

العمليات التجارية

Module - 4



جامعة الإسكندرية
ALEXANDRIA
UNIVERSITY



Outlines

المناصب الرئيسية واحتياجات الموارد البشرية

ما لا يجب عمله حتى تتمكن من إنشاء وإدارة قسم موارد بشرية ناجحة

كيفية تطوير قسم الموارد البشرية

أسباب دفع الضرائب

ما هو الفرق بين حقوق الطبع والنشر وبراءات الاختراع والعلامات التجارية؟

الملكية الفكرية في مصر

إدارة الأعمال

المسؤولية المجتمعية للشركات للشركات الناشئة

اماكن العمل الموفرة للطاقة

استدامة الأعمال

المناصب الرئيسية واحتياجات الموارد البشرية



لماذا تحتاج الشركات الناشئة إلى بعض وظائف الموارد البشرية ؟

تعتمد الشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة على ثقافة العمل المرنة. فالموارد البشرية المنظمة و اعمال التوظيف ليست أول ما يعطونه الأولوية لأن المديرين التنفيذيين يرونهم على أنهم يقتلون ثقافة "الشركات" و يهددون الابتكار والمرونة. لذلك فإن تطوير عمليات التوظيف و اعمال الموارد البشرية الجيدة عادة ما يستغرق وقتاً طويلاً .

يمكن أن تؤدي عمليات التوظيف والموارد البشرية غير المنظمة إلى ضرر أكثر من نفع. حيث قد تقوم بتعزيز بيئات عمل سامة ، وخلق الارتباك والتأثير سلبا على معنويات الموظفين و حبهم للعمل. ان الأعمال التي تحرص على تطوير موارد بشرية قوية يكون ذلك مؤشر على أنها تقدر الموظفين وأعمالهم. هذه الشركات أفضل في:

تعيين الموظفين
تطوير الموظفين والاحتفاظ بهم .

عندما تستثمر في الموارد البشرية ، تصبح أفضل في التوظيف لأنك غالبا ما يكون لديك استعداد لكل من :

- إنشاء مسميات وظيفية شاملة و مواصفات غير تمييزية .
- إجراء مقابلات العمل مؤسسة. إن توظيف الأشخاص المناسبين أمر بالغ الأهمية للشركات الصغيرة ، والمقابلات غير المؤسسة قد تسبب التحيز في عمليات التوظيف.
- حماية الشركات من الدعاوى القضائية.

تساعد عمليات الموارد البشرية الشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة على تطوير الموظفين والاحتفاظ بهم وذلك فإن الشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة التي لديها ممارسات قوية في مجال الموارد البشرية تكون في وضع أفضل يمكنها من تطوير الموظفين والاحتفاظ بهم ، وكلاهما مهم لنمو الأعمال. فغالبا من يكون لديهم استعداد لكل من :

✓ تعويض العمال إلى حد ما. التعويضات والمزايا هي جزء كبير من الموارد البشرية.

✓ الاستثمار في تدريب المديرين.

✓ اهتم بثقافة مكان العمل. تقوم إدارات الموارد البشرية والتوظيف الجيدة بقياس نبض الموظفين بطريقة غير مباشرة.

✓ إدراك الحاجة إلى السياسات.

✓ صناعة المسارات الوظيفية.

ما لا يجب عمله حتى تتمكن من إنشاء وإدارة قسم موارد بشرية ناجحة :

- اللغة المعقدة. تتسبب اللغة المعقدة في تباعد الموظفين ، وتعزز عدم الثقة وتقلل من الإنتاجية. ينبغي أن تسعى إدارات الموارد البشرية جاهدة للتواصل بوضوح ودقة وبشكل شخصي كلما أمكن ذلك.
- التعامل بشكل روتيني "كما يقول الكتاب" مع كل حالة. لا تحتاج الشركات الناشئة إلى وجود قواعد صارمة وسريعة تحكم كل جانب من جوانب الحياة في المكاتب (على سبيل المثال ، قواعد الزي الرسمي تعد قديمة) .
- مجموعة محددة من "قيم الشركة". على مستوى الشركات ، قد تحتاج إليها - حيث يوجد عادة العديد من الأقسام والموظفين والثقافات في الشركات الكبرى. ولكن كشركة ناشئة، يمكن أن تكون قيم الشركة محدودة ، وقد تتغير مع تطور شركتك.
- كتيب الموظف. تحتاج إلى بعض السياسات (على سبيل المثال ، اجازة مرضية ، وإجازة مدفوعة الأجر)، ولكن كشركة ناشئة ، ربما لا تحتاج إلى شيء شامل مثل كتيب الموظف .

كيفية تطوير قسم الموارد البشرية

1

توظيف موظفي الموارد البشرية المناسبين. سيكون هؤلاء الموظفون سفراء لثقافة شركتكم ، لذا ابحث عن الأفراد الذين يجسدونها. ضع في اعتبارك تعيين أشخاص يمكنهم العمل مثل :

✓ منسقو الموارد البشرية: يلتقي هذا الشخص بالموظفين بشكل منتظم غير رسمي ويشجع المديرين والموظفين على حل المشكلات فيما بينهم.

✓ القائمون على التوظيف: يجب أن يجتمع هذا الشخص مع المديرين بانتظام لمعرفة الصفات التي يحتاجونها في المرشحين. كما ينبغي أن يكونوا قادرين على تحديد احتياجات التوظيف لكل إدارة ، وإنشاء

مسار للمواهب وخلق تجارب جيدة للمرشحين.

2

تشجيع مشاركة الموارد البشرية الاستباقية. يقوم موظفو الموارد البشرية الاستباقية بالعمل الجاد لمقابلة الأشخاص وجهاً لوجه ومعرفة ما الذي يدفع مشاركة الموظفين. هذا يعزز الثقة في الموارد البشرية ، بدلاً من الخوف. يقوم موظفو الموارد البشرية بكل من :

- إجراء عمليات متابعة منتظمة مع الموظفين
- لقاء مع المرشحين السلبيين
- الترحيب بالموظفين الجدد بشكل لائق

3

تمكين موظفي الموارد البشرية بشركتك ومشاركة المعلومات معهم.

- قد تشمل أهداف الموظف:
- تسكين الموظفين في الوظائف بشكل صحيح
- قياس مشاركة الموظف
- التواصل مع الموظفين حول ما يجري في الشركة
- القدرة على المنافسة عن طريق التعويضات والمزايا
- نشر ثقافة الشركة

4

الاستثمار في برامج الكمبيوتر الخاصة بالموارد البشرية. هناك الكثير من برامج الموارد البشرية للاختيار من بينها ، والكثير منها يمكنه تبسيط بعض جوانب الموارد البشرية (مثل أنظمة تتبع المتقدمين ، برامج الموارد البشرية على الحاسب الالى وأدوات ايجاد المصادر). ومع ذلك ، ضع في اعتبارك أنه حتى أفضل برامج الموارد لا تعد كافية لتأخذ مكان الموظفين البشريين

ما ينبغي أن تستعين به الشركات الناشئة من مصادر خارجية؟

هناك ثلاث مهام مفيدة للاستعانة بمصادر خارجية و هي :

- ✓ واجبات إدارية
- ✓ خدمات تكنولوجيا المعلومات
- ✓ كشوفات الرواتب

لماذا تحتاج إلى سداد الضرائب ؟

هناك العديد من الأنواع المختلفة من الضرائب ، ولكن بعض هذه الأنواع الشائعة هي

- ✓ ضريبة القيمة المضافة
- ✓ وضريبة الدخل
- ✓ والضرائب المتأخرة و غير ذلك.

أسباب دفع الضرائب

1- باقة الرعاية الاجتماعية .

الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي هي واحدة من أعظم الفوائد التي يتمتع بها المحرومين والمشردين والذين يحتاجون إليها دون الاضطرار إلى السداد. تم استخدام الضرائب على مر السنين لتمويل باقات الرعاية الاجتماعية

2- استدامة الحكومة .

أموال الضرائب مصدرا كبيرا لتمويل البرامج الحكومية ، وهي ضرورية لإبقاء الحكومة على قيد الحياة. لا توجد أي حكومة في العالم اليوم لا تجمع الضرائب بطريقة أو بأخرى ، والسبب هو الإبقاء على نفسها.

3 - تجنب الضريبة بأثر رجعي والغرامات

لماذا تزعجك الرسوم الضريبية المتعثرة؟ دفع الضرائب سيوفر لك من الوقت الضائع والطاقة من أن يتم استدعاء لدفع أو حتى السجن نتيجة عدم دفع الضرائب.

الخلاصة :

ينبغي إصلاح الخدمات الضريبية لجعلها أكثر مرونة لتخفيض عدد المتعثرين بشكل مباشر و المطالبين بالضرائب المتأخرة.



ماهو الفرق بين
حقوق الطبع والنشر
وبراءات الاختراع
والعلامات التجارية؟

حقوق الطبع والنشر

هي مجموعة من الحقوق التي يتم منحها لك تلقائياً بمجرد إنشائك عمل أصلي.

تشمل هذه الحقوق

- ✓ الحق في إعادة إنتاج المصنف
- ✓ وإعداد المصنفات المشتقة ، وتوزيع النسخ
- ✓ واستخدام المصنف بشكل علني
- ✓ وعرض المصنف بشكل علني.

يمكن تحقيق ذلك من خلال الترخيص ، والتخصيص ، وأشكال النقل الأخرى. تسمح لك صلاحية حقوق الطبع والنشر باختيار طريقة تقديم عملك للجمهور.

براءة الاختراع

الهدف الرئيسي من قانون براءات الاختراع هو تشجيع الابتكار وتسويق الهدف الرئيسي من قانون براءات الاختراع هو تشجيع الابتكار وتسويق التطورات التكنولوجية.

ممکن أن تشمل هذه الاختراعات عمليات مفيدة و جديدة مثل :

✓ آلات

✓ مصنوعات وتركيبات مادة وكذلك التطويرات الخاصة بها.

✓ قد تقع بعض برامج الكمبيوتر ضمن الموضوعات المحمية بموجب كل من براءات

الاختراع وحقوق النشر.

العلامة التجارية

- العلامة التجارية : هي كلمة أو عبارة أو رمز و / أو تصميم يحدد ويميز مصدر سلع طرف ما عن تلك الخاصة بالآخرين.
 - علامة الخدمة : هي كلمة أو عبارة أو رمز و / أو تصميم يحدد ويميز مصدر الخدمة عن البضائع.
- يستخدم مصطلح "العلامة التجارية" بشكل عام للإشارة إلى كل من العلامات التجارية وعلامات الخدمة.

الملكية الفكرية في مصر

ان النظام القانوني الخاص بالبراءات والعلامات التجارية يماثل ذلك الخاص بإنجلترا ، ويتم توفير الحماية الكافية للمالكين المسجلين للملكية الفكرية. مصر من الدول الموقعة على اتفاقية باريس لحماية الملكية الفكرية واتفاق مدريد بشأن التسجيل الدولي للعلامات التجارية. بالإضافة الى ذلك ، ان مصر عضو في المؤسسة العالمية للملكية الفكرية.

إدارة الأعمال



الإدارة هي جانب من جوانب الأعمال التجارية التي ليس لديها نفس الواجبات المحددة لبعض الأجزاء الأخرى من العمل.

تعريف الإدارة :

هي عملية ذات عنصر اجتماعي. يتطلب الاستخدام الفعال للموارد بالإضافة إلى إرشادات الأشخاص من أجل الوصول إلى هدف تنظيمي محدد.

ثلاث خصائص رئيسية تحدد عملية الإدارة :

- ✓ عملية مستمرة وأنشطة مترابطة. كل وظيفة مرتبطة بالآخرين وتُكمل الوظائف بعضها البعض.
- ✓ وتركز الإدارة إلى حد كبير على تحقيق المهمة الرئيسية للشركة و رؤيتها.
- ✓ تحقق الإدارة الأهداف التنظيمية من خلال العمل مع الأفراد وموارد المؤسسة ، حيث يمكنك استخدام موارد مالية مختلفة كجزء من العملية ، مع توجيه الموظفين نحو الأهداف.

وظائف الإدارة

يعطى التخطيط للشركة فهما أفضل لما تريد تحقيقه وكيف يمكنها تحقيق ذلك. تستطيع التركيز بشكل اكبر عندما تخطط للأشياء.

كيف تقوم بالتخطيط؟

- ✓ اكتساب المعرفة بالموضوعات
- ✓ النظر إلى المستقبل
- ✓ تحديد الأهداف
- ✓ إنشاء هياكل مرنة

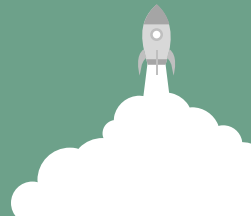


التنظيم

هو عملية تحديد وتجميع الأعمال التي يتعين القيام بها ، وتحديد وتفويض المسؤولية والسلطة وإنشاء علاقات لغرض تمكين الناس من العمل بكفاءة أكبر.

يشير التنظيم إلى العملية التالية :

- ✓ تحديد وتجميع العمل الذي يتعين القيام به.
- ✓ تحديد المسؤولية والسلطة لكل وظيفة.
- ✓ إقامة علاقة بين مختلف الوظائف.
- ✓ تحديد القواعد واللوائح التفصيلية للعمل للأفراد والجماعات في الشركة.



أهمية التنظيم :

- ✓ يسهل الإدارة وكذلك التشغيل في الشركة. من خلال التجميع الصحيح للعمل والموظفين
- ✓ يزيد الإنتاج و يقل الفاقد .
- ✓ يتم الحد من ازدواجية العمل
- ✓ يسهل نمو وتنويع الأنشطة من خلال تقسيم الواضح للعمل.
- ✓ توفير الاستخدام الأمثل للموارد التقنية والبشرية.
- ✓ يشجع الإبداع ويعزز التفاعل بين مستويات الإدارة المختلفة مما يؤدي إلى توحيد جهود الجميع.
- ✓ تطوير الهيكل التنظيمي الذي يصبح أداة للإدارة لتحقيق الخطط.



خطوات التنظيم :

- ✓ تحديد الأنشطة
- ✓ تجميع وتصنيف الأنشطة المتشابهة في طبيعتها كوحدة واحدة ويمكن إنشاء قسم منفصل.
- ✓ اسناد المسؤوليات
- ✓ تأسيس علاقة حيث يجب على كل موظف في المؤسسة معرفة الجهة التي يجب عليه تقديم تقرير عنها والموظف الذي سيعمل معه.



لتنفيذ عملية التنظيم عادة ما يتم اتباع أربعة أساليب لتصميم الهيكل التنظيمي للشركة.

النهج الوظيفي

تقوم بتجميع الأنشطة تحت العمليات الرئيسية مثل الإنتاج والتسويق والتمويل والموظفين وما إلى ذلك. و تلك طريقة منطقية. يتم رسم الخطوط بوضوح بين الأقسام

النهج الجغرافي

الذي يجمع الأنشطة والمسؤوليات حسب الموقع الجغرافي. يوفر الهيكل الجغرافي أرضية تدريب لتطوير قدرات الإدارة العامة.

نهج خط الإنتاج

يجمع هذا النهج أنشطة إنشاء وإنتاج وتسويق كل منتج في قسم واحد. عادة ما يتم أخذ هذا الأسلوب بعين الاعتبار إذا كان كل منتج من منتجات المؤسسة يحتاج إلى استراتيجية تسويقية فريدة أو عملية إنتاج أو نظام توزيع

نهج العملاء

بالأنشطة والموارد كاستجابة لاحتياجات مجموعات العملاء المحددة. إذا كان لدى العملاء مجموعة مختلفة من المتطلبات والاحتياجات والتفضيلات

تنظيم المبادئ

تكون وظيفة التنظيم فعالة فقط إذا اتبعت الإدارة بعض المبادئ التوجيهية من أجل اتخاذ قرارات مهمة والتصرف عليها.

فيما يلي المبادئ التوجيهية :

✓ **مبدأ التخصص** : يتم تقسيم عمل الشركة بالكامل بين المرؤوسين حسب مؤهلاتهم وقدراتهم ومهاراتهم.

✓ **مبدأ التعريف الوظيفي** : ينص المبدأ على أن جميع الأعمال في الشركة يجب أن يتم وصفها بشكل كامل وواضح للمديرين والمرؤوسين.

✓ **مبادئ الإشراف أو نطاق السيطرة** : ينص المبدأ على أن نطاق السيطرة يحدد عدد الموظفين الذين يمكن لمدير واحد التعامل معهم والتحكم بكفاءة.

✓ **مبدأ السلسلة العددية** : هي سلسلة القيادة أو التفويض التي يوجد فيها حد أدنى من هدر الموارد ، والتواصل لا يتأثر ، ويمنع تداخل العمل ، وهذا يسهل التنظيم الفعال.

✓ **مبدأ وحدة القيادة** : وذلك وجود رئيس واحد فقط في وقت واحد وذلك لمنع المشاكل وسرعة الاستجابة .

التوجيه

يمكن تعريف التوجيه على أنه وظيفة الإدارة ، والتي تساعد في توجيه الأشخاص ودفعهم للعمل بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف التنظيمية. التوجيه هو الوظيفة الإدارية التي تبدأ العمل المنظم.

أساليب التوجيه :

- ✓ إصدار أوامر وتعليمات للمرؤوسين مع مراعاة ان تكون واضحة ويمكن تحقيقها وفقا للاقتراحات المقدمة وتخدم أهداف الشركة .
- ✓ الإشراف بطريقة شاملة .
- ✓ التحفيز من أجل تحقيق الهدف المطلوب .
- ✓ اعطاء القيادة حيث يمكن للمدير تطوير الثقة والحماس بين مرؤوسيه.
- ✓ التواصل مع المرؤوسين .
- ✓ الحفاظ على الانضباط ومكافأة الاشخاص الفاعلين .

الرقابة

عملية التحقق مما إذا كان قد تم إحراز تقدم مناسب نحو تحقيق الأهداف والغايات والتصرف إذا لزم الأمر ، لتصحيح أي انحراف .

كيف تقوم بالرقابة ؟

- ✓ وضع معايير للأداء .
- ✓ قياس الأداء الفعلي .
- ✓ مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المتوقعة .
- ✓ اتخاذ إجراء تصحيحي .

المسؤولية المجتمعية للشركات الناشئة

- ✓ حماية البيئة و خلق بيئة عمل مستدامة .
- ✓ العمل مع الجمعيات الخيرية والمجتمعات المحلية لتحسين حياة الآخرين
- ✓ إنشاء علاقات مُرضية مع كل من العملاء والموظفين وتوفير بيئة عمل آمنة وداعمة .
- ✓ الاستثمار المسؤول اجتماعيا - أي الاستثمار الأخضر أو الأخلاقي .

كيف يمكن للشركات الناشئة القيام بدورها؟



- ✓ دعم المساواة .
- ✓ تواصل مع المجتمع .
- ✓ دعم الروابط الأخلاقية .
- ✓ استخدام مساحة عمل مستدامة .

المسؤولية تجاه البيئة

بالنسبة للبيئة ، تعني كلمة " الأخضر " حماية الموارد الطبيعية.
يشير مصطلح "الأخضر" إلى مورد آخر: المال.

تظهر الدراسات الاستقصائية وأرقام المبيعات أن المستهلكين ينظرون بشكل إيجابي إلى الشركات التي تظهر التزامها بحماية البيئة ، وهذا بدوره يجعل المستثمرين أكثر استعداداً لتمويل هذه الشركات.

اماكن العمل الموفرة للطاقة

فيما يلي خمس طرق يمكن للشركة من خلالها تخفيض نفقاتها ، مع الحفاظ علي البيئة :

1. الدخول في حلقة إعادة التدوير.
2. قم بعملك بشكل إلكتروني و قلل استخدام الورق قدر الإمكان.
3. شراء اللوازم بكميات كبيرة ، لأن سعر العناصر بكميات كبيرة يكون غالبا أقل لكل قطعة .
4. استبدل مصابيح الإضاءة القوية بأخرى فلورسنت.
5. استخدام وسائل النقل الصديقة للبيئة.

استدامة الأعمال

ما هي خطة استدامة الأعمال؟

إن خطة استدامة الأعمال هي ببساطة شيء تقوم المؤسسة بتطويره لتحقيق أهداف تخلق استدامة مالية واجتماعية وبيئية. حيث ان النشاط التجاري يؤثر على المجتمعات والموارد ، لذلك فإن اتخاذ هذه الخطوات لتحقيق الاستدامة كون في مصلحة البيئة وصاحب العمل والمستهلك.

إن تنمية نشاط تجاري يعني إجراء تغييرات تؤدي إلى زيادة المبيعات.

حيث ينمو العمل ويتوسع بطريقتين :

النمو العضوي : هو النمو الذي يتم تحقيقه من خلال توسيع الأعمال التجارية داخلياً .

النمو الخارجي : يتحقق عن طريق شراء شركات أخرى أو الاندماج معها.

التوقيت المناسب للنمو

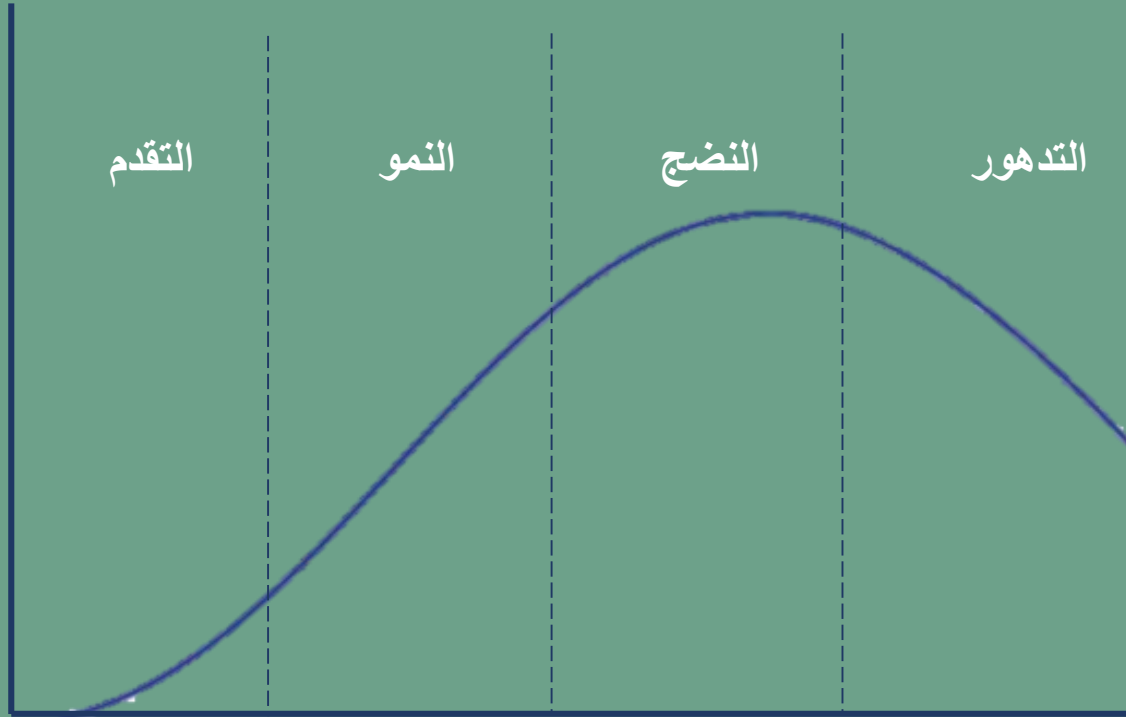
هناك ثلاثة عوامل تؤثر على قرار تنمية الأعمال :

✓ **حالة العمل** : يكون العمل جاهز للنمو عندما يكون لديه قاعدة صلبة من العملاء و يحقق المبيعات التي تلبي أو تتجاوز التوقعات وتساهم في تحقيق أرباح صافية و مُرضية.

✓ **المناخ الاقتصادي الذي تعمل فيه الشركة** .

✓ **أهداف حياة صاحب العمل**.

مراحل دورة حياة المنتج



منحنيات دورة حياة المنتج لها العديد من الاختلافات ، بعض المنتجات تحظى بشعبية كبيرة وعلى الفور. مبيعاتها ترتفع إلى أعلى ولكن بعد ذلك تنخفض بسرعة. هذه الدورة شائعة في صناعات الموضة والترفيه .

دورة الحياة الدائمة : هي دورة حياة للمنتج لا يتعرض فيها المنتج لانخفاض نهائي لأنه يظل في مرحلة النضج إلى الأبد.

مثال : المنتجات الغذائية الأساسية " الخبز "

استراتيجيات النمو

✓ استراتيجيات النمو المكثف

✓ استراتيجيات النمو التكاملية

✓ استراتيجيات نمو التنوع

استراتيجيات النمو المكثف

هي استراتيجية نمو تركز على تطوير منتجات جديدة أو أسواق جديدة ، وفي بعض الأحيان على كليهما. تستخدم الشركات استراتيجية نمو مكثفة عندما تعتقد أنها لم تدرك نقاط قوتها أو أسواقها بالكامل.

الأنواع الثلاثة الأكثر شيوعاًً لاستراتيجيات النمو المكثف هي :

✓ **اختراق السوق** : هو استراتيجية نمو مكثفة تعمل على التسويق المكثف للمنتجات الحالية.

أهدافها :

- بيع المزيد للعملاء الحاليين .
- وبيعها للعملاء الجدد في الأسواق الحالية.
- متابعة عملاء جدد في الأسواق المستهدفة

✓ **تطوير السوق**

✓ **تطوير المنتج**

استراتيجيات النمو التكاملي

- استراتيجية النمو المتكاملة هي استراتيجية نمو تؤكد على مزج الشركات معا من خلال عمليات الاستحواذ والاندماج .
- وهي أكثر تكلفة من استراتيجيات النمو المكثف وعادة ما تمارسها الشركات الناضجة ذات التدفقات النقدية الكبيرة.

هناك نوعان من استراتيجيات النمو المتكاملة:

التكامل الرأسي : إنها استراتيجية النمو التكاملية التي يستحوذ فيها عمل ما على شركة أخرى في سلسلة التوريد الخاصة به ، ولكن ليس في نفس مستوى سلسلة التوريد

مثال : عندما تشتري شركة تصنيع متجر بيع بالتجزئة لبيع منتجاتها .

التكامل الأفقي : استراتيجية النمو التكاملية التي يكتسب فيها عمل ما شركة أخرى في نفس مستوى سلسلة التوريد بحد ذاته تكون استراتيجية تكامل أفقي.



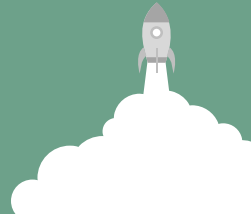
استراتيجيات نمو التنوع

هي استراتيجية نمو ينمو فيها العمل من خلال تقديم منتجات أو خدمات مختلفة عن أعماله الأساسية.

هناك نوعان من استراتيجيات نمو التنوع:

التنوع والتناغم : تعد إستراتيجية النمو التي يضيف فيها النشاط التجاري منتجات أو خدمات جديدة مرتبطة بمنتجاته أو خدماته الحالية تنوعاً واختلافاً .

التنوع الأفقي : تسمى إستراتيجية النمو التي يضيف فيها النشاط التجاري منتجات أو خدمات جديدة غير مرتبطة بمنتجاته أو خدماته الحالية ، ولكن يستهدف السوق المستهدف الحالي يسمى ذلك التنوع الأفقي.



اهمية البحث والتطوير للشركات الصغيرة

يساعد البحث والتطوير في تحقيق :

- ✓ ميزة بيع فريدة
- ✓ الدخل
- ✓ التمويل
- ✓ الإعفاء الضريبي "في بعض البلدان"
- ✓ ميزة تنافسية
- ✓ التعاون
- ✓ السمعة " تعزيز العلامة التجارية "

التقييم :

- ما هم الطريقتان العامتان لتنمو الأعمال؟
- ما هي المراحل الأربع لدورة حياة المنتج؟
- أذكر خمس طرق يمكن للشركة من خلالها خفض نفقاتها والحفاظ علي البيئة .

النشاط :

- اشترك مع ثلاثة من زملائك في الفصل ، قم عمل ملصق يعرض المراحل الأربع في دورة حياة المنتج ، مع اثنين من المنتجات أو مجموعات المنتجات أو العلامات التجارية أو الصناعات التي تدخل في الوقت الحالي في كل منها