

وزارة التجارة والصناعة  
قطاع تنمية صادرات المشروعات  
الصغيرة والمتوسطة

ملتقى

المشروعات الصغيرة والمتوسطة  
نشرة إقتصادية شهرية

العدد التاسع والأربعون

سبتمبر ٢٠٠٩



# ملتقى المشروعات الصغيرة والمتوسطة

نشرة اقتصادية شهرية  
العدد التاسع والأربعون سبتمبر ٢٠٠٩

العدد	الصفحة	النشرة تصدر بإشراف :
<b>أولا : المرصد الاقتصادي</b>		
١. تقارير محلية	١	<b>الأستاذ / محمد ابراهيم محمد</b> رئيس الإدارة المركزية لبرامج دعم القدرة التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة
٢. تقارير عالمية	٤	
٣. مؤشرات محلية	٥	
٤. أخبار محلية	٦	
٥. أخبار عالمية	٧	
<b>ثانيا : أخبار المشروعات الصغيرة</b>		
٨	٨	<b>الأستاذة / عزيزة الخياط</b> مدير عام الإدارة العامة لبرامج دعم القدرة التنافسية
<b>ثالثا : دراسة العدد</b>		
١٣	١٣	<b>مديرا التحرير</b>
<b>رئيسة تحرير</b> عائدة عزت أمال شحاتة		
<b>فريق العمل :</b> عماد سالم حسام ابراهيم ليلى أحمد		
<b>خامسا : معلومة تهكم</b>		
٢٠	٢٠	

العنوان : القاهرة - مدينة نصر - امتداد رمسيس  
أبراج المالية - برج رقم ( ٦ ) الدور الرابع  
ت : ٢٣٤٢١٠١٦ فاكس : ٢٣٤٢٠٨٨٢  
الموقع الإلكتروني : [www.mit.gov.eg](http://www.mit.gov.eg)  
البريد الإلكتروني [sme s @ mit. gov.eg](mailto:sme s @ mit. gov.eg)

أولاً: المرصد الإقتصادي خلال الشهر



( ١ ) تقارير محلية

\_\_\_\_\_ -  
\_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ -

%

.%

%

%

\_\_\_\_\_ : ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

%		

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ •

% .

%

.%

.%



كشف تقرير جهاز التمثيل التجاري أن :

%

%



:

.%

%

-

%

%

% -

%

. %

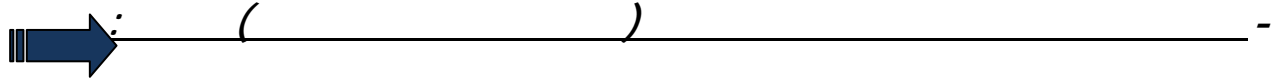
%

■

■

■

■



( )

-

%

■

■

%

■

%

-



●

●



## ( ٢ ) تقارير عالمية

---

%

(AVCA)

. % .

% .

% .

:

•  
•

أكد تقرير مؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي نجاح مصر هذا العام وللمرة



:

**مؤشرات محلية :**

%			
	مايو ٢٠٠٩	يوليو ٢٠٠٩	
١.٢	٤٣.٣	٤٣.٨	نسبة الإنتمان لقطاع الأعمال الخاص
(١.٠)	٣٩.٧	٣٩.٣	نسبة صافى المطلوبات من الحكومة لإجمالي الإنتمان
(٠.٦)	٨٢.٦	٨٢.١	نسبة القروض
(٢.٩)	١٠.٢	٩.٩	معدل التضخم

( ) -

/

/

نسبة التغير %	الفترة المقارنة		المؤشر
	الربع الثالث من عام ٢٠٠٨/٢٠٠٧	الربع الثالث من عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨	
(٧.٩)	٥٨.٤	٥٣.٨	الصادرات السلعية الى الواردات السلعية
(٢٣.٣)	٢٣٤.٤	١٧٩.٩	المتحصلات الخدمية الى المدفوعات الخدمية
(٢٣.٥)	٣.٤	٣.٥٢.٦	العجز في الميزان التجاري بالنسبة للنتائج المحلى الاجمالي
(٦٦.٧)	٢.١	٠.٧	الاستثمار الأجنبي المباشر "صافى" بالنسبة للنتائج المحلى الاجمالي

( ) -

نسبة التغير %	يونيو ٢٠٠٩	يوليو ٢٠٠٩	صافى الاحتياطيات الدولية بالمليون دولار
.	.	.	
-	.	.	

( ) -



أخبار محلية

Open Trade Gate





أخبار عالمية :

**أعلنت مجلة (أفريكان بانكر) عن :**

( )



**ثالثا : أخبار المشروعات الصغيرة والمتوسطة :**

·  
%

%

..  
.%

-  
%

iscore  
-

·  
%

%

**iscore**

**credit scoring**

**iscore**



%

.

-

.

.

-

.

"

"

.

.

\_\_\_\_\_

□

)

□

□

□

□

"

"

.

-

.

.

-

( ) ( )

( )

. ( )

-

()

.

.

()

.

()

.

-

\_\_\_\_\_

-

(KAB )

•

•

-

" "

-

\_\_\_\_\_

•

## رابعاً: دراسة العدد



### وضع إستراتيجية لتحديث الصناعات الصغيرة

### فى ضوء أزمة السيولة العالمية

#### مقدمة

تعتبر قضية

:

- 
- 
- 
-

## معلومة تهمك :

الأمر شكل تحدى وصراع.

وهناك عدة أسس يجب الاهتمام بها حتى تكون زمالة العمل فى قالبها المناسب ومنها :



١- مقابلة وجهات النظر الأخرى بالاهتمام والإحترام الكافى، فإن سماع الآخر شرط أساسى فى بناء علاقة سوية داخل منظومة العمل، وسماع الآخر يعود على الطرفين بالنجاح حيث يكون توضيحاً للفكرة المقدمة وبه راحة نفسية للطرف المتكلم .

٢- التزام كل زميل باختصاصاته التى أوكلت إليه دون التدخل فى شئون زملائه، فإن فى هذا الأمر نجاح للعمل بنسبة ٩٠% .

٣- يجب إنجاز العمل من خلال تنفيذ أولويات العمل ذاتها وليست أولويات القائم على تنفيذه.

٤- الكفاءة فى العمل مطلوبة بل إنها المدعم الأول للنجاح، ولكن هناك عامل آخر لا يقل أهمية عنه وليس له علاقة "بالكفاءة فى إتقان العمل " فعلى الإنسان أن يكون قادراً على تكوين علاقات اجتماعية وإنسانية تسانده فى مجال العمل وتسد النقص التى يعترى المهام الموكلة إليه.

٥- هناك أشياء تهم الإنسان فى عمله مثل موقعه الوظيفى، مرتبه ولكن عندما يقوم

## لا غنى عن الزمالة فى العمل

ومن المفترض أن تكون مبعث على الإنتاج والنشاط، فهى العمود الفقرى والمؤشر الحقيقى لسلامته أو نجاح فريقه.

يشيرد. محمد الخولى خبير التنمية البشرية إلى أن: -

مجال العمل يضم أنماطاً كثيرة من البشر مختلفين فى ثقافتهم ونظم تفكيرهم، وكل فرد فى هذا الفريق يعطى العمل من خلال منظوره هو وخبراته التى اكتسبها وتربيته التى نشأ عليها، فلا بد أن يقتنع كل شخص فى فريق العمل بأنه ترس فى آلة تهدف تحقيق أعلى معدل نجاح فى المهام التى أوكلت إليه، فالمهمة لهم جميعاً واحدة والنجاح سيعود على الجميع حيث كلهم يمثلون فريق عمل جماعى ولا يعملون بشكل فردى، ومن خلال هذه القناة يتم التواصل بين الجميع ولا يأخذ

بعمل مقارنة بينه وبين زملائه يجد وضعه غير مناسب إما في المكاة الوظيفية أو المرتب والحوافز أو اختصاصات العمل، وفي هذه الأمور إما الإنسان سوف يشعر بالإحباط لأنه حقيقة غير مقدر مهنياً أو أنه سوف يشعر بعدم الرضا لأن بداخله دائماً هذا الشعور في كل شئون حياته، ويجب أن لا يكون هذا شعوره تجاه زملائه في العمل.

٦- لابد أن يحرص الزملاء على الإحترام المتبادل بينهما، وعدم تجاوز علاقة الزمالة إلى أبعد من معناها، وهذا في حدود المجالات الأساسية بين الزملاء والوقوف بجانبهم في المواقف السعيدة والحزينة، ولكن إذا دخلت علاقة الزمالة دائرة أخرى فإن هذا الأمر قد يضر في كثير من الأحيان بهذه العلاقة.

