

ريادة الأعمال في القارة الأفريقية
بنوعها " الواقعية والافتراضية "

إعداد

أ. أم هاشم وهبة

نائب رئيس قسم علوم كامل الدماغ

ونقاط القوة

جامعة Passion الأمريكية

د / الباهي محمد جاد

رئيس قسم علوم كامل الدماغ ونقاط

القوة

جامعة Passion الأمريكية

مقدمة

هناك ثلاث محاور رئيسية لنشكل تصورا علميا منضبطا عن ريادة الأعمال بنوعيتها (الافتراضية والواقعية) في القارة الأفريقية ؛ وكل محور يجيب عن سؤال جوهري :

السؤال الاول: ما هو نموذج ريادة الأعمال الأكثر شهرة ومصداقية في الأروقة التجارية والأروقة العلمية ؟

السؤال الثاني: ما الصفات المؤهلة لرائد الأعمال الذي يحدث فارقا في القارة الأفريقية ارتكازا على معطياتها الخاصة ؟

السؤال الثالث: ما هي الاختلافات الثلاثة الرئيسية لرواد الأعمال الأفارقة التي تحفظ للقارة هويتها ؟

وعبر حروفنا القادمة نجيب عن الأسئلة الثلاثة:

السؤال الاول : ما هو نموذج ريادة الأعمال الأكثر شهرة ومصداقية في الأروقة التجارية والأروقة العلمية ؟

التساعية التالية التي نهدبها لكم اليوم من باقة علوم ريادة الأعمال لتوظيفها سويا توظيفا ذكيا خارج سياقها الرسمي صدر في أمريكا عن مؤسسة (استراتيجيزر) كتابا شهيرا ساهم فيه

قراءة ٤٩٠ ريادي ؛ اسمه BUSINESS MODEL GENERATION

وقامت بترجمته دار (جبل عمان بالأردن) بأجزائه الثلاثة المتتالية والتي سنطوف مع وحدات بنائه التسعة لنشكل منها مشروعنا الشخصي ومجد أمتنا

١- ما القيمة التي ستقدمها لغيرك؟ ماذا ينتظر العالم منك؟ ماذا سيخسر العالم بموتنا؟ ما الثغرة التي تناديك لتسدّها؟ ما الإضافة المميزة التي ستشهد لك يوم القيامة؟ وسموها (القيمة

المقدمة) وخصصوا لها كتابا كاملا *VALUE PROPOSITION

٢- ما هي فئتك المستهدفة؟ ما العقول التي ستعمل عليها؟ ما أنماط البشر التي ستتجاوب مع قيمتك؟

ما هي أنماط العملاء الذين ستخاطبهم برسالتك التسويقية؟ *CUSTOMER SEGMENT

٣- كيف ستصل لتلك العقول؟ هل ستركز على العالم الافتراضي؟ أم ستصل إليهم بواسطة

اللقاءات الميدانية؟ أم بواسطة علاقاتهم التي سترشحك لهم (التسويق المرتكز على

العلاقات)؟ *CHANNELS

٤- كيف ستأكد من معدل رضاهم؟ كيف ستقيسه؟ كيف ستفهم احتياجاتهم الحقيقية لا

المتوهمة؟ *FEEDBACK

٥- من هم شركاؤك الرئيسيين؟ ما هي الجهات التي ستدعمك في منظومة البناء القيمي للمجتمع؟

كيف ندخر الجهود ونضعف الحصادات ونختصر الزمن؟ كيف نقيم واو سورة العصر صرحا

حضاريا مكتمل الأركان على حد توصيف (صلاح الخالدي) في درته (الخطة البراقة لذي

النفس التواقة)؟ *KEY PARTNERS

٦- ما هي مواردك الرئيسية؟ مواردك المادية؟ مواردك المعنوية؟ وكيف ستحشد مواردك بلغة

(البرمجة اللغوية العصبية) صوب أهدافك مثل العدسة الحاشدة للطاقات؟ وكيف ستقوم

بدور مضاعف جهود المحيطين وطاقتهم؟ *KEY RESOURCES

٧- ما هي أنشطتك الرئيسية؟ وكيف ستقدم قيمتك المقدمة؟ وفي أي سياق؟ وما هي الثلاث

الكبار الرئيسية التي ستركز عليها ولن تحيد عنها؟ *KEY ACTIVITIES

٨- ما هي تكاليفك لتحقيق المنظومة السابقة؟ كيف ستوفر الموارد اللازمة للانتشار؟ كيف

ستقلص من تلك التكاليف؟ *COST STRUCTURE

٩- ما هي أرباحك (الدينيوية - الأخروية)؟ كيف ستقيس تلك الأرباح؟ كيف تضاعف تلك الأرباح؟ كيف تدير رأسمالك المعرفي والمادي والبشري بطرق ذكية؟ *REVENUE STREAM

جهود الباحثين لنشر ثقافة أدوات واستراتيجيات (البيزنس موديل)

سعى الباحث الاول (د. الباهي جاد) لنشر تلك الأفكار التسعة وتطبيقاتها بأكبر عدد ممكن من الدول ابتداءً من (مصر) مروراً بقرابة (١٦ دولة أفريقية) بدءاً من عام ٢٠١٠ م وألقى فيها محاضرة متخصصة بكلية الدراسات الأفريقية العليا لقسم الاقتصاد والسياسة وباحثي الدراسات العليا بجامعة القاهرة.

ليصل مجموع من دربه على النموذج العالمي قرابة ٣٠٠٠ رائد أعمال من مختلف التخصصات والأغراض التجارية والبحثية.

واستكملت الباحثة الثانية (أم هاشم وهبة) الرحلة بتدريب وتأهيل قرابة ٤٠٠ شاب من الجنسين بمشروع تأهيل شباب الخريجين بمدن القاهرة والإسمايلية ودمياط والمنصورة ومرسى مطروح ... بالإضافة لدراساتها العليا وبحثها بجامعة (القاهرة) بكلية (الدراسات الأفريقية العليا) تخصص (اقتصاد).

السؤال الثاني: ما الصفات المؤهلة لرائد الأعمال الذي يحدث فارقا في القارة الأفريقية ارتكازاً على معطياتها الخاصة؟

يجيب الباحث الأول عن هذا السؤال عبر مقالته المعدة للنشر بعدد من المجالات الأفريقية باذن الله: خماسية النهوض بالشباب الأفريقي د. الباهي محمد عبده جاد *

تظل راس حربى صناعة المستقبل: الشباب والمرأة. وسواء كنت فى دولة من دول العالم الثالث أو أخذتكم قدماك لدول العالم الأول؛ فتبقى كلمة السر ورأس الحربى واحدة.. وبمقدار

اهتمامنا بها وفك شفرتها وإيجاد مشاريع عملية للنهوض بها وبهما؛ بمقدار نقلتنا الحضارية وريادتنا الدولية.

وكان قدرٌ على قارتنا السمرء أن تعيش لفترات طويلة في عباءة غيرها ثقافيا واجتماعيا وسياسيا واقتصاديا.. ومن ثم فيجهد علمي منظم يتحرر شبابها ونساؤها من أسر تلك العباءات. وفي الإطلالة التالية احاول أن أسافر يمنة ويسرة.. شمالا وجنوبا.. لاستقدم تجارب دولية لريادة أفريقية فارقة بذراعيها الرئيسين: الشباب والمرأة.

وان كنت سأخصص حديثي بالشباب؛ فهو يشمل بديها قطاع ليس باليسير من القطاع الثاني؛ ألا وهو المرأة.. فالفتاة الأفريقية الشابة صارت تزاخم ميادين العمل وتقف بجوار أبيها وزوجها وأخيها وأسرتها في المصائب والجائحات.. بل هي الرائدة في مجال الأعمال لتصدر عدة أفريقيات المشهد في تقارير فوربس وغالوب وماكنزي العالمية.

وفي النموذج التالي أضع بين يدي القراء والباحثين مقترحا فكريا حضاريا عكفت على تصميمه عدة سنوات ودرسته لألاف من الشباب الأفارقة وغيرهم.. فيه اختزل وأوجز عادات الفاعلية الحضارية ومقومات الاتقان الشخصي والمؤسسي.

وأوجز هذا النموذج بحروف انجليزية خمسة S T M I R فإذا ما قرأناها متصلة تعطينا دلالة الاستمرارية والبقاء والنفوذ.. وإذا قرأناها متقطعة تعطينا خمسة ركائز للنهوض بالشباب الأفريقي من خلال بناء شخصيته وتمتين نقاط قوته وتصميم ذهنيته قادرة على البحث عن الفرص واللائيء والدرر في بلدانه وحضارته الخاصة ولدى أصدقائه المجاورين.

وقبل أن نطلق في حروفنا الخمس.. فهناك بعض المقدمات والمسلمات والميسرات

لاستيعاب تلك الخماسية المقترحة:

أولاً: فكر عالمياً ونفذ محلياً

Think globally; Act locally

فالانفتاح على تجارب وحضارات الغير وافكارهم وقصص نجاحهم رافد رئيسي من روافد نجاح تجربتنا الأفريقية من خلال أدوات الانفتاح العابر للقارات

فلا بد أن نستفيد من تجربة (محمد يونس) في (بنجلاديش) وفكرة (بنك الفقراء) وتجربة (مهاتير محمد) في (ماليزيا) وفكرة (المشاريع المتناهية الصغر) وتجربة (محمود ممداني) في (هارفارد) وفكرة (إضفاء الطابع البحثي على العمل الريادي) .. وسنستعرضها في مسلسل درامي شيق عبر مقالاتنا القادمة بإذن الله

ثانياً: الأزمات اجتماعية وليست اقتصادية

فطرق تعمل الشعوب مع بعضها البعض (منظور واسع) وتعاملات أفراد الفريق مع بعضه البعض (منظور ضيق) هي التي تحدد مدى ديمومة مشاكلنا الاقتصادية والسياسية من عدمها!

لذا فنوعُ من أنواع النقلة (الاجتماعية) وتحديث (طرق التواصل) وتعليم (تعددية الرؤى) سيحدث تغييراً ملموساً على المدى القصير والبعيد...

ويوضح ذلك بالتفاصيل دراسات الباحث الفرنسي (جوستاف لوبون) في دراساته الأهم (أسس التطور النفسي للأمم والشعوب).

ثالثاً: العقلية التي أوجدت المشكلة غير قادرة على إيجاد حل لها

هكذا أقرها (ألبرت أينشتاين) لتصبح ركيزة لحتمية تحديث ذهنية (الشباب الأفريقي) ليوكب متغيرات العالم ويندمج مع أفكار العالم دون ان يفقد هويته الخاصة ومذاقه المتفرد.

رابعاً: العقلية هي الحل :

طافت (كارول دويك) كل الجامعات الأمريكية والمناطق التعليمية الأشهر لترسخ كلمة رئيسية في الأذهان وهي (الذهنية = العقلية = طريقة التفكير) وكتبت كتابها الأشهر mindset لتقارن بين نوعين من التفكير : ذهنية الجمود fixed mindset حيث التركيز على المشاكل والأزمات والتحديات والمفقود ، في مقابل ذهنية النمو Growth mindset حيث التركيز على الحلول والفرص والمنشود .. وتطالب (كارول) بمناهج تعليم تشجع النمو والتعلم الذاتي والتساؤل والفضول والتجربة لبناء ذهنية شباب تستطيع مواكبة المتغيرات

خامساً: نوعية أسئلتنا تحدد وضع قدمنا الحضاري :

سعت الباحثة الأكثر شهرة في علم (السؤال) (مارلي أدامز) أن تقدم نهجاً علمياً كاشفاً ومشخصاً : لمشاكلنا وفرصنا وحجمنا الحقيقي ببحثها الأهم

Change your questions , change your life.

لتطالبنا بالمزيد من (الأسئلة المفتوحة) و (الأسئلة الوصفية) و (الأسئلة التفصيلية) و (الأسئلة السردية) وبوجود قائمة لأسئلتنا لنقيس جودة حياتنا في مختلف الميادين.

وعندما نقول لشباب أن يعمل في مجال (البيع والتجارة وريادة الأعمال) ندله على طريق الأول في مجال البيع بموسوعة (غينيس) وطريقته (هارفي ماكاي) الذي أعد قائمة من (٤٦) سؤال لتقييم أدق تفاصيل احتياجات العملاء وهواهم الشخصي .

وعندما نرشد شاباً أفريقياً بأن يتزوج (نجاحه في عالم الأعمال) ب(نجاحه في عالم الأخلاق) فنلده على قائمة أسئلة الأستاذ الأشهر في الميادين السيادية ، أستاذ هارفارد (كلايتين كريستنسن) ودراسته وقائمة أسئلته التي تضبط بوصلة (الشباب) و(الكبار) .. (المشهورين) و

(المعمورين) .. تحمل عنوان (كيف تقيس حياتك؟) التي تم نشرها بمجلة (هارفارد) الأشهر في مجالات العلوم الإنسانية.

سادسا: إدارة الأزمات لا الإدارة بالأزمات:

فنسعى جاهدين لأن ندرّب شباباً أفريقيّاً قادراً على إدارة الأزمة لا صناعة الأزمة ... بل ونخطط لأن يكون قادراً على الوقاية من الأزمات قبل وقوعها على غرار (التجربة التويوتية) نسبة إلى شركة (تويوتا) التي تعقد (اجتماعاً سنوياً) لتوقع (أسوأ السيناريوهات) من قبل (مديرها) على مدار (٤٠ دقيقة / تفكير ناقد/ قبعة سوداء) ثم تسليم هذا التقرير (الأسود) لإدارة (مواجهة الأزمات) لوضع خطة (للوّاقية من تلك الأزمات) لتتصدر (تويوتا) مشهد (الإبداع الإداري) عالمياً.

فماذا لو أعددنا (شبابنا الأفريقي) بعقلية (استباقية) لا (لاحقة) تفحص مقدمات (المشكلات) و (الأزمات) و (الأمراض) وتبتكر (المصل) الواقى منها؟!

سابعاً: ما لا يمكن قياسه؛ لن يمكن إدارته:

فمطلوب تسليح (الشباب الأفريقي) بأدوات (تشخيص) و (قياس) و (فحص) ومعاملات (قياس أداء) لإدارة مثل حياتهم الخاصة وحياتهم الاقتصادية وحياتهم الاجتماعية.

ثامناً: ما بين (المثير) و (رد الفعل) تمكن (حرية الاختيار)

Between (stimulus) and (response) ; there's the power of choice.

فالأزمات والتحديات والفرص ما هي إلا جملة (مثيرات) واستشارنا لها من عدمه (رد فعل) وطرائق تجاوبنا معها (حرية اختيار = طريقة تفكير)

هذه القاعدة التي أصلها (فيكتور فرانكل) بأدبيات (العلاج بالمعنى) والتي أحدثت حراكاً ذهنياً فارقاً في حياة المفكر الأمريكي (ستيفن كوفي) ليصمم لنا الكتاب الأشهر عالمياً

(العادات السبع للناس الأكثر فاعلية) والذي درسته معه بعد أن أخبرنا بعبارة (فيكتور) التي غيرت طريقة حياته.

ومن ثم فشابنا الأفريقي الباحث عن معنى ؛ نحتاج أن ندربه على جملة من (المهارات الوجدانية) لضبط (انفعالاته) في مواجهة (متغيرات القارة السمراء) وذلك في إطار تعليم جامعي وآخر غير نظامي يعزز ذكاء الوجداني.

وخاصة بعد أن أثبتت الدراسات بمختبر (الذكاء الوجداني بهارفارد) والذي يقوده (دانيال غولمان) أن (الأذكياء وجدانيا يقودون الأذكياء عقلياً).

تاسعا: تفكير الفقر وفقر التفكير:

الفقر والثراء ما إلا عادات..الفقر والثراء ما إلا طرق تفكير.. نريد جيلا من الشباب الأفارقة يجيد (التجارة) و (الزراعة) و (الريادة) ...نهماً في (الاقتصاد) متبحراً في (الاجتماع) متسلحاً بأدوات (السياسة) مزيناً كل هذا ب(قيمه وأخلاقياته).

عاشرا: أنت تصنع العادات ثم العادات تصنعك: You make a habit; then habit makes you. هكذا كان شعار ومثل (الإنجليز)؛ وبتعليم (عادات النجاح والفاعلية) النظامي للشباب الأفارقة في تجمعاته وسفاراته وجامعاته وجامعه وكنيسته ومكانه التعبدية؛ تتغير خارطة استقامة حياته الاجتماعية والاقتصادية.

وأركز على نوع من أنواع العادات نادر الاهتمام بتأصيله وتعليمه وهو (عادات وممارسات الريادة الاجتماعية) حيث يَصْب هذا النوع من (التعلم الاجتماعي) في ريادة المجتمعات الأفريقية عبر مشاريعنا التنموية والاقتصادية الكبيرة والصغيرة ومتناهية الصغر..فاقتصادنا لا بد أن ينهض بمجتمعاتنا.

وارتكازاً على تلك المقدمات (العشرة) وما انتهينا إليه من حتمية تعلم وتعليم (العادات) .. فأقدم مقترحا خماسيا لنموذج (الفاعلية القصوى) لتفعيله في جامعاتنا ومحافلنا وملتقيات شبابنا الأفريقي

المحور	ماذا يعني؟	كيف نطبقه؟
1-Self إدارته لذاته	المهارات الوجدانية الخمسة: ١- أن يفهم ذاته قوة وضعفاً Self -awareness ٢- أن يقود ذاته نحو المعالي Self-leadership ٣- أن يفهم ويدرك طبائع وحجم من حوله Others awareness ٤- أن يقود من حوله نحو المعالي Others leadership ٥- أن تكون دافعيته ذاتية Self motivation	١- تطبيق مقياس الذكاء الوجداني لماير وسالوفي ليفهم الشاب قوته وضعفه. ٢- محاضرات توعوية في الجامعات الأفريقية. ٣- ورش عمل في السفارات. ٤- تبادل خبرات بين شباب الدول الأفريقية من خلال قصص نجاح في المهارات الوجدانية الخمسة.
2-Time إدارته لوقته	١- كيف يركز على الاولويات بالغة الأهمية؟ ٢- كيف ينجز أكثر بموارد أقل؟ ٣- كيف يضاعف عمره الانتاجي؟	١- اعتماد كتابا جامعا لتقنيات وأدوات الفاعلية القصوى مثل تجربة جامعة القاهرة في كتاب الدراسات العليا (التفكير النقدي) ٢- اللقاءات المفتوحة مع المشاهير والناجحين لتعلم طرق إدارتهم لحياتهم. ٣- دراسة قواعد (باريتو ٨٠/٢٠) و (إيزنهاور) وتبادل الخبرات فيها.
3-Money	١- كيف ينفق أقل دون شعوره بالحرمان؟	١- اللقاءات المفتوحة مع الأثرياء

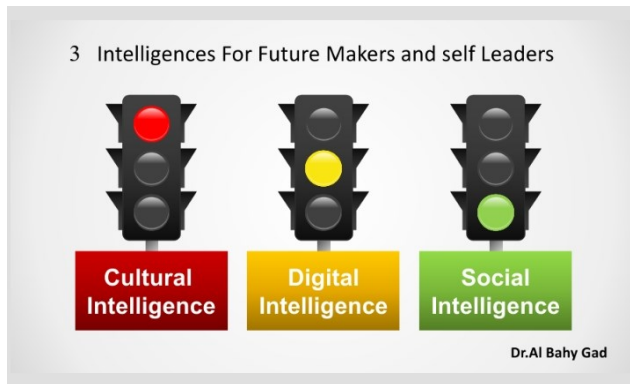
المحور	ماذا يعني؟	كيف نطبقه؟
إدارته لماله	<p>٢- كيف ينجز أكبر نجاحات بأقل موارد مالية؟</p> <p>٣- كيف يتكرر ويصمم مشاريع ريادية في العالمين الواقعي والافتراضي؟</p>	<p>٢-دراسة تجارب المشاهير في تعمير القارة السمراء مثل (عبد الرحمن سميط-رحمه الله) والذي رثاه (بيل جيتس)</p> <p>٣-التأسيس لقيام (وادي سيلكون) خاص بالقارة السمراء للتمهيد للاكتفاء التقني</p> <p>٤-تقنين ما يحمي المجتمعات الأفريقية والشباب الافارقة من الاحتكار والاستغلال ونفوذ أصحاب المال السلطوي.</p> <p>٥-إعداد جيد لشبابنا الأفارقة لسوق العمل ووضع مشاريع طموحة لذلك</p>
4- Information إدارته لما يعرف	<p>١- كيف لا نغرق في التفاصيل؟</p> <p>٢- كيف لا تغيب عن شبابنا الرؤية الكبيرة؟</p> <p>٣- كيف نرسخ في عقول شبابنا شغف (التعلم المستمر) و (متعة التعلم)؟</p> <p>٤- كيف نضاعف من كفاءة شبابنا لتحويل ما تعلموه إلى أفعال وأعمال ومشاريع؟</p>	<p>١-تدريب شبابنا على مهارات الذكاء العملي</p> <p>٢-تصميم مشاريع تعزز القراءة والإطلاع.</p> <p>٣-تبادل خبرات وقصص النجاح</p> <p>٤- إدراج قصص الناجحين في مقررات التعليم</p>
5-Relations إدارته لعلاقاته	<p>١- كيف يتواصل شبابنا مع الأشباه والنظراء؟</p>	<p>١-دورات تدريبية متخصصة في مهارات الذكاء الاجتماعي.</p>

المحور	ماذا يعني؟	كيف نطبقه؟
	٢- كيف يتواصل شبابنا مع المغادرين والمختلفين؟	٢- محاكاة مشروع التفاوض بهارفارد بجامعة اتنا الأفريقية.
	٣- كيف يكون شبابنا ماهرا في التفاوض عبر الحدود وعابر القارات؟	٣- التدريب على تقنيات وأفكار (باولو فريري) لتعزيز (التواصل الشعبي) و (التواصل الخدمي)
	٤- كيف يتحلّى شبابنا بعقلية المكسب للجميع؟	٤- تطوير التعليم وتزويده بأدوات (التعلم الجماعي والاجتماعي) مثل أبحاث (باندورا) وغيره.

السؤال الثالث : ما هي الاختلافات الثلاثة الرئيسية لرواد الأعمال الأفارقة التي تحفظ

للقارة هويتها؟

يجيب (الباحث الاول) و (الباحث الثاني) عبر مؤتمر ميتافيرس العالمي المنعقد بالمركز القومي للبحوث والإسكان من خلال النموذج الذي صممه (الباحث الاول) وقدمه للمجتمعات العلمية ولأول مرة بشهر ديسمبر ٢٠٢١ م
نموذج الذكاءات الثلاثة وأنماط الرواد الثانية:



٣ ذكاءات رئيسية تحكم انفتاح الأفارقة وريادتهم للأعمال المحلية والعالمية :

الذكاء الاول : الذكاء الثقافي = شارة المرور الحضارية الحمراء = شارة الحذر والحماية :

وبه نحدد ما نقبله و ما نرفضه خلال خطوات الانفتاح العابر للحضارات

الذكاء الثاني : الذكاء الرقمي / التقني = شارة المرور الحضارية الصفراء = شارة الاستعداد :

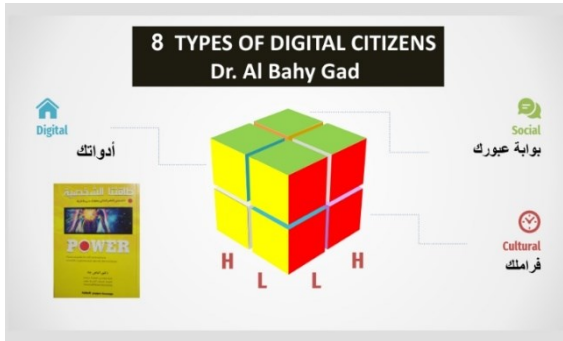
وبه نتقن التعامل مع النواذ الرقمية المختلفة (فيسبوك .. لينكدن إن ...تويتر ...

انستجرام ..موقع الكتروني) ... ونحدد مساحات تواجدنا عبر كل نافذة ... وفائدة هذا الوجود

الذكاء الثالث : الذكاء الاجتماعي = شارة المرور الحضارية الخضراء = شارة العبور

وبه نتقن التعامل مع أنماط العقول المختلفة ... وننجح في إقامة شركات نجاح متعددة

الجنسيات.



وارتكازا على الذكاءات الثلاثة ؛

فلدينا ٨ أنماط من رواد الأعمال الأفارقة في

العالم الافتراضي :

رقم	النمط	الثقافي	الرقمي	الإجتماعي	صفاته
١	الرقميون عابرو القارات	H	H	H	*عقول منفتحة *قناصة للفرص *رائدة ليست تابعة
٢	الرقميون الانطوائيون	H	H	L	*عقول انتقائية *ميوها جغرافية *تحافظ على هويتها

٣	المثقفون الاجتماعيون	H	L	H	*فقراء تقنيا *منضبون *منفتحون
٤	المثقفون الانطوائيون	L	L	H	*أعداء التقنية *انتشارهم محدود
٥	الاجتماعيون المُخترقون	H	H	L	*مبالغ في الانفتاح *يتشبع بكل جديد
٦	الرقميون محدودو الإمكانيات = الرقميون	L	H	L	*تقنيا محترف *بلا هوية *منفر اجتماعيا
٧	الإجتماعيون المستهلكون = الاجتماعيون	H	L	L	*أعداء التقنية *محبو العلاقات *فاقدو الأولويات
٨	خارج الزمن	L	L	L	*فقراء بمختلف الأصعدة

نتائج عملية وخطوات مصاحبة للتصنيف السابق:

١. قام الباحث الاول بتصميم مقياس بسيط لقياس الذكاءات الثلاثة
٢. يتم تدريب الشباب كرواد أعمال رقميين على ثلاث برامج بطريقة متكاملة (الذكاء الثقافي - الذكاء الرقمي - الذكاء الاجتماعي).
٣. قياس نظامي (نصف سنوي) لمعدل تطور الشباب في الثلاث مسارات.

نموذج عربي / أفريقي عالمي (مصر): (محمود العربي) شاهبندر التجار ولنا مع ذلك

النموذج العالمي المشرف وفتتان:

الوقفة الاولى :

عندما سأله الرئيس المصري : ما أمنيته ؟

فأجاب : توظيف ١٠٠٠ شاب هذا العام (قبل وفاته بسنوات رحمه الله) وإنشاء ١٠٠٠

أسرة

الوقفة الثانية :

سعيه الحثيث بمساعدة (أخويه) لتحويل مصانع (توشيبا العربي) من صورة معارض لبيع (المنتج الياباني) إلى مصانع لصناعة (المنتج الياباني)

وقد أفرد (الباحث الاول) تفصيلا لهذا (التحويل) بكتابه الصادر عن (مؤسسة حورس الدولية) باذن الله (ذكاء الصعود المهني).

ويسعدنا في الختام أن نقدم:

٣ نماذج عملية أفريقيا شابة

دانييل يو، المؤسس والمدير التنفيذي لشركة «سوكووتش» (Sokowatch)

دانييل يو. (الصورة من «لينكد إن» LinkedIn)



كنت أعيش في مصر في إطار برنامج تبادل جامعي حينما لاحظت

عدم وجود خدمة تتيح للمتاجر الصغيرة أن تطلب بضائعها، وبعد انتهاء برنامجي الجامعي، عدت إلى جامعة شيكاغو وتوصلت إلى فكرة تمكّن تجار التجزئة من طلب البضائع عبر الرسائل النصية، فشاركت في مسابقة للشركات الناشئة وفزت بجائزة وحصلت على بعضٍ من التمويل الذي مكّني من البدء بالعمل على شركتي.

تحدثنا مع شركة «ريجلي» (Wrigley) وزرنا مكتبها في كينيا، حيث عبرت الشركة عن إعجابها الشديد بفكرتنا وأبدت استعدادها لاستخدام تقنيتنا إن بدأنا عملياتنا في الدولة.

فشددنا رحالنا وأسسنا مكتبنا الرئيسي في كينيا بعد ثلاثة أسابيع.

واجهنا الكثير من التحديات، كان من أكبرها اتخاذ قرار بشأن نموذج أعمالنا. بدأنا العمل بصفة شركة تقنية مكرّسة للبرمجيات، فمكّن نظامنا البرمجي المتاجر من تقديم طلبياتها وأتاح للموزعين تلقي هذه الطلبات وتسليم البضائع اللازمة بعد ذلك، وكان الموزعون يدفعون لنا لقاء استخدام هذه المنصة.

غير أن نموذج الأعمال الذي اخترناه فشل واستغرقنا بعض الوقت لتفسير ذلك. أدركنا في نهاية المطاف أن ذلك حدث بسبب عدم رغبة الموزعين بمواصلة الدفع لقاء استخدام برنامجنا وعدم اهتمامهم بتوصيل البضائع إلى المتاجر الصغيرة.

تعلمنا من هذه التجربة وقمنا بدلاً من ذلك ببناء شبكة التوصيل الخاصة بنا ودمجناها مع تقنيتنا، فصرنا اليوم نتلقى طلبيات المتاجر عبر الرسائل النصية والتطبيق، ونستخدم شبكتنا من السائقين بدلاً من الاعتماد على الموزعين في إيصال البضائع وتسليمها، فنجح النموذج جديد.

تشمل المتاجر التي نتعامل معها على المتاجر الأساسية والأكشاك في الشوارع، إذ يستخدم ٣,٠٠٠ متجر في كينيا وتانزانيا منصتنا اليوم بينما نعمل مع ١٢ موزعاً. ومن أكثر المنتجات طلباً هي الأرز والدقيق والصابون وزيت الطبخ ولوازم الغسيل، ويناقدنا تجار الجملة ومحلات البيع بالجملة التقليدية.

لم نجني أرباحاً حتى الآن، لكننا بعد تحقيق ذلك ستوسع إلى مدن أخرى في كينيا وتانزانيا وأوغندا ورواندا.

نعمل حالياً على جمع الأموال في جولة نتوقع إكمالها خلال الشهر المقبل. كنا قد تلقينا دعماً مالياً قدره ٣, ١ مليون دولار أميركي من مستثمرين ممولين في الولايات المتحدة ولدينا بعض المستثمرين من كينيا وأوروبا.

يتألف فريق عملنا من سبعة أشخاص. وقد كان العثور على الكفاءات أمراً بالغ الصعوبة ولا سيما بالنسبة لشركة تقنية ناشئة تبحث عن أشخاص يتمتعون بمهارات محددة جداً، إذ لا يمتلك الكثير من الأشخاص الخبرة التي نحتاج إليها.

ومع ذلك، فإن لدينا معدلاً جيداً في الاحتفاظ بالموظفين وأنا فخور جداً بفريقنا المحلي بالكامل. لقد بدأ الكثيرون منا العمل كسائقين للتوصيل وأثبتوا أنفسهم كأشخاص أمناء ورائعين، فمنحناهم الفرصة ليصبحوا جزءاً من فريق عملياتنا وعمالئنا، ونحن نواصل العمل مع مصنعين جدد لنوفر لعمالئنا منتجات وعروض جديدة.

سيني سليمان Seni Sulyman، نائب الرئيس للعمليات العالمية في «أنديلا»

(Andela) سيني سليمان. (الصورة من «لينكد إن» LinkedIn)



هنالك نقص عالمي في الكفاءات المتخصصة بمجال هندسة البرمجيات، فقد تعذر شغل ما يصل إلى مليون وظيفة ذات صلة بعلوم الحاسوب في الولايات المتحدة وحدها منذ عام ٢٠١٥، حيث تجد الشركات صعوبة في العثور على الكوادر المؤهلة التي يحتاجون إليها.

تساعد «أنديلا» في حل هذه المشكلة بتوظيفها أفضل مطوري البرمجيات في أفريقيا والربط بينهم وبين الشركات التي تبحث عن موظفين جدد. يتكون فريق «أنديلا» المؤسس من ستة خبراء في مجال التكنولوجيا وهم (كريستينا ساس وإينولوا أبويجي ونادايار إينيجيسي وإيان كارنيفالي وجيريمي جونسون وبريس نكينجسا) وبمزيج متنوع من الجنسيات والخبرات المهنية.

بدأت الشركة أعمالها في عام ٢٠١٤، وفي غضون أربعة سنوات، عملنا على ربط أكثر من ١٠٠, ١ موظف بعد معايئتنا لأكثر من ٧٠ ألف متقدم في عملية تدقيق استمرت ستة أسابيع، ثم خضع المتقدمون الناجحون، الذين شكلت الإناث ٢٦٪ منهم (بينما يبلغ المتوسط العالمي لهذه الوظائف ٧٪)، لتدريب داخلي معنا لمدة ستة أشهر. ويبلغ متوسط أعمار هؤلاء الموظفين حوالي ٢٥ عاماً ويمتلك ٨٠٪ منهم شهادات في علوم الحاسوب.

تتوزع مكاتبنا في لاغوس ونيروبي وكامبالا وأوغندا وسان فرانسيسكو ونيويورك، وقد جمعنا تمويلاً بلغ ٨٠ مليون دولار أميركي من مستثمرين مثل «جي في» (GV) (المعروفة سابقاً باسم «جوجل فينتشرز» (Google Ventures)) و«سبارك كابيتال» (Spark Capital)، كما جمعت جولة التمويل الأخيرة نحو ٤٠ مليون دولار أميركي في عام ٢٠١٧ من مبادرة «تشان زوكربيرج» (Chan-Zuckerberg Initiative).

[ملاحظة المحرر: سبق وأن قامت شركة رأس المال الاستثماري «أوتليز فينتشرز» (VC Outlierz Ventures) في المغرب، التي نفذت استثمارها الأول في «أسوكو إنسايت» (Asoko Insight)، وهي منصة معلومات السوق التي تغطي دول أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، بزيارة مكاتب أندبلا في لاغوس خلال جولتها في نيجيريا لفهم نموذج أعمالها بشكل أفضل وفقاً لما ذكرته الشريكة الإدارية كينزا لاهلو].

تتمثل رسالة أندبلا بإيجاز في تعزيز القدرات البشرية من خلال تمكين فرق اليوم والاستثمار في قادة الغد، ويتجسد هدفنا بجعل هذا العالم أكثر إنصافاً وازدهاراً بتطويرنا الجيل القادم من القادة التقنيين الذين سينون المستقبل.

إننا نشبت أن التآلق موزع بالتساوي وأن تطوير البرمجيات أمر يمكن أن يتقنه المواطنون الأفارقة على نطاق واسع بفضل عقولهم اللامعة وحماسهم الكبير. وبينما نعمل اليوم على توجيه وتحفيز مسيرة مئات الآلاف من المطورين في جميع أنحاء أفريقيا، فإننا نأمل في إطلاق موجة عالمية غير مسبوقة من الاستثمار في الموارد البشرية، لتأهيل أكبر عدد ممكن من أقراننا السبعة مليارات للمساهمة بفاعلية في مستقبلنا الجماعي.

نيك بانتوتشي، رئيس المنصة والشريك المؤسس في «وايز تو كاب»

(WaystoCap) نيك بانتوتشي. (الصورة من تويتر (Twitter))



تتصدى منصة «وايز تو كاب»، وهي سوق بين الشركات بتركيز إفريقي، للتجار الدوليين الكبار ممن يعتمدون على التسعير غير الواضح والمضاربة من الداخل. فشركتنا منصة تجارية من الجيل الثاني تساعد مؤسسات الأعمال الأفريقية الصغيرة في إجراء عمليات البيع والشراء دولياً.

نعمة البسوني هي المديرية التنفيذية لهذه الشركة الناشئة التي أُسست في عام ٢٠١٥ وتتخذ من الدار البيضاء مقراً لها، وتعدّ الشركة الناشئة المغربية الأولى التي تتلقى دعماً من حاضنة «واي كومبيناتور» (Y Combinator) وعدداً من المستثمرين الآخرين المعروفين في «وادي السيليكون» (Silicon Valley). كما اعترف المنتدى الاقتصادي العالمي مؤخراً بالمنصة كشركة تقنية رائدة لتكون بذلك أول شركة ناشئة في شمال أفريقيا تحصد هذا الوسام.

إننا نسعى لتحقيق الشفافية والكفاءة والاستدامة للتجارة في أفريقيا، ونقوم بذلك بتوفير بيئة موثوقة تتيح لمستخدمينا شراء السلع وبيعها، ومن خلال تعاوننا مع شركاء مثل «كوفاس»

(Coface) و«إيكوبنك» (Ecobank) و«بيرو فيريتاس» (Bureau Veritas) فإننا نقدم للشركات الصغيرة والكبيرة مجموعة من الأدوات لتحقيق أهدافها.

نمارس أنشطة أعمالنا في ١١ دولة أفريقية، حيث لدينا مكاتب موزعة في الدار البيضاء وكوتونو وواغادوغو، ومن المقرر افتتاح غيرها قريباً. تركز منصتنا على تسهيل التجارة بملايين من الدولارات

التوصيات العامة :

١. تعزيز البحث عن طرق تفكير جديدة لمواجهة مشاكلنا القديمة عبر التعليم النظامي وغير النظامي والإعلام الرسمي وغير الرسمي.
٢. تشجيع الشباب الأفارقة على تعلم ودراسة وقياس ذكائه الوجداني.
٣. تصميم منهاج أو كتاب موحد للجامعات الأفريقية يحتوي تقنيات وأدوات واستراتيجيات إدارة العمر والوقت ومضاعفة الإنتاجية.
٤. تعزيز أساليب (التربية الاقتصادية) للمجتمع بكافة طبقاته وصنوفه خاصة: الشباب والمرأة.
٥. تعزيز مشاريع (القراءة للجميع) وتحديث (مضامينها) بما يتيح (الانفتاح على الحضارات)
٦. توسيع رقعة تعليم ونشر (التسويق الشبكي) و (التسويق الرقمي) و (التسويق المعرفي) كأدوات ثلاثة رئيسية لتشبيك المجتمعات والعلاقات وبناء (البنیان المرصوص) لحماية (أفريقيا) وشبابها ومواردها.

توصيات للجهات المعنية والمتخصصين :

١. السعي المشترك مع الجهات المعنية التقنية والأكاديمية ومؤسسات المجتمع المدني لإطلاق (وادي سيليكون) أفريقي على غرار (وادي السيليكون) الأمريكي .. لتوظيف الطاقات الشبابية و تصميم مشروعات ريادية للأفارقة.
٢. توسيع نطاق التدريب على البيزنس موديل بمختلف المراكز التدريبية بالجامعات المصرية.
٣. التبنى الوزاري لإطلاق ١٠٠٠ رائد أعمال كل ٤ شهور كمشروع قومي للنهوض بالدولة.
٤. توسيع مفهوم الريادة الإجتماعية وتعزيز ممارسات خدمة المجتمع وتوظيف الشباب وفتح أسواق عمل لهم.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. كارول دويك ، طريقة التفكير (جرير -السعودية)
٢. ستيفن كوفي ، العادات السبع للناس الأكثر فاعلية (جرير -السعودية)
٣. د. نهاد إبراهيم ، أسس التنمية المستدامة (الجامعة الأمريكية -بيروت)
٤. ا.د. عثمان الخشت وآخرون ، التفكير النقدي (جامعة القاهرة -مصر)
٥. ا.د. عثمان الخشت وآخرون ، ريادة الأعمال (جامعة القاهرة -مصر)
٦. ا.د. إبراهيم القعيد ، العادات العشر للشخصية الناجحة (دار المعرفة للتنمية البشرية -الرياض)
٧. أساتذة هارفارد ، السلوك التنظيمي (لبنان ناشرون -بيروت).
٨. أساتذة هارفارد ، إدارة الموارد البشرية (لبنان ناشرون -بيروت)
٩. بيتر دراكر وروبرت كابلان وآخرون ، ما يجب قرأته عن إدارة الذات (العبيكان -السعودية)
١٠. خبراء هارفارد ، إدارة المعرفة (العبيكان -السعودية).
١١. ستيفن كوفي ، نتائج متوقعة في أوقات غير متوقعة (جرير -السعودية)
١٢. فرانكلين كوفي ، الضوابط الأربعة للتنفيذ (جرير -السعودية).
١٣. ا.د. حامد زهران ، الإرشاد النفسي (عالم الكتب -مصر).
١٤. ا.د. طلعت منصور وآخرون ، مهارات التعلم الذاتي (الجامعة العربية المفتوحة - مصر).
١٥. سو نايت ، البرمجة اللغوية العصبية في العمل (جرير -السعودية)
١٦. وايت وودسمول ، نماذج النجاح في العمل الإداري (بن حزم -بيروت)
١٧. فيليب كوتلر ، ريادة العمل الاجتماعي (الدار الدولية للاستثمارات الثقافية -مصر)
١٨. كلايتون كريستنسن ، كيف تقيس حياتك (جرير -السعودية)
١٩. أوسترفلد ، ابتكار نموذج العمل التجاري (جبل عمان -الأردن)
٢٠. محمد ناصر الزامل ، رقميون غيروا حياتنا (العبيكان -السعودية)
٢١. ياسر العيتي ، الذكاء العاطفي في الإدارة والقيادة (دار الفكر المعاصر -بيروت)
٢٢. جمال جمال الدين ، الإنسان الفعّال (دار الفكر المعاصر -بيروت)
٢٣. ستيفن كوفي ، العادة الثامنة (دار الفكر المعاصر -بيروت)
٢٤. دانيال غولمان وآخرون ، القادة الجادة (دار المريخ -الرياض)
٢٥. فيصل باشراحيل والسويدان ، صناعة القائد (قرطبة -السعودية).

مجالات متخصصة:

٢٦. هارفارد بيزنس ريفيو العربية - أعداد متنوعة -أعوام ٢٠١٧ حتى ٢٠٢٠

ثانياً: المراجع الأجنبية:

27. Marlie Adams ,change your questions , change your life (Pearson -USA)
28. Edward Debono , Co-opetition (penguin -USA)
29. Daniel Golliman and others , Essentials (Harvard press – USA)
30. Waytt woodsmall - People pattern power (NEXT STEP PRESS – USA)
31. Marcus Buckingham , put your strengths to work (Gallup -USA)

ثالثاً: الروابط:

32. كلمة الباحث الاول بالمؤتمر العالمي ميتافيرس بالمركز القومي للبحوث ودراسات الاسكان
<https://www.facebook.com/100013832567782/posts/1308546752949731/>
33. قناة تيليجرام تم إنشائها لتعليم الشباب والكبار ريادة الأعمال :
<https://t.me/+b6kyodojU7w5ZDBk>
34. تقرير الثلاث رواد أعمال الأفارقة :
<https://www.wamda.com/ar/2018/07/%D8%AB%D9%84%D8%A7%D8%AB%D8%A9-%D8%B1%D9%88%D8%A7%D8%AF-%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%85%D9%86-%D8%A5%D9%81%D8%B1%D9%8A%D9%82%D9%8A%D8%A7-%D9%8A%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%AB%D9%88%D9%86-%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B7%D8%B1%D9%8A%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%8A-%D9%82%D8%A7%D8%AF%D9%87%D9%85-%D8%A5%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%AC%D8%A7%D8%AD>