح منعدماً في القوى العاملة الحديثة مقارنة بال عقود القليلة الماضية، وبات من الشائع الآن إدراج عدد من الوظائف في السيرة الذاتية خلال فترة زمنية قصيرة، وأصبح التنقل بين الوظائف أمراً متوقفاً، خاصة عندما يتعلق الأمر بجيل الألفية.

وكشفت استطلاع موقع إيديكس الأمريكي الذي تأسس تحت إدارة جامعة هارفارد، عن أن 32% من العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 44 عاماً يفكرون في تغيير وظائفهم، و29% فعلوا ذلك. وأشار الموقع إلى أن تغيير المهن يعد قراراً كبيراً وينطوي على نقل قدراتك وخبراتك إلى مجال عمل جديد تماماً، والذي قد يكون أو لا يكون مرتبطاً بعملك الحالي إلى أي درجة.

وأكد أن غالبية الأشخاص الذين يتطلعون إلى تغيير المهن يفعلون ذلك لأسباب، مثل فرص كسب أفضل أو توازن أفضل بين العمل والحياة، لافتاً إلى أنه لا يختار أي شخص أن يضع نفسه في ضغوط وعدم اليقين من اختيار ترك مقدم الرعاية الحالي ويبدد واحد جديد إذا لم يكن مضطراً لذلك.

وكشفت استطلاع مجلة فاست كومباني الأمريكية، عن أن 52% من العمال الأمريكيين يفكرون في تغيير الوظائف هذا العام، وما يصل إلى 44% لديهم خطط مملوسة للقيام بذلك.

وعلى الرغم من عدم وجود بيانات دقيقة حول عدد التغييرات المهنية، إلا أن هناك بعض تقديرات التي تشير إلى أن الموظف الأمريكي العادي يغير مهنته ما بين 3 إلى 7 مرات.

وهناك زاوية أخرى مثيرة للاهتمام يجب مراعاتها، وهي النظر إلى المدة التي يقضيها المواطن الأمريكي العادي

21% يحققونه بالوصول لأهدافهم

## أكثر من النصف يعتبرون بذل الجهد وسيلة شعورهم بالرضا

Apollo Technical: 65% من الموظفين في الولايات المتحدة راضون عن وظائفهم.. و20% متحمسون لعملهم

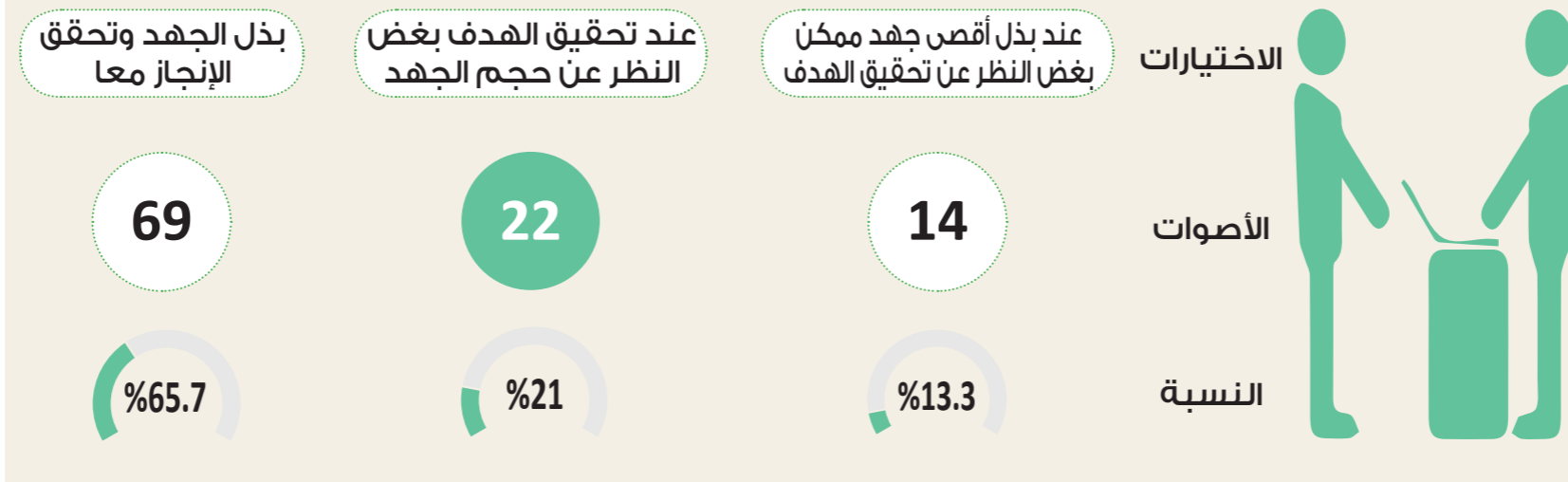
لدى العاملين في المؤسسات العالمية، وتعد العوامل الخاصة بالموظفين «مكانة العمل في المؤسسات، الطموحات الشخصية» ثاني العوامل تحقيقاً للرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العالمية.

وقال المعهد الياباني لسياسة العمل والتدريب، إن الاحتفال بالنجاح لا يمنح الشخص شعوراً جيداً في الوقت الحالي فحسب، بل إنه يؤهله للنجاح في المستقبل، ويتيح له تخصيص الوقت للتعرف على إنجازاته.

وأضاف أن الاحتفال بالإنجازات يمكن أن يعزز ثقة الشخص بنفسه ويحفزه على تحقيق المزيد، حيث تقوم العديد من الشركات بالترويج للاحتفالات وتنظيمها لفرقها بسبب الفوائد العديدة التي تأتي مع الاعتراف بالإنجازات بانتظام في العمل. ويمكن أن يكون الاحتفال بالنجاح طريقة فعالة لرفع الروح المعنوية وتعزيز الترابط الجماعي وإلهام المرء في مكان العمل. قد يتيح لك التعرف على أهمية الاحتفال في العمل التخطيط الأفضل للعاملين وتشجيعهم في مكان عملك.

ويعد الاحتفال بالإنجازات في العمل أمراً مهماً لبناء الفريق ويسمح لأعضاء المنظمة ببناء صداقات وعلاقات عمل إيجابية مع أعضاء فريقهم، قد تشمل الاحتفالات الأنشطة التي تعزز التواصل الاجتماعي والعمل الجماعي بين أعضاء الفريق، مثل ألعاب الفريق، على سبيل المثال، في احتفال الشركة، قد يقوم أعضاء الفريق بتضمين نشاط حيث يعمل الأعضاء معاً لإكمال لعبة المعلومات التافهة. وأشارت إلى أن الاحتفال بالإنجازات في العمل أمر مهم للحفاظ على شعور الموظفين بالإنجاز تجاه المنظمة ووظائفهم، قد تلمح الاحتفالات الإيجابية لأنها قد تسمح لأعضاء الفريق بأخذ استراحة من العمل والتركيز على الأنشطة التي تجعلهم سعداء. على سبيل المثال، قد تقرر الشركة التعرف على أحد أعضاء الفريق الذي ساعد المنظمة بعدة طرق من خلال السماح لهم بقيادة مجموعة من زملاء في احتفال لمدة ساعة يشمل الوجبات الخفيفة والمشروبات.

## ما الذي يشعرك بالرضا خلال رحلة الإنجاز؟



موقع Careercast الأمريكيين يشعرون بالتوتر المفرط في العمل

المعلومات في التأثير على العاملين في المؤسسات الحكومية، بما يحقق الرضا الوظيفي للعاملين. وأظهرت دراسة أمين واهي، في عام 2013 بعنوان «دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين»، إلى عدة نتائج وهي، أهمية دراسة أولويات العاملين من قبل الإدارات ومن قبل العلاقات العامة خصوصاً لتنمية مقومات الرضا الوظيفي، إضافة إلى أهمية السياسات الحكومية تجاه حرية التعبير والرأي وتوفير

يمانعون في خفض رواتبهم بنسبة 10.5% للحصول على درجات رضى في مكان عملهم، استناداً إلى معهد "MIT Sloan" البريطاني المخصص لأبحاث العمل والتوظيف.

وأكدت المجلة الدولية لأبحاث البيئة والصحة العامة، أن استخدام الإنترنت له آثار غير مرغوب فيها على الرضا الوظيفي بين الموظفين الصينيين في كل من المناطق الريفية والحضرية. وبلغ متوسط مؤشر رضا الموظفين في الإمارات ذروته عند مستوى 88%، وفقاً لاستطلاع نشر في صحيفة الخليج تايمز.

وتوصلت دراسة للدكتور يوسف السيد عام 2013 بعنوان «دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين»، إلى عدة نتائج وهي، أهمية دراسة أولويات العاملين من قبل الإدارات ومن قبل العلاقات العامة خصوصاً لتنمية مقومات الرضا الوظيفي، إضافة إلى أهمية السياسات الحكومية تجاه حرية التعبير والرأي وتوفير

78% من الأمريكيين يشعرون بالتوتر المفرط في العمل.

وتشير دراسة أجرتها Leger وهي شركة كندية متخصصة في أبحاث السوق والتحليلات إلى أن رضا العمال الكنديين انخفض بنسبة 3% منذ عام 2021. كما قل التزامهم بالعمل بنسبة 6% أيضاً. ووفقاً للبيانات التي نشرتها -Stafis ta وهي شركة ألمانية متخصصة في بيانات السوق والمستهلكين، فإن 45% من العمال الهنود في الأعمال المهنية راضون عن وظائفهم الحالية، فيما يبحث 38% من المستجيبين عن فرص عمل أفضل، مشيرة إلى أن 56% من الموظفين الذين شملهم الاستطلاع في الصين راضون عن وظائفهم.

وأضافت أن كورسيكا تحظى بأعلى مستوى من الرضا بين جميع المناطق الفرنسية، مع وجود 89.51% من المستجيبين الراضين. وقال الباحثون عن عمل الذين شملهم الاستطلاع في المملكة المتحدة إنهم لا

المعهد الياباني: الموظفون الذين يعملون عن بعد أكثر إنتاجية وكفاءة من العاملين في المكتب

يؤكد أنه في العديد من الأماكن اليوم، تفضل جداول العمل المرنة، والمختلطة كثيراً بدلاً من العمل في المكتب. وأفاد استطلاع موقع "careercast" الأمريكي وهو موقع الوظائف الأول على الإنترنت في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا للثور على فرص عمل مستهدفة حسب الصناعة والوظيفة والموقع، بأن

قال 65.7% من المشاركين في استبيان جديدة حابي، بمناسبة مرور خمس سنوات على تأسيسها، إن ما يشعرون بالرضا خلال رحلة إنجازهم هو بذل الجهد وتحقيق الإنجاز معاً.

ورأى 69 مشاركاً أن الإنجاز هو تكليل لما تم بذله من مجهود خلال رحلة العمل، وإشارة على نجاح المؤسسة في تحقيق هدفها وخطتها الاستراتيجية، وتأكيداً على استمرار رؤيتها المستقبلية.

واتفق 21% من المشاركين في الاستبيان، حول أن أكثر ما يشعرون بالرضا خلال رحلة الإنجاز هو تحقيق الهدف بغض النظر عن حجم الجهد.

وأكد 22 مشاركاً أن حجم الجهد يختلف من قوة تحمل شخص إلى آخر، ولكن أكثر ما يحقق الرضا هو تحقيق الهدف المنشود.

وصوت 14 شخصاً من المشاركين في استطلاع الرأي، بأن أكثر ما يشعرون بالرضا هو عند بذل أقصى جهد ممكن بغض النظر عن تحقيق الهدف.

وكشفت استطلاع أجرته وكالة التوظيف الأمريكية Apollo Technical، أن 65% من الموظفين في الولايات المتحدة راضون عن وظائفهم، و20% متحمسون لعملهم.

وأشار إلى أن 58% من الموظفين اليابانيين غير راضين عن وظائفهم، بينما 21% غير راضين تماماً، وبلغ معدل الرضا الوظيفي في كندا 60 اعتباراً من عام 2022، وهو أعلى معدل على الإطلاق خلال عقد من الزمان.

وأرجعت الإحصائيات الخاصة بالموظفين في اليابان عدم الرضا عن الوظائف إلى أن 31% قالوا بسبب الإرهاق و29% نتيجة ظروف نفسية، و73% بسبب الالتزام التنظيمي.

وقدم المعهد الياباني لسياسة العمل والتدريب تقريراً حول قضايا العمل، يسل على أن الرضا الوظيفي في اليابان لا يزال يعتمد على فعالية مكان العمل في مواجهة انتشار فيروس كوفيد-19. وقال المعهد إن الموظفين الذين يعملون عن بعد أو من المنزل، أكثر إنتاجية وكفاءة من أولئك الذين يعملون في المكتب، وهذا

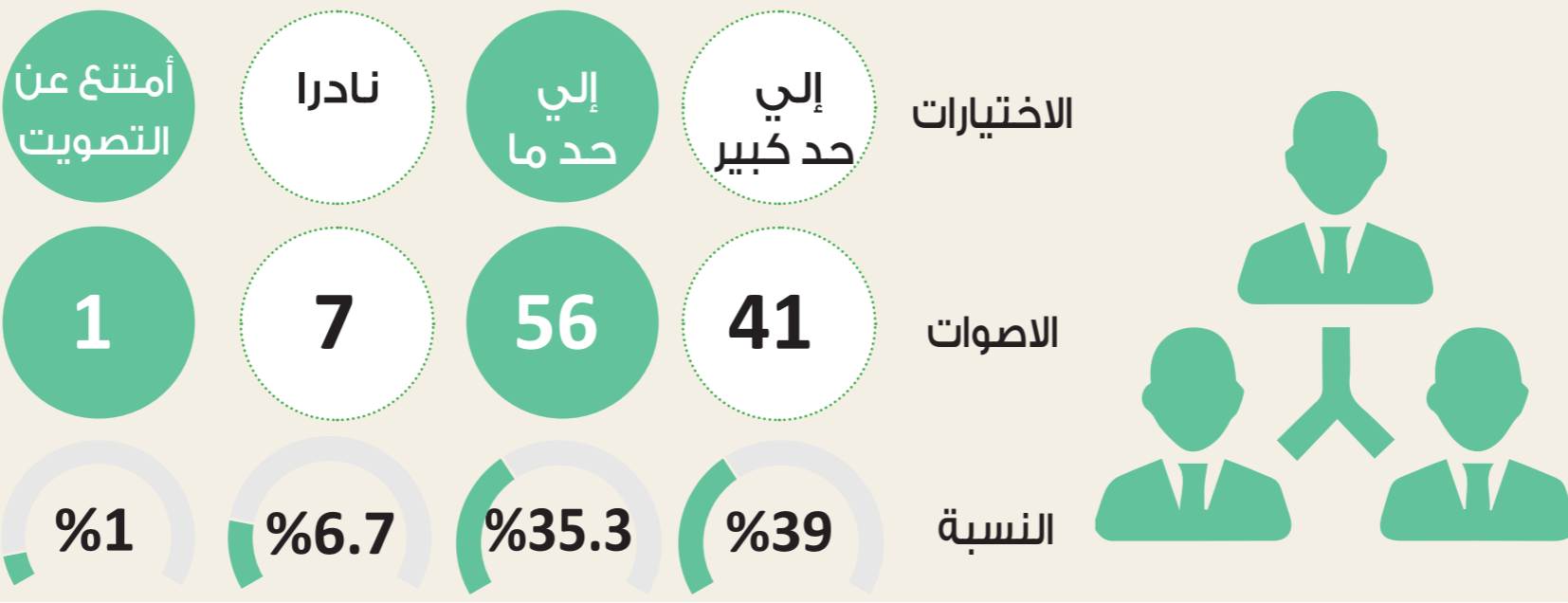


امتناع 1%

## 35.3% يتفوقون إلى حد ما مع مقولة «العائلة دائماً أهم»

### 41 شخصاً ينجحون في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة

إذا اتفقت مع مقولة العائلة دائماً أهم.. فإلى أي مدى ترى أنك استطعت الالتزام بذلك خلال مسارك المهني؟



**مجموعة مايو كلينك: تدهور الصحة أبرز العواقب الضارة لسوء التوازن بين العمل والحياة**

**دراسة بحثية: علاقة عكسية خاصة بالصراع بين الأسرة والعمل والرضا الوظيفي**

فقد لا يتمكن من منح زوجته أو أطفاله أو أصدقائه الوقت الذي يحتاجون إليه، إضافة إلى ضعف الصحة العقلية والجسدية، ويمكن أن يؤدي ضعف التوازن بين العمل والحياة إلى الإرهاق والتعب، والقضاء على التركيز أو المشاركة في الأنشطة العائلية.

وأوضحت أنه من المهم أيضاً مراعاة تأثير التوازن بين العمل والحياة على علاقات العمل، فالوظائف الذين يتمتعون براحة جيدة ومشاركون هم أكثر عرضة للتعامل بنجاح مع المواقف المجهدة أو عالية الضغط في العمل، والموظف الذي يعاني بالفعل من التوازن بين العمل والحياة قد ينتقد الموظفين أو المديرين أو العملاء الآخرين إذا كان هناك شيء ما، يدفعهم إلى العمل.

وتقترح مايو كلينك إدارة ضغوط عدم التوازن بين العمل والحياة، التطوع مع المنظمات التي تثير شغف الموظفين، ما يعزز الرضاوية العاطفية ويخفف الشعور بالإرهاق.

ويمكن أن تؤدي الآثار السلبية للتوازن الضعيف بين العمل والحياة على أداء الموظف إلى إنتاجية منخفضة وأخطاء مكلفة ومراجعات أداء سيئة، لخلق توازن سعيد بين العمل والوقت الشخصي، ما يجعلنا نحتاج إلى النظر في أسباب عدم التوازن بين العمل والحياة الخاصة، والذي قد يشمل قلة الموظفين، أو وجود مدير متعرج، أو مواجهة توقعات غير واقعية في دور الموظف.

وتطالب منظمة الصحة العقلية الأمريكية صاحب العمل بالمرور قدر الإمكان من أجل الاقتراب من التوازن الذي يناسب الموظف، قد يشمل ذلك العمل من المنزل عدة مرات

بالتحدث مع أحد أنظمة الدعم، مثل العائلة والأصدقاء إذا كان التوتر مفرطاً، وأكدت المجموعة أنه من الممكن أن يؤدي عدم التوازن بين العمل والحياة إلى حدوث توتر في العلاقات الشخصية، إذا كان الشخص يعمل دائماً أو يعاني ضغطاً شديداً،

**«هيرست» الأمريكية: يصعب تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في وظائف عدة**

بالراحة، بالتحدث مع أحد أنظمة الدعم، مثل العائلة والأصدقاء إذا كان التوتر مفرطاً، وأكدت المجموعة أنه من الممكن أن يؤدي عدم التوازن بين العمل والحياة إلى حدوث توتر في العلاقات الشخصية، إذا كان الشخص يعمل دائماً أو يعاني ضغطاً شديداً،

يصرح 35.3% من المشاركين في استطلاع صحيفة هابي بمناسبة الاحتفال بمرور خمس سنوات على تأسيسها، وسط مشاركة 100 شخصية اقتصادية مؤثرة من مجتمع الأعمال، أنهم استطاعوا الاتفاق إلى حد ما مع مقولة «العائلة دائماً أهم» خلال مسيرتهم المهنية.

واتفق 39% من المشاركين بواقع 41 صوتاً على نجاحهم في التوفيق بين المنزل والعائلة والاهتمام بهما معاً إلى حد كبير، وذلك على مدار رحلة عملهم الطويلة وحتى الآن.

وصوت 7 من المشاركين في الاستبيان، بنسبة 6.7% بأنه نادراً ما تستطيع الشخصيات الاقتصادية الالتزام بتحقيق مقولة العائلة دائماً، بينما امتنع عن التصويت شخص واحد رفضاً إعطاء رأيه.

وقالت «هيرست»، وهي شركة إعلام أمريكية متعددة الجنسيات يقع مقرها في مدينة نيويورك، بالولايات المتحدة، إنه من الصعب تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في العديد من الوظائف.

وأكدت أن عواقب التوازن الضعيف بين العمل والحياة يمكن أن تسبب في تدهور الصحة، وتوتر العلاقات الشخصية، وتقليل الإنتاجية في العمل.

وقالت مايو كلينك، وهي مجموعة طبية وبحثية غير هادفة للربح، مقرها الرئيسي في روتشستر بولاية مينيسوتا الأمريكية، إن واحدة من أكثر العواقب الضارة لسوء التوازن بين العمل والحياة تتمثل في تدهور الصحة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر. وأشارت إلى أن هذا التوتر الكبير يمكن أن يؤدي إلى إضعاف جهاز المناعة وتفاقم أعراض الحالات الطبية، مضيفاً أن الأشخاص الذين يتعرضون للإجهاد هم أكثر عرضة لتعاطي المخدرات.

وأوصت بأنه عند التعامل مع عدم التوازن بين العمل والحياة، بالتركيز على الحفاظ على الصحة البدنية والعقلية، وتعزيز جهاز المناعة بطرق اتباع نظام غذائي صحي ومتوازن، وممارسة الرياضة بانتظام، والحصول على قسط كاف من النوم للشعور

4.8% فقط نادراً ما يتنازلون عنها

## 59% من المشاركين يتقبلون التضحية بفترة الإجازة

### دراسة: اتجاه العديد من القادة نحو فكرة التخلي عن إجازتهم

إزاء عدم تقديم مثل هذه المكافآت، فإنها معرضة لخطر فقدان اللامعنيين الرئيسيين في مؤسستهم.

وتنوه بأنه من الضروري تدبير فريقك بأن وقت إجازتهم جزء من أجركم والأهم من ذلك يكمن في توضيح أن السماح لهم بأخذ هذه الإجازة من العمل يبرهن على فهم القادة أهمية حصول موظفيهم على هذا الوقت من أجل الاسترخاء والتمتع بثمار عملهم.

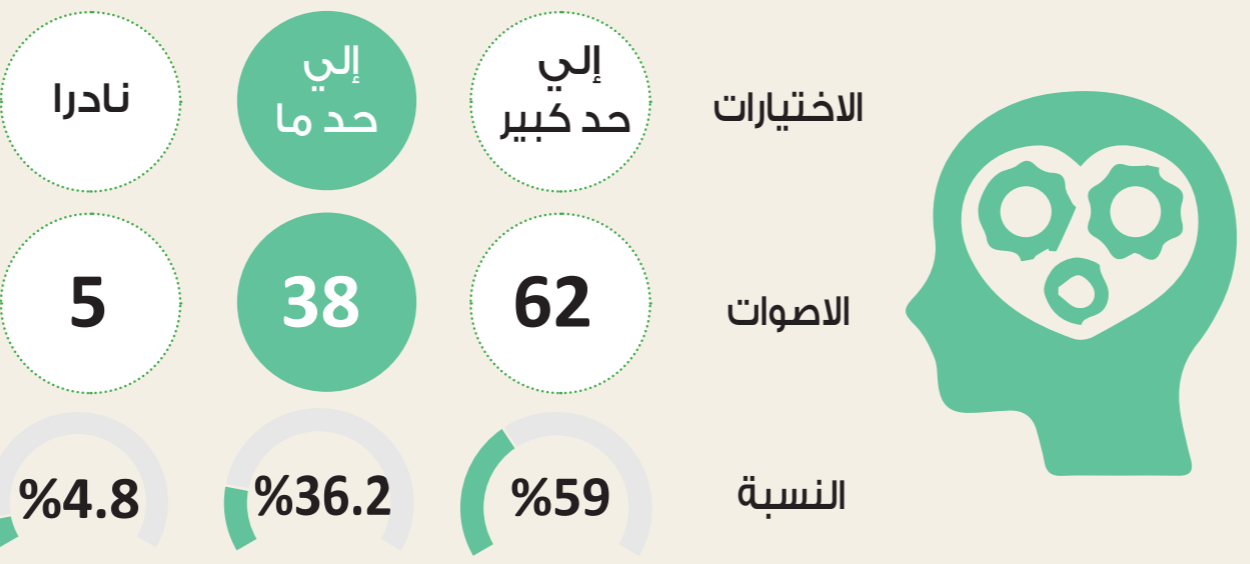
وشدد التقرير على أن القادة يحتاجون إلى تعزيز قيمة وقت الإجازة وتشجيع الموظفين على الاستفادة من هذه الاستراحات من خلال الإظهار لفريقهم أنهم يقدرونها ويحظونهم على الحصول عليها.

وفي المناخ الاقتصادي اليوم، من السهل الوقوع في الاعتقاد بأننا بحاجة للتضحية بوقت الفراغ من أجل الصالح العام أو الاستسلام للخوف من أن قضاء عطلة سيؤدي بنا في صورة سلبية بين الأصدقاء والزملاء.

ومع ذلك، فإن الحقيقة هي أن هناك حاجة للقادة والموظفين لبدل جهودهم الكاملة في عملية تحقيق أهداف المنظمة، وأفضل طريقة لضمان ذلك هي تشجيع جميع أعضاء المؤسسة على الاستفادة من عطلاتهم لتخطي أي تحديات قد تواجههم في العمل، ما يسمح لهم بإحضار منظور جديد ومعه أفكار جديدة حول كيفية مواجهة هذه التحديات وتحقيق الأهداف المشتركة. وأكدت دراسة صادرة عن منظمة الصحة العالمية، أن الإجازات تقلل من خطر الإصابة بمتلازمة التمثيل الغذائي - وهي مجموعة من الحالات التي تزيد من خطر الإصابة بأمراض القلب.

وأشار تحليل عالمي صادر عن منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية، إلى أنه بين عامي 2000 و 2016 زاد عدد الوفيات الناجمة عن أمراض القلب بسبب ساعات العمل الطويلة بنسبة 42% ومن السكتة الدماغية بنسبة 19%.

إلى أي مدى يمكن أن تتقبل التضحية بفترة إجازتك؟



العمل لأي فترة زمنية من شأنه أن يعرضك لخطر عدم معرفة الآخرين بكيفية إدارة الأشياء، أبعد ما يكون عن الوضع الصحي لمؤسستك، سواء من حيث نمو شركتك أو منوياتها بشكل عام، وإن دفع هذا الأمر شعور أصحاب الأعمال بالرضا عن مساهماتهم في أوقات كثيرة.

ويمكن للقادة تعزيز الشعور بالثقة داخل موظفيهم والتأكد على أنهم قادرون على إدارة الأمور بشكل جيد خلال فترة إجازة القادة دون دعمهم المباشر أو مساعدتهم.

وأوضح التقرير أن اقتصاد اليوم لا يمكن المؤسسات من تحمل أي زيادات في الرواتب، بينما تشعر في الوقت نفسه بالقلق

بممارسات القيادة الجيدة، فإن البديهة الشائعة التي تتم مشاركتها هي «القيادة بالقوة» أي أنك تشجع السلوكيات والالتزامات التي ترغب في رؤيتها في موظفيك من خلال إظهارها أولاً في تصرفاتك الخاصة، مشيراً إلى أهمية حصول القادة على إجازات بل يحرصون على إبلاغ موظفيهم بأنهم يتوقعون أن يفعل كل منهم الشيء نفسه أيضاً.

وتطالب التقرير بضرورة إظهار أصحاب الأعمال لموظفيهم ثقة في قدراتهم على الإدارة من دونهم، فأحد الافتراضات الشائعة التي يرغب الجميع في تقديمها هو أنه لا غنى عن فريق العمل أو المؤسسة. والاعتقاد في أن الخروج بعيداً عن

الضروري الحصول على فترات راحة أطول من العمل للحفاظ على القدرة الإنتاجية. وأشار تقرير بيو للأبحاث، إلى إمكانية متابعة اهتمامات أخرى خلال فترة الإجازة، وهي مبادرة تشجع العديد من الشركات المبتكرة موظفيها على القيام بها خلال أسبوع العمل لمعرفة الحلول أو الأفكار الجديدة التي قد يتوصلون إليها والتي يمكن الاستفادة منها في توجيهات المنظمة. كما تسمح بالابتعاد عن بيئة العمل لفترة أطول باكتساب منظور جديد للرؤية التي لديك لمؤسستك والطرق الجديدة التي يمكنك من خلالها مساعدة فريقك على تحويلها إلى واقع.

وشدد على أنه عندما يتعلق الأمر

**يمكن لأصحاب الأعمال تعزيز الشعور بالثقة داخل موظفيهم لإدارة الأمور خلال الإجازة**

**الصحة العالمية: الإجازات تقلل خطر الإصابة بأمراض القلب**

**42% زيادة في عدد الوفيات بسبب ساعات العمل الطويلة**

**19% يتوفون بالسكتة الدماغية**

رأى 62 صوتاً وينسبة 59%، من أصل 105 مشاركين في استطلاع الرأي الذي أجرته صحيفة «حابي»، احتفالاً بمرور خمس سنوات على تأسيسها، أنهم يتقبلون التضحية بفترة إجازتهم إلى حد كبير، فيما رجع 38 صوتاً وينسبة 36.2% أنهم يضحون بالإجازة إلى حد ما، بينما صوت نحو 5 مشاركين فقط بنسبة 4.8% على أنهم نادراً ما يضحون أو يتنازلون عنها.

وكشفت تقرير صادر عن مركز بيو للدراسات، وهو مركز أبحاث أمريكي، عن اتجاه العديد من القادة نحو فكرة التخلي عن إجازتهم باعتبارها الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله، لإظهار التضامن والتفهم للضغوط أو المطالب المتزايدة التي يواجهها أولئك الذين يقودونهم.

وذكر التقرير أن الزيادة الواضحة في الانتقادات الموجهة إلى القادة في كل من القطاعين العام والخاص الذين يختارون قضاء بعض الوقت في إجازة من العمل، تعزز الاعتقاد بأنه من الأفضل البقاء في الوظيفة والاستمرار في المضي قدماً إلى الأفضل.

في حين أن هذا الأمر قد يجعل جميع الأطراف تشعر بتحسن من خلال تعزيز فكرة أننا جميعاً في هذا الوضع معاً، فإن الحقيقة هي أن مثل هذه القرارات أكثر ضرراً من كونها مفيدة لمؤسستك وموظفيك.. إذا كنت تفكر في التخلي لاقتناص إجازة من العمل هذا الصيف، فهناك أربعة أسباب تدفعك لإعادة النظر في هذا الأمر من حيث كيفية تأثير هذا القرار على فريقك وفعاليتهم في المستقبل.

وأكد التقرير أن اقتناص إجازة من العمل يؤدي لإعادة شحن إنتاجيتك وقدرتك على إدراك الاتجاهات الجديدة، إذ ناقش العلاقة بين اقتناص فترات راحة منتظمة خلال اليوم ومستوى الإنتاج، في حين أن فترات الراحة اليومية هذه يمكن أن تدفع نحو مواصلة العمل على المدى القصير، فمن

## يعطي دفعة لتحقيق المزيد 65.7% يعترفون بأهمية الاحتفال بالنجاحات

26.7% يربطونه بحسب تقييم الهدف المتحقق

هل تعترف بأهمية الاحتفال بتحقيق النجاحات؟



في تطوير المصحة الشخصية والمهارات المهنية، في تقرير «Mind Tools» بالبحث عن وقت للتفكير فيما حققته المؤسسة كجزء من تحديد الأهداف، فهذا يمكن أن يعزز من الشعور بالاستقلالية والإتقان. وأشارت إلى أنه يمكن أن تكون الهدية الاحتفالية مكافأة نقدية لمرة واحدة، أو مكافأة غير نقدية، مثل هدية بيع بالتجزئة. غالبًا ما يكون المال هو المكافأة الأكثر شيوعًا، لكن لا بد من التفكير جيدًا في كيفية إدراك الموظفين الآخرين لها، ويجب أن يتم تعويض بعض أعضاء الفريق بمكافآت نقدية، أو تنظيم يوم خارج الفريق مثل رحلة إلى السينما أو تناول وجبة في مطعم أو حضور حدث رياضي، أو حتى يوم من الأنشطة الخارجية، وكل هذه طرق شائعة للاحتفال.

**العمل كفريق ودعم  
الموظفين الجدد  
يستحق الثناء  
التفكير فيما تم  
تحقيقه جزء من  
تحديد الأهداف**

للاحتفال إلا أنها تستحق التقدير أيضًا، على سبيل المثال العمل معًا كفريق لتفادي الأزمة أو تعلم وتطبيق مهارة جديدة أو دعم الموظفين الجدد، حتى شيء بسيط مثل العمل الجيد المستحق بهدوء يمكن أن يستحق الاحتفال. لكن الفرق الواضح من نفسها لا تقتفي بما حققته، والاعتراف بإنجازاتهم والاحتفال بها هو جزء من بناء فريق فعال يسعى بنشاط إلى تحسين النتائج والأداء. وأشار تقرير «Mind Tools» إلى ضرورة التفكير مليًا في تفضيلات زملاء العمل وشخصياتهم وديناميكيات الفريق قبل إقامة أي احتفال، على سبيل المثال، إذا كان الشخص المعني انطوائيًا، فقد لا يرغب في الوضوف وإلقاء خطاب، أو تلقي هدية أمام زملائه. كما أوصت الشركة الأمريكية المتخصصة

في جذب أفضل المواهب. وأكدت أن الاحتفال بالإنجاز بالطريقة الصحيحة من المحتمل أن يزيد الثقة والتحفيز، مما يؤدي إلى وجود فرق أكثر سعادة وإنتاجية، أما الاحتفال بطريقة غير عادلة أو غير مناسبة فهناك خطر أن تضع الروح المعنوية والتفاني. يمكن أيضًا أن تصبح سمعة الاحتفال بالمكاسب والجهود ركيزة أساسية للعلامة التجارية لمناصب العمل، مما يساعد المؤسسة على جذب المواهب والاحتفاظ بها. وعندما يتم التفكير في إنجاز ما، فإنه يتم الميل إلى تصور شيء خارج عن المألوف، مثل تجاوز الأهداف، أو تحقيق صفقة بيع كبيرة، أو تحقيق إنجاز مشروع. ولكن السلوكيات الأخرى الأقل قابلية

**دراسة: الاحتفال  
يزيد الثقة  
والتحفيز..  
وإظهار التقدير  
يعزز سمعة  
المؤسسات**

يرى 69 صوتًا وينسبة 65.7% من المشاركين في استبيان جريدة حابي، أهمية الاحتفال بتحقيق النجاحات، لأنه يعطي دفعة جديدة لتحقيق نجاحات أخرى، بينما ذهب 28 مشاركًا وينسبة 26.7% إلى أن ذلك يكون بحسب تقييم الهدف المتحقق، فيما اعتبرت 8 أصوات وينسبة 7.6% أنه ليس ضروريًا لأنه يترتب عليه الشعور بالارتياح وعدم الرغبة في تحقيق إنجاز جديد. كشف تقرير «Mind Tools» وهي شركة أمريكية متخصصة في تطوير المصحة الشخصية والمهارات المهنية، أن الاحتفال يحدث بارز مثل الذكرى السنوية أو عيد ميلاد أو مجموعة رائعة من الإنجازات يعزز ثقة العمال ويزيد من دوافعهم، كما يمكن أن يؤدي إظهار التقدير أيضًا إلى تعزيز سمعة المؤسسة، وتحسين الاحتفاظ بها، والمساعدة

بنك البركة  
alBaraka Bank

ازدهار

تمويل المشروعات  
الصغيرة والمتوسطة  
من بنك البركة

كبر مشروعك بتمويل يصل  
إلى 10 مليون في  
14 يوم بأسرع إجراءات

مليون

albaraka.com.eg

19373

رقم التسجيل الضريبي ٢٠٤٤٨-١-٤٠٩

74.3% في استبيان صحيفة «حابي»

## فكرة الفشل واردة ولا نخجل من الاعتراف بها

78 مشاركًا يستفيدون من الوقوع في إعادة البناء

إلى أي مدى تقبل الاعتراف بفكرة الفشل؟

الفشل غير وارد في قاموسي

15

14.3%

واردة ولكن أفضل عدم الإفصاح عنها

12

11.4%

فكرة واردة ولا أخجل من الاعتراف بها

78

74.3%

الاختيارات

الأصوات

النسبة



وأن يشارك تجاربه السابقة، ولا يخاف من أن يظهر لموظفيه أنه فشل مثلهم تمامًا، وهذه ليست علامة ضعف بل علامة على القوة، ليثبت نفسه وللآخرين مقدار ما يمكنه المضي قدمًا لتحقيقه.

تذكر أن التغيير لن يحدث بين عشية وضحاها: لا بد أن يتخلى الشخص بالصبر ويواصل المحاولة، ويكون مثابرًا ويعمل على هدفه باستمرار وصقل الطريقة التي يفعل بها الأشياء، إنما الحياة عملية تعلم، التركيز على التدريب المؤسسي وفرص التعلم: يمكن للرئيس عقد ورش عمل، ومناقشة سبب عدم نجاح شيء ما، والتعمق في أسباب الفشل واستكشاف المشاعر السلبية التي غالبًا ما تترافق مع الفشل، ويركز على طرق التعامل مع الإخفاقات والدروس التي يمكن تعلمها، وكيف يمكن للناس المضي قدمًا من أجل التطور المهني.

شجع الإبداع وادعم موظفيك عندما تسوء الأمور: يجب أن تدور ورش العمل المذكورة أعلاه أيضًا حول إرسال رسالة مفادها أنه يشجع الابتكار والتجريب في مكان العمل، إذ يخشى الكثير من الناس تجربة أشياء جديدة خوفًا من الفشل، لكن يجب تشجيع روح المبادرة، رغم أن كل فكرة لن تكون ناجحة، وهذا بشكل عام ولكن الحياة، ولا أحد يعرف ما إذا كان شيء ما سينجح حتى يقوم بتجربته. ويعرف أفضل القادة هذا ولا يخشون دعم فريقهم، الأمر الذي بدوره يمكن أن يمنحهم الثقة لمواصلة تجربة أشياء جديدة، وتقديم الأفكار إلى الطاولة والسعي دائمًا لبذل قصارى جهدهم. وقالت مجلة هارفارد بزنس ريفيو الأمريكية، إن حكمة التعلم من الفشل أمر لا جدال فيه، من المهم أن تتعلم من الفشل لأنه يقربنا خطوة واحدة للوصول إلى النجاح.

وكشفت المجلة، أن واحدًا من كل أربعة رواد أعمال يفشل في أعماله قبل أن ينجح.

11.4% من مجتمع الأعمال يفضلون الاعتراف بالفشل وعدم الإفصاح عنها

12 صوتًا يتوقعون تراجع وتيرة العمل بسبب تناقل المخاوف من الفشل سريعًا

معلومات غير صحيحة دفعته إلى اتخاذ القرارات التي تم تنفيذها، إنه يحدث لأفضل منا، وقد حدث عدة مرات في الحياة المهنية لأكثر قيادات الأعمال في العالم، وكثير من الشركات بنيت على أساس الإصرار والعزيمة بعد الفشل. ويمجرد أن يرى الناس الدرس الذي يجب أن يتعلموه في كل فشل، ينبغي تقديمهم أفضل ما لديهم، للوقوف والمحاولة مرة أخرى، بالطبع قد يكون هذا محطًا للأعصاب في البداية، لكن يجب ألا يدع الشخص الخوف من الفشل يمنعه من تحقيق أحلامه، لأن هذا لن يؤدي إلا إلى الأفكار السلبية، وعدم تحقيق الذات والفشل في المستقبل، والأمر متروك لكل رئيس عمل لإنشاء ثقافته وتقبل الفشل وتشجيع الموظفين على احتضانه والتعلم منه من خلال عدة طرق أولها:

تحلى بالشفافية بشأن أخطائك: إن أهم طريقة لإنشاء ثقافة تحضن الفشل هي أن يكون رئيسًا منفتحًا بشأن إخفاقاته

الخوف من الفشل أسوأ، فلا بد من تعلم كيفية التعامل مع هذه المشاعر ومواجهتها وجها لوجه، الأمر الذي يعد الخطوة الأولى نحو علاقة صحية مع الفشل. وأكدت أن الفشل قد يكون شيئًا جيدًا حينما يدفع الشخص إلى التراجع خطوة إلى الوراء والانفصال عن الموقف، ويتبع الأفكار والمعتقدات التي كانت لديه في الوقت الذي تم فيه ارتكاب الخطأ، ولينظر ليري أين أخطأ، ويحاول أن يسأل نفسه لماذا اتخذت القرارات التي اتخذتها وما الذي يمكنه فعله بشكل مختلف في المرة المقبلة. ويمجرد تحديد الأسباب الكامنة وراء الفشل، يمكن وضع خطة عمل للمضي قدمًا بشكل إيجابي والحصول على النتائج التي يريدها مع تجنب ارتكاب تكرار الأخطاء.

ولا بد أن يدرك الشخص أن الفشل ليس انعكاسًا له، إنما هو مجرد نتيجة موقف، حدث بسبب اعتقاد خطأ أو

14.3% انحازوا إلى عدم ورود فكرة الفشل في قاموس العمل العواقب أبرز أسباب الرفض

أكد 74.3% من المشاركين في استبيان جريدة حابي بمناسبة مرور خمس سنوات على تأسيسها تحت عنوان المؤثرين، أن فكرة الفشل واردة في قاموسه مجال عملهم ولا يخجلون من الاعتراف بها. وتعد فكرة الفشل شيئًا يطارد أغلب المشاريع الموجودة في السوق سواء بسبب عوامل معتادة أو أزمات مفاجئة، لديها سلاح ذو حدين الأول إيجابي يساعد على إعادة البناء أو سلبي يسبب الاكتئاب، لذا رأى 78 من الأصوات المشاركة في الاستبيان أن تكون فكرة الفشل واردة ويُعترف بها.

واتجه 14.3% من المشاركين في استبيان «حابي» أن تكون فكرة الفشل غير واردة في قاموس العمل لدى الفرد. ورأى 15 مشاركًا أن وضع الفشل ضمن العوامل الوارد حدوثها أثناء رحلة العمل، قد تؤثر سلبًا أكثر من تأثيرها الإيجابي، فالخوف من الفشل قد يؤدي إلى التراجع عن الخطط بسبب نسب المخاطر. وفضلت النسبة الصغرى من الاستبيان والمتمثلة نحو 11.4% من المشاركين لمجتمع الأعمال أن تكون فكرة الفشل واردة ولكن يجب عدم الإفصاح عنها. وأرجع 12 صوتًا من المشاركين تفضيلهم عدم الإفصاح عن الإيمان بفكرة الفشل، إلى أهمية عدم تناقل المخاوف وانتشارها سريعًا داخل المؤسسة، ما يبطئ وتيرة إنتاجها. مجلة فوربس الأمريكية، قالت إن الجميع يعاني نكسات وهزائم مؤقتة، والفشل جزء من الحياة المهنية، ومن النادر النجاح دون الفشل في البداية، فلماذا يتم التعامل مع الفشل على أنه شيء يخجل منه الكثيرون، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمل؟ وعندما تسوء الأمور يكون رد فعل كثير من الناس هو توجيه أصابع اللوم للآخرين بدلًا من قبول المسؤولية أو النظر إلى أفعالهم ومحاولة تصحيحها.

وأشارت إلى أن الناس لا يخافون من مجرد الفشل في العمل ولكنهم يخشون العواقب، فلماذا زادت المسؤولية، أصبح

بنسبة 70.5% من إجمالي المشاركين

## الغالبية لا تؤمن بالقيادة المنفردة برأيه للنهوض بالشركة

10.5% يطبقونها في أعمالهم ويدعمونها

هل تؤمن بفكرة الرئيس العبقري القادر بأفكاره ورأيه المنفرد النهوض بالشركة؟

لا ولكن

7

6.7%

لا ولأعمل بها

74

70.5%

نعم ولكن لا أعمل بها

13

12.4%

نعم وأعمل بها

11

10.5%

الاختيارات

الأصوات

النسبة



إشراك القادة فريقهم في اتخاذ القرارات يبني مهاراتهم القيادية

التنافسية تتطلب العمل مع رؤساء عمل عابرة

آرائهم حول تأثير التغيير المقترح، بما في ذلك أي تأثير على مسؤوليات الأسرة والرعائية.

وتتطلب بنود الاستشارة عمومًا التشاور، بحيث لو قرر صاحب العمل إدخال تغييرات كبيرة في الإنتاج أو البرمجية أو التنظيم أو الهيكل أو التكنولوجيا، فمن المحتمل أن تؤثر بشكل كبير على الموظفين. وأوضحت المجلة أن القيادة الاستشارية هي أسلوب يستهدف بناء الفريق ويستخدم مهارات الآخرين لوضع الخطط واتخاذ القرارات، إذ يتشاور القادة مع فريقهم للحصول على اقتراحاتهم وآرائهم لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة وإستراتيجية.

وطرحت المجلة مثالاً على ذلك، إذا احتاجت الشركة إلى اتخاذ قرار بشأن الإنتاج، فسيتشاور المدير مع قسم الهندسة نظرًا لأنهم يشاركون في عملية الإنتاج ويمكنهم تقديم مدخلات عالية الجودة. وتشمل القيادة الاستشارية أساسية الأشخاص الذين يواجهون صعوبة في العثور على أفكار لحل معين في عملية صنع القرار، قد يقوم القائد أيضًا بتضمين فريقه في عملية صنع القرار فقط، للاستماع إلى وجهات نظر مختلفة، إذ إن وجود وجهات نظر مختلفة يساعدهم على اتخاذ قرارات إستراتيجية أكثر مما كانوا سيتخذونها بأنفسهم، عندما يُشرك القادة فريقهم في العملية، فإن ذلك يساعد أيضًا فريقهم على بناء مهاراتهم القيادية وصنع القرار.

الاستشارة في علاقات العمل تساعد على صنع القرار

القيادة الاستشارية تستهدف بناء مهارات الفريق لوضع الخطط الإستراتيجية

إجراء التشاور غير المباشر مع ممثلي الموظفين في مجموعة معدة رسميًا مثل لجنة استشارية مشتركة مكونة من مديرين وممثلين عن الموظفين يعملون على تعزيز الممارسات الجيدة في طريقة إدارة المنظمة. كما أشارت «هارفارد بزنس ريفيو» إلى أن أصحاب العمل الذين يتخذون نهجًا استشاريًا وتعاونيًا لا يزال لديهم الحق في اتخاذ القرار النهائي بشأن كيفية إدارة أعمالهم، والموظفون الذين لديهم الفرصة ليكونوا جزءًا من العملية هم أكثر عرضة لقبول التغيير، وأقل عرضة للشعور بالقلق أو الخوف، فيمكن أن تؤدي استشارتك بشأن القرارات المهمة في مكان العمل إلى تحسين تفاعل الموظف مع عمله. ويجب تزويد الموظفين وممثلهم بمعلومات حول التغيير المقترح، من خلال دعوة الموظفين وممثلهم لإبداء

فريق العمل تدعم الموظفين، لأنها تمكن الإدارة من فهم الأسباب الكامنة وراء المقترحات، وتتاح لهم الفرصة لإبداء آرائهم عنها. كما أوضحت المجلة أن الطريقة التي يتشاور بها أصحاب العمل مع الموظفين، تختلف اعتمادًا على المنظمة والقضية أو التغييرات التي يريد صاحب العمل التفاوض بشأنها. ونوهت المجلة أيضًا بأنه يمكن أن تصبح الاستشارة جزءًا مهمًا من عمليات الإدارة اليومية لصاحب العمل، كما يمكن لأصحاب العمل التشاور مباشرة مع الموظفين وكذلك بشكل غير مباشر من خلال ممثلي الموظفين. ويمكن أن تأخذ الاستشارة المباشرة عددًا من الأشكال، والتي منها المناقشات غير الرسمية مع الموظفين الأفراد، أو اجتماعات أو ندوات جماعية رسمية، وترى المجلة الأمريكية أنه من الأفضل

صوت 70.5% من المشاركين في الاستبيان الاحتفالي بمناسبة مرور خمس سنوات على تأسيس جريدة حابي، بعدد أصوات 74 من أصل 105 مشاركين في استطلاع الرأي، على أنهم لا يؤمنون بفكرة الرئيس العبقري القادر بأفكاره ورأيه المنفرد على النهوض بالشركة.

فيما يؤمن 13 مشاركًا يمثلون 12.4%، بهذه الفكرة ولكن لا يعملون بها، بينما قال 11 مشاركًا ونسبة 10.5% إنهم يدعمون هذه الفكرة وأيضًا يطبقونها في مجال عملهم. في حين أشارت 7 أصوات يشكلون 6.7% إلى أنهم لا يؤمنون بفكرة الرئيس العبقري المنفرد برأيه بالنهوض بالشركة ولكن يعملون بهذه الفكرة. مجلة هارفارد بزنس ريفيو الأمريكية، قالت إن العمل مع رؤساء عمل عابرة هو ما يجب أن تتعلمه الشركات إذا أرادت البقاء على قيد الحياة في بيئة القرن الحادي والعشرين، فالتنافسية لا ترحم، وأشار المجلة إلى أن أخذ رأي فريق العمل مهم عند التعامل مع التغييرات في ممارسات العمل والإجراءات والسياسات وتغييرات العقود، واتخاذ القرارات حول مستقبل المنظمة.

وأكدت هارفارد بزنس ريفيو أن الاستشارة في علاقات العمل جيدة؛ لأنها تشمل الموظفين وممثلهم في عملية صنع القرار، ويمكن أن تؤدي إلى قرارات أفضل كما قد تزيد من فرص فهم الموظفين والموافقة على التغييرات المقترحة. غير أن التشاور يعد مطلبًا قانونيًا، يمكن أن يساعد عمل الاستشارة جزءًا من الإجراءات العادية للمنظمة في تلبية هذا المطلب عند الحاجة. وأكدت المجلة الأمريكية أن استشارة



بنسبة 63.8%.. و10.5% يرجحون تأثيرًا سلبيًا

# أكثر من نصف المشاركين يرون المساهمة في الشأن العام إيجابية على المسار المهني

25.7% يحدونها غير مؤثرة

وذكرت المنصة أنه يمكن التأكد من أن المشروع يعمل بسلاسة واستخدام الميزانية بشكل فعال، كما يمكن تحديد الشكاوى والاحتياجات التي قد تعيق مبادرات الشركة، ومعالجتها، والاهتمام بها عند وضع الإستراتيجية وتحديد الموارد والميزانية.

وأوضحت أن أفراد المجتمع يتمتعون بمعرفة عميقة لمنظمتهم المحلية، إضافة إلى رؤية علمية وتقنية وتاريخية وثقافية، وعندما يتم تبادل وجهات النظر هذه بين جميع الأطراف ودمجها في عملية صنع القرار، يصبح صانعو القرار العامون أكثر دراية وثقة وقدرة على تلبية جميع الاحتياجات.

غير أن زيادة ثقة المجتمع في المنظمات والحكومة تسمح باتخاذ قرارات عامة أفضل، عبر إقامة علاقات تواصلية بين المؤسسات والمجتمع، ويمكن ذلك من تحسين استيعاب الخدمات، ما يشعر الناس بأنهم لعبوا دورهم في النتائج الإيجابية.

## المشاركة المجتمعية تتير بصيرة صانعي القرار نحو مستقبل أفضل

المحلية والشركات والمقيمين والمجتمعات، ويمكن تعميق الديمقراطية وضمان أن يكون للناس رأي في القرارات التي تؤثر على حياتهم اليومية.

كما يمكن أن تساعد مشاركة المجتمع في تحديد العوائق التي قد تؤدي بخلاف ذلك إلى تفويت الأثر الزمنية وتكاليف المشروع الذي تديره الشركة، من خلال إجراء مسح مستمر لاحتياجات المجتمع وأولوياته وأصحاب المصلحة الرئيسيين.

والدوافع والإقناع للتحديث، وسيمنح ذلك صانع القرار الفهم المتوازي لوجهات نظر المجتمع ويعزز قيمة القرار النهائي.

ولفتت منصة Social Pinpoint إلى أن إشراك المجتمع يزيد الشفافية، إذ تعد المشاركة المجتمعية عملية عامة تجعل صانعي القرار مسؤولين. غير أن المجتمع يستحق أن تكون لديه شفافية في عملية صنع القرار ويجب أن يشعر أنه تم أخذ مدخلاتهم في الاعتبار، كما أنه يمنح الأفراد في المجتمع الفرصة لفهم كيف يجب تلبية منظور أو حاجة مختلفة عن منظورهم ومنحهم فهماً وقبولاً أفضل للقرار النهائي أو النتيجة.

وأكدت المنصة معرفة جميع الأفكار والمدخلات التي تم تناولها بشكل عادل، إذ إن إدماجها يمكن أن يحسن بشكل كبير من المشاعر العامة حول المبادرة التي تقودها، من خلال إشراك جميع أصحاب المصلحة في مشاريع السياسة العامة، والحكومات والمنظمات

يرى 67 مشاركاً في استبيان صحيفة حابي بمناسبة مرور خمس سنوات على تأسيسها، يمثلون نحو 63.8% أن المشاركة في الشأن العام تؤثر إيجاباً في المسار المهني، إلى حد كبير.

فيما رأى 27 صوتاً يشكلون 25.7% من إجمالي المشاركين، أنها غير مؤثرة، في حين رجح 11 مشاركاً يمثلون 10.5% أنها مؤثرة سلبياً.

قالت «Social Pinpoint»، وهي منصة أمريكية شاملة عبر الإنترنت تسهل فرص المشاركة الهادفة، إن المشاركة المجتمعية ليست طريقاً ذا اتجاه واحد، ولم تعد تتعلق بنشر المعلومات وأخبار الأشخاص بما يتم فعله في مجتمعهم، إنما هي حوار مستمر بين صانعي القرار وأصحاب المصلحة.

وأضافت المنصة أنه بالمشاركة في محادثة يقودها المجتمع، يحصل صانعو القرار على فهم ما يحبه الناس أو يكرهونه في مجتمعهم والمبادرات التي يمكن أن تؤثر عليه، ويمكن رسم صورة أفضل بكثير لاحتياجات وتطلعات المجتمع المحلي، وتصميم مشاريع تحويلية جذابة.

وأشارت إلى أنه عند فهم وجهة نظر المجتمع، يمكن تحديد المبادرات والتواصل معه بطريقة تلائم الهدف وتتوافق مع الأولويات القصوى للجمهور.

وأكدت المنصة الأمريكية أن وجهات النظر المتنوعة تمكن من صنع القرار، فلا بد من جمع المدخلات على المبادرات المجتمعية من مجموعة متنوعة وتمثيلية في المجتمع، فعندما تفرم مشروعات المشاركة بمدخلات من أصحاب الأصوات الأعلى أو أصحاب الرأي الأقوى، فإن النتائج تكون مفيدة فقط لمجموعة واحدة ويمكن أن تكون ضارة بالمجتمع ككل.

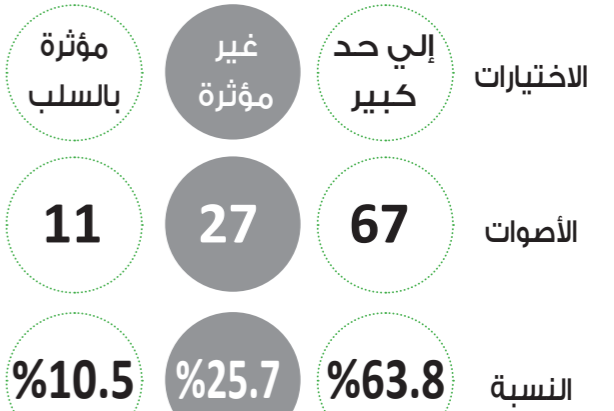
ونوهت بأنه من دون السماح ببيت مجموعة متنوعة من وجهات النظر، يمكن لأصحاب القرار التأثير بأعلى الأصوات ووضع تركيزهم في المجالات الخطأ، فلا بد من البحث عن الأصوات المهمشة أو التي تم التغاضي عنها، وأن توجد سبيلاً للناس من جميع الخلفيات

## إشراك المجتمع في المبادرات يزيد الشفافية

فهم وجهات نظر  
الجمهور يسهل التوافق  
مع الأولويات القصوى

مشاركة الأفراد تساعد  
في تحديد العوائق  
ومعالجتها

إلى أي مدى ترى أن المشاركة  
في الشأن العام يمكن أن  
تكون مؤثرة بالإيجاب في  
المسار المهني؟



Orascom Investment Holding

Transforming investment opportunities  
into market-leading businesses

ORASCOM  
INVESTMENT

Orascom Investment Holding, can trace its roots back to Orascom Telecom Holding, the region's most successful telecoms investor and operator established in 1997. Today, OIH has diversified its portfolio and positioned itself as an investment vehicle in Africa, targeting sectors where it sees opportunities for high growth, transformation, and community impact. Throughout its history, OIH has demonstrated the ability to identify unique opportunities and to turn them into market-leading, global businesses through its operational management expertise.

www.orascomih.com

الرقم الضريبي 381-382-079

Every business, we invest in, we believe in.





بأصوات 84.8%

## أفكار التوسع تسيطر علي مجتمع الأعمال

الخطط الجديدة تسهم في التغلب على تداعيات التحديات الاقتصادية

إلى منصب أقر أقل بالساعة في الأعمال الصغيرة أو المنطقة التي تستمتع بها. وسبب آخر يفكر فيه بعض الناس في تغيير مهنتهم هو الرغبة في بدء عمل تجاري صغير أو مستقل، بعد العمل والادخار، وسداد الديون، وتربية الأسرة، فإن التحدي المتمثل في مشروع تجاري جديد يروق للكثيرين، ويمكن أن يكون فرصة لهدف متجدد، والتعبير عن المواهب الفريدة أو الابتكار. وهناك اعتبارات مهمة للتأكد من أن التخطيط للتقاعد الخاص يظل قويًا ومدعومًا خلال كل تغيير ومرحلة، قد يستغرق الأمر وقتًا للوقوف على قدميه مرة أخرى إذا تم تسريعه أو اضطر إلى التوقف عن العمل لأسباب أخرى خارجة عن إرادته. في هذه المرحلة من حياة المهنية، من المحتمل أن يكون إنشاء درجة من الفهم والمهارات والنصائح والحيل وأفضل الممارسات والمعرفة العامة حول تجارب قد تستحق شيئًا ما في السوق المفتوحة، ورغم الإجهاد، فإن كون الشخص عاطلاً عن العمل في وقت لاحق من الحياة له ميزة السماح بالنظر إلى القرارات بتركيز أكثر وضوحًا. هناك أيضًا التكاليف، الوقت، المال، المرتبطة بالانتقال إلى مهنة جديدة، مثل الالتحاق بالمدرسة أو العثور على مستثمرين أو تكوين عملاء، وتشير الدراسة إلى أن البحث عن وظيفة يمكن أن يستغرق من ثلاثة إلى ستة أشهر، لكن التغيير الوظيفي يمكن أن يستغرق وقتًا أطول بكثير من ذلك اعتمادًا على المكان الذي تبدأ منه وما هو مطلوب في المجال من حيث الشهادات. وفي دراسة للدكتور كايميز في تركيا بعنوان معرفة أثر ممارسة التدوير الوظيفي في مجال التحفيز ومدى تأثيره بشكل إيجابي على دافعية الأفراد في المؤسسة، وتضمنت نتائجها أن التدوير الوظيفي يؤثر على تحقيق التحفيز، ويسهم في خفض الرتبة في العمل وله تأثير مدرك على الدافعية، ويزيد من المهارة والمعرفة والقدرة التنافسية، ويصل الصفات الإدارية، ويؤدي ذلك إلى تطوير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد العاملين، وذلك بسبب نقلهم وتحريكهم لأكثر من منصب.

### أي من هذه الأفكار تراودك وتشغلك بصورة أكبر؟



**كسر الحواجز الروتينية وظهور قطاعات جديدة وراء التفكير في تغيير النشاط**

**4 من كل 10 أفراد يتقاعدون لأن لديهم الإمكانيات المالية**

أفراد الأسرة. ويشير الاستطلاع أيضًا إلى أن معظم العمال الحاليين يخططون إما للانتقال من العمل بدوام كامل إلى التقاعد وإما الاستمرار في العمل في بعض القدرات بعد التقاعد من حياتهم المهنية طويلة الأجل. وقرار التقاعد يتضمن حقائق تقليص حجم الشركات المحتمل أو مواجهة درجات متغيرة من الصحة والقدرة على مواصلة العمل على نفس المستوى في التخطيط للتقاعد، في الوقت نفسه. ومن المفيد التفكير في الأسباب التي قد تجعل الشخص يختار تغيير حياته المهنية أو تغيير طبيعة حياته العملية في المراحل المختلفة التي تسبق التقاعد، وقد تتضمن هذه الأسباب الرغبة في التفرغ واستكشاف مهارات أو اهتمامات مختلفة، أو أن تكون مرتبطة بحركة جغرافية، أو الرغبة في التحول من منصب راتب في شركة كبيرة

واتجهت 7 أصوات بنسبة 6.7% من المشاركين في الاستبيان إلى تغيير مجال العمل، لكسر الحواجز الروتينية التي قد تسبب تراجعًا في نشاطهم أو خططهم الاستثمارية، ومن أجل مواكبة التغييرات التي فرضتها الفترة الراهنة، والتي نتج عنها استحداث بعض القطاعات. وقالت مجلة هارفارد بزنس ريفيو الأمريكية، إنه يجب أن تكون السنوات العشر الأخيرة من الحياة المهنية لرواد الأعمال هي ذروتها. وكشف استطلاع وكالة التوظيف الأمريكية Apollo Technical أن حوالي نصف المتقاعدين يتقاعدون في وقت مبكر مما كان متوقعًا، ومن بين هؤلاء 4 من كل 10 يفعلون ذلك لأن لديهم الإمكانيات المالية. ويجبر الثلثان المتبقيان على التقاعد لأسباب مثل تقليص حجم الشركة، أو مشكلة صحية أو الإعاقة، أو الحاجة إلى رعاية

**9 أصوات تفضل التقاعد في الفترة الراهنة**

**6.7% من المشاركين تراودهم أفكار لتغيير مجال العمل حاليًا**

سيطرت فكرة التوسع على 84.8% من المشاركين في استبيان أجرته صحيفة "حابي" بمناسبة مرور خمس سنوات على تأسيسها، مع 100 شخصية من مجتمع الأعمال. وأكد 89 صوتًا من المشاركين أن التغييرات التي تحدث في السوق تجبر أن تكون فكرة التوسع هي الهدف أمام الشركات للتغلب على التحديات الاقتصادية وضمان الحفاظ على الملاءة المالية. ورأى 8.6%، والتي تمثل 9 أصوات من المشاركين في الاستبيان، أن وقت التقاعد قد حان، بعد رحلة طويلة من العمل داخل الكيانات المختلفة. تقول فكتوريا لويس، المستشارة المالية في مجموعة "سيكترم آي إف آي" في العاصمة الفرنسية باريس، "جميعنا نحلم بالتقاعد مبكرًا، وبيان يتقاضى راتبًا تقاعديًا رائعًا، ودون مواجهة أي هموم مالية في المستقبل. لكن يتعين عليك فقط أن تضع الخطة الصحيحة لذلك". ويعد متوسط سن التقاعد المبكر في الولايات المتحدة، عند 61 سنة، بحسب استطلاع لمؤسسة غالوب. أما في أستراليا، فتراوح متوسط سن التقاعد بين الرجال في السنوات الخمس الأخيرة ما بين 61.5 و63.3 سنة، وعند 59.6 سنة لدى النساء، بحسب المكتب الأسترالي للإحصاءات. ويتقاعد العامل العادي في اليابان في سن 69.1، وفي لوكسمبورغ يعد متوسط سن التقاعد 57.6 سنة، بحسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومقرها باريس. وبناء على هذه المعدلات، يعتبر الخبراء الماليون سن التقاعد المبكر تحت 55 عامًا، وعادة ما يتراوح ذلك بين 50 و55 عامًا، لكن في بعض البلدان، كالهند على سبيل المثال، حيث يبلغ متوسط سن ولثي السكان 35 عامًا أو أقل من ذلك، فإن هؤلاء السكان العاملين من الشباب يطمحون إلى التقاعد في سن صغرى تتراوح بين 45 و50 عامًا، حسبما يقول لوفاي نافالاي، المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة للتخطيط المالي في بنغالور.

**البنك الزراعي المصري**  
Agricultural Bank of Egypt

راعي ارض مصر

**قدم على قرض زراعي بعائد 5% فقط**

**خد القرض .. إزرع الأرض احصد وبيع و إكسب .. وفي الأثر .. سد**

ABE.COM.EG | 19080

رقم التسجيل الضريبي: ٠١٥-٢٦-٢٠٠٠٠

**استمتع بمزايا تطبيق الموبايل البنكي BM Online الجديد كلياً في أي وقت وفي أي مكان**

- احجز دورك في الفرع وانت في مكانك
- احصل على خدمات البنك المختلفة مجاناً أو مخفضة إلى 50% من خلال التطبيق
- ادفع كل فواتيرك والتزاماتك الشهرية
- حوّل لأي حساب داخل أو خارج مصر
- حوّل للمحافظ الإلكترونية والبطاقات داخل مصر
- سدّد بطاقتك الائتمانية الخاصة بأي بنك

**أوفر** **أسهل** **أسرع**

**في أي وقت .. في أي مكان**

Download on the App Store | GET IT ON Google Play

رقم القرض: 200-005-316

تطبيق الشروط والأحكام

**19888**  
www.banquemisr.com

بنك مصر BANQUE MISR



أحمد رضوان  
رئيس التحرير  
والرئيس التنفيذي

ahmedradwan@hapijournal.com

## أيامنا الحلوة

وهو القطاع الذي نأمل أن يعبر تحديات هذه المرحلة ليكون في استطلاعات قادمة بين قادة الكيانات الكبرى، وأن يكونوا عوناً لأجيال جديدة تأتي من بعدهم.

قبل أن أختتم هذا المقال، وكما هي عادتنا منذ خروج حابي للنور، نتعهد بالحفاظ على سياستنا التحريرية التي يلخصها شعارنا «الالتزام بالتحقق»، وأن يظل الوقت الثمين للقارئ صوب أعيننا في كل ما نشره ونعرضه عبر مختلف قنواتنا وخدماتنا، وأن يكون المحتوى الرصين والمفيد هو المحرك الرئيسي لفريق التحرير، دون انزلاق وراء أي دوافع أخرى من شأنها التأثير على جودة المحتوى.

كما نتعهد بالاستمرار في تنويع وتطوير قائمة منتجاتنا وخدماتنا لتبلي أو لا تبأول تطلعات قرائنا ممن منحونا قفقتهم، ومهما كان حجم الجهد المبذول، فإنه يهون أمام ما نتلقاه من تفاعل وآراء تنعش وتشعل حماس فريق جريدة حابي، الذي لا يمل من تطوير أدواته وتحسين كفاءته، فله كل الشكر والتقدير.

تنتابني حيرة يشوبها جمل كبير كلما أردت شكر (ياسمين ورضوى)، أعجز عن إيجاد الكلمات التي تفي حقهما، هما رتتا هذا المكان، وقلبه النابض، وشعلة حماسه، هما طاقتة ومحركه، وروحته الجميلة، وأيامه الحلوة.

طالع... 25

قرع جرس بدء تداول البورصة في يوم تأسيس حابي.. لحظة تاريخية لا تنسى

بين أيدي قراء حابي الأعزاء في هذا العدد خلاصة أكثر من مائة رحلة أخرى

نتعهد بالحفاظ على سياستنا التحريرية التي يلخصها شعارنا «الالتزام بالتحقق»

خلاصة المسيرة المهنية. هكذا تشابكت رحلتنا في هذا العدد مع عشرات الرحلات، لا أخفي استمتاعنا الكبير في مختلف مراحل إعداد هذا الاستطلاع، واعتقد أن نتائجه ستكون مفيدة إلى حد كبير لنا ولجمهور قرائنا الأعزاء. ولم نتجاهل وسط هذا الزخم، أن نفتتح ملفاً واسعاً، يرصد تحديات رواد الأعمال وأصحاب الشركات الناشئة،

للنور وانعقاد مؤتمرها السنوي الأول في أبريل 2018، وكان الأيام جددت شبابها لتعيد إلينا في عيد الاحتفال مشاعر لحظة بداية الرحلة.

اخترنا لهذا العدد الاحتفالي التذكري عنوان «الرحلة»، ليعبر ليس فقط عن 5 سنوات مضت، وإنما عن أضعاف هذا العدد من التجارب والخبرات والصعوبات والتحديات والتجارات والإخفاقات. رحلة تسعد بها ويكل تفاصيلها.

وإذا كان عنوان الرحلة معبراً في جانب منه عن أيام وتجارب مؤسسي جريدة حابي، فإن هذا لا يمكن أن يكون كافياً لأرضاء شغفتنا الصحفي، لذا، فبين أيدي قراء حابي الأعزاء خلاصة أكثر من مائة رحلة أخرى، خاضتها نخبة من قادة مجتمع الأعمال ورؤساء الشركات والبنوك، وأيضاً المسؤولين السابقين، ممن تتمتع تجاربهم بالثراء والتأثير.

15 سؤالاً تم طرحها في استطلاع موسع، حاولنا من خلالها استخلاص حصاد الستين، بدءاً من مدى الاستفادة من المحصلة التعليمية في مجال العمل، وفكرة تغيير المسار المهني، والشعور بالرضا بعد إنجاز المهام المطلوبة، وأسلوب مكافأة الموظفين، والتشايك مع قضايا الشأن العام، ودرجة الاهتمام بالعائلة، ووصولاً إلى مدى تقبل فكرة الفشل والاعتراف بها. وينتهي استطلاع الرأي الذي حصد نصيب الأسد من صفحات هذا العدد، بتقديم 3 نصائح من كل مشارك تمثل

تمام الرضا أن تخلد حلاوة الأيام في الوجدان وتمحى مرارتها

تغمرنني سعادة كبيرة تأتي إلا أن أصدح بها ومحبة لا تشوبها ذرة ضيق من أحد

اليوم تضم مؤسسة حابي 6 منتجات رئيسية وفي سبيلنا إلى إطلاق السابع

ورضوى إبراهيم مدير التحرير والشريك المؤسس، وأمنية إبراهيم نائب مدير التحرير، والعبد لله، في قرع جرس بداية جلسة تداول البورصة المصرية، في يوم عيدنا السنوي الخامس، على غرار كبرى المؤسسات الصحفية العالمية. تلك اللحظة التي غمرتنا فيها جميع ألوان السعادة والرضا، لم تكن أقل بهجة من لحظة خروج جريدة حابي

بحمد الله، مرت 5 سنوات على صدور العدد الأول من جريدة حابي. أشعر أحياناً أنها سنة واحدة، وحين تخطفني ذكرياتها، أسبح وكأنها جل عمري، أعيش المرء عمراً واحداً؟ تمام الرضا أن تخلد حلاوة الأيام في الوجدان، وتمحى مرارتها. «يا صحابي يا أهلي يا جبراني أنا عاوز أأخدكوا في أحضاني... أغلب الظن أنني أعيش هذه الحالة، أؤمن أن تعاقب الأيام بين حلو ومر هي سنة هذا الكون، لكن.. تغمرنني سعادة كبيرة تأتي إلا أن أصدح بها، ومحبة لا تشوبها ذرة ضيق من أحد، وذكرة لا تسكنها إلا الأيام الحلوة.

قبل 5 سنوات، بدأنا رحلة جريدة حابي ونحن لا نملك من متطلباتها إلا الحلم، واليوم تضم مؤسسة حابي 6 منتجات رئيسية هي: جريدة حابي - بوابة حابي - نشرة حابي - مؤتمر حابي السنوي - صالون حابي - حابي بودكاست، وفي سبيلنا إلى إطلاق المنتج السابع.

نواصل بهذا العدد التذكري احتفالنا بعيدنا الخامس، الذي بدأنا بلحظة تاريخية في عمر جريدة حابي وعمر الصحافة الاقتصادية والإعلام المصري على وجه العموم، حينما ألهمنا الله بالسعي نحو الاحتفاء بأسلوب مختلف عما هو معتاد، فشارك فريق مؤسسي جريدة حابي والذي يضم ياسمين منير مديرة التحرير والشريك المؤسس،

# دومتي

## دايماً دومتني



SILVERSANDS  
NORTH COAST



SOLANA®  
BY ORA



SOLANA BY ORA



SOLANA BY ORA



SILVERSANDS NORTH COAST



ZED EL SHEIKH ZAYED



ZED EAST



PYRAMID HILLS

د. ماهر عشم



رئيس شركة كومتركس للتجارة الإلكترونية

## قواعد جديدة

عليها للنمو المنتظم بعد ذلك. 5- ابدأ حتى لو لم تكن البداية مثالية فأحدى كبرى شركات التمويل الاستهلاكي الموجودة حالياً بدأت ببرامج بها عيوب ثم غيرتها لاحقاً، وبذلك تمكنت من التواجد بالسوق بسرعة. 6- كن مثابراً ولا تستسلم للأبواب المغلقة بسرعة، فالمثابرة مفتاح النجاح والمكاسب السريعة نادرة الوجود. 7- زيادة الأعمال باتت تحتاج إلى أفكار نابغة من احتياج، ونجاحها يتطلب التخطيط المالي السليم والاستدامة المالية والنمو منطلقاً من الأرباح المحققة وليس دون دورات زيادة رؤوس الأموال دون تحقيق أرباح.

كلما قل زمن حرق رأس المال وتحقيق إيراد على الأقل يماثل المتصرف تحققت الاستدامة وتوقف الاحتياج لاستثمارات خارجية. لذلك فالتخطيط المالي الواقعي والسليم غاية في الأهمية. 3- الربحية أولاً وسريعاً: كلما تحوت الشركة للربحية في مراحل أولية لتمكنت من النمو معتمدة على إعادة استثمار الأرباح المحققة بدلاً من زيادة رأس المال والتضحية بحصص الملكية. 4- ابدأ صغيراً ثم توسع: بدأت أمازون كمتجر للكتب ونجحت ثم نمت إلى أن وصلت إلى صورتها وحجمها الحاليين. البداية بمنظور متخصص يساعد على التحول للربحية بسرعة والارتكاز

السنة الثانية ولكن كان الرهان على تلك الشركة العاشرة التي إن وقع الاستثمار بها عوض الصندوق عن الخسائر الأخرى. تغيرت قواعد اللعبة بعد سلسلة من لطمات اقتصادية متتالية أفقدت تلك الصناديق روح المغامرة وصار من الصعب جدا إقناع تلك الصناديق بالاستثمار، وفي السطور التالية بعض النصائح لرواد الأعمال للبقاء في الملعب. 1- فكرة يحتاجها المستهلك؛ لم تعد الشركات تستثمر في أفكار جذابة لا يمكن تحولها لمبيعات في المدى القصير، بل أفكار نابغة من احتياج حقيقي بالسوق وتسد فجوة حقيقية به. 2- الاستدامة المالية السريعة:

احتل حلم ريادة الأعمال محل الوظيفة لمعظم الطلاب الجامعيين في السنوات الأخيرة، وصات الرغبة في الثراء السريع تداعب الشباب أسوة بقصص كثيرة لرواد أعمال نجحوا في رصد ملايين الدولارات لمشروعاتهم. كانت شهية صناديق استثمار رأس المال المخاطر مفتوحة للتشارك بأي فكرة جذابة وبراقة واعدة. اتسمت تلك الاستثمارات بروح المغامرة ولا أباغ إن قلت أحياناً المقامرة إذ راهنت على نمو قيم المشروعات والتخارج على قيم أكبر طامحة بذلك إلى المكسب السريع بغض النظر عن إن كان المشروع واعداً بتحقيق الأرباح من عدمه. كانت 9 من كل 10 شركات تعجز عن إتمام

المنتدى الاقتصادي العالمي:

## 44% من مهارات العاملين ستكون بلا فائدة خلال 5 سنوات قادمة

### الأولوية القصوى للتدريب على مهارات التفكير التحليلي

أن فجوات المهارات وعدم القدرة على جذب المواهب أنها الحواجز الرئيسية التي تمنع تطوير الصناعة. واستجاب 48% من الشركات التي شملتها الدراسة لدعوات تطوير المواهب وعمليات الترويج لحذب أصحاب المهارات كمراسة تجارية رئيسية من خلال زيادة الأجور مما يؤدي إلى توافر المواهب وزيادة المهارات الفعالة. ذكرت الشركات محل الدراسة أن الاستثمار في التعلم والتدريب أثناء العمل يعد من الاستراتيجيات الأكثر شيوعاً لدى أصحاب العمل؛ لتقديم أهداف أعمال مؤسساتهم. وتوقع أربعة من كل خمسة من المجيبين عن الدراسة تنفيذ الاستثمار في التعليم والتدريب أثناء العمل خلال السنوات الخمس المقبلة، بينما قال 27% إن التدريب مسؤولية العمال، كما توقعوا رفض حلول التدريب الخارجية لصالح المبادرات التي تقودها الشركة.



نشر الموقع الرسمي للمنتدى الاقتصادي العالمي تقريراً حول مستقبل الوظائف 2023، حيث رصد أن 44% من مهارات العاملين في السنوات الخمس المقبلة، ما يعكس الأهمية المتزايدة للتدريب المستمر في مكان العمل لحل المشكلات المعقدة ومواكبة العصر. وأوضح أن ستة من كل 10 عمال سيحتاجون إلى التدريب في عام 2027، إذ ذكر أن الأولوية القصوى للتدريب على مهارات التفكير التحليلي الذي يمثل 10% من مبادرات التدريب في المتوسط، والأولوية الثانية لتطوير القوى العاملة وتعزيز التفكير الإبداعي، و8% من مبادرات تهدف إلى تحسين المهارات. عبر أصحاب العمل عن قلقهم في تطوير القوى العاملة الحالية لديهم، ومع ذلك، فهي أقل تساؤلاً فيما يتعلق بتوقعات المواهب المتوفرة خلال السنوات المقبلة، حيث ترى المنظمات

لسد فجوات المهارات والتعليم..

## مبادرة لإعداد مليار شخص لاقتصاد الغد

### منظمة التعاون: 1.1 مليار وظيفة معرضة للتغيير بشكل جذري في العقد المقبل

عامل ومتعلم بالغ. بالإضافة إلى ذلك سنتضع ثورة إعادة تشكيل المهارات التعليم في صميم الانعاش الاقتصادي من خلال تحديث أنظمة التدريس والتعليم حتى تقوم بإعداد طلاب اليوم بشكل فعال لاقتصاد الغد ومجتمع، يهدف هذا العمل إلى إفادة ما لا يقل عن 150 مليون طالب ومتعلم شاب بحلول عام 2024. منذ أن قام المنتدى بتقييم ثورة إعادة تشكيل المهارات في البحرين في عام 2020، على سبيل المثال، كان هناك أكثر من 50 نقطة اتصال بما في ذلك اجتماعات الخبراء ومجموعات التركيز واجتماعات اللجنة التوجيهية للمشاركة في إنشاء خطة عمل على المستوى القطري لسد فجوات المهارات. وبين عامي 2020 و 2021، أدى هذا التعاون إلى استعادة 1879 موظفاً من رفع المهارات وأكثر من 13400 باحث عن عمل يتمتعون بمهارات، بالإضافة إلى ذلك، تم الوصول إلى أكثر من 43000 طالب من خلال مشاريع الاستعداد للعمل. وتعمل الشركات العالمية الرائدة والمنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني والأكاديمية حالياً من خلال مركز الاقتصاد والمجتمع الجديد لتعزيز المناهج الجديدة للقدرة التنافسية؛ نشر التعليم والمهارات للقوى العاملة في المستقبل؛ بناء أجنحة جديدة مؤيدة للعمال ومؤيدة للأعمال التجارية للوظائف؛ ودمج المساواة والاندماج في الاقتصاد الجديد.



خلال تفعيل عدة مجالات: (أجنحة تمويل جديدة - تنشيط أدوات السياسة - معايير مبتكرة لقيادة الأعمال - القياسات والمقاييس الشاملة - آليات توصيل أسرع - محتوى جديد من المهارات). تهدف فجوات المهارات، من خلال سد فجوات المهارات، تهدف المبادرة إلى الوصول إلى ما لا يقل عن 300 مليون

وقام المنتدى ببناء منصة ثورة إعادة تشكيل المهارات حول نهج ثلاثي الأبعاد لإحداث تأثير ملموس، توفير الالتزامات والمشاركة في إنشاء الحلول وربط أصحاب المصلحة. تهدف الخطة إلى إحداث تأثير من

في العمل متساوياً، لذلك هناك حاجة إلى الاستثمار العاجل في رأس المال البشري لخلق عالم أكثر عدلاً من خلال ضمان منح الناس الفرصة لتحقيق إمكاناتهم وإزدهارهم. وتقدر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن 1.1 مليار وظيفة معرضة للتغيير بشكل جذري بواسطة التكنولوجيا في العقد المقبل، ويتوقع المنتدى صافياً إيجابياً عاماً بين نمو الوظائف وتراجعها، ومع ذلك إذا استمرت الاتجاهات الحالية فإن برامج التعلم التي مر عليها وقت طويل ستزيد من تقادم عدم تطابق المهارات في المستقبل. وذكر تقرير المنتدى، أنه تم استثمار 0.5% فقط من الناتج المحلي الإجمالي العالمي في التعلم مدى الحياة للبالغين، بينما يظهر بحث المنتدى الذي تم إجراؤه بالتعاون مع PwC أن الاستثمار في إعادة تشكيل مهارات القوى العاملة العالمية الحالية وصقلها لديه القدرة على تعزيز الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 6.5 تريليونات دولار بحلول عام 2030، بينما الاستثمار في التعليم الجاهز للمستقبل لجعل اليوم من أطفال المدارس يمكن أن يضيف 2.54 تريليون دولار خلال نفس الفترة.

أطلق المنتدى الاقتصادي العالمي مبادرة لإعادة تشكيل المهارات الخاصة للقوى العاملة العالمية لإعداد مليار شخص لاقتصاد الغد، حيث يقوم البرنامج الطموح بتعليم المهارات اللازمة لإثبات مستقبليهم الوظيفي، مثل تقنيات الذكاء الاصطناعي. وتعمل المبادرة من خلال شبكة متنامية من 32 وزيراً ملتزمًا في 16 دولة، حشدت ثورة إعادة تشكيل المهارات مجتمع أصحاب المصلحة المتعددين لأكثر من 350 منظمة. يشمل هذا المجتمع أعضاء الأعمال، وكبار مسؤولي التعلم، ومقدمي التعلم عبر الإنترنت، والنقابات العمالية، والمنظمات غير الحكومية، والممارسين التربويين، والمنظمات الخيرية، وتم إطلاق شركات التعليم والقطاعات العام والخاص تركز على التعليم والمهارات في بلدان مثل جنوب إفريقيا والبحرين وباكستان وكومبوديا، مع اقتصادات إضافية مثل فنلندا وسنغافورة تعمل كشركاء في المعرفة لتبادل أفضل الممارسات العالمية. ترتبط هذه الشبكة العالمية المتنامية من الاقتصادات المخصصة لسد فجوات المهارات والتعليم من خلال منصة ثورة إعادة تشكيل المهارات لزيادة جهود الآخرين ومشاركة الأساليب الفريدة والقابلة للتخصيص. يشكل التغيير التكنولوجي ووباء كوفيد 19 والتحول الأخضر مخاطر كبيرة على سبل عيش الناس، حيث يشير تقرير مستقبل الوظائف لعام 2020 إلى أنه بحلول عام 2025، سيكون الوقت الذي يقضيه البشر والآلات في المهام الحالية



المهندس حازم بركات رئيس شركة بي إنفستمنتس القابضة:

## دخول مجال البنوك الرقمية فور صدور اللائحة التنفيذية

احتياج الشركات المحلية لرأس المال أبرز أسباب اختراق قطاع الاستثمار المباشر



كشف رجل الأعمال المهندس حازم بركات، رئيس شركة بي إنفستمنتس القابضة، عن خلاصة رحلته المهنية وأهم المحطات والخبرات التي اكتسبها خلال مسيرته الطويلة بمجالتي الصناعة والاستثمار، في لقاء موسع مع "حابي بودكاست"، بأولى حلقات موسمه الأول - الرحلة.

تناول اللقاء مسيرة بركات منذ مرحلة التعليم وحتى توليه إحدى كبريات شركات صناعة التكييف في مصر، وصولاً إلى كواليس تحوله لمجال الاستثمار المباشر، وفلسفته في انتقاء الفرص واختيار التوقيت الأنسب للتخارج من الاستثمار.

وقدم بركات من خلال إجابته عن عدد كبير من الأسئلة، الكثير من التفاصيل المهمة والمفيدة لرواد الأعمال، وكذلك أهم التوصيات التي يقترحها لتحسين مناخ الاستثمار.

وأشار إلى أن احتياج الشركات المحلية لرأس المال كان من أبرز أسباب اختراق قطاع الاستثمار المباشر، مؤكداً توافر فرص جاذبة للغاية بقطاعات الصحة والتعليم والتجزئة والصناعات التصديرية.

كما أكد أهمية التخارج من الشركات في مرحلة معينة من عمر الاستثمار بهدف ضخ دماء جديدة تحافظ على استمرار النجاحات وتحسن مؤشرات النمو.

وأوصى بركات بضرورة تحديث النظرة الاستثمارية للقطاعات الاقتصادية بصورة مستمرة في ظل تغير خريطة الفرص الجاذبة بالسوق المحلية، مدلاً على ذلك بقرار اختراق شركته مجال الطاقة المتجددة على سبيل المثال، الأمر الذي كان مستبعداً تماماً حتى اعتمدت الحكومة المصرية سعر تعريفة جاذباً للمستثمرين.

وطالب بضرورة تعيين مسؤول مختص لإدارة ملف الاقتصاد يتولى إعداد الخطط اللازمة لذلك، مع منحه صلاحيات كبيرة للتعديل والتشريع كي يضمن.

أدار اللقاء أحمد رضوان، رئيس تحرير والرئيس التنفيذي لصحيفة حابي، وبإسمين منير ورضوى إبراهيم مديراً التحرير والشريكتان المؤسستان للصحيفة.

والى نص الـ"بودكاست" -

درست هندسة الميكانيكا تخصص إنتاج التكييف للتماشي مع خطط والدي التصنيعية

بدأت العمل بشكل فعلي في نفس عام التخرج الجامعي

التجاري وفا بنك  
Attjariwafa bank

VISA

كل ما تصرف...  
كل ما تحوش

Wafapoints

هتسافر وتكسب نقاط وقسائم شراء

16222

الرغم الضمني 204-892-910

تطبيق الشروط واللائحة

POLARIS PARKS

BOSLA  
بوصلة

مصانع ومخازن جاهزة  
مساحات تبدأ من  
٣٠٠ م<sup>٢</sup>  
تقسيم حتى 0 سنوات

٦ أكتوبر  
مدينة السادات

Tax Number 706-714-323

16844



متخصص. ما عزز من فرص ضخ استثمارات بالقطاع. كما أن هناك تعديلات تجري في بعض التشريعات داخل الدولة يمكن أن تفتح مجالات جديدة للاستثمار.

رضوى إبراهيم، ما الظروف التي دفعتك للتخارج من استثمار بشكل سريع، فعلى مدار الرحلة رأينا تخارجاً سريعاً في شركة الشمس الصناعية وبيك الباتروس مقارنة باستثمارات أخرى، فما الدوافع في كل منهما؟

م. حازم بركات، صحيح، ولكن الكيانين مختلفان تماماً. فبالنسبة لشركة بيك الباتروس المؤسسة قبل عام 2011، تم الاتفاق مع كامل أبو علي، بشأن الدخول قبل الطرح، ثم طرح الشركة في البورصة المصرية، ويتم بعدها عملية التخارج.

فمنذ بداية الاستثمار كان الاتفاق على أنه استثمار سريع، مثل ما قمنا به في جي بي أوتو، ومع الدلاع ثورة 25 يناير وتعطل عملية الطرح، لجأنا للتخارج بالاتفاق مع كامل أبو علي.

هناك بعض الاستثمارات الأخرى نشعر أن العلاقة لا تسير بشكل جيد مع الشريك، ولا يتمتع المشروع بالمواسفات التي يتم رسمها، فيتم حينها اللجوء لمقولة "خسارة قريبة ولا مكسب بعيد"، ولا أتحدث هنا عن الشمس الصناعية، ولا أرغب في ذكر أسماء شركات من الأساس.

أحمد رضوان، ما الذي يسعدك أكثر، هل اقتناص الفرصة أم التخارج؟

م. حازم بركات، ليس أي منهما، عندما تحقق الشركة النمو بسبب السياسات المتبعة وما تقوم به، هو أكثر ما يجلب السعادة.

أحمد رضوان، هل شعرت بتلك السعادة كثيراً في مسيرتك؟

م. حازم بركات، نعم، الحمد لله.

ياسمين منير، إلى أي شيء تحتاج سوق المال لتصبح بوابة ملائمة لإدارة الأعمال والتخارجات وجذب استثمارات؟

م. حازم بركات، حجم التداول

ياسمين منير، حجم التداول يمتد على وجود سوق جاذبة، فكيف نفع ذلك؟

م. حازم بركات، الطروحات التي نستقدم بها الحكومة، مهمة للغاية، خاصة أن تنوع الشركات في البورصة يحدث عملية جذب لاستثمارات جديدة، ما يسهم في تواجد قطاعات كثيرة وزيادة قطاعات لم تكن موجودة سابقاً.

ولكن قبل أن يتم ذلك، يجب أن تكون عملية دخول وخروج المستثمر من مصر سهلة، فحال دخول أموال من الخارج واستثمارها في شركة مصرية وأراد المستثمر التخارج يجب أن يحصل على أمواله.

هناك مشكلة حالية بالسوق المحلية بسبب ظروف معينة تمر بها الدولة أو أمور خارجية على الإدارة أو الحرب الروسية الأوكرانية، مهما

## طرح «بي إنفستمنتس» القابضة في البورصة نقطة تحول مهمة في المسار المهني

شرح مفهوم شركة الاستثمار المباشر للمستثمر الصغير من ضمن مهام الرحلة

مستثمر البورصة يمتلك حرية الاستثمار أو بيع أسهمه

إقناع السوق بعدم وجود مدة زمنية معينة للاحتفاظ باستثمارات من أبرز تحديات المسيرة المهنية

تخصيص حصة من عوائد بيع أي استثمار لزيادة الأعمال وتوزيع الباقي على المساهمين

رصد حوّهون نقدي بنحو 5 جنيهات ما يعادل القيمة الاسمية للسهم وقتها

م. حازم بركات، القطاعات تتغير في مصر مع فرص الاستثمار، فقرار الدخول إلى قطاع الطاقة المتجددة كان مستبعداً تماماً حتى اتخذنا الخطوة منذ 3 سنوات تقريباً، وذلك عندما أتاحت الدولة الفرصة، وأصبح سعر التعريفية جاذباً تزامناً مع وجود شريك فني



بالتغيير بدخول إدارة ومالك جديد. ياسمين منير، بالنسبة لقطاعي التعليم والصحة، فهما موجودان على أجدتك منذ سنوات طويلة مضت، تخللها بعض المحاولات، هل هناك مجالات أخرى على قائمة طموحاتك؟

وهنا أعود إلى ما ذكرته في بداية الحديث، أن كل شركة يجب أن تجري تعديلات في مرحلة معينة، نمر إلى المرحلة التالية. وفي الوقت الذي نجد فيها أن أحد استثماراتنا وصل بقدرتنا لتحقيق معدلات نمو تتراوح بين 12% أو 15% أو 20%. نتخذ قراراً

## قطاعات الصحة والتعليم والتجزئة والصناعات التصديرية من الفرص الجاذبة

«بي إنفستمنتس» القابضة لا تتولى ملف الإدارة وإن امتلكت 70% من أي شركة. والاعتماد على إدارة تنفيذية ناجحة واقتنار دورنا على تقديم المشورة

استبعاد فكرة تأسيس أي مشروع من البداية في «بي إنفستمنتس»

المستثمر يرغب في استرداد نقوده خلال 5 إلى 8 سنوات بعائد استثماري جيد. في حين تأسيس مصنع يحتاج لعامين قبل بدء الإنتاج الفعلي

وقت التخارج؟ م. حازم بركات، الشركة دائماً ما تستهدف مضاعفة حجم أعمالها كل 3 أو 4 سنوات، وحال امتلاك استثمار يحقق المستهدف بالفعل، لماذا نبحث عن استثمار جديد قد ينجح أو يفشل.

التصديرية التي تؤسسونها؟ م. حازم بركات، لا، دعنا ننظر أن «بي إنفستمنتس» القابضة كشركة استثمار مباشر لا تتولى ملف الإدارة وإن امتلكت 70% من أي كيان، فدائماً ما يتم الاعتماد على إدارة تنفيذية ناجحة، ويتركز دورنا في تقديم المشورة وبفضل الخبرات المحصلة، ولكن لا نتابع بشكل يومي.

نستبعد تماماً في شركة بي إنفستمنتس فكرة تأسيس مشروع من البداية لأن المستثمر لدينا يريد استرداد نقوده خلال فترة تتراوح بين 5 و8 سنوات بعائد استثماري جيد، وهذا أمر يتطلب وصول الشركة لمعدلات نمو جيدة، في حين أن تأسيس مصنع من البداية، يحتاج إلى نحو عامين أو ثلاثة قبل بدء الإنتاج الفعلي.

وبالحديث عن الخطوات المهمة للغاية في مسألة تغيير المسار المهني نحو الاستثمار المباشر، كانت عملية طرح بي إنفستمنتس القابضة في البورصة المصرية منذ خمس سنوات، فلم تكن المهمة سهلة على الإطلاق، لأن شرح مفهوم شركة الاستثمار المباشر إلى المستثمر الصغير من ضمن مهام الرحلة. كما تولىنا شرح مزايا وجود شركة استثمار مباشر في البورصة، إذ تتيح للمساهم الحصول على عوائد الاستثمار المباشر والتي تكون أعلى من العادية، دون التعرض لميوب القطاع. فبعد الدخول لمجال الاستثمار المباشر عن طريق مدير استثمار، يتم إلزام المستثمر بعدم التخارج إلا بعد قضاء المدة المتفق عليها، ولكن 7 سنوات على سبيل المثال.

وعند قيد شركة للاستثمار المباشر في البورصة المصرية، تكون لدى المستثمر حرية الاختيار في حال رغب في البقاء حتى بيع الاستثمارات المتاحة أو إحداها، أو بيع أسهمه لأي أسباب.

ومن بين التحديات أيضاً، إقناع السوق أن «بي إنفستمنتس» ليست شركة قابضة، وتأكيد أن الشركة لن تحتفظ باستثماراتها لوقت محدد، ولكنها ستختار التوقيت المناسب وهو المعيار الأساسي في اتخاذ قرار البيع، ونجحنا في إثبات هذا الأمر للسوق، خاصة في التخارجات التي تمت مؤخراً.

كما أن أي عمليات بيع لأي استثمار خاص بشركة بي إنفستمنتس، يتم تخصيص حصة من الأموال لصالح زيادة الاستثمارات ومواصلة الأعمال، على أن توزع بقية الأموال على المساهمين، وهو ما ظهر في أرباح «بي إنفستمنتس» القابضة، إذ رصدت كويوناً تقديماً بقيمة 5 جنيهات للمساهمين، مع العلم أن القيمة الاسمية للسهم وقتها كانت 5 جنيهات.

رضوى إبراهيم، متى تتخذ قراراً ببدء أجل استثمار كان محدداً له سلفاً مدة زمنية معينة؟ م. حازم بركات، لا نحدد مدة زمنية معينة لأي استثمار حالاً. رضوى إبراهيم، على أي أساس تحدد

ORASCOM  
INDUSTRIAL PARKS

## اشترى أرضك ابني مصنعك



احصل على تسهيلات في السداد  
حقق حلمك  
في أوراسكوم للمناطق الصناعية



16971  
ب. ض 880 - 013 - 205

FABMISR

بنك أبوظبي الأول مصر

النجاح  
يبيني نجاح



تحديات الشركات الناشئة خلال مراحل التأسيس والتوسع

## روشنة عاجلة لرواد الأعمال

ربحية للشركة على مدار عامين متتاليين، كما يرون أيضًا أن التوقيت الحالي غير موات لتنفيذ طروحات هذه النوعية من الكيانات. وقدّموا عدداً من النصائح إلى رواد الأعمال المقبلين على إطلاق أفكارهم، ومنها الدراسة الجيدة لسوق العمل في المجال المستهدف، مؤكداً ضرورة توافر خبرة لدى مؤسس العمل تكون كافية ليتمكن من قيادة مسيرة نجاح، وتوظيف الاستثمارات في الأوجه السليمة واختيار المؤسسين بعناية لضمان نجاح واستمرارية المشروع.

سنوات على تأسيس الصحيفة، أن من ضمن التحديات التي واجهتهم خلال الفترة الراهنة، التمويلات اللازمة لاستكمال أنشطتهم، نتيجة ما شهدته الساحة الاقتصادية من تغييرات وأزمات مفاجئة، أثرت في حجم الجولات التمويلية الممنوحة للشركات، مطالبين بضرورة تقديم حوافز ومبادرات إضافية لمساعدة ودعم الشركات الناشئة، ومنها الاعضاءات الضريبية بصورة أكبر. واستبعد المشاركون فكرة الطرح في البورصة على المدى القريب، نتيجة الإجراءات والشروط المطلوبة للقيّد، والتي تتطلب تحقيق

في وقت أكدوا فيه أن الشقين القانوني والإداري يعدان ضمن أكبر ما يواجهه الكيانات في هذا الإطار، سطر رواد الأعمال على صفحات «حابي» أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه الشركات الناشئة خلال مراحل التأسيس والتوسع في السوق، معربين عن ترحيبهم بتوجهات الرئيس عبدالفتاح السيسي بإعطاء الأهمية من الضرائب لمدة 5 سنوات، حتى تتمكن من التحرك بصورة أكبر وأوضح المشاركون الذين احتضنت «حابي» آراءهم بمناسبة مرور 5



على رافع الشريك المؤسس في شركة ناوي:

## تحديد مجال العمل وفكرة الشركة أهم عناصر مرحلة التأسيس

واجهنا صعوبة في اختيار أشخاص ذوي ثقة في الشقين القانوني والإداري

وتابع: تحملت الشركة الوضع على مدار الثلاثة أشهر الأكثر تضرراً خلال عام 2020، ومن ثم عادت السوق العقارية للعمل مرة أخرى في صيف هذا العام.

وكشف عن الخطط التوسعية للشركة في السوق المصرية، ولفت إلى أنه يجري التوسع في أكثر من نشاط في الوقت ذاته، فبيما يخص التسويق العقاري والذي يكمن في البيع للغير، وذلك للمطورين، من المستهدف التركيز بشكل أكبر على الشق الخاص بالوحدات التجارية والإدارية، إضافة إلى التوسع في سوق «الريسيل».

وأكد الشريك المؤسس في شركة ناوي أنه من المقرر التوسع في سوق أخرى خارج مصر بنهاية العام الجاري، وذلك بالتوازي مع خطط الشركة بالسوق المحلية، موضحاً أن اختيار السوق الخارجية لا تزال تحت الدراسة.

وقال رافع إن الشركة لا تتخزم الطرح في البورصة المصرية في المرحلة الحالية، فالأمر غير مطروح على أجندة عمل الشركة، وهي تركز حالياً على النمو بحجم أعمالها بشكل أسرع.

ورأى أن السوق العقارية حالياً تتسم بكونها في ذروة الازدهار، فعلى الرغم من أن أسعار العقارات شهدت ارتفاعاً خلال الأونة الأخيرة، إلا أن الاستثمار فيها لم يفقد جاذبيته، نظراً لأنه يعد مخزناً آمناً للقيمة، الأمر الذي لم يتأثر بارتفاع معدلات الفائدة.

## نستهدف التركيز على الوحدات التجارية والإدارية والتوسع في سوق «الريسيل»

ونوه إلى أن ناوي لم تعتمد على هذا الأمر، بل قامت الشركة بالعمل وفقاً لنموذج أعمال مستدام وقوي، مضيفاً أنها احتاجت التمويل للنمو بشكل أسرع، ولفت إلى أن الشركة لم تكن في حاجة للجوء إلى حاضنات الأعمال.

وأشار الشريك المؤسس في شركة ناوي إلى أن تداعيات جائحة كورونا تعد أولى الأزمات التي واجهت الشركة خلال عملها في السوق، وقال إن «ناوي» اتخذت قراراً بأنها لن توقف عملها جراء هذه الأزمة، لذا تم اللجوء للأرباح المحققة في العام السابق لهذه الأزمة، لاستكمال وتيرة العمل على أكمل وجه، وقد كان هذا القرار موفقاً للغاية.



علي رافع الشريك المؤسس في شركة ناوي

## نعمل وفقاً لنموذج مستدام وقوي ولم نكن في حاجة للجوء إلى حاضنات

شركة ناوي تتحلى بحظ جيد في هذا الإطار، فنشاط المقاربات يضمن عائداً كبيراً عند إتمام صفقة من خلال نموذج العمل الخاص بالشركة، مما يتيح لها البقاء فترة طويلة بدون تمويل، الأمر الذي يعد أحد مميزات الشركة.

ولفت إلى أن التحدي يكمن في حالة الرغبة في النمو بشكل كبير وسريع، حيث يسفر ذلك عن تحديات خاصة بالتدفقات النقدية، مما يعكس وجود حاجة إلى تمويلات خارجية. وأوضح أن الشركة في البداية تعتمد على تمويلات بسيطة ويعتمد على إقناع عدد قليل من المقربين لمساعدة الشركة في بداية التأسيس من خلال الدخول بمبالغ بسيطة.

أشار على رافع الشريك المؤسس في شركة ناوي، إلى التحديات والصعوبات التي واجهت الشركة خلال مرحلة التأسيس، وأوضح أن أولها تمثلت في إيجاد من يساعد الشركة في هذه المرحلة، وتتوافر فيه عناصر الثقة.

قال رافع في تصريحات لجريدة حابي، إنه من الضروري إيجاد محام محل ثقة من شأنه مساعدة الشركة على السير في الطريق الصحيح واتخاذ القرارات السليمة، مثل تحديد نوع الشركة، وحجم رأس المال، ولفت إلى أن ذلك يعد أول وأصعب تحدٍ يواجهه تأسيس الشركة بالشق القانوني.

وأضاف أن الصعوبة الثانية تتمثل في الهيكل الإداري الذي يتضمن إيجاد الشركاء المناسبين، والاتفاق على إطار الشركة، وطبيعة عمل كل فرد من المؤسسين، منوهاً إلى أن هذا الشق قد يسفر عن فشل عدد كبير من الشركات في حال عدم تحديده وتظيمه بشكل جيد.

وأكد الشريك المؤسس في شركة ناوي، أن تحديد مجال عمل الشركة والفكرة التي ستقوم عليها هو بمثابة العنصر الأهم في مرحلة التأسيس، وهو ما يجب أن يستند على معلومات مدروسة بوجود فجوة في هذا النطاق في السوق، مما يدفع الشركة لاتخاذ قرار بالتدخل وحل مشكلة العملاء أو مساعدتهم في هذا السياق. أما عن التحديات الخاصة بالتمويلات، فقد أكد رافع أنها تتحدد وفقاً للنشاط، وأوضح أن

**MIDBANK**  
ميدبنك

1367 1156 3345 5898

01234

**VISA**  
Signature

VALID THRU

**EXPERIENCE THE UNLIMITED**

TAX NO. 204-892-465 TERMS AND CONDITIONS APPLY

19189  
www.midbank.com.eg

**MIDBANK**  
ميدبنك

**valoo\***

ماتقولش فلوس  
قولش فاليو  
قسط .. استلف .. حوش .. استثمار

Download on the App Store  
GET IT ON Google Play  
EXPLORE IT ON AppGallery

16671

تطبيق الشروط والأحكام - الرقم الضريبي: 09 - 823 - 09

حاتم صبري المدير المالي التنفيذي لشركة ماني فيلوز:

## التمويلات والضرائب أبرز صعوبات الشركات الناشئة

نسعى إلى التوسع في أسواق منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

ليس لدينا خطط على المدى القريب للطرح في البورصة

سارة هشام

### الشركة الناجحة تقوم على فريق عمل قوي ونموذج أعمال مستدام

وقد وجدنا تاريخ من الربحية لدى الشركة، لتلبية مطالب مستثمر الأسواق المالية ذي قدرة مالية تدفعه لتحمل المخاطر المرتفعة والتواجد لمدد زمنية طويلة. وقال: إن كل سوق مالية لديها ملامح مختلفة عن الأخرى، وأكد: "من الصعب المقارنة بين قيد الشركات في البورصة المصرية والبورصات الخليجية أو العالمية، نظرًا لأن تلك الأسواق لديها حجم سيولة مرتفع ومجال لطرح أوراق مالية متنوعة، أما السوق المصرية فإنها من الصعب أن تستقبل منتجات مالية مختلفة أو شركات لم تحقق ربحية بعد". وأوضح المدير المالي التنفيذي لشركة ماني فيلوز، أنه مع زيادة معدلات الفائدة وارتفاع تكلفة الفرصة البديلة، فالمستثمر يفكر جيدًا قبل قرار الاستثمار في أي شركة، ولذلك من الصعب أن نجد طرقًا لشركات ناشئة قبل تحقيق ربحية، مضيفًا: "ليس لدينا خطط

قال حاتم صبري، المدير المالي التنفيذي لشركة ماني فيلوز، إن التمويلات البنكية لرأس المال العامل تعد من أبرز التحديات التي تواجه الشركات الناشئة، خاصة في مرحلة التأسيس. أوضح صبري في تصريحات لجريدة حابي، أن من ضمن التحديات التي تواجه الشركات الناشئة في الفترة الراهنة، صعوبة الحصول على تمويل بعد أزمة كوفيد - 19، لأن مانحي التمويل يفضلون ضخ استثمارات في فرص أخرى. وتابع: تعد منظومة الضرائب من ضمن التحديات الراهنة أيضًا، وخاصة ضريبة القيمة المضافة التي تمثل عبئًا، وتستقطع 14% من إيرادات الشركة، ويتم دفعها دائمًا قبل التحصيل. وذكر المدير المالي التنفيذي لشركة ماني فيلوز، أن ضرائب الدخل تعوق الشركات الناشئة في استقطاب كفاءات مهمة للعمل في الشركات بسبب صعوبة دفع رواتبهم المطلوبة، ويؤدي هذا إلى فقد الميزة التنافسية، ويحمل أعباء على القوائم المالية وحول التسهيلات المطلوبة لقيود الشركات الناشئة في البورصة المصرية، أوضح صبري أن الاتجاه نحو الطرح في البورصة يشترط

### نعترزم طرح منتجات مالية جديدة لتشجيع الادخار

نحو الاستهلاك، ونجد ذلك في أن غالبية الأنشطة التي شهدتها مؤخرًا تتجه نحو الاستهلاك، لذلك نعمل على تشجيع الفكر الادخاري بدلًا من الاقتراض. وأضاف: إن الوقت الحالي من أزهى عصور التكنولوجيا المالية، فالسوق المصرية تتوفر بها خدمات ومنتجات مختلفة تخلق تنافسية قوية، لتجعل الشركات تقدم أفضل الأدوات التمويلية وبسعر مناسب، مما يصب في مصلحة المستهلك. وأوضح أن تطبيق ماني فيلوز تم تحميله من قبل 4 ملايين مواطن، وتسعى الشركة لاستقطاب أكبر عدد منهم لتفعيل التطبيق والاشتراك في جمعيات، وأعلن أنه يعمل حاليًا مع البنك المركزي للحصول على رخصة لتقنين نشاط الجمعيات الإلكترونية. وكشف المدير المالي التنفيذي لشركة ماني فيلوز، عن أنه يدرس حاليًا التوسع في الأسواق الخارجية، والبدء ستكون في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا كمرحلة أولى، ثم يليها الاتجاه إلى القارة الإفريقية. وأكد صبري أن تأسيس شركة ناجحة يتطلب وجود فريق عمل قوي، ولديه الخبرة ونموذج أعمال مستدام لتحقيق ربحية، ويصل إلى مرحلة التمويل الذاتي، وأن تكون الفكرة تسعى لحل مشكلة قائمة لدى قطاع كبير من المستهلكين.

النجاح في مصر إلى عدة أسواق في المنطقة، وأعلن عن اعترام الشركة طرح منتجات مالية جديدة لتشجيع الادخار. وتابع: نحن نختلف عن شركات التمويل الاستهلاكي لأننا نهتم بالجانب الادخاري، فمعدل الادخار السنوي في مصر يمثل 6-8% من الناتج القومي مقابل 25% - 40% بالأسواق المتقدمة، وفي الأسواق المتقدمة تتخطى النسبة 50% من الناتج القومي. وأرجع المدير المالي التنفيذي لشركة ماني فيلوز، أسباب تراجع معدل الادخار إلى انخفاض متوسط دخل الفرد، كما أن الزيادات التي تشهدها الأسعار تجعل الجزء المتبقي للأنشطة الادخارية قليلًا جدًا، خاصة في ظل ارتفاع معدلات التضخم خلال السنوات الأخيرة. وتابع صبري: إن هناك عاملًا ثقافيًا مؤثرًا على تراجع معدل الادخار، لأن المجتمع يتجه أكثر



حاتم صبري المدير المالي التنفيذي لشركة ماني فيلوز

على المدى القريب للطرح. وأشار إلى اتجاه بعض الشركات لتأسيس شركات الناشئة هولندا وانجلترا ومؤخرًا الإمارات. وعن نشاط الشركة وتوسعاتها، كشف صبري عن أن نشاط الجمعيات متواجد في أكثر من 90 دولة، ونسعى لأخذ قصة

عمر الدفراوي المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة سيلندر:

## لا نخطط للتوسع خارجيًا ونسعى لتقديم خدمات أكبر للتقسيط والتأمين على السيارات

نترقب المزيد من المبادرات الداعمة للقطاع

حابي

### الإعفاءات الضريبية أهم مطلب المتعاملين لتحقيق خططهم التوسعية

تمويل الشركات الناشئة، وفضل أن يأتي الدعم والمبادرات من الحكومة. وأرجع الدفراوي اتجاه الشركات للتأسيس خارج مصر، إلى أن غالبية مستثمري أسواق المخاطرة من الأجانب، ويرغبون في أن تكون عقود المساهمين في أطر تشريعية وقانونية تمكنهم من حل النزاعات القانونية بسهولة. وتابع: نرى مؤخرًا أبو ظبي أصبحت من أكثر المناطق جذبًا لتأسيس الشركات الناشئة، لأنها قامت بإنشاء منطقة تعمل وفقًا للقانون الإنجليزي مما يشعر المستثمر الأجنبي

قال عمر الدفراوي، المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة سيلندر لبيع وشراء السيارات المستعملة، إن الشركات الناشئة في مصر تترقب مزيدًا من المبادرات الداعمة لها، والتي تساعدها على النجاح. واقترح الدفراوي في تصريحات لجريدة حابي، الاستفادة بتجربة دولة نيجيريا، التي تقدم إعفاءً كاملاً للشركات الناشئة من ضرائب الدخل، وإعطاء القروض بدون فوائد. وتوقع أن يكون قطاع الشركات الناشئة قادرًا على جذب المستثمرين خلال الأعوام العشرة القادمة، وأرجع ذلك إلى أن القطاع التكنولوجي الذي يضم أكبر عدد من الشركات الناشئة يستحوذ على اهتمام المستثمر الأجنبي بصورة خاصة. وأكد المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة سيلندر، على ضرورة تقديم مبادرات وتيسيرات للشركات الناشئة، من ضمنها الإعفاءات الضريبية لتوفير السيولة التي تحصل عليها من الجولات التمويلية، وتوظيفها في تحقيق أغراض توسعية، ورأى أن البنوك تتحمل نسبة مخاطرة في

### حجم سوق السيارات المستعملة في مصر 5 أضعاف "الزيرو"

صعبًا لامتلاكه الخبرة التي ساعدته في تجاوز عقبات التأسيس، وبدراسة أنواع الشركات الناجحة في دول شبيهة بالسوق المصرية، وجد أن خدمات بيع وشراء السيارات المستعملة غير موجودة في مصر. ونصح المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة سيلندر، الشباب الراغبين في تأسيس شركاتهم بالعمل في البداية في مؤسسات تساعدهم في بناء خبراتهم في كيفية إدارة الشركات، وإيجاد فكرة تساعدهم في حل مشكلة موجودة بالفعل وتهم قطاع كبير من المستهلكين. وأوضح الدفراوي، أن حجم سوق السيارات المستعملة في مصر 5 أضعاف سوق السيارات "الزيرو"، مما كان دافعًا للدخول في هذا القطاع، وعلى الرغم من أن أزمة عدم توافر السيارات الجديدة ساهمت في نقص المعروض من السيارات المستعملة، إلا أنها ساهمت في رفع الطلب نتيجة لأن المستعمل أصبح البديل للزيرو. وأضاف: إن السوق المصرية هي الأهم لنا كشركة في الوقت الحالي، ولا نخطط للتوسع في الخارج حاليًا، ونسعى لتقديم خدمات أكبر للتقسيط والتأمين على السيارات.

بالاطمئنان، ويتجه إلى ضخ المزيد من الاستثمار في الشركات الناشئة. وقال المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة سيلندر، إن صعوبة قيد الشركات الناشئة المصرية في البورصة نتجت عن أنها لم تصل إلى الحجم الكافي لتمكين من الطرح وجذب مستثمرين أجانب. وذكر الدفراوي أن البورصة ليس لديها عدد المستثمرين الأجانب الكافي لجذب الشركات الناشئة للطرح، مستبعدًا طرح شركة ناشئة على المدى القصير. وقال إن تأسيس شركته لم يكن



عمر الدفراوي المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة سيلندر لبيع وشراء السيارات المستعملة

عمرو سلطان المؤسس والعضو المنتدب لشركة بلنك:

## الظروف الاقتصادية العامة تؤثر على تقييمات الشركات الناشئة

مبادرات الدعم تساعد في خلق فرص عمل جديدة بطريقة مباشرة وغير مباشرة

المالي تشجع الشركات التي تعمل في التكنولوجيا المالية. وأضاف أن قرار الرئيس عبد الفتاح السيسي بإعفاء الشركات الناشئة من الضرائب لمدة 5 سنوات يساهم في تخفيف العبء عن تلك الشركات، لأن طبيعتها مختلفة عن الشركات الكبرى والمستقرة، والإعفاء من الضرائب يعطي الشركات الناشئة فرصة أكبر لتحقيق النمو. وصرح سلطان بأن فكرة طرح في البورصة مستعدة على المدى القصير بالنسبة لشركته، لأنها تستهدف تكبير حجم الشركة لضمان الإقبال من المستثمرين. ورأى سلطان أن أهم المشكلات التي تواجه قيد الشركات الناشئة في سوق المال هي الربحية، لأنها تستغرق وقتًا للوصول إلى تحقيق ربح، مما يؤجل دائمًا قرار القيد لأصحاب الشركات في الخطط الزمنية الطويلة للشركة. وأضاف إنه حتى في حالة عدم وجود شرط الربحية فإن عدد المستثمرين الذين يمكن أن يكون لديهم تفهم لطبيعة الشركات الناشئة محدود جدًا. وكشف سلطان عن أن بلنك تجري توسعات في الخدمات التي تقدمها، بالإضافة إلى العمل على زيادة شبكة التجار المتعاملين معهم لتوسيع الشريحة أمام المستهلك، كما تستثمر الشركة في تحسين البنية التكنولوجية للاستمرار في تحقيق معدلات النمو، وتركز النشاط في الفترة الحالية في مصر، لكن هناك اهتمامًا بدخول أسواق جديدة.



عمرو سلطان المؤسس والعضو المنتدب لشركة بلنك لتكنولوجيا الخدمات المالية

نقترح إنشاء صناديق استثمار مدعومة برأسمال من الحكومة والبنوك الكبرى

الإعفاء من الضرائب يعطي الشركات فرصة أكبر لتحقيق النمو

قال عمرو سلطان، المؤسس والعضو المنتدب لشركة بلنك لتكنولوجيا الخدمات المالية، إن شركته لم تواجه تحديات كبيرة في التأسيس لأن غالبية الإجراءات وقتها كانت واضحة ومعروفة في مجال الشركات الناشئة. ورأى سلطان في تصريحات لجريدة حابي، أن من العقبات التي تواجه نشاط الشركات الناشئة الظروف الاقتصادية العامة، والتي أثرت على قدرتها بصفة عامة في جذب مستثمرين لال عامين 2021 و2022. وأشار إلى أن الظروف الاقتصادية العالمية الأخيرة جعلت تقييمات الشركات الناشئة تختلف بسبب تغير رؤية المستثمرين تجاه القطاع، وانخفاض حجم الجهات المانحة للتمويلات. وأكد المؤسس والعضو المنتدب لشركة بلنك، الحاجة إلى مزيد من المبادرات لدعم قطاع الشركات الناشئة، لأنه من العناصر المحركة للاقتصاد، نظرًا لما يحققه من معدلات نمو مرتفعة ويساعد في خلق فرص عمل جديدة بطريقة مباشرة وغير مباشرة. واقترح سلطان إنشاء صناديق استثمار مصرية جديدة مدعومة برأسمال من الحكومة أو المؤسسات البنكية الكبرى في مصر، تساهم في الاستثمار في تلك الشركات نتيجة لأن التغيرات التي يشهدها مناخ الاستثمار في العالم تجعل المستثمرين يغيرون وجهاتهم إلى أسواق مختلفة، وبالتالي

فوجود مثل هذا الصناديق يخلق استمرارية في التمويل. وتابع: وجود دعم في صور تسهيل وتيسير الإجراءات في تنفيذ الشركة أو تخفيف الأعباء الضريبية ضروري لتلك الشركات، كما أن زيادة الشمول

أبو ظبي الإسلامي  
كابيتال  
ADI CAPITAL

We Take Pride  
In Our Achievements



رقم التسجيل الضريبي 186 412 412



الرقم الخدمي 394-099-230

بإمكانك .. تتسم الكاش

بطاقات رضاء

مع بطاقة رضاء الائتمانية المتوافقة مع أحكام الشريعة نوفر لك احتياجاتك في أي وقت وأي مكان وتفسد معاملاتك

تطبق الشروط والأحكام

كله بإمكانك ..



19200

www.theubeg.com



المصرف المتحد  
The United Bank  
إطلق معنا ..

محمد الشبراوي الرئيس التنفيذي والمؤسس المشارك بمنصة سيمبل:

## غياب القوانين والتشريعات المنظمة العائق الأكبر

الهيكل الضريبي المحلي غير داعم.. ويجب تحصيل الرسوم بعد تحقيق ربحية



محمد الشبراوي، الرئيس التنفيذي والمؤسس المشارك لمنصة سيمبل

العملاء التي تحمل بطاقات الخصم المباشر المصدرة من جانب البنوك المصرية، موضحاً أن نحو 90% من هذه الشريحة موظفون. وأضاف أن منصة سيمبل تقدم خطط سداد قصيرة الأجل، إذ تستهدف تيسير الأمور على العملاء، عبر مساعدتهم على تحسين إدارة أموالهم، من خلال توفير خطط تقسيط سهلة، كما يتم استهداف مساعدة الشركات على زيادة مبيعاتها. وأكد الشبراوي أن تأسيس كيان ناجح يتطلب توفير 3 عناصر أساسية تتمثل في رأس المال، وخبرات تساعد على بناء نموذج عمل ناجح، وعلاقات تدعم إنجاز نموذج العمل، وحال توافر عنصرين فقط يمكنك المضي قدماً في تأسيس شركة.

**الشركة تركز استثماراتها على السوق المصرية خلال الفترة الحالية**  
**40 ألف عميل حالي لدى «سيمبل».. واستهداف حاملي بطاقات الخصم المباشر**

قال محمد الشبراوي، الرئيس التنفيذي والمؤسس المشارك لمنصة سيمبل، إن خطوات تأسيس الشركات الناشئة أصبحت أكثر وضوحاً، ما قلل من التحديات والمشاكل وتحديات فترة التأسيس، إلا أن العائق الأكبر يتمثل في القوانين والتشريعات المنظمة سواء من جانب البنك المركزي أو هيئة الرقابة المالية أو الجهات الحكومية.

وأضاف شبراوي، في تصريحات خاصة لصحيفة حابي، أن أبرز التحديات التي تواجه أي مؤسس شركة متخصصة في التكنولوجيا المالية، ما تكمن في التمويل وضرائب الأرباح الرأسمالية، ما يجعل الشركات تتجه لتأسيس مقارها في الخارج. وأكد الرئيس التنفيذي والمؤسس المشارك بمنصة سيمبل، أن غياب القوانين المنظمة للشركات الناشئة يقف عائقاً أمام الحصول على التمويل البنكية.

وأوضح أن الهيكل الضريبي في السوق المحلية غير داعم للشركات الناشئة، مطالباً بعدم فرض أي رسوم ضريبية على الكيانات قبل تحقيق أرباح، في ظل إلزامهم بسداد رسوم منذ تأسيسها، ومن يخالف يتعرض للمسائلة القانونية!

وشدد على أن قيد الشركات الناشئة في البورصة قبل الوصول لحجم معين من الأرباح يفقد جاذبيتها لدى المستثمرين، وبالتالي يجب تخفيف الأعباء المالية والضريبية عن كامل الشركات لتمكين من تحقيق الربحية واقتحام سوق المال.

وعن حثثانات الأعمال في مصر، نوه بأنها داعمة للشركات بشكل كبير، ولكن هناك ضرورة لتوفير وتهيئة البيئة المناسبة لمرحلة ما بعد التأسيس وحثثانات الأعمال.

وأشار إلى تركيز استثمارات «سيمبل» في الوقت الحالي على السوق المحلية في ظل امتلاكها فرص نمو قوية قد تمكنها من اختراق أسواق أخرى تشبه السوق المصرية مستقبلاً. مضيفاً أن الشركة حققت معدلات نمو بنسبة 130% خلال عام واحد وتستهدف الوصول للربحية الفترة المقبلة.

وقال الشبراوي إن «سيمبل» تمتلك 40 ألف عميل خلال الفترة الحالية وتستهدف شريحة

أحمد قوشة المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة «FlapKap»

## معدلات التضخم المرتفعة تضغط على الشركات الصغيرة

الحكومة تدعم تأسيس الكيانات الناشئة.. والاتجاه لتدشين مقار في الخارج مكلف للغاية



أحمد قوشة المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة FlapKap للتكنولوجيا المالية

كشف أحمد قوشة، المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة FlapKap للتكنولوجيا المالية، عن تنفيذ الحكومة عدداً من الخطوات الداعمة لتأسيس الشركات الناشئة خلال الفترة الماضية، مشيراً في الوقت نفسه إلى استمرار المعاناة جراء بعض الروتين حالياً.

وأرجع قوشة، في تصريحات خاصة لصحيفة حابي، توجه الشركات الناشئة لتأسيس مقار بالخارج، إلى التلبية لرغبة المستثمرين الأجانب في حماية استثماراتهم، والعمل بنظم وأطر وتشريعات وقوانين متعارف عليها دولياً. وأكد أن عمليات التأسيس الخارجية تكبد الشركات تكاليف مرتفعة للغاية، موضحة أنه حال توافر الأطر التشريعية الدولية بالسوق المحلية، لن يتم اللجوء إلى الخروج، تجنباً لأي أعباء مالية.

ولفت إلى أن الظروف الاقتصادية الأخيرة مثل ارتفاع معدلات التضخم ضغطت على قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة، ما أوجد احتياجاً كبيراً للتمويل، إلا أن شركات التمويل مجبرة على وضع أسعار فائدة مرتفعة.

وعن المنظومة الضريبية قال قوشة إنها تمثل عبئاً على الشركات الناشئة رغم التطوير التكنولوجي الأخير في المنظومة، متمثلاً في الفاتورة الإلكترونية، ولكن نتيجة حالة عدم اليقين في القوانين والتشريعات التي يتسم بعضها بالرمادية، فلا تقدم المساندة اللازمة للشركات.

وطالب بضم شركات التمويل غير المصرفية للمبادرات التمويلية للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تدعمها الدولة بجانب المؤسسات البنكية، ما يساعد في توسيع الدعم والوصول لعدد شركات أكبر في ذلك القطاع

وتحقيق النتائج المرجوة. وشدد قوشة على أن عمليات طرح الشركات الناشئة في البورصة تستهدف جذب تمويل، وبالتالي عند توافر التمويل من طرف أسهل وأفضل، لن تكون هناك حاجة لدخول سوق المال، مضيفاً أن شركة FlapKap لا تحتاج لدخول البورصة في ظل امتلاكها التمويل اللازم لتطويرها. وتعمل شركة FlapKap على تقديم حلول تمويلية متنوعة للكيانات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر.

**يجب ضم التمويل غير المصرفي لمبادرات تمويل رواد الأعمال**



EST.

1984

ODIN

INVESTMENTS

Asset Management

Private Equity

Investment Banking





# أيامنا الحلوة



## فودافون مصر تستهدف ضخ استثمارات جديدة لدعم التحول الرقمي وتعزيز الشمول المالي



أيمن عصام، رئيس قطاع العلاقات الخارجية والشؤون القانونية بشركة فودافون مصر

قال السيد/ أيمن عصام رئيس قطاع العلاقات الخارجية والشؤون القانونية بشركة فودافون مصر، إن استراتيجية فودافون مصر تركز على عدد من الأهداف الرئيسية، في مقدمتها ترسيخ مفهوم الاستدامة، ودعم التحول الرقمي، وتعزيز الشمول المالي وتقوية البنية التحتية، وهو ما يتوافق مع رؤية مصر 2030 وأهداف التنمية المستدامة، ويدعم بناء مصر الرقمية، كما تهدف إلى تحسين جودة حياة المواطن المصري ورفع كفاءة الخدمات المقدمة له، إذ تضع فودافون مصر إرضاء العملاء على رأس أولوياتها، من خلال تطوير حلول رقمية مبتكرة ومنتجات جديدة، وتقديم تجربة استخدام مميزة للعملاء.

وتخطط "فودافون مصر" لضخ استثمارات بقيمة تتراوح بين 4.5 إلى 5 مليارات جنيه خلال العام الجاري، لتعزيز شبكتها وتطوير خدماتها لتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء وذلك ضمن خطة توسعية للبنية التحتية تشمل زيادة عدد محطات الشبكات والتغطية لمواكبة التوسعات العمرانية، ودعم السعة الاستيعابية للشبكة، هذا إلى جانب تحديث وتطوير المحطات القائمة بشكل مستمر لتواكب أحدث التكنولوجيات، وقد بلغ إجمالي المبالغ المستثمرة في مصر حوالي 70 مليار جنيه منذ بدء عمل الشركة في السوق المصري منذ نحو 24 عامًا، منها حوالي 30 مليار جنيه خلال الثلاث سنوات الأخيرة، وتتطلع فودافون مصر إلى ضخ مزيد من الاستثمارات خلال السنوات الثلاث القادمة.

وترى "فودافون مصر" أن هناك مجالات واعدة في السوق المصري يمكن الاستثمار بها، وعلى رأسها الحوسبة السحابية ومراكز البيانات، ولكن هناك بعض التحديات التي تواجه الشركات الراغبة في دخول هذا القطاع، على رأسها الإطار التنظيمي وشروط الترخيص والتي تسببت في وجود مخاوف من عدم توفير الحماية اللازمة للشركات التي تحصل على الترخيص بمزاولة هذا النشاط من داخل الأراضي المصرية، نظرًا لأن الشركات العابرة للقارات تبيع تلك الخدمات داخل مصر، دون تحمل

الشهادات  
الثلاثية  
عوائد ثابتة مميزة  
لمدة 3  
سنوات

20% سنوياً  
18.5% شهرياً

تطبيق الشروط و الأحكام رقم التسجيل المصري ٢٠٤٨٩٩٥٨



Housing & Development Bank  
بنك التعمير والإسكان

19995

# الحاضرون

د. أحمد سعد وداعاً عرب سوق المال



11 الأحد 28 فبراير 2021 Sunday 28 February 2021

السباق مستمر

www.HAPI.com

www.HAPI.com

الأخيرة



www.HAPI.com



## 60 عامًا من العطاء للاستثمار والقطاع العقاري وداعاً حسين صبور

كثير من 60 عامًا، كنت له خالتيه بصفة ممتازة في القطاع العقاري والاستثمار... وداعاً حسين صبور

رجل مهلهل أبداً وحالته في عصفورة العطاء والإنجاز.

## عبقري الحلول خالد عبد الرحمن إلى لقاء



www.HAPI.com

الأخيرة



www.HAPI.com

الأحد 2 فبراير 2020 8 جمادى الآخر 1441 العدد 83 - 10 مقفلة - 10 حيلفكة رئيس مجلس الإدارة: مجدي سرحان الرئيس التنفيذي ورئيس التحرير: أحمد رضوان الاقتصادية تصدر كل أحد

الأحد 14 يونيو 2020 22 شوال 1441 العدد 83 - 10 مقفلة - 10 حيلفكة رئيس مجلس الإدارة: مجدي سرحان الرئيس التنفيذي ورئيس التحرير: أحمد رضوان الاقتصادية تصدر كل أحد



## المُلهِم لا يَغيب

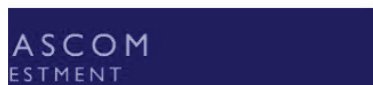


## إهداء إلى حبيب الجميع محسن عادل

### رثاء أخير

لا يوجد أجمل من أن يُهدى عدداً المنوي، الأول الذي يتزامن بصوره مع مرور عامين على تأسيس جريدة حابي، إلى واحد من هؤلاء الكثرين الذين وقفوا بجوارنا في لحظة الأزمات التي كانت أكثر من التحديات والمصاعب، إلى محسن عادل والأخ والسيد.

عن فريق حابي أحمد رضوان



www.HAPI.com



www.HAPI.com

portunity Into Value



الرئيسية آخر الأخبار أهم الأخبار للمشتري فقط نشرة حابي الأعداد الأعداد الخاصة اقتصاد تمويل

الرئيسية آخر الأخبار أهم الأخبار للمشتري فقط نشرة حابي الأعداد الأعداد الخاصة اقتصاد تمويل

الرئيسية آخر الأخبار أهم الأخبار للمشتري فقط نشرة حابي الأعداد الأعداد الخاصة اقتصاد تمويل

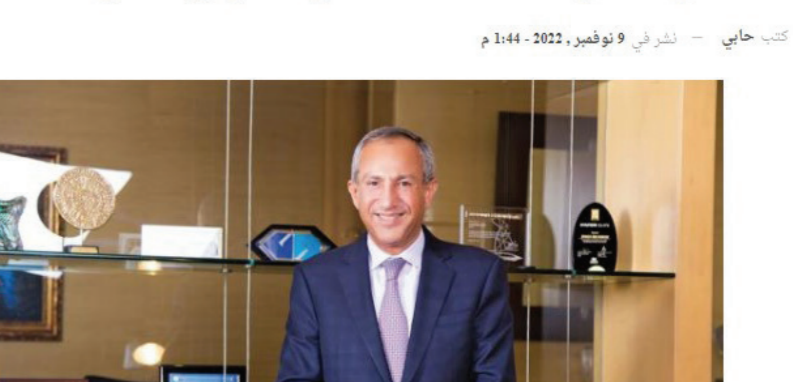
## وفاة رجل الأعمال محمد فريد خميس مؤسس النجاجون الشريون



## وداعاً بطل العودة الآمنة للبورصة



## وفاة رجل الأعمال رؤوف عبور بعد صراع طويل مع المرض



# OUR DEVELOPED INDUSTRIAL CITIES ARE

## THE PERFECT FOUNDATION FOR YOUR COMPANY'S SUCCESS

### BUILDING SUSTAINABLE INDUSTRIAL CITIES



### THE LARGEST LANDBANK IN EGYPT AND THE REGION 27 M SQM



**19107**

OPPORTUNITY@ELSEWEDY.COM  
WWW.ELSEWEDYDEVELOPMENT.COM

TAX NUMBER 725-884-223

# INVEST NOW IN YOUR COMPANY'S FUTURE

## BY SECURING A PRIME INDUSTRIAL LOCATION

### THE PERFECT PARTNER

with extensive years of expertise



### CURATING LAND

Built to suit your business model

### FREE ELECTRICITY

connection on specific land areas

## BOOK YOUR SPACE!

**FINANCIAL SUPPORT**  
& flexible installment schemes

**SMART PAYMENT PLAN**  
on 50 years

**SPECIAL PRICE**  
on Electrical products



**19107**

OPPORTUNITY@ELSEWEDY.COM  
WWW.ELSEWEDYDEVELOPMENT.COM

TAX NUMBER 725-884-223