



## ملخص سياسات

تعزيز اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل  
نحو ريادة الأعمال والبيئة المؤسسية الداعمة في الأردن



2018





## ملخص سياسات

تعزيز اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل  
نحو ريادة الأعمال والبيئة المؤسسية الداعمة في الأردن

2018

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الايداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2017/5/2165)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه  
ولا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.



على سوق العمل ما زال متواضعا، وان 52.5 % من الشباب اشاروا الى انه لم تتضمن خططهم الدراسية اي مادة تتعلق بريادة الأعمال، وان 58 % من الشباب إعتبروا ان عدم وجود رأس مال يشكل عائقاً رئيساً أمام إنشاء عمل ريادي بعد التخرج، وان 51 % من الشباب توقعوا عدم وجود دعم مالي في حالة التعرض لمخاطر الخسارة.

وقد اشارت مجموعات التركيز الى ان هذا القطاع يعاني من صعوبة الاجراءات المطلوبة لتنفيذ عمل ريادي، وضعف حجم التمويل الاولي، وكبر حجم الربح الذي تحققه المؤسسات المالية التي تدعم المشاريع بالقروض، وعدم وجود جهة راعية للمشاريع الريادية، وضعف الحوافز لتشجيع الشباب على التوجه نحو ريادة الأعمال، وضعف التشريعات التي تُعنى بريادة الأعمال، بالإضافة الى تعدد في المرجعيات وخلط ما بين المشاريع الميكروية والصغيرة والمتوسطة والمشاريع الريادية، مما أربكت الاخيرة بيئة الريادة والرياديين وحالت دون التركيز على الارتقاء بريادة الأعمال في الأردن، كأحد الأذرع المحركة للاقتصاد.

تم اقتراح اربعة بدائل وسياسات لمعالجة هذه العقبات، تم ترتيبها من حيث الاولوية على النحو التالي:

1. تعزيز ثقافه ريادة الأعمال لدى الطلبة منذ المراحل الاولي، واقتران التخرج بمشروع ريادي قابل للحياة كمتطلب لتخرج طلبة الجامعات والكليات المتوسطة ومعاهد التدريب المهني.
2. إنشاء مجلس أعلى لرعاية ريادة الأعمال.
3. تعديل القوانين والتشريعات بما يخدم بيئة ريادة الأعمال.
4. تسهيل الحصول على التمويل وإيجاد مظلة مالية لرعاية الرياديين.

يُفلق المجلس الاعلى للسكان ارتفاع معدلات البطالة وخصوصا بين الشباب الخريجين من الجامعات وكليات المجتمع في ظل تنامي اعداد الشباب كأحد مخرجات عملية التحول الديموغرافي التي يمر بها المجتمع الاردني، واستشعارا من المجلس بخطورة التداعيات الاجتماعية لهذه المشكلة وتداعياتها في إجهاض الجهود الوطنية الرامية الى استفادة الاردن من فرصه السكانية، والحاجة الى إيجاد حلول سريعة وناجعة لمشكلة البطالة لدى الشباب؛ اعد المجلس هذا الملخص بمشاركة العديد من المؤسسات الوطنية لتشخيص اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال كخيار ذاتي في التشغيل، وابرز التحديات التي تواجههم في هذا المجال، ومستفيدين من تجربة الرياديين في الاردن والمؤسسات الراعية للريادة في الاردن، والتجارب العالمية في وضع مقترحات السياسات الملائمة لمعالجة التحديات والعقبات التي تعترض ان تكون ريادة الأعمال خيار الشباب المقبلين على سوق العمل.

خلص تشخيص الوضع القائم الى تدني مستوى توجه الشباب الى خيار التشغيل الذاتي وريادة الأعمال، اذ بلغت نسبة الشباب الراغبين بالتوجه الى ريادة الأعمال كخيار في التشغيل ما نسبته 11.5 % من الطلبة المتوقع تخرجهم من الجامعات وكليات المجتمع عام 2016، وتحديدًا بلغت بين طلبة الجامعات 13 %، وكليات المجتمع 10.1 %، وبين طلبة معاهد التدريب المهني 8.6 %، وحسب مكان الإقامة بلغت في اقليم الوسط 15.1 %، في حين بلغت 8.8 % في اقليم الشمال، و5.7 % في اقليم الجنوب، وان مستوى تمتع الشباب المقبلين على سوق العمل بالخصائص الريادية، تشير الى المستوى المتواضع للطلبة الخريجين والمقبلين على سوق العمل على خاصية المخاطرة والتي تعتبر ركنا رئيسا من اركان شخصية رائد الأعمال الناجح، والى المستوى المتوسط للطلبة في اقليم الجنوب على الخصائص الست لرائد الأعمال، وان مفهوم الريادة لدى أوساط الشباب المتوقع تخرجهم والمقبلين



وبعض منها أصبح ينافس في أسواق غير الأردن، إلا أن اقبال الشباب على البدء بأعمال ريادية ما زال محدوداً، وان أعداد العاطلين عن العمل بتزايد.

وقد اعد المجلس الاعلى للسكان لهذا الملخص للسياسات بهدف دعم القرارات التي تُعنى بحل مشكلة البطالة ورفع نسب التشغيل الذاتي وتعزيز بيئة الريادة وتوجيه المقبلين على سوق العمل لان تكون ريادة الاعمال خيارهم في التشغيل، وقد استند المجلس في اعداده بشكلٍ أساسي على نتائج الدراسة التي اعدتها بعنوان ”اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو ريادة الأعمال والبيئة المؤسسية الداعمة في الأردن“. وقد شاركت العديد من المؤسسات الوطنية في اللجة الفنية التي شكلها المجلس لإعداد هذا الملخص، والتي ضمنت ممثلين عن وزارة العمل والشباب ومؤسسة التدريب المهني، والمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية وجامعة البلقاء التطبيقية، والمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، ومركز الملكة رانيا للريادة بالإضافة الى مؤسسة انجاز، كما تم طباعة هذا الملخص بمساهمة من لجنة الامم المتحدة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا.

وقد اشتمل الملخص على تشخيص حجم التحديات في تشغيل الخريجين من الجامعات وكليات المجتمع ومعاهد التدريب المهني، وواقع ريادة الاعمال في الاردن، وواقع اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو التشغيل الذاتي، والاحتياجات والتحديات التي تواجههم في ذلك، بالإضافة الى القاء الضوء على تجربة ريادي الاعمال في الاردن وبرز التحديات التي تواجههم، وواقع المؤسسات الراعية لريادة الاعمال في الاردن، وبرز التجارب العالمية في ذلك وصولاً الى اقتراح السياسات التي تعالج ابرز هذه التحديات، ثم تحليل هذه السياسات واختيار السياسات ذات الاولوية.

يتقدم كل عام إلى سوق العمل الأردني آلاف الخريجين والخريجات من الجامعات، والمعاهد الدراسية من داخل المملكة وخارجها، وان هذه الاعداد مرشحة للتزايد في ظل مرحلة التحول الديموغرافي التي يمر بها المجتمع الاردني، والتي من أبرز ملامحها التغيير في التركيب العمري للسكان لصالح ارتفاع نسبة السكان في سن العمل، اذ يسعى المجلس الاعلى للسكان إلى تناول القضايا التي تعترض استثمار هذا التحول من خلال اقتراح السياسات التي من شأنها ان تسهم في رفع مستوى إنتاجية وتنافسية الشباب في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية، وتنمية قدراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة، وتنمية ذهنية الابداع والابتكار وريادة الأعمال لديهم.

وتبرز اهمية ريادة الاعمال في انها تلعب دورا كبيرا في حل مشكلة البطالة والتشغيل الذاتي، وتحسين الوضع الاقتصادي للفرد وزيادة الدخل بالإضافة الى انها تحقق للرائد الاستقلالية، وفرصة التميز، وتحقيق الطموحات، كما هي إحدى الركائز الأساسية للتنمية الاقتصادية، ومن اهم استراتيجيات التنمية في الدول النامية والمتقدمة، وإحدى المنافذ لتوسيع القاعدة الاقتصادية وتنشيط الحركة التجارية، اذ تحقق ريادة الاعمال عدد من الوظائف الهامة المرتبطة بالكفاءة والتنافسية وخلق فرص العمل وابتكار المنتجات إضافة إلى كونها تمثل رافداً أساسياً في زيادة الصادرات ونمو الناتج المحلي الإجمالي، كما تسهم في الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، ومن الحلول الحديثة التي أقبلت عليها عدد من الدول المتقدمة والنامية في معالجة مشكلة البطالة.

تعتبر المشاريع الريادية في الأردن حديثة نوعاً ما، وإن العديد منها تشكل قصص نجاح وتخطت الحدود الزمنية والجغرافية في دول الجوار والعالم،

## 1. التحديات في تشغيل الخريجين

فيما يلي أبرز مؤشرات تشغيل الخريجين من الجامعات وكليات المجتمع ومعاهد التدريب المهني كما يبينها الجدول رقم (1):

الاعداد من الخريجين القوى العاملة الجاهزة للعمل فيما لو أحسن استخدامها وتوظيفها للإنتاج، والتحول الى مسار التشغيل الذاتي .

■ يتزايد العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف من خريجي الجامعات وكليات المجتمع الى ديوان الخدمة المدنية، اذ ارتفع من 150272 طلب توظيف عام 2005 الى 203476 طلب عام 2010، الى 318693 طلب عام 2015، والى 361621 عام 2017، الا ان اجمالي عدد المعينين اتجه الى الانخفاض، فقط انخفض من 12188 عام 2005 الى 7722 متعين عام 2015، والى 8121 عام 2017، وبشكل عام فان ديوان الخدمة المدنية يستقبل حوالي 30 الف طلب جديد سنويا، ومن جهة اخرى فإن حجم التعيينات السنوي يبلغ بالمتوسط بحدود 9000 وظيفة

■ يشهد اعداد خريجي الجامعات وكليات المجتمع ومراكز التدريب المهني تزايد ملحوظا<sup>1</sup>، اذ ارتفع عدد خريجي الجامعات الاردنية من 42486 عام 2014 / 2015 الى 66787 خريج عام 2016 / 2017، وعلى الرغم من اتجاه اعداد الخريجين من كليات المجتمع الى الانخفاض، الا انها ما زالت ترفد القوى العاملة بخريجها، فقد خرجت 9738 طالبا عام 2015 و 5309 عام 2017، كذلك ارتفع عدد الخريجين من مراكز مؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب من 9982 متدرب عام 2015 الى 11641 عام 2017، تشكل هذه

جدول (1) مؤشرات في تشغيل الخريجين من الجامعات وكليات المجتمع ومعاهد التدريب المهني

2017	2016	2015	
66787	63205	42486	عدد الخريجين من الجامعات الاردنية
5309	8,183	9,738	عدد الخريجين من كليات المجتمع
11641	10488	9,982	عدد الخريجين من معاهد مؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب
361621	334301	318693	عدد المتقدمين الى ديوان الخدمة المدنية
8121	10332	7722	عدد المعينين عن طريق ديوان الخدمة المدنية
---	17825	15084	صافي عدد الوظائف المستحدثة للاردنيين من حملة البكالوريوس فاكثر
---	1560	407	صافي عدد الوظائف المستحدثة للاردنيين من حملة الدبلوم
---	45300	43575	صافي عدد الوظائف المستحدثة للاردنيين
23.4	21	18.6	معدل البطالة بين حملة البكالوريوس فاكثر%
17.7	13	12.6	معدل البطالة بين حملة الدبلوم%
13.8	12.8	12.4	نسبة العاملين لحسابهم الخاص من مجمل العاملين %

1 <http://www.almanar.jo/ar/Pages/default.aspx>

لدى الشباب، وتمكينهم من القدرة على العمل باستقلالية والتمتع بقدرات ابتكارية، ورغبة قوية في العمل وبمستوى عالي من التنافسية، وخوض مضمار المخاطر المحسوبة، وتشجيع المشاريع الريادية والمشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وتمكين الشباب من قيادة الاعمال كخيار في التوظيف الذاتي.

## 2. اتجاهات المقبلين على سوق العمل نحو التشغيل الذاتي

من واقع المسح الذي اجراه المجلس الأعلى للسكان لعينة من المقبلين على سوق العمل من المتوقع تخرجهم في الجامعات الأردنية وكليات المجتمع ومؤسسة التدريب المهني يمكن ابراز اهم ملامح واقع قيادة الاعمال لدى الشباب المقبلين على سوق العمل على النحو التالي:

- تنخفض نسبة الشباب المقبلين على سوق العمل والذين يرغبون بالاتجاه نحو التشغيل الذاتي، اذ اشار (36.5%) من الشباب المقبلين على سوق العمل بأنهم يرغبون بالتوجه للعمل في القطاع الحكومي و(27.5%) منهم يرغبون بالعمل في القطاع الخاص، و(13.1%) يرغبون في العمل بمؤسسات دولية، في حين بلغت بلغت نسبة الشباب الراغبين بالتوجه الى زيادة الاعمال كخيار في التشغيل الى (11.5%).
- على الرغم من ارتفاع معدل البطالة بين خريجي الجامعات وكليات المجتمع؛ فقد تدنت نسبة الراغبين بالتوجه الى التشغيل الذاتي من الطلبة المتوقع تخرجهم من الجامعات الى 13%، كما بلغت النسبة بين طلبة كليات المجتمع 10.1%، وبين طلبة معاهد التدريب المهني 8.6%.

سنويا، وبالتالي فإن متوسط نسبة التعيينات خلال العقد الأخير شكلت ما نسبته أقل من 3.9% من مجمل طلبات التوظيف<sup>2</sup>.

- اتجه صافي فرص العمل المستحدثة للأردنيين بشكل عام الى الانخفاض خلال الفترة 2007-2016، فقد انخفضت من 57595 فرصة عمل عام 2007 الى 45300 فرصة عام 2016<sup>3</sup>.
- اتجهت معدلات البطالة الى الارتفاع بين الاردنيين، اذ ارتفعت من 12.5% عام 2010 الى 15.3% عام 2016 الى 18.3% عام 2017<sup>4</sup>.
- ما زالت معدلات البطالة مرتفعة خاصة بين الشباب (15 - 24) سنة، اذ بلغت في الاعوام الثلاث الماضية 2015 - 2017 (30.8%، 35.6%، 37.3%) على التوالي، وهي اعلى بكثير من المعدل العالمي للبطالة لهذه الشريحة والبالغ 13.2% تقريبا لنفس الفترة<sup>5</sup>.
- بلغ معدل البطالة عام 2017 بين حملة البكالوريوس فأكثر 23.4%، وبين حملة الدبلوم 17.7%، وترتفع بين الاناث بشكل ملحوظ مقابل الذكور فقد بلغت بين حملة البكالوريوس فاكث والدبلوم على التوالي (33.1%، 29.2%) للإناث، مقابل (16%، 10.4%) للذكور<sup>6</sup>.
- ما زالت نسب اصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص من مجمل العاملين متواضعة فلم تتجاوز بالمتوسط 13% للفترة ما بين عام 2015 - 2017، حيث يعتبر ذلك مؤشرا على تواضع التوجه نحو التشغيل الذاتي<sup>7</sup>.

وتظهر أهمية التعامل مع هذه المؤشرات في ظل نمو شريحة السكان في سن العمل، ولكي نتمكن من مواجهة هذه التحديات وتبعاتها، فإن مجتمعنا الأردني بحاجة ماسة وملحة الى تنمية ذهنية الريادة

2 [http://csb.gov.jo/web/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=135&Itemid=154&lang=ar](http://csb.gov.jo/web/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=135&Itemid=154&lang=ar)

3 [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/linked-html/Job\\_opp.htm](http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Job_opp.htm)

4, 5 [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/linked-html/Emp\\_unEmp.htm](http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm)

6, 7 [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_a/main/linked-html/Emp\\_unEmp.htm](http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm)



الأعمال في أقاليم (الشمال، الوسط، والجنوب) ، الى ان إقليم الوسط الأفضل لريادة الأعمال وذلك لتوفر بيئة داعمة من بنية تحتية واستثمارية مناسبة، ولتوفر كافة الخدمات بها بشكل أفضل من إقليمي الشمال والجنوب.

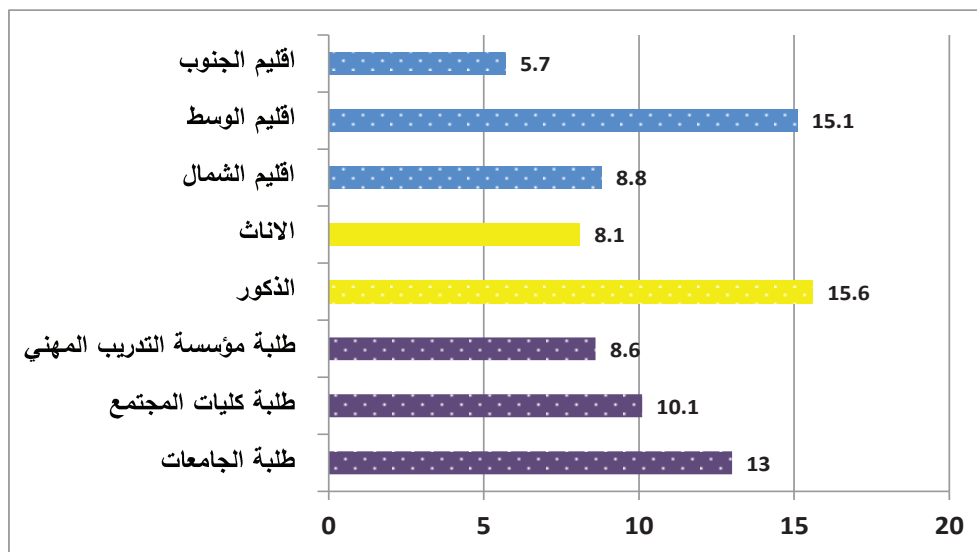
تباينت مدى رغبة الشباب المقبلين على سوق العمل والراغبين في تأسيس عمل خاص بهم بعد التخرج ما بين الدافعية الكبيرة والمتواضعة، فقد شكلت نسبة من يرغبون بشكل كبير البدء بعمل خاص بعد التخرج مباشرة 71.4 % .

المجالات الأكثر جذبا لريادة الأعمال لدى الراغبين بالبدء بعمل خاص بهم بعد التخرج كانت مجال التجارة و بنسبة 26.6 % من التكرارات في المرتبة الأولى، تلاها مجال المعلوماتية و بنسبة 14.9 % من التكرارات، ثم التعليم و بنسبة 13 % من التكرارات، والصناعة بما نسبته 11.7 % من التكرارات، فالهندسة وبما نسبته 7.8 % يلي ذلك مجالات الصحة و الطاقة و البنوك و الفنادق و الانشاءات و الزراعة.

على الرغم من تدني نسب الطلبة الراغبين بالتوجه الى التشغيل الذاتي بين الجنسين؛ الا ان النسبة لدى الذكور كانت اعلى من النسبة لدى الاناث، فقد بلغت 15.6 % من مجمل الطلبة الذكور المتوقع تخرجهم، مقابل 8.1 % بين مجمل الطالبات المتوقع تخرجهن، ويؤكد هذه النتيجة الجلسات الحوارية في أقاليم ( الشمال، الوسط، والجنوب) مع مجموعات من ريادة الأعمال، والتي اشارت الى وجود فجوة حقيقية بين مستويات الانخراط ما بين الذكور والاناث في العمل الريادي .

تواضع نسب التوجه لدى الشباب المتوقع تخرجهم والمقيمين في اقليم الجنوب والشمال نحو التشغيل الذاتي بعد التخرج مقارنة بأولئك في اقليم الوسط على الرغم من انخفاض النسب في الاقاليم الثلاثة مجتمعة، فلقد بلغت في اقليم الوسط 15.1 %، في حين بلغت 8.8 % في اقليم الشمال، و 5.7 % في اقليم الجنوب، وتنسجم هذه النسب ما خلصت اليه الجلسات الحوارية مع مجموعات من ريادة

الشكل رقم (1) ابرز المؤشرات (%) حول توجه الطلبة المتوقع تخرجهم نحو التشغيل الذاتي حسب المؤسسة التعليمية او التدريبية والجنس والاقامة



المصدر: المجلس الاعلى للسكان , 2018 , اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو زيادة الاعمال و البيئة المؤسسية الداعمة

متواضعا، وبناء على أن الرائد هو من يبدأ عملا مبني على فكرة إبداعية ابتكاريه، فان نسبة الشباب الذين يعرفون بهذا المفهوم بلغت 39% من مجمل الشباب المتوقع تخرجهم، وحسب المؤسسة التعليمية التي ينتمون اليها بلغت (40.7%، 36.4%، 37%) على التوالي للجامعات وكليات المجتمع ومعاهد التدريب المهني، وحسب الجنس بلغت (35.9%، 41%) للذكور والاناث على التوالي، وحسب مكان الإقامة بلغت (40.5%، 40.2%، 33%) وذلك لأقاليم الشمال والوسط والجنوب على التوالي، وهي نسب تدل على أن هنالك شريحة ما زال مفهوم ريادة الاعمال غير واضح، مما يستدعي ذلك ان يتم تعزيز ثقافة الريادة في المراحل الأولى بدأ من التعليم الابتدائي، وان يراعى في المناهج ان تأخذ الطلبة إلى اتجاهات التفكير الخلاق وحل المشاكل والتفكير الإيجابي بدلاً من التلقين والحفظ.

■ مستوى تمتع الشباب المقبلين على سوق العمل لخصائص الريادي حسب مقياس ليكرت، وبعد إعادة ترميزه الى ثلاث مستويات "مرتفع متوسط منخفض" كما يبينها جدول (2)، والذي يشير الى المستوى المتوسط للطلبة الخريجين والمقبلين على سوق العمل على خاصية المخاطرة والتي تعتبر ركنا رئيسا من اركان شخصية رائد الاعمال الناجح، والى المستوى المتوسط للطلبة المقيمين في اقليم الجنوب والمقبلين على سوق العمل على الخصائص الست لرائد الاعمال، ومن الجدير بالإشارة اليه ان مستوى الطالبات المتوقع تخرجهن على خاصية الثقة بالنفس كان اعلى من نظرائهن الطلبة الذكور، كما تفوق الذكور على الاناث بخاصية الابداع، وتعتبر هذه النتائج مؤشرات هامة من المفيد التركيز عليها في بناء شخيات الطلبة.

■ مفهوم الريادة لدى أوساط الشباب المتوقع تخرجهم والمقبلين على سوق العمل ما زال

جدول (2) مستويات الطلبة المقبلين على سوق العمل حسب الخصائص الست لشخصية رائد الاعمال

المخاطرة	الاستقلالية وتحمل المسؤولية	الانجاز	الابداع	المبادرة	الثقة بالنفس	
●	●	●	●	●	●	الجامعات
●	●	●	●	●	●	كليات المجتمع
●	●	●	●	●	●	التدريب المهني
●	●	●	●	●	●	اقليم الشمال
●	●	●	●	●	●	اقليم الوسط
●	●	●	●	●	●	اقليم الجنوب
●	●	●	●	●	●	ذكور
●	●	●	●	●	●	اناث

المصدر: المجلس الاعلى للسكان ، 2018 ، اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو زيادة الاعمال و البيئة المؤسسية الداعمة مستويات مقياس ليكرت

● المرتفع = 3.67 - 5      ● المتوسط = 2.34 - 3.66      ● المنخفض = 1 - 2.33

### 3. الاحتياجات والتحديات التي تواجه الطلبة المقبلين على سوق العمل:



#### ■ الاحتياجات اللازمة للطلبة المقبلين على سوق العمل للتوجه للعمل الريادي

- 60.1 % من الشباب يحتاجوا إلى التدريب على كيفية إدارة وتخطيط مشروع ريادي / مشروع خاص.

- 60.9 % من الشباب يحتاجوا إلى التدريب على مهارات التسويق.

- 61.5 % يحتاجوا إلى جهة استشارية تساعد في اجراء دراسة جدوى لعمل مشروع ريادي / مشروع خاص.

- 63.1 % من الشباب يحتاجوا إلى التمويل (الاقتراض) لإنشاء العمل الريادي.

- 63 % من الشباب يحتاجوا إلى دعم ومساندة الأقارب والأهل لإنشاء العمل الريادي، و تأكيد الحاجة لتعميم ثقافة العمل الريادي لمساندة الرياديين بدلاً من انتقادهم والنأي عن أفكارهم.

#### ■ موقف الشباب من التحديات التي يمكن ان تواجههم عند البدء بتنفيذ مشاريعهم

- 58 % من الشباب يعتبروا ان عدم وجود رأس مال يشكل عائقاً رئيساً أمام إنشاء عمل ريادي بعد التخرج.

- 64 % من الشباب يتوقعوا وجود تكاليف ومصاريف عالية عند إنشاء عمل ريادي / مشروع خاص.

- 51 % من الشباب يتوقعوا عدم وجود دعم مالي من (الأهل، الاصدقاء) في حالة التعرض لمخاطر الخسارة.

- 53 % من الشباب ابدوا تخوفاً من صعوبة الحصول على تمويل من الجهات التمويلية.

- 52 % منهم يتوقعوا مواجهة صعوبة في ايجاد الفكرة الملائمة لإنشاء عمل ريادي / مشروع خاص.

#### ■ تعرض الشباب لريادة الأعمال والإبداع والابتكار في مؤسساتهم التعليمية او التدريبية

- 55.7 % من الشباب يروا ان مؤسساتهم التعليمية او التدريبية تشجع فكرة ريادة الأعمال / المشاريع الخاصة.

- 44.9 % من الشباب أشاروا الى انهم شاركوا بورش عمل ريادية في مؤسساتهم التعليمية أو التدريبية.

- 47.5 % من الشباب اشاروا الى انه ضمن خططهم الدراسية يوجد مادة أو أكثر تتعلق بريادة الأعمال.

- 46.7 % من الشباب اشاروا انهم تلقوا دعماً من مؤسساتهم التعليمية أو التدريبية لإنشاء مشروعهم الخاص.

- 49.9 % من الشباب يتوفر أدلة إرشادية حول إنشاء المشاريع الريادية.

- 50 % من الشباب اشاروا الى ان هنالك مختصون في المشاريع الريادية يمكن استشارتهم.

- 43 % من الشباب اشاروا الى انه يوجد في مؤسساتهم التعليمية أو التدريبية حاضنة أعمال.

تستدعي هذه المؤشرات النظر بهذا المستوى من تعرض الطلبة الى ريادة الاعمال.

## 4. تجربة ريادي الأعمال في الاردن وابرز التحديات التي تواجههم

احتياجاتهم لبدء مشروع ريادي على الاحتياج المادي كدعم وتمويل لبداية المشروع، والنصف الاخر تركز على التدريب والاستشارات بشكل عام والاستشارات المتعلقة بتقنيات التشبيك والتواصل التسويقي.

■ استطلاع الرياديين حول المشاكل التي حفزته حتى يبدأ مشروعه؛ كانت الحاجة والضرورة الاقتصادية والبطالة حافزاً أساسياً للبحث عن عمل ناجح يدر دخلاً على الفرد والأسرة، في حين كان استغلال الفرص المتاحة (الفكرة الأميز لعالم الريادة) الاقل بواقع 13 % من مجمل استجابات الرياديين.

■ ثلاث اخصاس عدد الرياديين لجأوا الى مؤسسات راعية أو حاضنات، في حين لم يلجئ الباقي لها.

■ رغم كافه الجوانب المشرقة للحواضن، والمؤسسات الراقية للريادة، فقد اشار الرياديين الى بعض نقاط الضعف فيها والتي يبرزها الجدول رقم (3)

يستند ملخص السياسات في بيان التحديات التي تواجه الرياديين على عدة جلسات حوارية في أقاليم (الشمال، الوسط، والجنوب) مع مجموعات من ريادي الأعمال تجاوز عددهم الستين، تم تنفيذها على هامش الدراسة التي أعدها المجلس بعنوان اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو ريادة الأعمال.

■ اشار ثلثي الرياديين انهم يؤيدوا فكرة ان تكون مشاريع الريادة خيار وظيفي للخريجين، في حين لم يؤيد الثلث الاخر لذلك، لأهمية المزايا التي تقدمها المؤسسات الحكومية والهيئات والشركات على حد قولهم. ويفسر ذلك حال العديد من المشاريع الريادية المتوقفة او المتعثرة بسبب ترك مبادريها لها لحصولهم على وظيفة في القطاع العام او الخاص.

■ تركز ما يعادل نصف استجابات الرياديين حول

جدول رقم (3): نقاط الضعف للحواضن من رؤية الرياديين

نقاط الضعف	تكرار	نسبة %
بعد الحواضن والمؤسسات الراقية لريادة الأعمال عن اماكن تواجد الرياديين	6	5
عدم قدره الحاضنات على ان تربط المشاريع الريادية بالمعنى الحقيقي للاستثمار وعالم الأعمال	6	5
عدم توفر دعم فني خاص بطبيعة المشروع	6	5
وجود فترات متباعدة ما بين كل نشاط تدريبي واخر لبناء القدرات وعدم ارتباط مواضيع التدريب مع بعضها بشكل تكاملي شامل	18	15
ضعف الاستشارات المقدمة وعدم تقبل الافكار المطروحة من قبل الرياديين	12	10
عدم وجود معرفة كاملة بمهارة التفاوض مع العملاء والتسويق	18	15
الامكانيات المادية المتوافرة لهذه الحواضن لدعم الريادي بشكل مباشر	30	25
الفوائد المأخوذة من مؤسسة التمويل مقابل المبلغ المقترض عالية جدا في حاله انه تم التوصل إلى ان يقترض الريادي من اجل بدء مشروعه	12	10
ضعف قدره الحواضن لضمان الرياديين لدى جهات التمويل المتعارف عليها	12	10
<b>المجموع</b>	<b>120*</b>	<b>100</b>

المصدر: المجلس الاعلى للسكان ، 2018 ، اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو زيادة الاعمال و البيئة المؤسسية الداعمة  
\* العدد يمثل التكرارات في الاستجابات

## معيقات تواجه الشباب الرياديين

كون الريادة ترتبط بالمخاطرة ورأس المال الجبان.

■ حواجز السوق والمنافسة، يعتمد السوق الأردني على المستوردات ذات الأسعار التنافسية مما يقلل من فرص الرياديين لاختراق السوق.

### اقتراحات الرياديين في مواجهة معيقات ريادة الاعمال:

■ إيجاد حواضن متخصصة تعمل على مساعدة الرياديين لبناء منتجات منافسة تساعدهم للوصول للأسواق بسرعة وبكلفت أقل.

■ ربط أصحاب المشاريع الريادية مع الشركات المحلية الناضجة وتكليفهم بإنجاز منتجات تصبح ضمن سلاسل التوريد لديهم، أسوة برياديين بعض الدول مثل: ألمانيا والسويد وفنلندا وماليزيا، حيث أن القانون يفرض على أن يكون لهؤلاء الرياديين كوتا، بحيث لا يتم رقد السوق بأي منتج منافس من خارج البلد لنفس المنتج، حتى يتمكن من التطور والمنافسة، مما يزيد من قدرتها على المنافسة والابتكار بسرعة، ويخلق فرص كبيرة لتلك المشاريع الريادية لتصبح جزء من منظومة الاقتصاد الكلي.

■ أن يكون هنالك قانون أو تشريع خاص بالرياديين يناسب طبيعة الريادي التي تبتعد عن النمطية الفكرية لتطويع عمله، وربطه بقوانين تشجيع الاستثمار وما يحصل عليه المستثمر من مزايا وإعفاءات.

■ أن يُراعى الخصوصية في ترخيص المشاريع الريادية، كونها في اغلبيتها منشآت مبتدئة وصغيرة، ولا ينطبق عليها قوانين المنشآت الصغيرة أو المتوسطة.

■ الأزمة المالية، وما يعصف بالمنطقة من توتر، وعدم وجود تشريع وقانون وتسهيلات ائتمانية للرياديين، وارتباط تمويل مؤسسات المجتمع المدني والجهات المانحة بمواضيع قد لا تستهوي رائد الأعمال ولا تناسب طبيعته ولا تلامس حقيقة الحاجة الفعلية.

■ العوامل الاجتماعية والثقافية، ما تزال النظرة إلى الرياديين غير إيجابية أو انهم غير واقعيين، كما ان فكرة الاستقرار الوظيفي في كثير من الأحيان هي الهاجس، ورغم تقبل الشباب لفكرة ريادة الأعمال إلا أن المجتمع والثقافة السائدة ما زالت تعلي من قيمة الوظيفة الحكومية أو في القطاع الخاص أو في دول الخليج وغيرها.

■ البيئة القانونية والتشريعية، لا توجد بيئة داعمة لفئة الرياديين، حيث لا يوجد هنالك تشريع أو قانون يحميهم أو يعمل على مأسسة أعمالهم بالشكل الذي يجب أن يكون ويمكنهم من الاستقرار والاستدامة والتوسع.

■ نقص المعارف والخبرات لدى الرياديين، يفتقر الرياديين بشكل عام للخبرة العملية، ودراسة السوق واحتياجاته والمهارات والتقنيات التي يجب أن يتمكنوا من مزاولتها والتمكن منها، كونها تشكل مهارات اساسية للريادي الناجح والمشاريع الناشئة.

■ التعليم وبرامج التدريب، ما زالت المحاولات ضمن هذا الإطار خجولة ومتواضعة، وهي لا تعدو ان تكون كيف تبدأ عملك؟ ولا ترتقي لمستوى وضع خطط عمل حقيقية (Business Plan) بشكل يمكّن الرياديين من النمو والاستمرار والتطور.

■ التمويل، من أهم المشاكل التي تواجه الشباب،

- أن يتم التمييز إيجابياً من ناحية ضريبية لهذه المشاريع حسب طبيعة المشروع المبتدئ، ومقدرته على الاستمرار والمنافسة.
- إيجاد مرشدين متخصصين يساعدون الرياديين لإنجاز وبناء مشاريعهم من خلال المحاكاة والتجربة والانجاز على أرض الواقع، وتبيان كافة الأمور المرتبطة بالتنفيذ والإفادة من التنفيذ.
- إيجاد مظلة حكومية تساعد وتحمي الرياديين وأفكارهم وتنفيذها من رجال المال بكل يسر وسهولة، فالريادي لا يملك في بداياته غير أفكاره وإيمانه المطلق بذاته وجرأته.
- إنشاء شركات استثمار متخصصة في المشاريع الريادية مثل: صناديق الاستثمار للمال الجريء (Venture Capital Fund) لتستثمر في المشاريع الريادية للشركات التي يمكن أن تكون هذه المشاريع ضمن سلاسل التوريد لها من المراحل الأولى للمشروع (Seed Stage) حتى مرحلة النمو والنضج للمشروع (Growth Stage) للاستفادة من هذه المشاريع الريادية.

## 5. واقع المؤسسات الراعية لريادة الأعمال في الأردن

- استند هذا الملخص على بحث مكتبي حصر (208) مؤسسة راعية لريادة الأعمال في الأردن تمتد نشاطاتها في مختلف محافظات المملكة، بالإضافة الى عقد مجموعات تركيز لـ 34 جهة راعية لريادة الأعمال من أقاليم المملكة الثلاث، حيث رافق ذلك استخدام استمارة للوقوف على واقع البيئة الداخلية والتحديات التي تواجه عمل هذه المؤسسات، وفيما يلي أبرز ملامح واقع هذه المؤسسات:
- استقراء حال المؤسسات الراعية لريادة الأعمال

من خلال مجموعات التركيز (Focus Groups)، بين ان هناك عدة جهات ومبادرات في كل محافظة أردنية، ولكن المشكلة أو الفجوة التي تعاني منها بيئة ريادة الأعمال لا تتمثل بالتواجد الفعلي بقدر ما ترتبط بشكل اساسي ووثيق بثقافة فكر ريادة الأعمال الموجه والمرتبطة بسمات الريادي وقدرته على تحمل المخاطر والابتكار والابداع واكتساب المهارات الادارية الفاعلة وكذلك القدرة على التفكير خارج إطار المشاريع الصغيرة والميكروية والمتوسطة وفكرة الدعم المالي المباشر الحكومي.

- أظهرت خارطة التوزيع الجغرافي للمؤسسات الراعية لريادة الاعمال أن هنالك مجالات يتم التركيز عليها أكثر من غيرها، مما يضعف ريادة الأعمال، والملاحظ أن معظمها ينحى إلى تكنولوجيا المعلومات والتجارة، وأنه لا يوجد اهتمام منصب على مشاريع أخرى ترفد الاقتصاد الكلي وقد يكون لها الأثر الأكبر في الانخراط في المحافظات الأخرى غير العاصمة
- رغم تواجد المؤسسات الراعية لريادة الاعمال في كافة محافظات المملكة، ورغم تنوع هذه الجهات ما بين مؤسسات حكومية، ومؤسسات غير حكومية (NGOs)، ومؤسسات خاصة، ومؤسسات دولية تعنى وترعى بسياسات وبيئة العمل الريادي، إلا أنها تعاني من:

- محدودية التنسيق في أعمالها، مما يحد من انتشار واتساع ثقافة ريادة الأعمال، ويضعف قياس معدلات الانجاز الحقيقية على أرض الواقع.
- الافتقار الى إطار شمولي يمكن هذه المؤسسات من أن تتكامل في عملها لتفد بيئة ريادة الأعمال باتجاهات واضحة للفرص الاقتصادية واستغلالها من خلال وجود استراتيجية ممنهجة لذلك.

ريادية والمساعدة في الحصول على تمويل وتسريع مشاريع ريادية ثم خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث يبين الشكل رقم (2) توزيع نسب الجهات الراعية حسب المهام التي تؤديها آخذين بعين الاعتبار ان كل مؤسسة تقوم على الأقل بتقديم ما يزيد عن (3) مهام من هذه المجالات في نفس الوقت.

■ أنه وبالرغم من نجاح الهيئة العامة للاستثمار إلى حدٍ ما في جذب استثمارات أجنبية خلال السنوات الأخيرة، إلا أنه يلاحظ ضعف جذب وتسهيل نجاح مشاريع زيادة الأعمال، والتي كان يجب أن تنمو بمعدلات تفوق معدلات نمو المشاريع الأجنبية التي تستخدم نسبة 25% من الأيدي الأردنية القادرة على العمل، بينما تستخدم نسبة 75% أيدي عاملة خارجية تأتي

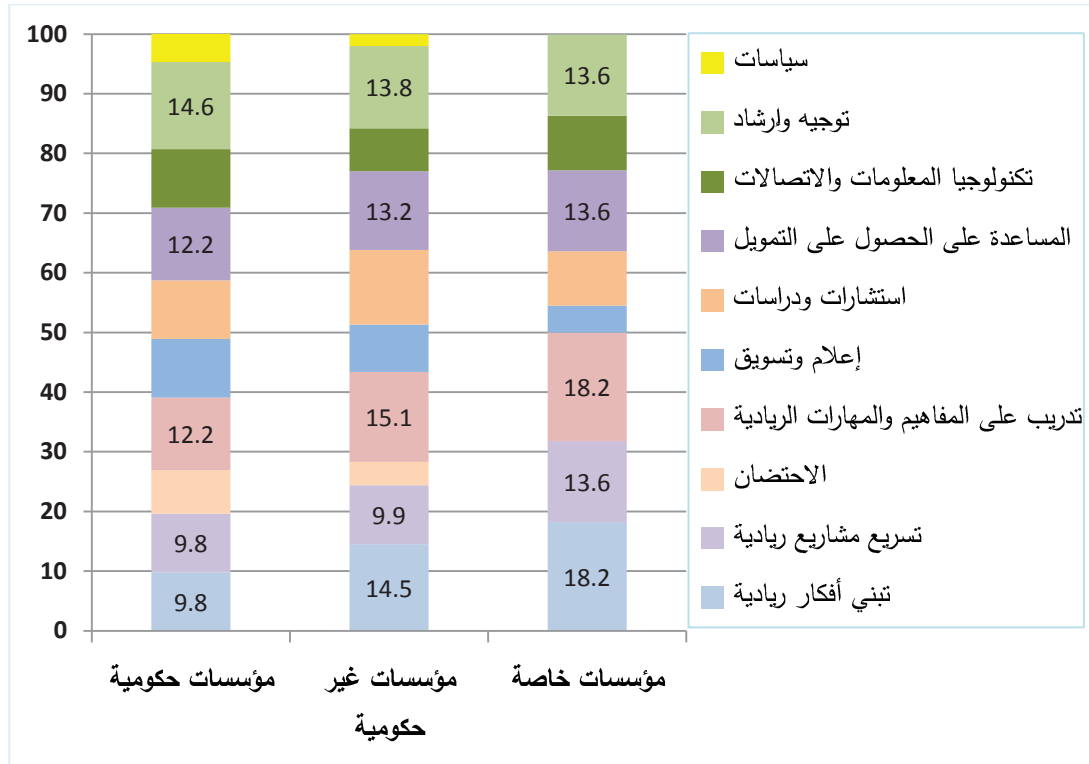
- ضعف قدرة هذه المؤسسات على إخراج دراسات حقيقية تعمل على ربط المشاريع الريادية بالمشاريع الاقتصادية الحقيقية ضمن سلاسل التوريد (Supply Chain).

- ان قدرة هذه المؤسسات على التأثير على التشريعات أو الأنظمة والمحددات المالية والتي من خلالها تستطيع أن تعزز بيئة الريادة جاء ضعيفا وغير مكتملة.

- جاءت قدره هذه المؤسسات على طرح مفهوم الريادة متواضعة في المحافظات خارج العاصمة.

■ كما هو مبين في شكل رقم (2) يتقاطع عمل الجهات الراعية للريادة بشكل عام في مجالات التدريب تليها التوجيه والارشاد، وتبني افكار

شكل (2) نسب توزيع خدمات الجهات الراعية لريادة الاعمال



المصدر: المجلس الأعلى للسكان، 2018، اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو زيادة الاعمال و البيئة المؤسسية الداعمة

## 6. بدائل السياسات

خلاصة القول ان واقع حال تسهيلات مشاريع ريادة الأعمال في البيئة الأردنية حتى الآن غير مشجعة ولا تؤدي لصياغة وتصميم النجاح للمشاريع الريادية للخريجين الراغبين فعلاً بزيادة الأعمال لما تحمله من تراكمات تثقل كاهل الشباب بصعوبة الإجراءات، وضعف حجم التمويل الأولي، وكبر حجم الربح الذي تحققه المؤسسات المالية التي تدعم المشاريع بالقروض، وعدم وجود جهة راعية لنمو المشروع واستمرارية نجاحه، وضعف الحوافز لتشجيع الخريجين على التوجه نحو مشاريع ريادة الأعمال.

وعلى ضوء ما تقدم يختبر هذا الملخص اربع بدائل سياسات لتجاوز العقبات التي تعترض الشباب المقبلين على سوق العمل بان تكون ريادة الاعمال خيارهم في التشغيل الذاتي، وترتقي بيئة ريادة الاعمال بشكل ممنهج، وقد جاءت هذه السياسات على النحو التالي:

### السياسة الأولى انشاء مجلس اعلى لرعاية ريادة الاعمال

إيجاد هيئة أو جهة مؤهلة لرعاية ريادة الأعمال في الاردن كونها تختلف عن المشاريع الصغيرة والميكروية والمتوسطة، والتأسيس لجيل يؤمن بريادة الأعمال كخيار للتشغيل، وخلق بيئة جاذبة وفعالة وحاضنة لريادة الأعمال المرتكزة على توظيف الابتكار والإبداع والتطوير، وتتولى هذه الجهة المهام التالية:

- اقرار الاستراتيجيات التي تعنى برياده الاعمال.
- توجيه السياسات الوطنية التربوية والتعليمية والاقتصادية منها لدعم التأسيس لجيل أردني ريادي يقود الاعمال في الاردن.

بها أو تجذبها اليها وفق تسهيلات تشجيع الاستثمار (الهيئة العامة للاستثمار، 2016)، ومن المهم توجيه الاهتمام لجذب مستثمرين يهتموا بالمشاريع الريادية، كي تزيد الأيدي العاملة الأردنية، ويتم تحقيق دخل فردي وأسري يواجه الفقر.

■ آراء الجهات الراعية لريادة الاعمال في الاردن حول تأييدهم لوجود مؤسسة راعية او مظلة ترعى كافة الأمور بالعمل الريادي تؤيد ذلك وبنسبة 92.2% من هذه المؤسسات، وبلغت النسبة لكل مؤسسة على حدة (91.7%، 85.0%، 100%) للمؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية، والمؤسسات الخاصة على التوالي، وأن هذه الجهات السيادية التي تعنى بريادة الأعمال تدرك حقيقة الفجوة الأكبر للعمل ضمن نطاق وسياق الريادة.

■ رغم اجتهاد هذه المؤسسات في محاولة ايجاد بيئة اعمال مناسبة ورغم من ان جزء منها يعمل ضمن معايير عالمية واستطاعت ان تخرج مجموعة من المشاريع تنافس في الصعيد الإقليمي والدولي، الا ان الواقع يشير إلى ضعف في الاحاطة بماهية الوضع الامثل الذي يجب توفيره للشباب المقبلين على التشغيل الذاتي في الأردن، وهذا قد لا يمكنها من ان ترتقي بيئة ريادة الاعمال بالشكل المطلوب. فلا توجد لدى المؤسسات احصائيات وارقام واضحة ودراسات موجهة تمكّن صانع القرار او الشباب الباحث عن فرصه التشغيل الذاتي من أن يحدد الفجوات أو المعدلات التي يمكن اعتمادها للقياس والتكامل او اقتناص الفرص، ففي الاغلب ان هذه المؤسسات تتبنى الريادة بشكل نظري، ما ينتج عنه إلى الخلط الواضح ما بين ريادة الأعمال المنشودة والمشاريع المتوسطة والصغيرة والميكروية.



والتي اكدت الحاجة الماسة الى مظلة وطنية لرعاية ريادة الاعمال وتميزها عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

■ تتوافق هذه السياسة مع رؤية الأردن 2025، والتي وضعت إطاراً عاماً متكاملًا للسياسات الاقتصادية والاجتماعية عبر زيادة الموارد المتاحة أمام المشاريع الصغيرة والمتوسطة وبخاصة للشباب الريادي في المحافظات ودعم بيئة الأعمال وإيلاء جذب الاستثمار الخارجي والعربي ودعم الاستثمار الوطني الأهمية التي يستحقها.

■ تتوافق مع تأكيد جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم في محاربة البطالة كضرورة النهوض بالموارد البشرية والتأكيد على أولوية التشغيل بدل التوظيف.

#### محددات السياسة الاولى

■ تتطلب هذه السياسة الضغط باتجاه إنشاء مجلس أعلى لرعاية ريادة الأعمال وقد يتطلب ذلك وقتاً طويلاً.

■ يتطلب أيضاً تعديل أو إصدار قوانين تحكم عمل المجلس والمهام التي سوف تناط به والبرامج وغيرها.

■ اقتراح التشريعات الملائمة بزيادة الاعمال، والتي تعنى بالتسجيل والضرائب والجمارك والضمان والامتيازات اللازمة للرياديين والجودة والمقاييس الفنية وتميز المشاريع الريادية عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وحصول الرياديون على تسهيلات مالية بضمانات بسيطة.

■ وضع الأطر للتنسيق بين مختلف الاطراف التي تعمل في بيئة ريادة الاعمال.

■ اقرار المعايير للبرامج التي تعنى بزيادة الاعمال.

■ اقرار واعتماد مؤشرات ريادة الأعمال بشكل دوري.

■ تعزيز التعاون ما بين المؤسسات والجهات الوطنية التي تعنى بزيادة الاعمال.

■ العمل مع الجهات الاقليمية والدولية لتبادل التجارب والخبرات وعمل مؤتمر سنوي يرعى ريادة الأعمال ويستقطب مستثمرين ورجال اعمال وخبراء اقتصاد.

■ استقطاب وتنظيم الدعم من الجهات المانحة التي تستهدف بيئة ريادة الاعمال.

■ توجيه الاهتمام الى محافظات الجنوب في مجال رعاية الرياديين والمشاريع الريادية الناشئة.

■ ايجاد نظام متابعة يساعد ويرتقي بالرياديين.

■ إطلاق حوار وطني ما بين صناع القرار والقطاع الخاص والرياديين والشباب لتفعيل ثقافته ريادة الاعمال كخيار للتشغيل الذاتي.

#### ايجابيات السياسة الاولى

■ جاء اقتراح هذا السياسة استجابة لتتائج مجموعات التركيز التي عقدها المجلس الاعلى للسكان مع المؤسسات الراعية لريادة الاعمال

هنالك حاجة إلى إعادة صياغة قوانين وتشريعات لتغطيه كافة احتياجات وأعمال الجهات الراعية للريادة والرياديين، وأن يكون هنالك قانون أو تشريع خاص بالرياديين يناسب طبيعة الريادي التي تبتعد عن النمطية الفكرية لتطويع عمله واستدامته من خلال بيئة قانونية مناسبة وانظمة حاضنة للمشاريع الريادية، وربطه بقوانين تشجيع الاستثمار وما يحصل عليه المستثمر من مزايا وإعفاءات و التأكيد على:

- السماح بإصدار التراخيص لمشاريع الأعمال المنزلية في المناطق الحضرية والريفية في محافظات المملكة، وذلك من خلال تفعيل دور البلديات وأمانة عمان الكبرى.
- إعفاء المشاريع الريادية الجديدة (المسجلة)، من الرسوم الضريبية خلال السنتين الأولى من بدء أعمالها، مما يؤدي إلى زيادة السيولة النقدية المتاحة لإعادة استثمارها في تنمية هذه المشاريع وخلق المزيد من فرص العمل.
- اصدار تشريعات تعزز دعم الجهات الراعية للريادة مقابل اعفاءات ضريبية.
- السماح للرياديين بإصدار رخص مهن بشروط ميسرة.
- الحماية الجمركية للصناعات والحرف حتى يستطيع الريادي المنافسة في الأسواق المحلية.
- أن يكون هنالك أيضا تشريعات خاصة بالمواصفات والمقاييس تخدم ريادي الأعمال وتوجهاتهم.

- التجارب العالمية التي سجلت فيها البلدان النامية والمتقدمة نسب متقدمة في تقرير التنافسية العالمي ومعيار مقياس الازدهار الخاص الشهير الذي يطلقه سنوياً (مركز ليجاتوم) للأبحاث والسياسات الدولية، حيث يركز تقرير الازدهار على ثمانية مؤشرات رئيسة هي (الاقتصاد، ريادة الأعمال، الأداء الحكومي، التعليم، الصحة، الأمن، الحريات، والتماسك المجتمعي)، يظهر لنا أن هذه الدول عمدت على إنشاء هيئات ووزارات وعدلت العديد من القوانين للتوافق مع الريادة حيث أصبحت الريادة ضمن هذا الإطار أحد مؤشرات ومعايير الاقتصاد الكلي.
- عمدت الحكومة الماليزية إلى انشاء وزارة جديدة عام 1995 تعنى وتختص بالريادة سميت وزارة تطوير الريادة.
- في الصين قامت الحكومة بعمل إصلاحات اقتصادية شملت كافة نواحي الحياة ومن ضمنها وفي العام 1988 تم إنشاء نظام لحاضنات الأعمال من خلال وزارة العلوم والتكنولوجيا الصينية.
- تتربع سويسرا سنوياً على قمة تقرير التنافسية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي منذ عام 2009 و تمتلك البيئة الأكثر دعماً للابتكار والريادة عالمياً، وهي في المرتبة الأولى من حيث جودة وتقدم المؤسسات البحثية، ومن حيث إنفاق الشركات على التطوير والبحث العلمي، وأيضاً امتلاكها لبيئة الأعمال الأكثر تطوراً.

## إيجابيات السياسة الثانية

تسهم هذه السياسة في تمكين الأجيال من إحداث تحولات جذرية في مستويات التنمية الاقتصادية، وتبني تحفيز النمو والإبداع لدى الشباب الأردني، وفي فرصه الاستثمارية وقطاعاته التنموية المختلفة، ودعم جهود الأردن الإصلاحية التي وضعت المواطن في قلب العملية التنموية، وتبني اقتصاد يعتمد على التنافسية والمنافسة، وتوسيع قاعدة التصدير من خدمات ومنتجات، وتكافؤ وإتاحة الفرص للجميع، وزيادة التشاركية في صنع القرارات، وتحقيق الاستفادة المالية المبنية على استدامة الاستقرار المالي وزيادة الاعتماد على الذات وتجسير الفجوة بين المحافظات، وتعزيز إنتاجية وتنافسية الاقتصاد الأردني.

## محددات السياسة الثانية

تنفيذ هذه السياسة يتطلب تعديل التشريعات التي تحكم إصدار التراخيص التجارية والأعمال المرتبطة بها من ضريبة وتأمين وضمان مما قد يستغرق وقتاً طويلاً.

## السياسة الثالثة

### تسهيل الحصول على التمويل وإيجاد مظلة مالية لرعاية الرياديين

إنشاء شركات متخصصة في الاستثمار في المشاريع الريادية مثل: صناديق الاستثمار للمال الجريء (Venture Capital Fund) لتستثمر في المشاريع الريادية للشركات التي يمكن أن تكون هذه المشاريع ضمن سلاسل التوريد لها من المراحل الأولى للمشروع (Seed Stage) حتى مرحلة النمو والنضج للمشروع (Growth Stage) للاستفادة من هذه المشاريع الريادية.

توفير مَنَح بدء الأعمال (Seed Capital) لأصحاب المشاريع المبتدئة الرياديين (بخاصة المرأة والشباب) الذين يواجهون صعوبة في الحصول على التمويل من البنوك بسبب عدم وجود السجل الائتماني والضمانات.

إنشاء صندوق لضمان التمويل الابتدائي (Seed Capital, Startup and Early Stage Funds) لاستخدامه في الحصول على رأس المال الأساسي للمشاريع الريادية والمبتدئة.

استقطاب المنح الخارجية لزيادة مصادر التمويل.

توفير التمويل التشاركي ورأس مال المغامر للرياديين.

يكون من الأولي أن يصدر البنك المركزي تعليمات ائتمانية للبنوك أسوة بتلك الخاصة بالمشاريع الميكروية والمتوسطة والصغيرة.

## إيجابيات السياسة الثالثة

تعالج هذه السياسة اهم القضايا التي تواجه الرياديين الشباب، وتحفز الشباب المقبلين على سوق العمل خوض مضمار ريادة الاعمال.

تستجيب الى نتائج دراسة اتجاهات الشباب نحو ريادة الاعمال والتحديات التي تواجههم، كما تستجيب الى نتائج مجموعات التركيز التي اكدت على المشكلة التمويلية التي تواجه الرياديين.

تشكل البيئة الريادية أساساً لنمو الاقتصاد وتطوره، وهي تختلف من بلد لآخر حسب السائد والقيم والتطور التكنولوجي والمستوى التعليمي والتشريعي والإمكانيات، ففي بلدان

عدة تولى الريادة جل الاهتمام بحيث شكل لها وزارات خاصة بالريادة مثل: ماليزيا، واخرى اوجدت بنوك خاصة بالرياديين وهيئات إقراضية لهم؛

### محددات السياسة الثالثة

- قد لا يستطيع الجهاز المالي من المغامرة في رياده الاعمال في الاردن كون التجربة ما زالت فتيه ولم تحقق اسهامات واضحة في معدلات النمو الكلي للاقتصاد.
- قد يصعب اقناع من يملكون المال بالأفكار الريادية وجعلها أحد أساليب الاستثمار بعيد المدى ذلك أن التجارب الريادية الناجحة تغادر إلى خارج الأردن للإفادة من التسهيلات الائتمانية والتشريعات التجارية الميسرة للمستثمرين الصغار.

تعزيز ثقافه ريادة الاعمال  
لدى الطلبة منذ المراحل  
الاولى، واقتران التخرج  
بمشروع ريادي قابل  
للحياة كمتطلب للتخرج

السياسة  
الرابعة

استجابة الى نتائج الدراسة التي اجراها المجلس الاعلى للسكان والتي بينت تدني نسب الطلبة الخريجين والمقبلين على سوق العمل والذين يرغبون بالبدا بعمل خاص بهم بعد التخرج، وتواضع خصائص الريادة لدى الطلبة الخريجين وخصوصا خاصية المخاطرة، والتي تعتبر من أحد الاركان الرئيسية لشخصية ريادي الاعمال، فأن مضمون هذه السياسة هو:

- التأكيد على الدور الهام للمناهج الدراسية منذ الصفوف الاولى في بناء الشخصية الريادية

التي تمتاز بالثقة بالنفس والمبادرة والانجاز والاستقلالية وتحمل المسؤولية والمخاطرة والابداع.

- اعتماد مادة ريادة الاعمال كمساق اجباري في كافة التخصصات في الجامعة وكليات المجتمع ومعاهد التدريب المهني.

- اعتماد مشروع ريادي كمتطلب للتخرج في كافة التخصصات العلمية والانسانية في الجامعات وكليات المجتمع ومراكز مؤسسة التدريب المهني.

- إيجاد حواضن أعمال / أو مؤسسات راعية لريادة نموذجية حقيقية مغاير للموجود على الساحة، تعمل على خلق الظروف المناسبة لمشاريع الطلبة الخريجين حتى تضمن استمرارها ويتم دعمها من قبل متخصصين فنياً لوجستياً ومالياً في كافة مستويات فترة الاحتضان.

- دعم مشاريع الطلبة الخريجين وتسويقها محليا وعالميا، وذلك لأن هذه تعتبر من أكبر التحديات التي تواجه الريادي.

- توفير المرشدون المتخصصون في الجامعات وكليات المجتمع ومعاهد التدريب المهني لمساعدة الطلبة الرياديين لإنجاز وبناء مشروعاتهم من خلال المحاكاة والتجربة والانجاز على أرض الواقع، وتوضيح كافة الأمور المرتبطة بالتنفيذ والإفادة من التنفيذ (On Side Executive)، وإيجاد شبكة من المرشدين ذوي الأهلية التعليمية وليس الاسمية لمساعدتهم في كل خطوة يتم الحاجة بها إلى مرشدين متخصصين في الدعم الفني والإداري والمالي والقانوني وغيرها.

- ربط الطلبة الرياديين ومشاريعهم الريادية مع

■ ان أحد مضامين هذه السياسة والتي جعلت تخرج الطالب مرتبط بمشروع ريادي قابل للحياة، لا يتطلب استحداث تغيير كبير، فعلى الاغلب فان جميع الجامعات والكليات تطلب في السنة الاخيرة مشروع تخرج، لكن المطلوب في هذه السياسة مشروعاً ريادياً قابل للحياة.

■ تضمن هذه السياسة اثار مستدامة على صعيد الاجيال المتعددة.

منذ عدة عقود دأبت الحكومة اليابانية على إدراج هذا النهج الذي يعمل على خلق الدافع الداخلي للريادة والمتمثل بتضمينه كجزء من مناهج التعليم في مراحلها الأولى وأسلوب إدماج المشاريع الابتكارية والريادية كجزء من المسؤولية المجتمعية للشركات والمصانع اليابانية العملاقة من خلال سلاسل التوريد وإنشاء مختبرات الأعمال<sup>8</sup>.

وفي تركيا التي شهدت منذ سنوات ارتفاعاً ملحوظاً في استخدام التكنولوجيا والتصنيع وارتفاع المعدلات الاقتصادية، تعمل الحكومة التركية على أن ترسخ مفاهيم الريادة المرتبطة بالمخاطرة والتفكير الخلاق والاختراع والتميز واغتنام الفرص من خلال النظام التعليمي الأساسي والجامعي وفتح معاهد ومختبرات تشجع الشباب وغيرهم على ان يصبحوا منتجين متميزين من خلال تقديم الجوائز والدعم المادي والدراسات والتحليلات الاقتصادية<sup>9</sup>.

أما في ألمانيا فمفهوم وثقافة الريادة هو مفهوم حياتي يدرس يطبق في الواقع من خلال المناهج الدراسية حتى في المراحل الابتدائية الصغيرة بحيث يتعلم الطالب التفكير وحل المشاكل بدلاً من التلقي والحفظ، وكذلك تقوم الحكومة بالشراكة مع القطاع الخاص لتسهيل إجراءات دعم المشاريع الريادية والحاضنات وتقديم التمويل والإرشاد والتدريب وغيرها مما يحتاجه عالم الريادة والرياديين وإدماجهم ضمن سلاسل التوريد<sup>10</sup>.

الشركات المحلية الناضجة مثل: شركات الاتصالات وتكليفهم بإنجاز منتجات تصبح ضمن سلاسل التوريد لديهم، مما يقلل الكلف العالية التي تذهب على الأسماء التجارية العالمية والتي يمكن أن ينفذها الرياديون بكل جودة وسهولة وبأقل تكاليف وغيرها من الشركات والمؤسسات الناضجة كالبنوك، والجامعات، والمصانع، بحيث يصبحوا جزءاً من سلاسل التوريد أسوة مع رياديي بعض الدول مثل: ألمانيا والسويد وفنلندا وماليزيا، حيث أن القانون يفرض على أن يكون لهؤلاء الرياديين كوتا بحيث لا يتم رقد السوق بأي منتج منافس من خارج البلد لنفس المنتج، حتى يتمكن من التطور والمنافسة، وتتراوح نسب سنين الحماية من (3 - 7) سنوات، مما يزيد من قدرتها على المنافسة والابتكار بسرعة، ويخلق فرص كبيرة لتلك المشاريع الريادية لتصبح جزء من منظومة الاقتصاد الكلي.

■ زيادة الوعي بمفهوم وأهمية الريادة وطرق الاستفادة من الفرص الموجودة لإنشاء مشاريع ريادية.

■ التوعية بأهمية ريادة الأعمال والرياديين من ناحية خلق فرص عمل للأردنيين، وكسب التأييد لها إعلامياً لدى الاهالي من ابناء الطلبة.

#### إيجابيات السياسة الرابعة

■ هناك إدراك وطني بارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين من الجامعات وكليات المجتمع، وبالتالي فان هذه السياسة تؤسس لعلاج مشكلة الخريجين المقبلين على سوق العمل.

■ تؤسس هذه السياسة الى تخريج جيل قادر على تحويل مرحلة التحول الديموغرافي التي يمر به الاردن والتي ستصل ذروتها عام 2040 الى فرصة حقيقية في التنمية الاقتصادية.

8 <http://www.jstor.org>

9 <http://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=57475f3db0366d097b34b461&assetKey=AS%3A366094880657408%401464295229178>

10 <http://www.merriam-webster.com>

## محددات السياسة الرابعة

- تتطلب هذه السياسة تغيير في المناهج منذ الصفوف الاولى للدراسة.
- قد تواجه صعوبة في توفير مدربين أكفاء ومرشدين متخصصين في الجامعات وكليات المجتمع ومعاهد مؤسسه التدريب المهني ممن خاضوا تجربة العمل الريادي، مما سينعكس سلباً على المشاريع الريادية للطلبة.
- عدم وجود معايير للمواد التي تتناول ريادة الاعمال كمنهج متكامل يرتقي بمفاهيم ريادة الاعمال بالشكل الذي يجب.
- عدم وجود جهات مرجعيه للتدريب والتنسيق والبناء على ما انجز بدلا من التكرار وخلط مفاهيم الريادة بالمشاريع الصغيرة والميكروية والمتوسطة.
- ضعف الامكانيات لمزودي التدريب والارشاد.
- لا توجد خارطة تحدد المبادرات والمؤسسات التي تُعنى بريادة الأعمال، ولا يوجد ايضاً تخصص واضح لعمل هذه المؤسسات الراحية لريادة الاعمال بشكل يمكّن الريادي ان يتجه ضمن آليات واضحة إلى جهات التدريب أو الإرشاد أو التمويل أو غيرها مما يحتاجه بواقع فعلي على أرض الواقع.



والتي تنص على انشاء مجلس أعلى لرعاية ريادة الأعمال يمكن إعطائها الأولوية الثانية كضرورة وطنية ملحة لما يمكن أن يشكله ذلك من تنظيم وتنسيق لكافة الجهود ضمن إطار شمولي تكاملي يرفد بيئة الاعمال باتجاهات واضحة للفرص الاقتصادية واستغلالها لتعزيز المشاركة الاقتصادية ضمن معايير تواكب حاجة الأسواق، وينهي الفوضى في قطاع ريادة الأعمال ويكفل التنسيق وضبط المدخلات والمخرجات للارتقاء ببيئة الريادة إلى مصاف أفضل الممارسات المعمول بها. تليها السياسة التي تنص على تعديل القوانين والتشريعات لترجمة إيجاد مرجعية قانونية تحدد الشروط والتراخيص والمواصفات ورأس المال، وعلى العموم يمكن ترتيبها حسب الأولوية على النحو التالي:

اولا: تعزيز ثقافه ريادة الاعمال لدى الطلبة منذ المراحل الاولى، واقتراح التخرج من الجامعات والكليات المتوسطة ومعاهد التدريب المهني بمشروع ريادي قابل للحياة كمتطلب للتخرج الطالب.

ثانيا: إنشاء مجلس أعلى لرعاية ريادة الأعمال

ثالثا: تعديل القوانين والتشريعات بما يخدم بيئة ريادة الاعمال

رابعا: تسهيل الحصول على التمويل وإيجاد مظلة مالية لرعاية الرياديين

تعد ريادة الأعمال أحد وأهم محركات الاقتصاد الكلي، حيث عملت المشاريع الريادية حول العالم في رفع اقتصاديات الدول التي ترعى وتأزر بيئة ريادة الأعمال بشكلٍ واسع، مما يدل على الأثر الإيجابي الذي تلعبه هذه المشاريع من رفع لمستويات الانتاج الصناعي والزراعي والتكنولوجي وغيرها من الأنشطة الاقتصادية، كذلك تساهم المشروعات الريادية في تحسين جودة الخدمات لترتقي بصاحبها من الإطار المحلي إلى الإطار الإقليمي، ويمكّنه من المنافسة وتحقيق قيمة سوقية ضمن أطر تتجاوز الحدود الإقليمية والأبعاد المرتبطة بالزمان والديموغرافيا.

تعد الثقافة الريادية المحرك الأساسي لتحفيز وحث الشباب للاتجاه نحو أدوات التشغيل الذاتي، لذلك فإنه من الضرورة أن تشكل رؤيا محفزة للريادة وتفعيل دورها الاقتصادي كمحرك يجب اذكاءه وتعزيز القيمة التي يولدها والمرتبطة ارتباطاً حثيثاً بخفض معدلات الفقر والبطالة بشكلٍ فاعل في الاقتصاد الكلي.

وباستعراض للسياسات الأربع يتضح مدى أهميتها، ومدى تكاملها في إيجاد بيئة ريادة أعمال ناجحة، ألا انه يمكن الإشارة إلى أهمية السياسة الرابعة واعطائها الأولوية الأولى، والتي تنص على تعزيز ثقافه ريادة الاعمال لدى الطلبة منذ المراحل الاولى، واقتراح التخرج من الجامعات والكليات المتوسطة ومعاهد التدريب المهني بمشروع ريادي قابل للحياة كمتطلب للتخرج الطالب، استجابة الى ضعف الوعي بريادة الاعمال لدى الطلبة والحاجة الماسة الى تعزيزه، كأساس في بيئة ريادة اعمال ناجحة في الأردن.

وتأتي السياسات الثلاث الباقية متطلبات رئيسة لبيئة ريادة أعمال ناجحة في الأردن، فالسياسة الأولى



## المراجع العربية

1. المصدر: المجلس الاعلى للسكان , 2018 , اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو زيادة الاعمال و البيئة المؤسسية الداعمة
2. رؤيا جلاله الملك عبدالله الثاني ابن الحسين في عمان في 23 ذو الحجة 1437 هجرية الموافق 25 أيلول 2016 ميلادية لكتاب التكليف لحكومة الدكتور هاني الملقي
3. ديوان الخدمة المدنية، 2016، مؤشرات واقع عملية العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية لحملة المؤهل الجامعي والدبلوم المتوسط (2015 - 2016).
4. ديوان الخدمه المدنية، 2018، مؤشرات عملية العرض و الطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية 2018 / 2017.
5. دائرة الإحصاءات العامة، 2016، مسح العمالة والبطالة 2015.

## المراجع الإنجليزية

1. <https://thegedi.org/global-entrepreneurship-and-development-index>Entrepreneurship &Development Institute Washington, D.C.USA
2. <http://arabic.doingbusiness.org/data/exploreconomies/jordan>
3. [https://www.jstor.org/stable/40229465?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/40229465?seq=1#page_scan_tab_contents)
4. [www.merriam-webster.com/dictionary/entrepreneur](http://www.merriam-webster.com/dictionary/entrepreneur)















عمان- شارع المدينة المنورة  
شارع فائق حدادين بناية رقم 13  
هاتف : 00962 6 5560741  
فاكس : 00962 6 5519210  
ص.ب 5118 , عمان 11183 الأردن  
[www.hpc.org.jo](http://www.hpc.org.jo)

 [facebook.com/hpcjo](https://facebook.com/hpcjo)  
 [Twitter@HPC\\_jordan](https://twitter.com/HPC_jordan)  
 [Youtube.com/hpcpromise](https://Youtube.com/hpcpromise)  
 [linkedin.com/in/hpcjo](https://linkedin.com/in/hpcjo)