

مدخل ائتماني لحل مشكلة البطالة في مصر

دراسة ميدانية بالإشارة إلى:

دور البنوك العامة في دعم المؤسسات التعليمية في مصر

د/ أحمد عبد الحافظ إبراهيم

ملخص البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى حث إدارة الائتمان المصرفي على تقديم ائتمان بشروط مناسبة لدعم المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة لإعداد خريج قادر على اقتحام سوق العمل داخلياً وخارجياً من خلال توفير مراكز للتدريب والتأهيل المهني بتلك المؤسسات، كما تهدف أيضاً إلى تدعيم المشاركة المجتمعية من واقع مسؤوليته الاجتماعية في صياغة مدخل ائتماني جديد لتخفيض معدل البطالة في مصر.

وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة تطوير الرؤى في كل من: إدارة الموارد البشرية بقطاع الائتمان، سوق العمل، ثقافة وفلسفة قطاع الائتمان عن توجهات العميل وذلك بغرض دعم اقتصاديات الدولة لحل مشكلة البطالة.

Abstract

The aim of this study is to urge the banking credit management offering credit to support the public and private educational institutions, preparing graduates to join internal and external labour markets, formatting a new credit access to reduce the unemployment rate in Egypt finance, products and services markets.

The study findings proved that credit banking essentially requires adopt the methodology of knowledge management, develop human resources in credit sector, have both mission and vision about labour markers, finally, have an active culture to public and private educational institutions.

مقدمة: Introduction :

ترتبط جودة التعليم بمتطلبات واحتياجات سوق العمل على كافة المستويات المحلية والإقليمية والدولية، فالخريج الذي ليس لديه المهارات والقدرات الكفيلة بدخوله أسواق العمل يزيد من معدل البطالة. جدير بالذكر أنه بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠١٠ ارتفع معدل البطالة من عمر (٢٥ سنة - ٥٤ سنة) بمعدل يتراوح بين (١.٥% إلى ٧.٥%)، وقد اتضح أن بطالة الشباب كبيرة جداً خاصة في الأزمات الحالية^(١). من هنا يشير هذا البحث إلى إمكانية أن يؤدي الائتمان المصرفي دوراً رئيسياً في دعم المؤسسات التعليمية والطلاب بما يقدمه من قروض وتسهيلات لتعزيز إنشاء مراكز للتدريب وورش للعمل داخل أو خارج هذه المؤسسات لتحقيق التميز النوعي قبل دخول أسواق العمل داخلياً أو خارجياً.

(١) فكرة البحث: Research Idea

يؤثر أداء البنوك بشكل عام ويتأثر بالحياة العامة للمواطنين، ومن ثم يتعين أن تكون البنوك عند مستوى المسؤولية والمساءلة عن إلتزاماتها في الإطار الأشمل لرفاهية وتقدم المجتمع، وقد تبين للإدارة الائتمانية أن تنفيذ سياساتها بمعزل عن قضايا المجتمع يمثل عبئاً ومضيعة للوقت وإهدار للفرص وخسارة للموارد، لذا فالأمر يتطلب البحث عن صيغة جديدة لأداء الدور الائتماني تتماشى مع معطيات العصر.

(٢) مشكلة البحث: Research Problem

يمكن صياغة المشكلة الرئيسية للبحث في العبارة التالية:

"إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الائتمان المصرفي في حل مشكلة البطالة في مصر؟"
ويتفرع من هذا السؤال، العنصرين التاليين:

١-٢ ما المعوقات التي يمكن أن تواجه البنوك إذا ما رغبت في تقديم ائتمان للمؤسسات التعليمية؟

٢-٢ ما النتائج والمزايا المتوقعة من الائتمان للمؤسسات التعليمية؟

(١) Piopunik, M. and Ryan, p., 'Improving the transition between education/ training and the labour market: what can we learn from various national approaches?', (EENEE) European Expert Network on Economics of Education European Commission, October 2012.

(٣) الدراسات السابقة:

جدول رقم (١)

٣/١ - الدراسات العربية:

م	اسم المؤلف - وعنوان الدراسة	الهدف من الدراسة	النتائج التي توصلت إليها الدراسة
١	دراسة ^(١) : "عباد، ٢٠٠٦": "دور التدريب في رفع كفاءة القيادات التربوية باليمن بالتطبيق على وزارة التربية"	- التعرف على مدى ملائمة البرامج التدريبية للاحتياجات الوظيفية للقيادات التربوية.	- مساهمة العنصر البشري في تكوين القدرات الإنتاجية ومسئولية التدريب لتنمية القيادات التربوية.
٢	دراسة ^(٢) : "مديحة، ٢٠١٢": "دور الجامعات المصرية في مواجهة الجرائم الإلكترونية لدى الطلاب"	- تحديد دور الجامعة في مكافحة الجرائم الإلكترونية بين الطلاب. - ضرورة تركيز الطلاب على تنمية التحصيل العلمي بالتدريب العملي والاشتراك في ورش العمل.	يترتب على تفعيل دور الجامعة في مواجهة الجرائم الإلكترونية - زيادة مصادر التمويل المصرفي للجامعة. - إتاحة فرص عمل للشباب من خلال مشروعات تنموية مصرفية.
٣	دراسة ^(٣) : "حسين، ٢٠١٣": "إدارة التغيير في المؤسسات المصرفية إدارياً وفنياً ومؤسسياً"	- تحديد دور إدارة التغيير في تطوير البنوك، مع تحديد المتغيرات التي تواجه البنوك.	- يجب إدخال إدارة التغيير ضمن الخطة الاستراتيجية للبنك، مع مراعاة تحليل البيئة الخارجية.
٤	دراسة ^(٤) : "عبد الفتاح، رويده، ٢٠١٤": "إستراتيجية جديدة لإعادة بناء وتنظيم المعاهد الفنية الصناعية بمصر في ضوء تجارب الدول المتقدمة"	- التعرف على برامج التعليم التكنولوجي العالي في كل من اليابان وألمانيا وفرنسا.	- إصلاح التعليم التكنولوجي يتطلب مزيد من التمويل المصرفي في ضوء الرسالة المجتمعية للبنوك لتحقيق موارد بشرية ذات كفاءة مهارية.

(١) عبادة عبدة معزب، "دور التدريب في رفع كفاءة القيادات التربوية باليمن"، بالتطبيق على وزارة التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات، ٢٠٠٦م.

(٢) مديحة فخرى محمود محمد، "دور الجامعات المصرية في مواجهة الجرائم الإلكترونية لدى الطلاب"، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠١٢.

(٣) حسين حسن رؤوف محمد، "إدارة التغيير في المؤسسات المصرفية إدارياً وفنياً ومؤسسياً"، المعهد المصرفي المصري، ٢٠١٣م.

(٤) عبد الفتاح أحمد جلال، رويده صبحي محمد سليم، "إستراتيجية جديدة لإعادة بناء وتنظيم المعاهد الفنية الصناعية بمصر في ضوء تجارب الدولة المتقدمة"، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٤م.

٣/٢ - الدراسات الأجنبية:

جدول رقم (٢)

اسم المؤلف - وعنوان الدراسة	الهدف من الدراسة	النتائج التي توصلت اليها الدراسة
دراسة ^(١) : "Alicia C. Dowd and Tarek Coury, 2006" تأثير القروض على استمرارية واستقرار الطلبة بالجامعات	- استخدام القروض كمساعدة مالية لطلبة الكليات.	- اثر الاقراض الاجتماعي في تحقيق مكاسب اجتماعية لطلبة الكليات.
دراسة ^(٢) : "Raj, Chetty, 2008". السيولة ومخاطر التأمين على البطالة	- تأثير فوائد تأمين البطالة على السلوك البشري.	- اثبتت الدراسة أن فوائد تأمين البطالة يؤدي الى تأثير استمرارية السيولة في قدرتها على مواجهة المخاطر المحتملة.
دراسة ^(٣) : "Malinvaud, Edmond, 2008" الربحية والبطالة	- إثبات أن المستوى الملائم من الربحية يمثل شرط مسبق لتجنب البطالة في المستقبل.	- المعدلات المترابطة للربحية يترتب عليها معدلات مترابطة في القدرة الإنتاجية وكذلك استخدام كامل للعمالة.
دراسة ^(٤) : "Enric corominas and others, 2010" المقابلة بين التعليم الجامعي ومخرجات سوق العمل	- تحديد درجة الملائمة بين المؤهلات العلمية التي يحصل عليها الخريجون وخصائص وظائفهم.	- ضرورة الموازنة بين المهارة المبنية على العلم والتعلم والمهارة المطلوبة في الوظيفة.
دراسة ^(٥) : "Oleg, Itskhoki, 2010" صلابة مقومات سوق	- بيان اثر التداخل في سوق العمل وقواعده ونظمه وعوائق التجارة.	- أن التداخل في سوق العمل بصورة ايجابية يترتب عليه تقليل البطالة وتخفيض تكلفة التجارة ومزيد من الرفاهية

(١) Dowd, A. Coury T, 'The effect of loans on the persistence and Attainment of community college students', Research in Higher Education, Vol. No. 1. 2006.

(٢) Chetty, R. "Moral Hazard vs. Liquidity and Optimal unemployment Insurance", Issue 3, pp. 1100-1137, 2010. The National Bureau of Economic Research, Journal of political economy, university of Chicago press, Vol. 176 (2).

(٣) Edmond, M., 'Profitability and Unemployment', IDEAs home, Cambridge university Press, 2008.

(٤) Corominas, E., & others, "the Match Between University Education and Graduate - Job Match), AQU, Catalunya, 2010.

(٥) Itskhoki, O., "Labour Market Rigidities, Trade and unemployment", Review of Economic studies, Volume (77), 2010.

الاجتماعية.		العمل والتجارة في مواجهة البطالة	
- أثبتت الدراسة عدم وجود نتائج واضحة لاثر مدخلات ومخرجات البطالة على سوق العمل.	- تحديد مدخلات ومخرجات البطالة واثرها على سوق العمل.	دراسة ^(١) : "Robert shimmer, 2012" إعادة تقييم مدخلات ومخرجات البطالة	١٠
- توصلت الدراسة إلى أن: التحسينات في مرونة سوق العمل لها تأثيرها السلبي على مخرجات البطالة".	- تحليل العلاقة بين مرونة سوق العمل ومخرجات البطالة.	دراسة ^(٢) : "Lorenzo E. Bernal ٢٠١٢" مرونة سوق العمل والبطالة	١١
- ضرورة وجود صناديق تمويل مصرفي لدعم مؤسسات التعليم العالي وعلاج الخلل في سوق العمل بين الخريجين وخاصة الإناث.	- دور الحكومة في تحديد العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل.	دراسة ^(٣) : "Andrea Kottman, 2013" التعليم العالي وسوق العمل	١٢
- توصلت الدراسة إلى مجموعة من النصائح المهنية لتحقيق الجدارة الوظيفية.	- تحديد مجموعة من النصائح الوظيفية في المجالات المهنية.	دراسة ^(٤) : "Deepak, Malhotra, 2014" ١٥ قاعدة للتفاوض على الوظيفة	١٣

(٤) أهداف البحث: Research Goals

يهدف موضوع البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ٤/١ صياغة منظومة انتمائية جديدة تقوم على توسيع قاعدة الاستفادة من الائتمان المقدم للمؤسسات التعليمية والطلاب.
- ٤/٢ تقديم أسلوب إداري جديد لتخفيض معدل البطالة، ببناء الأطراف المرتبطة بالتعليم من جهة ومسئولي القطاع المصرفي من جهة أخرى.

(^١) shimmer, R., "Reassessing the ins and outs of unemployment", Review of Economic dynamics (Volume. 15 issue 2) April, 2012.

(^٢) verdugo, L., & others, "Labour Market Flexibility and unemployment: New Empirical Evidence of 2012. Static and Dynamic Effects", IMF, Middle East and central Asia Department, 2012.

(^٣) Kottman, A., "Higher Education and labour market: International Policy Frameworks for Regulating Graduate Employability", center for Higher Education studies (CHEPS), University of TWENTE, Netherlands, 2013.

(^٤) Malhotra, D., "15 rules for Negotiating a job officer", Harvard Business Review, 2014.

(٥) أهمية البحث: Research Importance

يمكن صياغة أهمية البحث على النحو التالي:

٥/١ الأهمية العلمية:

٥/١/١ إمداد الطلاب بأسس ونظريات تضمن لهم سرعة الحصول على فرصة عمل مناسبة.

٥/١/٢ توفير إطار تمويلي اجتماعي جديد للبنوك قائم على توسيع قاعدة الاستفادة من القروض لدعم العملية التعليمية.

٥/٢ الأهمية العلمية:

٥/٢/١ إعداد خريج يمكن الاعتماد عليه في ممارسة كافة المهن.

٥/٢/٢ زيادة معدلات التوظيف والاستثمار في المجال الائتماني.

٥/٢/٣ رفع معدلات التنمية، وزيادة الدخل القومي، وتقليل معدلات البطالة، وتخفيض معدل التضخم.

(٦) فروض البحث:

١-١ الفرض الأول:

الفرض الصفري H_0 : لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقديم ائتمان من البنوك ودعم المؤسسات التعليمية بغرض إنشاء مراكز التدريب والتأهيل المهني للطلاب أثناء فترة التعليم وبعد التخرج.

الفرض البديل H_1 : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقديم ائتمان من البنوك ودعم المؤسسات التعليمية بغرض إنشاء مراكز للتدريب والتأهيل المهني للطلاب أثناء فترة التعليم وبعد التخرج.

١-٢ الفرض الثاني:

الفرض الصفري H_0 : لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقديم ائتمان من البنوك وتخفيض معدلات البطالة في مصر.

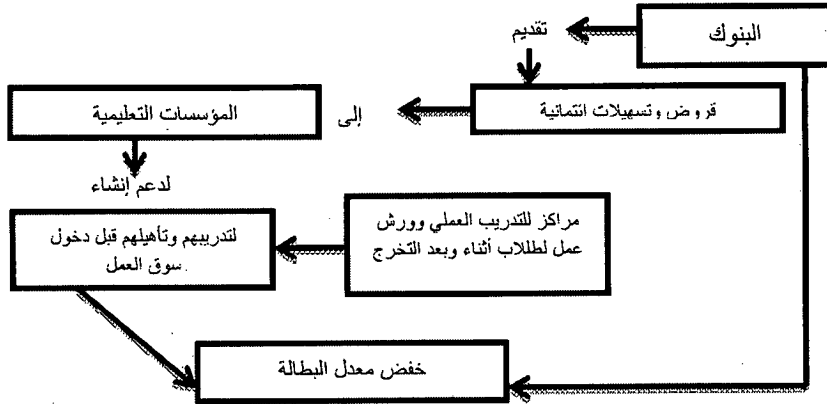
الفرض البديل H_1 : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقديم ائتمان من البنوك وتخفيض معدلات البطالة في مصر.

١-٣ الفرض الثالث:

الفرض الصفري H_0 : لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقديم الائتمان من البنوك وإمكانية فتح أسواق عمل للخريجين الجدد.

الفرض البديل H_1 : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقديم الائتمان من البنوك وإمكانية فتح أسواق عمل للخريجين الجدد.

تعبر الفروض السابقة عن العلاقة بين المحاور التالية:



شكل رقم (١)

إعداد: الباحث

المتغيرات البحثية: Research Variables

أ- المتغيرات المستقلة: Independent

١- القوانين والتشريعات الاقتصادية والمصرفية Economic & Banking Laws:

يتطلب توجيه الائتمان لخدمة العملية التعليمية بفرض المساهمة في خفض معدل البطالة توفير قوانين السوق التي تكفل تنفيذ العقود وصيانة الحقوق لدى كافة الأطراف.

٢- عملاء البنوك Bank Customers: يحتاج عملاء البنوك إلى تعميق ثقافة الالتزام واحترام القواعد والقوانين التي من شأنها الحفاظ على جودة الخدمة المصرفية.

٣- الائتمان المصرفي Banking Credit: توسيع قاعدة الاستفادة من الائتمان يؤدي لزيادة معدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع الحفاظ على كافة حقوق أصحاب المصالح Stake Holders.

٤- ثقافة المسؤولين عن العملية التعليمية Education Responsible culture

من الضروري ارتباط المؤسسات التعليمية بتدريب ورفع كفاءة طلابها لضمان عدم

تعثر الخريجين عند البحث عن فرص عمل.

٥- أسواق العمل **Labour Markets**: يتعين تحليل ودراسة أسواق العمل لمعرفة خصائصها ومدى اتساعها وقدرتها كل منها على جذب الموارد البشرية.

٦- جودة التعليم **Education Quality**: يتطلب التعليم في مصر الإمام بمعايير الجودة العالمية في إطار من البيئة المحيطة بها، والارتقاء بالجانب العملي لدعم الطلاب والخريجين وإمداد سوق العمل بالعمالة الماهرة.

٧- إدارة المخاطر المصرفية **Banking Risk Management**: يتعين على الإدارة المصرفية في إدارتها للمخاطر أن تعتمد على الأساليب العلمية والعملية للتنبؤ بالمخاطر وقياسها.

٨- نظم المعلومات بالبنوك **banking Information system**: تتطلب هذه النظم التكنولوجية التطوير المستمر من خلال (تحسين المرونة التنظيمية - التسويق الإلكتروني - تحسين الاتصالات - صيانة الأجهزة والبرامج وقواعد البيانات).

٩- البطالة **Unemployment**: بلغت البطالة في الربع الأخير من عام ٢٠١٣ (١٣.٣%)، في ذات الوقت الذي انخفضت فيه معدلات التوظيف للودائع بالبنوك إلى (٤٦%)، مما يتطلب بذل الجهود للحد من تنامي معدل البطالة عن طريق الارتقاء بالخدمات التعليمية حتى يمكن للخريجين اقتحام سوق العمل بشكل فاعل^(١).

١٠- إدارة الموارد البشرية **Human Resources Management**: هناك ضرورة ملحة للتدريب والتعليم للموارد البشرية لاستيعاب التكنولوجيا الحديثة من خلال (القدرة على التعليم الذاتي - إتقان المهارات التقنية - اكتساب مهارة حل المشكلات).

١١- إدارة الجودة الشاملة بالبنوك **Banking Total Quality Management**: يتعين على جهات الرقابة والإشراف داخل البنوك وخارجها الوقوف على مدى جودة العناصر التالية بالبنوك: نظم إدارة المخاطر - إجراءات الرقابة الداخلية - محفظة القروض - كفاية المخصصات والاحتياطيات - نظم الحوكمة المصرفية - كفاءة نظم المعلومات - إدارة الموارد البشرية.

ب- المتغيرات التابعة **Dependent**:

تتمثل هذه المتغيرات في أوجه القصور ونقاط الضعف التي تعوق وصول الائتمان

(١) التقارير السنوية للبنك المركزي المصري حتى عام ٢٠١٤م.

إلى كثير من أوجه النشاط في مصر خاصة منظومة التعليم والتدريب للطلاب أثناء الدراسة وبعد تخرجهم حتى تساهم في حل مشكلة البطالة ومن هذه المتغيرات: افتقار الإدارة المصرفية للرؤى الإستراتيجية الاجتماعية عند إدارة المخاطر - ردود الأفعال الغاضبة بين عملاء البنوك للقصور في الخدمات وزيادة الرسوم المحصلة - الخلل في القوانين والتشريعات المصرفية خاصة المتعلقة بالديون المتعثرة.

جدول رقم (٣)

تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسات الحالية والجوانب الإضافية للبحث

الدراسات الحالية	الفجوة البحثية	نتائج الدراسات السابقة	
اهتمت وقدمت الدراسة الحالية تجارب الجامعات العنصرية والمدارس والمعاهد الفنية والمقارنة بينها وإمكانية الاستفادة منها في مجالات التدريب والتأهيل العلمي والعمل للطلاب.	١ عدم وجود دراسة لتفعيل دور إدارة الائتمان المصرفي لتوسيع قاعدة الاستفادة من القروض.	١ عن قوة العمل المتعلمة جيداً أساسية للنمو الاقتصادي.	
	٢ لا توجد دراسة تتناول دور المسئولة الاجتماعية للبنوك لحل مشكلة البطالة في مصر.	٢ إصلاح التعليم التكنولوجي ضروري لإعطاء الأفراد مهارات أكثر صلاحية للتسويق.	
كما قامت الدراسة الحالية بدراسة كافة جوانب وأبعاد إدارة عمليات الائتمان المصرفي بالبنوك العامة للوقوف على مدى استعدادها لدعم المؤسسات التعليمية في مصر لتتحول إلى فلسفة التدريب والتأهيل بالإضافة للجانب العلمي، كما اشتملت الدراسة على قدرة أسواق العمل على امتصاص الخريجين الجدد بعد زيادة مهاراتهم وقدراتهم وذلك من خلال:	٢ لا توجد دراسة لإبراز دور المؤسسات التعليمية في تنمية المهارات وزيادة القدرات المهنية لتأهيل الخريجين لدخول سوق العمل.	٣ يجب أن تدخل إدارة التغيير ضمن الخطة الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية.	
	١/٢ اختيار العلاقة بين تقديم الائتمان ودعم المؤسسات التعليمية يفرض إنشاء مراكز للتدريب والتأهيل للطلاب.	٣ لا توجد دراسة مباشرة للتصرف على احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المدربة والماهرة في الوقت الحالي.	٤ مراعاة تحليل ظروف البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية.
			٤ تتطلب إدارة التغيير ملاءمة الهيكل التنظيمي.
			٦ تفعيل دور الجامعات يؤدي إلى مجموعة من المكاسب:
	٢/٣ اختيار العلاقة بين تقديم الائتمان وفتح أسواق العمل للخريجين الجدد.	٦/١ عوائد مادية لتجامة (زيادة مصادر التمويل)	

	٦/٢	عوائد اجتماعية للمجتمع (إتاحة فرص عمل لتشغيل الشباب)	٥	الدراسة النظرية ليست كافية لإعداد موارد بشرية تحقق قيمة مضافة للاقتصاد القومي في مصر.
	٦/٣	عوائد علمية للجامعة والمجتمع (الإطلاع على تجارب الجامعات العالمية في مواجهة الجرائم الإلكترونية التي يرتكبها الطلاب).	٦	لا توجد أي محاولة لإقناع المؤسسات التعليمية بضرورة تطوير أفكارها واستراتيجيتها للتحويل إلى التأهيل العملي مع العلمي لتحقيق التوازن المطلوب لمقابلة احتياجات سوق العمل.
	٦/٤	عوائد اقتصادية للمجتمع (تقليل الخسائر المادية).		
	٦/٥	عوائد أخلاقية وقيمة وسياسية (ترسيخ دور الديمقراطية ومفهوم المواطنة والاستقرار السياسي).	٧	لا يوجد ربط بين تقديم ائتمان للمؤسسات التعليمية وإنشاء مراكز تدريب وورش عمل في الجامعات والمدارس الفنية لحل مشكلة البطالة.
	٧	العنصر البشري أهم مدخل العملية الإنتاجية		من ناحية أخرى قدمت الدراسة الحالية إجابات عن:
١/٣ مدى وجود عقبات أمام منح هذا الائتمان من عدمه للمؤسسات التعليمية والأفراد. ٢/٣ المقومات الواجب توافرها لتعظيم مكاسب البنوك عند تقديم هذا النوع من الائتمان. ٣/٣ تحديد الدور التنظيمي الذي يمكن أن يتبناه البنك المركزي المصري لتشجيع البنوك العامة على تقديم مثل هذا الائتمان.	٨	للتدريب البارز في تنمية القدرات التربوية.	٨	لا توجد دراسة لربط تخرج الطلاب بضرورة اجتياز تأهيل مهني وتدريب عن طريق المؤسسات التعليمية.
	٩	التعليم قضية أمن قومي.		
	١٠	تقديم مدخلات ومخرجات البطالة		
	١١	مرونة سوق العمل والبطالة	٩	كثير من المستثمرين يجمعون عن الاستعانة بالعمالة المصرية لعدم وجود الخبرات المطلوبة والموثقة من مراكز رسمية معتمد عليها.
	١٢	المقابلة بين التعليم الجامعي وسوق عمل الخريج		
	١٣	الريحية والبطالة		
	١٤	تأثير القروض على مكاسب واستمرارية طبقة كليات العلوم الاجتماعية.		

إعداد: الباحث

(٧) أسلوب البحث: Methodology

يعتمد هذا البحث على أسلوب علمي وإطار عملي في تحقيق أهدافه واختبار صحة فروضه، ويتمثل في المنهج الوصفي، والدراسة الاستطلاعية والدراسة الميدانية على النحو التالي:

٧/١ الدراسة العلمية:

- (أ) تم عمل الدراسة النظرية من خلال الإطلاع على المراجع العربية والأجنبية، والمقالات والدوريات والتقارير، والرسائل العلمية.
- (ب) تم التعرف على بعض التجارب العالمية في مجال تدريب الخريجين وتأهيلهم مهنيًا عن طريق:
- إعداد جداول مقارنات، تحديد عوامل المقارنة اللازمة لتفعيل العلاقة بين كل من الائتمان والخريجين وأسواق العمل.

٧/٢ الدراسة الميدانية:

- تتضمن الدراسة الميدانية التطبيقية ثلاثة جوانب رئيسية كالآتي:
- (أ) مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في بعض البنوك العامة المصرية وهي: (البنك الأهلي المصري - بنك مصر - بنك القاهرة). فهذه البنوك تستوعب أكثر من ٥٥% من حجم الودائع الموجودة لدى الجهاز المصرفي المصري^(١).
- (ب) عينة الدراسة: تم اختيار البنوك العامة على سبيل الحصر نظراً لأهميتها حيث تمثل البنوك الأكثر شعبية وقبولاً لدى المجتمع المصرفي المصري.
- (ج) أسلوب جمع البيانات: تم جمعها من عدة مصادر هي:

(١) النشرة الاقتصادية للبنك المركزي المصري عن عام ٢٠١٤م.

جدول رقم (٤)

تحليل البيانات Statistical Analysis	البيانات الثانوية Secondary	البيانات الأولية Initial
تم تحليل البيانات الأولية إحصائياً لاختبار صحة الفروض الواردة بالبحث بإتباع أسلوب SPSS الخاص بنظام التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية.	- التقارير السنوية للبنك المركزي المصري من عام ٢٠٠٤ حتى عام ٢٠١٤. - المعهد المصرفي المصري. - المؤتمرات العلمية. - الانترنت. - التقارير الدورية للبنك الأهلي المصري لسنوات مختلفة.	تم جمعها كما يلي: - تم إعداد قوائم الاستبيان وتوزيعها على المديرين والمختصين في مجال الائتمان. - عمل مقابلات شخصية مع ممثلي البنوك العامة المعنية بموضوع البحث.

إعداد: الباحث

(٨) المصطلحات المستخدمة: Terminology

فيما يلي أهم المصطلحات الواردة بالبحث:

جدول رقم (٥)

المعنى	المصطلح باللغة العربي	المصطلح الأجنبي
مجموعات عمل من تخصصات فنية وعلمية مختلفة تتناقش في مشاكل مهنية تنتهي بتقرير يمكن الاستفادة منه في سوق العمل.	ورش عمل	Workshops
إعداد وتأهيل الخريجين علمياً وعملياً وتزويدهم بأفضل المهارات والإمكانات لضمان دخولهم سوق العمل سواء محلياً أو دولياً.	القابلية للتوظيف	Employability
مجموع أسواق المال، وأسواق السلع، وأسواق الخدمات، وأسواق التكنولوجيا، ومجموع الأجور المدفوعة أو المتوقعة، وحجم العرض وحجم الطلب على الوظائف بها.	سوق العمل	Labour Market
تعني تعطل الموارد البشرية التي تتخرج من المؤسسة التعليمية عام بعد آخر على اختلاف أنواعها عن العمل رغم قدرتها ورغبتها فيه.	البطالة	Unemployment

إعداد: الباحث

(٩) حدود البحث: Research Limits

يتناول البحث حدود الدراسة على النحو التالي:

٩/١ الحدود الموضوعية: تناول البحث موضوع "مدخل انتماني لحل مشكلة البطالة في مصر".

٩/٢ نطاق التطبيق: يقتصر هذا البحث على بنوك القطاع العام التجارية المصرية وهي: (البنك الأهلي المصري - بنك مصر - بنك القاهرة)^(١).

٩/٣ الحدود الزمنية: إعطى البحث بيانات عن عشر سنوات من عام ٢٠٠٥ حتى ٢٠١٤.

(١٠) الهيكل العام للدراسة:

الإطار العام للبحث	
أولاً: فكرة البحث	
ثانياً: مشكلة البحث	
ثالثاً: الدراسات السابقة	
رابعاً: أهداف البحث	
خامساً: أهمية البحث	
سادساً: الفروض	
سابعاً: أسلوب البحث	
ثامناً: المصطلحات المستخدمة	
تاسعاً: حدود البحث	
عاشراً: هيكل البحث	
احدى عشر: الإطار النظري	
اثنى عشر: الدراسة الميدانية	
الثالث عشر: نتائج البحث	
الرابع عشر: توصيات البحث	
الخامس عشر: مراجع البحث	
السادس عشر: ملاحق البحث	
الفصل الأول: الانتمان كمدخل لتحسين الخدمة المجتمعية:	
المبحث الأول: دور الانتمان في تعظيم مكاسب المسؤولية الاجتماعية في مصر	
المبحث الثاني: كيفية تقييم فاعلية إدارة الانتمان وإدارة السيولة وإدارة الربحية في البنوك.	
الفصل الثاني: البطالة والحلول المقترحة:	
١. أسباب البطالة.	
٢. أنواع البطالة.	
٣. أساليب حل مشكلة البطالة.	

(١) تقرير البنك المركزي المصري عن عام ٢٠١٤.

الفصل الثالث: تنامي سوق العمل لاستيعاب الخريجين الجدد:	
١. التفاوت بين نظام التعليم واحتياجات سوق العمل.	
٢. العقبات التي تواجه دخول النساء القطاع الخاص.	
٣. قوانين التعليم الإلزامي وقوانين عمالة الطفل.	

إعداد الباحث شكل رقم (٢)

١١- الإطار النظري للدراسة: الفصل الأول

الانتمان كمدخل لتحسين الخدمة المجتمعية في مصرCredit as an access for improving societal service in Egypt

مقدمة:

ظهرت مساهمات واضحة للبنوك المصرية من عام ٢٠١٤ في دعم كثير من الأنشطة والمشروعات المجتمعية إلا أن القطاع التعليمي والفني مازال يحتاج إلى المزيد من هذا الدعم، فالناتج الكمي لمؤسسات التعليم مازال هو المسيطر على الساحة على حساب الناتج الكيفي، جدير بالذكر أن معدل البطالة قد تزايد في عام ٢٠١٤م بسبب القصور في حالة الكفاءة الكلية - Macro Efficiency والتي تشير إلى (المساحة الحرجة الموجودة بين ناتج مؤسسات التعليم العالي من جهة، ومسئولية الحكومة عن كفاءة إنفاق المال العام ومدى ملائمة التدابير الخاصة بقطاع التعليم العالي ككل)^(١).

المبحث الأول: دور الانتمان في تعظيم مكاسب المسؤولية الاجتماعية في مصر ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

(¹) kottman, A. and De weert, E., "Higher Education and the labour Market", International Policy frameworks for Regulating Graduate Employability, (Cheps) Center for Higher Education Policy studies, university of Twente, Netherlands, 2013.

جدول رقم (٦)

البيان / السنوات	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
إجمالي الودائع جم	1425452	9186985	1023517	953037	892492	809194	747199	649952	568841	519649
معدلات تطورها	%20.4	%15.9	%6.9	%7.2	%10.3	%8.3	%15	%14	%9	%12.5
حجم الإقراض جم	587852	549120	506736	474139	465990	429957	401425	353746	324041	308195
معدلات تطورها	%7.1	%8.4	%6.9	%1.7	%8.4	%7.1	%13.5	%9.2	%5	%4
معدلات البطالة	%13.3	%13.3	%12.6	%11.8	%9	%9.4	%8.4	%9.1	%9.5	%9.5
معدلات التنمية	%2.1	%2.1	%2.2	%1.9	%5.1	%4.7	%7.2	%7.6	%6.2	%4.9

المصدر: التقارير السنوية للبنك المركزي المصري من ٢٠٠٥ حتى ٢٠١٤.

التعليق على جدول رقم (٦)

الودائع: يلاحظ تدني معدل النمو للودائع ليصبح ٧.٢% عام ٢٠١١، ٦.٩% عام ٢٠١٢ ويرجع السبب إلى فترة عدم الاستقرار التي كانت تشهدها البلاد إلا أن المعدل بدأ في التعافي ليصبح ١٥.٩% عن عام ٢٠١٣، ٢٠.٤% عام ٢٠١٤، وذلك بعد العبور الاقتصادي شبه المستقر.

الإقراض: لقد أصاب معدل النمو للقروض ما أصاب الودائع ليشهد عام ٢٠١١ معدل نمو ١.٧% وعام ٢٠١٢ ٦.٩% إلا أن عام ٢٠١٣ كان أكثر رواجاً ليصل ٨.٤% وفي عام ٢٠١٤ سجل المعدل نسبة ٧.١% ويرجع السبب في عدم استقرار المعدل إلى تخوف طبقة رجال الأعمال من التوغل في بيئة الاستثمار والتي لازالت غير مطمئنة لهم.

معدل البطالة: لازال معدل البطالة مرتفع ليسجل شبه استقرار عند عامي ٢٠١٣، ٢٠١٤ بنسبة ١٣.٣% مما يعني تباطؤ في النشاط الاقتصادي بسبب حالة عدم الاستقرار رغم التحسن الطفيف عام ٢٠١١ حيث سجل المعدل ١١.٨%.

معدل التنمية: استمر تأثير أداء النشاط الاقتصادي سلباً بالأحداث السياسية والاجتماعية على مدار السنوات المالية الثلاثة السابقة حيث استقر نسبياً عند مستوى منخفض ليسجل ٢.١% على التوالي عن عامي ٢٠١٣، ٢٠١٤.

المبحث الثاني: كيفية تقييم فاعلية إدارة الائتمان والسيولة والربحية في البنوك. ويمكن الحكم على مدى الكفاءة وفاعلية النظام في المنشأة من خلال المؤشرات التالية: أ. مؤشرات الجدارة المصرفية : ويرمز لها CAMEL كالاتي^(١):

جدول رقم (٧)

المؤشر	الرمز	البيان
كفاية رأس المال	C	يتناول هذا المعيار مدى التزام المصرف بكفاية رأس المال لتغطية المخاطر المتوقعة (بازل).
جودة الأصول	A	يستخدم للتأكد من جودة القروض لتقليل مخاطر عدم السداد لأصل الدين وفوائده.
كفاءة الإدارة	M	يتم استخدام مؤشرات متعددة لتقييم كفاءة الإدارة مثل (مؤشرات الربحية، السيولة، العائد على حقوق الملكية، التغير في حجم الأصول وحجم القروض، وعدد العملاء، وعدد الفروع).
الربحية	E	يتناول هذا المعيار مدى تحقيق المصرف لربحية مناسبة مثل العائد على إجمالي الأصول.
السيولة	L	يستخدم للحكم على حجم السيولة في المصرف، ومن أهم تلك المؤشرات نسبة القروض إلى الودائع.

المصدر: تقارير البنك المركزي عن عام ٢٠١٢/٢٠١٤

ب- مؤشرات تقييم إدارة السيولة المصرفية: من أبرز النسب المالية المستخدمة في هذا المجال^(٢):

جدول رقم (٨)

نسبة الرصيد $\frac{\text{الأرصدة النقدية} + \text{النقد لدى البنك المركزي}}{\text{الودائع وما في حكمها}}$ = ١٠٠ × كلما زاد لرصيد زادت مقدرة البنك على الوفاء بالتزاماته المالية في مواعيده
النقدي =
كلما زاد هذا الرصيد زادت مقدرة البنك على الوفاء بالتزاماته المالية في مواعيده

نسبة الاحتياطي القانوني = $\frac{\text{النقد لدى البنك المركزي}}{\text{الودائع وما في حكمها}}$ = ١٠٠ × كلما زادت النسبة زادت السيولة

(١) تقرير البنك المركزي المصري عن عام ٢٠١٣.

(٢) دليل التعليمات الرقابية بالبنك المركزي المصري.

نسبة السيولة القانونية =

$$100 \times \frac{\text{الاحتياطيات الأولى} + \text{الاحتياطيات الثانوية}}{\text{الودائع وما في حكمها}}$$

نسبة التوظيف =

$$100 \times \frac{\text{القروض وما في حكمها}}{\text{الودائع وما في حكمها}}$$

المصدر: دليل التعليمات الرقابية بالبنك المركزي.

ج- مؤشرات تقييم ربحية البنك: لتحديد مدى قدرة البنك على تحقيق الأرباح من أمواله المستثمرة فإنه يتم الاعتماد على عدة نسب من أهمها:

جدول رقم (٩)

$$100 \times \frac{\text{صافي الدخل}}{\text{إجمالي الأصول}} = \text{معدل العائد على الاستثمار}$$

$$100 \times \frac{\text{صافي الدخل}}{\text{إجمالي حقوق الملكية}} = \text{معدل العائد على الاستثمار}$$

$$100 \times \frac{\text{صافي الدخل}}{\text{إجمالي الودائع}} = \text{معدل العائد على الاستثمار}$$

ويرى الباحث أنه:

في إطار دراسة وتحليل الائتمان كمدخل لتحسين الخدمة المجتمعية في مصر، يتعين التركيز على مخاطر الأزمات المالية الجديدة التي سببها إجمالي الديون في الأسواق الناشئة والتي تكشف عن محاولات بعض البنوك المركزية العالمية لإضعاف قيمة عملات الدول الناشئة وتحرير سياساتها النقدية والتي يمكن أن تؤدي إلى تعطيل وأحداث اختلالات في توازن الاقتصاد العالمي^(١).

(¹) BMI Research, "10 Hidden Risks to the Global Economy", Publishen by; Business Monitor International Ltd, afitch Group vompny London, 2015.

الفصل الثاني

البطالة والحلول المقترحة

Unemployment and the proposed solutions

مقدمة:

يعاني العالم أجمع من مشكلات عديدة وخاصة الدول النامية ودول العالم حيث تفقد الحكومات قدرات بشرية قادرة على التنافس في مجال الإنتاجية مما يؤدي إلى انحرافات اجتماعية لا حصر لها⁽¹⁾.

٢/١ أسباب البطالة:

- زيادة الأجور والضرائب بدون مبرر يعطل الاستثمار.
- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤد الإنتاج إلى ربح كاف يلبى طموحاتهم.
- الأزمات الدورية للنظام الاقتصادي والرأسمالي خاصة في المجتمعات الغربية.

٢/٢ أنواع البطالة:

البطالة هي خروج العمالة من عملية الإنتاج لفترات من السنة (البطالة الموسمية)، أو بصورة دورية (البطالة الدورية)، أو عند تغيير أسلوب الإنتاج، أي تطور أدوات الإنتاج على وجه يستغنى فيه الإنتاج عن بعض قوة العمل، أو تطورها بمعدل يحول دون اكتساب المهارة اللازمة (البطالة الفنية)، أو إمكانية خروج العمالة دون أن يتأثر الإنتاج (البطالة المقنعة).

٢/٣ أساليب حل مشكلة البطالة:

- دعم القطاع العام مالياً وفنياً وبشرياً، وإصلاحه وتطهيره من البيروقراطية والفساد، وتفعيل الرقابة عليه.
- الوقوف ضد خصخصة المؤسسات الاستراتيجية مع ضمان شفافية وديمقراطية خصخصة القطاعات الهامة في الدولة.
- تسهيل حركة انتقال العمالة والاستثمار بين مؤسساتنا الاقتصادية ومؤسسات الدول العربية الشقيقة.
- تفعيل التمويل للمشروعات المتوسطة والصغيرة، والمنتاهية الصغر يدعم المشروعات الكبيرة في التنمية ويحد من البطالة بكافة أنواعها.

(1) <http://www.khayma.com/education-technology/study17.htm>.

الفصل الثالث

تنامي سوق العمل لاستيعاب الخريجين الجدد

Developing labour Market to absorb the new graduates

مقدمة:

يعاني سوق العمل المصري من العديد من المشاكل الهيكلية المترابطة عبر عقود من الزمان وهو الأمر الذي ينعكس في مدى الصعوبة التي تقابل الشباب خصوصاً النساء والفئات الأكثر تعليماً سعياً للانخراط في سوق العمل ويتجلى ذلك في عدم قدرة القطاع الخاص على خلق فرص كافية للعمل، وفي ضوء المعدلات البطيئة للنمو الاقتصادي تزايد أهمية دعم خلق فرص للعمل وتعزيز مدى قابليته على توظيف العمالة. ومن ثم تستطيع سياسات سوق العمل الفاعلة أن تلعب دوراً هاماً للتخفيف من وطأة آثار الأزمة الاقتصادية على المدى القصير والمتوسط^(١).

٣/١ التفاوت بين نظام التعليم واحتياجات سوق العمل المصري:

يعتبر إحراز التقدم للوصول إلى معايير مقبولة في جودة التعليم أمر غاية في الأهمية، فقد ارتفعت معدلات التسجيل بشدة خلال العقود الأخيرة. في عام ٢٠١٠ وصلت نسبة التسجيل إلى ٩٤% في المرحلة الابتدائية وأكثر من ٨٠% في المرحلة الإعدادية و٣٢% في مرحلة التعليم (الثانوي والتعليم الجامعي). غير أن العائد على التعليم انخفض فيما يتعلق بالدخل وجودة العمل بشكل كبير بين ١٩٩٨ و٢٠٠٦. ووفقاً لتقرير التنمية البشرية بمصر لعام ٢٠١٠ فقد تبين وجود فجوة في التطور الذي شهده النمو الوظيفي حسب نوع الوظيفة بين ٢٠٠٠ و٢٠٠٧ وذلك بين فئات الوظائف الموجودة ومخرجات نظام التعليم^(٢).

٣/٢ العقبات التي تواجه دخول النساء للقطاع الخاص الرسمي:

في الوقت الذي يتسم فيه معظم الشباب من الرجال بالفاعلية عند الوصول لعمر ٢٩ عام (حيث تصل مشاركتهم في القوى العاملة عند بلوغ ٢٩ عام ٩٢%) تزداد مشاركة المرأة بزيادة العمر حتى تصل إلى أقصى مدى لها ٢٤ عام ثم تظل ثابتة

(١) تقرير: الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي - مقالة منى عامر - بعنوان: سياسات سوق العمل الفاعلية في مصر ٢٠١٢.

(٢) مرجع سابق.

تقريباً حتى عمر ٢٩ عام ويرتبط هذا الانخفاض في توظيف المرأة بشكل مباشر بانخفاض نسبة توظيف القطاع العام^(١).

٣/٣ قوانين التعليم الإلزامي وقوانين عمالة الطفل:

تستخدم هذه القوانين للحصول على تقديرات عن المؤشرات التعليمية المبيّنة للبطالة واحتمالية إعادة التوظيف. ويأتي تحديد هذه التقديرات عن المتغيرات التي تحدث بمرور الوقت في عدد سنوات التعليم الإلزامي والتي يسمح فيها للأطفال بالعمل حسب الأحوال التي تستدعي ذلك^(٢).

١٢- الدراسة الميدانية:

أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:

لغرض إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة فقد تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي - (SPSS) الحزمة الإحصائية للبحوث الاجتماعية وقد تم استخدام الأساليب والأدوات الإحصائية المناسبة حيث جرى استخدام أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة باستخدام النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري إضافة إلى استخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين كما تم استخدام معامل ارتباط كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي.

١٢/١ البيانات الشخصية:

أولاً: مدة الخبرة في مجال الائتمان :

تشير نتائج الدراسة إلى أن حوالي ٣٩% من المبحوثين تتراوح مدة خبرتهم في مجال الائتمان من ٥ إلى ١٠ سنوات وحوالي ٣٥% تتراوح مدة خبرتهم من ١٠ إلى ١٥ سنة وحوالي ٢٦% تراوح مدة خبرتهم في مجال الائتمان أكثر من ١٥ سنة. ثانياً: مكان العمل بمجال الائتمان.

تشير نتائج الدراسة إلى أن حوالي ٨٠% من المبحوثين يعملون بالمركز الرئيسي في مجال الائتمان وهي الشريحة الأكبر بينما يعمل حوالي ١٣% من المبحوثين في الفروع العادية بينما يعمل ٧% فقط من المبحوثين بالفروع الرئيسية.

(١) مرجع سابق.

(٢) Riddle w. Cratig song X., "The Impact of Education on unemployment Incidence and Re-employment success: Evidence from the u.s. labour markt", IZA, Germany, 2011.

١٢/٢ اتجاه آراء المبحوثين:

المحور الأول: المشاكل والمعوقات التي تواجه المصرف عند أداء الأنشطة والعمليات الائتمانية

جدول رقم (١٠)

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا	غير	محايد	موافق	موافق بشدة	المحور الأول
				أوافق إطلاقاً	موافق				
				ك	ك				
				ك	ك				
				%	%				
٩	محايد	١.٢٨٩	٢.٦٣	٨	٢٠	٤	٩	٥	اقتصاد أداء الأنشطة الائتمانية على فروع معينة
				١٧.٣	٤٣.٥	٨.٧	١٩.٦	١٠.٩	
٢	موافق	١.٠٤٥	٣.٤٣	٢	٩	٧	٢٤	٤	حرمان عدد كبير من العملاء الاستفادة من القروض والتسهيلات المقدمة لعدم استيفاء الشروط
				٤.٣	١٩.٦	١٥.٢	٥٢.٢	٨.٧	
١	موافق	١.٠٨٩	٣.٥٧	٢	٩	٣	٢٦	٦	سيطرة الأداء اليدوي لبعض عمليات الائتمان
				٤.٣	١٩.٦	٦.٥	٥٦.٥	١٣	
٣	موافق	١.١٠٩	٣.٤٣	٤	٥	٩	٢٣	٥	بعض العاملين بالائتمان ليس لديهم المام كامل بقواعد وإجراءات العمل
				٨.٧	١٠.٩	١٩.٦	٥٠	١٠.٩	
٤	محايد	٠.٩٩٤	٣.٣٥	٣	٦	١١	٢٤	٢	استفراق وقت طويل في عمليات الاستعلام على العملاء قبل منح القرض
				٦.٥	١٣	٢٣.٩	٥٢.٢	٤.٣	
٦	محايد	٠.٩٨٨	٣.١٥	٢	١٢	١٠	٢١	١	عدم كفاية القوانين والتشريعات المصرفية لتوفير الأمان والفاعلية للعملية الائتمانية
				٤.٣	٢٦.١	٢١.٧	٤٥.٧	٢.٢	
٧	محايد	١.٠٧٤	٣.١٥	٢	١٤	٨	١٩	٣	غياب الفكر الاستراتيجي لدى
				٤.٣	٣٠.٤	١٧.٤	٤١.٣	٦.٥	

								القائمين على تطوير العملية الائتمانية	
٥	محايد	٠.٧٥٠	٣.١٥	-	٤	٩	٢٩	٤	عدم وجود وعي كاف لدى العملاء عن مزايا الائتمان
				-	٨.٧	١٩.٦	٦٣	٨.٧	
٨	محايد	١.١٨٦	٣.٢٨	٤	١٢	-	٢٧	٣	وجود أعطال في نظم التشغيل الإلكتروني بإدارة الائتمان
				٨.٧	٢٦.١	-	٥٨.٧	٦.٥	(إجمالي البعد المشاكل والمعوقات التي تواجه المصرف عند أداء الأنشطة والعمليات الائتمانية)
				٢٧	٩١	٦١	٢٠.٢	٣٣	
	موافق	٠.٦٥٩	٣.٣٠١٩	٦.٥	٢٢	١٤.٧	٤٨.٨	٨	

المصدر: معهد الاحصاء - جامعة القاهرة

يتبين من الجدول رقم (١١) أن متوسط آراء المبحوثين تساوي ٣.٣٠١٩ وهي أعلى من ٣ وهذا مؤشر على موافقة أكثر من نصف المبحوثين على أن كل عنصر من العناصر السابقة يمثل أحد المشاكل والمعوقات التي تواجه المصرف عند أداء الأنشطة والعمليات الائتمانية، ما عدا عنصر اقتصار أداء الأنشطة الائتمانية على فروع معينة حيث كان متوسط آراء المبحوثين أقل من ٣ وهذا يدل على ان عدد قليل من المبحوثين يعتبرون اقتصار أداء الأنشطة الائتمانية على فروع معينة إحدى المشاكل والمعوقات التي تواجه المصرف عند أداء الأنشطة والعمليات الائتمانية.

المحور الثاني: المزايا التي يحققها منح الائتمان للمؤسسات التعليمية

جدول رقم (١١)

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا	غير	محايد	موافق	موافق	المحور الأول
				أوافق إطلاقاً	موافق	ك	ك	ك	
				ك	ك	ك	ك	ك	
				%	%	%	%	%	
٦	موافق	٠.٦٧	٤.١٣	-	١	٥	٢٧	١٣	زيادة الربحية المحققة لبنك
				-	٢.٢	١٠.٩	٥٨.٧	٢٨.٣	
٥	موافق	٠.٦٦٥	٣.٩٦	-	٢	٥	٣٢	٧	تغطية النفقات والتكاليف البنكية بكفاءة أعلى
				-	٤.٣	١٠.٩	٥٩.٦	١٥.٢	
١	موافق	٠.٥٩٩	٤.١٣	-	-	٣	٣٤	٩	تحقيق معدل أعلى لتشغيل الموارد البشرية وتخفيض معدل البطالة
				-	-	٥	٣٢	٩	
٣	موافق	٠.٥٥١	٤.٠٩	-	-	٥	٦٩.٦	١٩.٦	مساعدة سوق العمل لخلق فرص عمل أكثر
				-	١	٦	٢٦	١٣	
٧	موافق	٠.٧٠٦	٤.٠٠	-	٢٢	١٣	٥٦.٥	٢٨.٣	تحمل البنك لتدبير أكبر من المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة
				-	٢	٣	٣٣	٨	
٢	موافق	٠.٦٤٩	٤.٠٢	-	٤.٣	٦.٥	٧١.٧	١٧.٤	إمداد سوق العمل بموارد بشرية أكثر مهارة وكفاءة في الأداء
				-	-	٢	٣١	١٣	
٤	موافق بشدة	٠.٥٢٤	٤.٢٤	-	-	٤.٣	٦٧.٤	٢٨.٣	زيادة الناتج القومي وبالتالي الدخل القومي
				-	١	٢	٣١	١٢	
٤	موافق	٠.٦٠٨	٤.١٧	-	٢.٢	٤.٣	٦٧.٤	٢٦.١	زيادة القدرة التنافسية للبنوك
				-	٧	٣١	٢٤٦	٨٤	
	موافق	٠.٤١٩٩٦	٤١.٥٩٨	-	١.٩	٨.٥	٦٦.٨	٢٢.٨	(إجمالي البعد) المزايا التي يحققها منح الائتمان للمؤسسات التعليمية

المصدر: معهد الاحصاء - جامعة القاهرة

يتبين من الجدول رقم (١٢) أن متوسط آراء المبحوثين تساوي ٤.١٠٥٩٨ وهي تقع في الفترة ٣.٤ - ٤.١٩ وهذا مؤشر على موافقة أكثر من نصف المبحوثين على أن كل عنصر من العناصر السابقة يمثل المزايا التي يحققها منح الائتمان للمؤسسات التعليمية.

١٢/٣ اختبار الفروض :

أولاً: يدور الفرض الأول حول مدى (وجود/ عدم وجود) علاقة ارتباط بين تقديم ائتمان ودعم المؤسسات التعليمية في مصر بغرض إنشا مراكز التدريب والتأهيل المهني للطلاب قبل وبعد التخرج. وفيما يلي تحليل اتجاه آراء المبحوثين في هذا الصدد.

جدول رقم (١٢)

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	٧	غير	محايد	موافق	موافق	المحور الثالث
			إطلاقاً	موافق	ك	ك	ك	
			ك	ك	ك	ك	ك	
			%	%	%	%	%	
محايد	١.٠٦٣	٢.٩١	٢	١٨	١٠	١٣	٣	تكفي القوانين والتشريعات الاقتصادية والمصرفية لتقديم ائتمان للمؤسسات التعليمية الحكومية
			٤.٣	٣٩.١	٢١.٧	٢٨.٣	٦.٥	
محايد	٠.٩٧٧	٢.٩٦	٢	١٥	١٢	١٦	١	تكفي القوانين والتشريعات الاقتصادية والمصرفية لتقديم ائتمان للمؤسسات التعليمية الخاصة
			٤.٣	٣٢.٦	٢٦.١	٣٤.٨	٢.٢	
موافق	٠.٦٨٨	٣.٤١	-	٥	١٦	٢٥	-	توفر إدارة الائتمان الثقافية والتوعية المناسبة للمسئولين عن المؤسسات التعليمية بشأن الشروط العامة والخاصة للقروض
			-	١٠.٩	٣٤.٨	٥٤.٣	-	
موافق	٠.٩١٢	٣.٤٣	٢	٥	١١	٢٦	٢	لا يوجد لدى إدارة مخاطر الائتمان امتر اتجعية قصيرة أو طويلة الأمد واضحة لدعم مراكز التدريب
			٤.٣	١٠.٩	٢٣.٩	٦٥.٥	٤.٣	
موافق	٠.٩٨١	٣.٤١	٢	٧	٩	٢٥	٣	لا يوجد لدى إدارة مخاطر الائتمان جهود تنسيقية مع
			٤.٣	١٥.٢	١٩.٦	٥٤.٣	٦.٥	

								الحكومة بشأن تقديم الائتمان للمؤسسات التعليمية
			٤	١٠	١٣	١٧	٢	لا يوجد لدى إدارة مخاطر الائتمان جهود تنسيقية مع البنك المركزي المصري بشأن تقديم الائتمان للمؤسسات التعليمية
محايد	١.٠٦٣	٣.٠٤	٨.٧	٢١.٧	٢٨.٣	٣٧	٤.٣	
موافق	٠.٨٩٢	٣.٧٨	٢	٢	٦	٣٠	٦	تنعكس جودة أداء الإدارة بالمؤسسات التعليمية بأنواعها المختلفة على قدرتها للوفاء بالالتزامات المتوقعة تجاه البنوك
موافق	٠.٧٢٩	٣.٨٤	١	١	٧	٣٢	٥	الوعي الإداري والمؤسسي ضروريان لدى المؤسسات التعليمية عند إقناع البنوك بضرورة منحها الائتمان
موافق	٠.٦٧٤	٤.١١	-	١	٥	٢٨	١٢	توفير قاعدة بيانات عالية الجودة لدى نظم معلومات الائتمان تمكنها من اتخاذ قرارات عالية الجودة في إدارة المخاطر الائتمانية
موافق	٠.٩٣٠	٣.٦١	-	٨	٨	٢٤	٦	تحد المخاطر الائتمانية من فرص منح الائتمان للمؤسسات التعليمية
موافق	٠.٧٥٢	٣.٤٨	-	٧	١٠	٢٩	-	ترى إدارة الائتمان في البنوك العامة أن المؤسسات التعليمية عميل جيد المستوى
موافق	٠.٣٧٣٤	٣.٤٥٤	١٥	٧٩	١٠٧	٢٦٥	٤٠	(إجمالي البعد) دور الائتمان في دعم المؤسسات التعليمية في مصر بغرض إنشاء مراكز التدريب وورش عمل وتأهيل مهني للخريجين
			٢.٩	١٥.٦	٢١.٢	٥٢.٤	٧.٩	

المصدر: معهد الإحصاء - جامعة القاهرة

يبتين من الجدول رقم (١٢) أن متوسط آراء المبحوثين تساوي (٣.٤٥٤) وهي تقع في بين (٣.٤ - ٤.١٩) وهذا مؤشر على موافقة أكثر من نصف المبحوثين على العناصر الواردة بالجدول - ما عدا العنصرين الأول والثاني المتعلقين بمدى كفاية القوانين والتشريعات حيث كان متوسط الإجابات بهم أقل من ٣ وهما على التوالي (٢.٩١، ٢.٩٦)، وفيما يلي التأكيد على وجود علاقة الارتباط بين القوانين والتشريعات ودعم المؤسسات التعليمية في مصر باستخدام معامل بيرسون:

Sig	معامل بيرسون
٠	٠.٧٠٥

- من الجدول نجد أن $valuye = ٠$ أو تساوي ٠ وهي أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) وبالتالي نرفض الفرض العدمي مما يعني وجود علاقة ارتباط معنوية بين القوانين والتشريعات ودعم المؤسسات التعليمية في مصر، كما أن معامل بيرسون يساوي (٠.٧) ومعنى هذا وجود علاقة ارتباط متوسطة بين القوانين والتشريعات ودعم المؤسسات التعليمية في مصر.

Sig	معامل بيرسون
٠	٠.٦٥٢

- وفيما يلي التأكيد على وجود علاقة ارتباط بين إدارة المخاطر المصرفية ودعم المؤسسات التعليمية باستخدام معامل بيرسون من الجدول نجد أن $value = ٠$ وهي أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) وبالتالي نرفض الفرض العدمي كذلك نجد معامل بيرسون = (٠.٦٥) معنى هذا وجود علاقة ارتباط متوسطة بين إدارة المخاطر المصرفية ودعم المؤسسات التعليمية.

ثانياً: يدور الفرض الثاني حول مدى (وجود/ عدم وجود) علاقة ارتباط بين مساهمة الائتمان وحل مشكلة البطالة في مصر، وفيما يلي تحليل اتجاه آراء المبحوثين في هذا الصدد.

جدول رقم (١٥)

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	٦	غير	محايد	موافق	موافق	المحور الأول	
			أوافق إطلاقاً	موافق	ك	ك	ك		ك
			%	%	%	%	%		%
موافق	١.٠٤٨	٣.٤٦	-	١٢	٨	١٩	٧	تمثل القوانين والتشريعات الحالية عائقاً أمام قدرة البنوك على منح ائتمان لفتح أسواق عمل للخريجين	
			-	٢٦.١	١٧.٤	٤١.٣	١٥.٢		
موافق	٠.٥٩	٤.٠٩	-	-	٦	٣٠	١٠	مساهمة الائتمان في دعم خريجين يقلل من معدلات البطالة ويبني الثقة في مخرجات المؤسسات التعليمية	
			-	-	١٣	٦٥.٢	٢١.٩		
موافق	١.٠٦٣	٣.٧٤	١	٥	١٢	١٥	١٣	يوجد لدى إدارة الائتمان خطط استيرتيجية منح حوافز مشجعة لرجال الأعمال عند الاقتراض من البنوك لاستيعاب مزيد من العمالة المصرية	
			٢٢	١٠.٩	٢٣.١	٣٢.٦	٢٨.٣		
موافق	٠.٧٤٩	٣.٨٧	-	٣	٧	٢٩	٧	توفر نظم معلومات الائتمان قاعدة بيانات شاملة لكافة التطورات التي تحدث بسوق العمل	
			-	٦.٥	١٥.٢	٦٣	١٥.٢		
موافق	٠.٩٦٧	٣.٦٧	١	٧	٤	٢٨	٦	مازالت التكنولوجيا تحتل مكانة ضعيفة في سوق العمل	
			٢.٢	١٥.٢	٨.٧	٦٠.٩	١٣		
موافق	٠.٥٢٨٨٢	٣.٧٦٥٢	٢	٢٧	٣٧	١٢١	٤٣	(إجمالي البعد) دور الائتمان في فتح أسواق عمل للخريجين الجدد	
			١	١١.٧	١٦	٥٢.٦	١٨.٧		

المصدر: معهد الاحصاء - جامعة القاهرة

يتبين من الجدول رقم (١٥) أن متوسط آراء المبحوثين تساوي ٣.٧٦٥٢ وهي تقع في الفترة ٣.٤ - ٤.١٩ وهذا مؤشر على موافقة أكثر من نصف المبحوثين على أن كل عنصر من العناصر السابقة له في فتح أسواق عمل للخريجين الجدد، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين مساهمة الائتمان وفتح أسواق عمل للخريجين ويستبعد الفرض العدمي.. ويتضح ذلك من خلال استخدام معامل بيرسون كالتالي:

جدول (١٨)

معامل بيرسون	Sig
٠.٧٧	٠

حيث نجد $P\text{-value} = ٠$ وهي أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥)، كما أن معامل بيرسون يساوي (٠.٧٧).

١٣ - أولاً: النتائج: أسفر التحليل الإحصائي عن المحاور التالية:

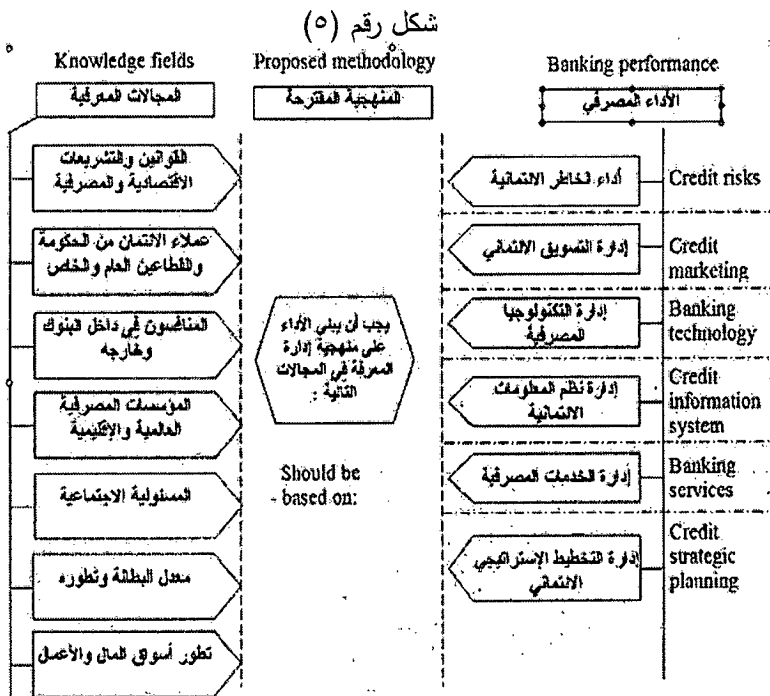
جدول (١٩)

١٣/١ محور المعرفة:	
١٣/١/١	أجمع المسئولون عن الائتمان على أن الإدارة توفر الثقافة والتوعية للمسؤولين عن المؤسسات التعليمية بشأن الشروط العامة والخاصة لمنح القروض:
١٣/١/٢	غياب الفكر والإدارة الإستراتيجية لدى القائمين على تطوير العملية الائتمانية.
١٣/١/٣	الوعي الإداري والمؤسسي ضروريان لدى المؤسسة التعليمية لإقناع البنوك بضرورة منحها الائتمان.
١٣/٢ محور الأداء:	
١٣/٢/١	يتركز ٨٠% من الأنشطة الائتمانية في المراكز الرئيسية وهي الشريحة أكبر، بينما تبلغ نسبة الأنشطة الائتمانية في الفروع العادية ١٣% ونصيب الفروع الرئيسية من هذه الأنشطة ٧%.
١٣/٢/٢	ما زال هناك قصور في توسيع قاعدة الاستفادة من القروض والتسهيلات المقدمة للملاء.
١٣/٢/٣	ما زال الأداء اليدوي هو العامل المسيطر على أداء كثير من العمليات الائتمانية مما يؤدي إلى استهلاك وقت كبير نسبياً في إنهاء المعاملات.
١٣/٣ محور المزايا التي يحققها منح الائتمان للمؤسسات التعليمية:	
١٣/٣/١	تغطية النفقات والتكاليف البنكية بكفاءة أعلى مما يؤدي إلى زيادة الربحية المحققة للبنك.
١٢/٣/٢	إمداد سوق العمل بموارد بشرية أكثر مهارة وكفاءة في الأداء مما يؤدي إلى مساعدة سوق العمل لخلق فرص عمل وتخفيض معدل البطالة.
١٣/٣/٣	تحمل البنك المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة مما يساهم في زيادة الناتج القومي والدخل القومي ويدعم القدرة التنافسية للبنوك.
١٣/٤ محور جودة إدارة المخاطر الائتمانية:	
هناك إجماع على وجود أوجه القصور التالية:	
١٣/٤/١	لا يوجد استراتيجية قصيرة أو طويلة الأمد لدعم مراكز التدريب.
١٣/٤/٢	لا يوجد جهود تنسيقية مع الحكومة أو البنك المركزي أو المؤسسات الدولية بشأن تقديم الائتمان للمؤسسات التعليمية.
١٣/٤/٣	إثراء ثقافة منح الائتمان على المشروعات الجاذبة للعمالة وأن التكنولوجيا الطارئة للعمالة تقلل من فرص منح الائتمان للمؤسسات التعليمية.
١٣/٥ محور القوانين والتشريعات الاقتصادية والمصرفية:	
١٣/٥/١	عدم كفاية القوانين والتشريعات المصرفية الحالية لتقديم إئتمان للمؤسسات التعليمية سواء للجهات الحكومية أو الخاصة.
١٣/٥/٢	تحد القوانين والتشريعات الاقتصادية من قدرة الائتمان على فتح أسواق عمل للخريجين الجدد.
١٣/٦ محور نظم المعلومات الائتمانية:	
أجمع مديرو الائتمان على الآتي:	
١٣/٦/١	أن توفير قاعدة بيانات عالية الجودة من عملاء الائتمان تمكنها من اتخاذ قرارات فاعلة عند منح الائتمان للمؤسسات التعليمية.
١٣/٦/٢	توفر نظم معلومات الائتمان قاعدة بيانات شاملة لكافة التطورات التي تحدث بسوق العمل.

١٤ - التوصيات:

- يمكن إصدار التوصيات التالية كمدخل ائتماني مناسب لحل مشكلة البطالة في مصر من خلال النقاط التالية.

(أ) منهج إدارة المعرفة في المصارف: Knowledge Management بدأت التطبيقات الرائدة في إدارة المعرفة في القطاعات المصرفية والمالية بسبب ارتباط هذه القطاعات بالمعرفة المتخصصة في كل أبعادها وعناصرها. ويعكس الشكل التالي أهمية أن يبني الأداء المصرفي خاصة الائتمان على منهجية إدارة المعرفة:



الإعداد بمعرفة الباحث

- يوضح الشكل رقم (٥) ثلاثة مداخل أساسية لفهم وتعريف إدارة المعرفة.

١ - المدخل المعلومات: Information – Approach

ويتضمن أنشطة معالجة البيانات وإدارة تدفقات المعلومات وتطوير قواعد البيانات وتوثيق أنشطة الأعمال في المنظمة.

٢ - المدخل التكنولوجي: Technology – Approach

ويهتم ببناء وتطوير نظم إدارة المعرفة المستندة على تكنولوجيا المعلومات، مثل: التنقيب عن البيانات، مستودعات البيانات، النظم الخبيرة، نظم المعالجة التحليلية الفورية، نظم المعلومات الذكية، نظم المعلومات المستندة على الويب وغيرها.

٣ - المدخل الثقافي: Culture – Approach

ويهتم بالأبعاد السلوكية أو الفكرية لإدارة المعرفة من خلال تناول حقول التعلم الجماعي، التعلم المتواصل وبناء المنظمات الساعية للتعلم Learning Organization. وفي كل هذه المداخل تسعى إدارة المعرفة إلى تقديم حلول للإدارة من خلال مدخل منهجي منظم يساعد في تقليل مخاطر الائتمان المصرفي.

ب) تطوير الموارد البشرية بقطاع الائتمان:

تحتاج البنوك العامة إلى دراسات لقياس وتقييم الجزء الأهم من أصول المعرفة وهو رأس المال البشري، وذلك بهدف تحليل دوره في تكوين الميزة الاستراتيجية لقطاع الائتمان وتطوير الموارد البشرية للبنك.

ج) تطوير رؤية قطاعات الائتمان لسوق العمل:

يتكامل مع مدخل إدارة المعرفة تطوير ثقافة ورؤية وفلسفة قطاعات الائتمان لسوق العمل من المنطلقات التالية:

١. أن سوق العمل المصري يعاني بنسبة مرتفعة من معدلات البطالة ما بين

الشباب خاصة الحاصلين على التعليم الثانوي والتعليم العالي من لا يتمتعون بخبرة مهنية.

٢. يكمن سبب صعوبة دمج الشباب في سوق العمل في أربعة عوامل هيكلية

أساسية هي: الهيكل الديموجرافي، والتفاوت بين العرض والطلب على العمل، وعدم قدرة القطاع الرسمي على خلق فرص عمل كافية والعقبات التي تحول دون دخول المرأة في القطاع الخاص الرسمي.

د- تطوير توجهات قطاعات الائتمان إلى العميل:

ويعكس الشكل التالي الخط الفاصل بين التوجهين السابقين هو مضاعفة جهود العاملين بالتسويق الائتماني لطرق أبواب كافة القطاعات والفئات المختلفة في المجتمع من واقع المسؤولية الاجتماعية.



شكل رقم (٦)

إعداد الباحث

دراسات مستقبلية:

- أثر التحالفات المصرفية في تمويل المشروعات الكبرى.
- دور البنك المركزي المصري في إدارة أزمات القطاع المصرفي.
- دور الابتكارات التكنولوجية المصرفية لتعزيز الاستقرار المالي وتصميم الخدمات المالية.

١٥ - المراجع :

١٥/١ المراجع العربية:

- حسين حسن رؤوف محمد، "دور الجامعات المصرية في مواجهة الجرائم الإلكترونية لدى الطالب"، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠١٢.
- دليل التعليمات الرقابية بالبنك المركزي المصري.
- عبادة عبدة معزب، "دور التدريب في رفع كفاءة القيادات التربوية باليمن"، بالتطبيق على وزارة التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات، ٢٠٠٦م.
- عبادة عبده قائد معزب، "دور التدريب في رفع كفاءة القيادات التربوية باليمن" بالتطبيق على وزارة التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات، ٢٠٠٦.
- عبد الفتاح أحمد جلال، رويدة صحي محمد سليم، "إستراتيجية جديدة لإعادة بناء وتنظيم المعاهد الفنية الصناعية بمصر في ضوء تجارب الدول المتقدمة"، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٤.
- نور محمد ثابت كاظم، "تقييم فاعلية إدارة الائتمان المصرفي - إطار مفاهيم"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٥، العدد ١٠، ٢٠١٣.
- هشام عز العرب، مقابلة بعنوان: "المسئولية الاجتماعية واجب وطني للقطاع المصرفي"، مجلة المصرفيون، العدد ٦، السنة الثانية، المعهد المصرفي المصري، ٢٠١٤.

تقارير:

- تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD والبنك الدولي The world bank، ٢٠١٠.
- تقرير الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي الاجتماعي - مقالة منى عامر بعنوان: سياسات سوق العمل الفاعلة في مصر ٢٠١٢.

١٥/٢ المراجع الأجنبية:

1. Amer, M., "Transition From Education to work- Egypt country", European Training Foundation, Tuin, 2007.
2. Angle - Urdionla, Diego F., and others, "Non - Public provision of (ALMP) in Arab Mediterranean countries", the world Bank, 2010.
3. BMI Research, "10 Hidden Risks to the Global Economy", Publishen by; Business Monitor International ltd, afitch Group vompamy London, 2015.
4. Chetty, R., "Moral Hazard vs. Liquidity and Optimal unemployment Insurance", Issue 3, PP.1100-1137, 2010/. The

- National Bureau of Economic Research, Journal of political economy, university of Chicago press, Vol, 176 (2).
5. Corominas, E., & others, "the Match Between University Education and Graduate Labour Market Outcomes" (Education – job Match), AQU, Catalunya, 2010.
 6. David Young, & Stephen F. O, "EVA and value – based Management: A practical Guide to Implementation"., McGraw – Hill, 1st edition, 2003.
 7. Dowd, A. & Coury T, "The effect of loans on the persistence and Attainment of community college students", Research in Higher Education, Vol. 47, No. 1, 2008.
 8. Edmond, M., "Profitability and Unemployment", IDEAS home, Cambridge university Press, 2008.
 9. Frank, J. Fabozzi, & James, L, Grant, "Value Added Metrics: Foundations and practice", Wiley, New York, 2000.
 10. Itskhoki, O., "Labour Market Rigidities, Trade and unemployment", Review of Economic studies, Volume (77).
 11. James, R. Persse, "Process Improvement Essentials: CMM, Six sigma & Iso 9001", D, Reily Media, Inc; 2006.
 12. Kottman, A., "Higher Education and labour market: International Policy Frameworks for Regulating Graduate Employability", center for Higher Education studies (CHEPS), University of TWENTE, Netherlands, 2013.
 13. Malhotra, D., "15 rules for Negotiating a job offer", Harvard Business Review, 2014.
 14. McKinsey & Company Inc., Tim Koller – others, "Valuation Measuring & Managing the value of companies", Wiley, 4th edition, 2005.
 15. Piopunik, M. and Ryan, p., "Improving the transition between education/ training and the labour market: what can we learn from various national approaches?", (EENEE) European Expert Network on Economics of Education European Commission, October 2012.
 16. Portugues, P., and Montage, R, "Value creation emerges as important Metric for supply chain Improvements", Chemical Market Reporter, Vol. 5, No. 9. 2001.
 17. Puniyamoorthy, M.R. Murali, "Balanced Score for the Balanced scorecard: Benchmarking tool" Benchmarking: tool' benchmarking; an international Journal, Vol. 15, No. 4, 2008.
 18. Riddle w. Cratig song X., "The Impact of Education on unemployment Incidence and Re-employment success: Evidence from the u.s. labour market", IZA, Germany, 2011.
 19. Schafer, Elvira, Jan- Dirk Becker, Matthias Jorke, DB-Prism": integrated Data warehouses and Knowledge for Bank

controlling”, Global Technologies & Services, Deutsche Bank AG, Germany, 2008.

20. Semlali, Amina and Angel – Urdionla, diego, : “Public employment services and Publicly Probided (ALMPs) in Egypt; word Bank, 2012.

21. Shimer R., “Reassessing the ins and outs of unemployment”, Review of Economic Dynamics (Volume. 15 issue 2) April, 2012.

22. verdugo, L., & others, “Labour Market Flexibility and unemployment: New Empirical Evidence of 2012. Static and Dynamic Effects”, IMF, Middle East and central Asia Department, 2012.

23. <http://www.khayma.com/education-technology/study17.htm>.

١٦- ملاحق (الاستبيان)

بيانات شخصية			أولاً:
الوظيفة	من فضلك املا الخانات التالية		١
البنك			
ضع علامة في المكان الذي يناسبك:			٢
المكان الذي تعمل به في مجال الائتمان:			٢/١
مركز تجميع عمليات الائتمان			
فرع عادي	الفرع الرئيسي	المركز الرئيسي	
مدة الخبرة في مجال الائتمان:			٢/٢
١٥ عام فأكثر	أقل من ١٥ عام	١٠ - أقل من ١٥ عام	
		٥ - أقل من ١٠ أعوام	

ثانياً: أسئلة مصرفية:

س ١: توجد بعض المشاكل والمعوقات التي تواجه مصرفكم عند أداء الأنشطة والعمليات الائتمانية. برجاء تحديد درجة موافقتكم على مضمون كل عبارة بدقة.

لاوافق إطلاقاً	غير موافق	لاأعرف "محايد"	موافق	موافق بشدة	درجات القياس	
					العبارات	
					١/١	اقتصار اداء الأنشطة الائتمانية على فروع معينة.
					١/٢	حرمان عدد كبير من عملاء البنوك من الاستفادة من القروض والتسهيلات المقدمة: - لعدم استيفاء الشروط المطلوبة
					١/٣	تؤدي سيطرة الأداء اليدوي لبعض عمليات الائتمان لارتفاع معدل مخاطر التشغيل نتيجة زيادة الأخطاء في العمليات.
					١/٤	بعض العاملين بالائتمان ليس لديهم إلمام كامل بقواعد وإجراءات العمل مما ينعكس على مخرجات العملية الائتمانية.
					١/٥	استفراق وقت طويل في عمليات الاستعلام عن العملاء قبل منح القرض يحتاج إلى تدريب وتطوير لهيكل العمالة في قطاع الائتمان.

١/٦	عدم كفاية القوانين والتشريعات المصرفية لتوفير الأمان والفاعلية للعملية الائتمانية يقلل بدوره من جودة إدارة المخاطر الائتمانية.				
١/٧	غياب الفكر الاستراتيجي لدى القائمين على تطوير العملية الائتمانية مما ينعكس على القدرة التنافسية للبنوك العامة التجارية في مصر.				
١/٨	عدم وجود وعي كاف لدى العملاء عن مزايا الائتمان يؤدي إلى عدم تحقيق ميزة نسبية في القدرة الاقتصادية والمصرفية.				
١/٩	وجود أعطال في نظم التشغيل الإلكتروني بإدارة الائتمان يقلل من مخرجات العملية الائتمانية.				

س٢: يثار هذا التساؤل حول علاقة البنوك والائتمان بدعم المؤسسات التعليمية في مصر بغرض إنشاء مراكز التدريب وورش عمل وتأهيل مهني للخريجين.

برجاء تحديد درجة موافقتكم على مضمون كل عبارة بدقة

لا أوافق إطلاقاً	غير موافق	لا أعرف "محايد"	موافق	موافق بشدة	درجات القياس	
					العبارات	
					٢/١	تكفي القوانين والتشريعات الاقتصادية والمصرفية لتقديم ائتمان للمؤسسات التعليمية الحكومية دون وجود درجة عالية من المخاطر.
					٢/٢	تكفي القوانين والتشريعات الاقتصادية والمصرفية لتقديم ائتمان للمؤسسات التعليمية الخاصة دون وجود درجة عالية من المخاطر
					٢/٣	توفر إدارة الائتمان الثقافة والنوعية المناسبة للمسؤولين عن المؤسسات التعليمية بشأن الشروط العامة والخاصة للقروض.
					٢/٤	لا يوجد لدى إدارة مخاطر الائتمان إستراتيجية قصيرة أو طويلة الأمد واضحة لدعم مراكز التدريب والتأهيل المهني وورش العمل لخريجي الجامعات والتعليم الفني.
					٢/٥	لا يوجد لدى إدارة المخاطر الائتمانية جهود تنسيقية مع الحكومة بشأن تقديم الائتمان للمؤسسات التعليمية.
					٢/٦	لا يوجد لدى إدارة المخاطر الائتمانية

					جهود تنسيقية مع البنك المركزي المصري بشأن تقديم الائتمان للمؤسسات التعليمية.
٢/٧					تتبعس جودة أداء الإدارة بالمؤسسات التعليمية بأنواعها المختلفة على قدرتها للوفاء بالالتزامات المتنوعة تجاه البنوك.
٢/٨					الوعي الإداري والمؤسسي ضروريان لدى المؤسسات التعليمية عند إقناع البنوك بضرورة منحها الائتمان.
٢/٩					توفير قاعدة بيانات عالية الجودة لدى نظم معلومات الائتمان تمكنها من اتخاذ قرارات عالية الجودة في إدارة المخاطر الائتمانية.
٢/١٠					تحد المخاطر الائتمانية من فرص منح الائتمان للمؤسسات التعليمية
٢/١١					ترى إدارة الائتمان في البنوك العامة أن المؤسسات التعليمية عميل جيد المستوى.

س٣: يشار هذا التساؤل حول علاقة البنوك والائتمان بإمكانية المساهمة (المباشرة/ غير

المباشرة) في حل مشكلة البطالة (تخفيض معدلها) في مصر.

برجاء تحديد درجة موافقتكم على مضمون كل عبارة بدقة.

لا أوافق إطلاقاً	غير موافق	لا أعرف "محايد"	موافق	موافق بشدة	درجات القياس	
					العبارات	
					٣/١	تمثل القوانين والتشريعات الحالية عائقاً أمام إدارة المخاطر الائتمانية عند منح الائتمان بهدف حل مشكلة البطالة (بشكل مباشر/ غير مباشر).
					٣/٢	توسيع قاعدة الاستفادة من الائتمان يساعد في تخفيض معدل البطالة في مصر.
					٣/٣	تتابع إدارة مخاطر الائتمان المقترحات المقدمة لحل مشكلة البطالة مع الأجهزة الرقابية المسؤولة.
					٣/٤	لا تتابع إدارة مخاطر الائتمان التقارير الدورية الواردة من المؤسسات الدولية الخاصة بمشكلة البطالة.

					يمثل الائتمان مدخلاً مناسباً للمساهمة في فتح العديد من فرص العمل للخريجين.	٣/٥
					تخفض الموارد البشرية المدربة جيداً من فاتورة التكاليف الانتاجية وتقلل استيراد التكنولوجيا وأداة لزيادة الصادرات وزيادة الميزة التنافسية.	٣/٦
					تركز إدارة المخاطر الائتمانية عند منح الائتمان على المشروعات الجاذبة للعمالة.	٣/٧
					ترى إدارة المخاطر الائتمانية أن التكنولوجيا الطارئة للعمالة تقلل من فرص منح الائتمان للمؤسسات التعليمية.	٣/٨
					تمثل نسبة ١٣% بطالة في مصر: نسبة عالية	٣/٩

س٤: يثار هذا التساؤل حول علاقة البنوك والائتمان بفتح أسواق العمل للخريجين الجدد المدربين وذوي المهارة والكفاءة المناسبة والكفيلة بقبولهم في هذه الأسواق. براء تحديد درجة موافقتكم على مضمون كل عبارة بدقة.

لا أوافق إطلاقاً	غير موافق	لا أعرف "محايد"	موافق	موافق بشدة	درجات القياس	
					العبارات	
					تمثل القوانين والتشريعات الحالية عائقاً أمام قدرة البنوك وما تقدمه من ائتمان لفتح أسواق العمل للخريجين الجدد المتدربين بشكل جيد.	٤/١
					مساهمة الائتمان في دعم خريجين ذوي كفاءة وتقديمهم لسوق العمل يقلل من معدلات البطالة ويبني قدراً كبيراً من الثقة في مخرجات المؤسسات التعليمية.	٤/٢
					يوجد لدى إدارة الائتمان خطط إستراتيجية قصيرة وطويلة المدى لمنح	٤/٣

					مزايًا وحوافز مشجعة لرجال الأعمال عند الاقتراض من البنوك لاستيعاب مزيد من العمالة المصرية.
٤/٤					توفر نظم معلومات الائتمان قاعدة بيانات شاملة لكافة التطورات التي تحدث بسوق العمل من معدلات تعثر وافلاس وتغيرات في اسعار الفائدة.
٤/٥					مازلت التكنولوجيا تحتل مكانة ضعيفة في سوق العمل.

س٥: يحقق منح الائتمان للمؤسسات التعليمية المزايا التالية:

برجاء تحديد درجة موافقتكم على مضمون كل عبارة بدقة.

لا أوافق إطلاقاً	غير موافق	لا أعرف "محايد"	موافق	موافق بشدة	درجات القياس	
					العبارات	
					يؤدي توسيع قاعدة الاستفادة من الائتمان إلى:	
					زيادة الربحية المحققة للبنك.	٥/١
					تغطية النفقات والتكاليف البنكية بكفاءة أعلى.	٥/٢
					تحقيق معدل أعلى لتشغيل الموارد البشرية وتخفيض معدل البطالة.	٥/٣
					مساعدة سوق العمل لخلق فرص عمل أكثر	٥/٤
					تحمل البنك لقدر أكبر من المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة.	٥/٥
					إمداد سوق العمل بموارد بشرية أكثر مهارة وكفاءة في الأداء.	٥/٦
					زيادة الناتج القومي وبالتالي الدخل القومي.	٦/٧
					زيادة القدرة التنافسية للبنوك.	٥/٨