



منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

الأردن على مؤشر تنافسية المواهب العالمي ٢٠١٨





جدول المحتويات

2	جدول المحتويات
3	1. المقدمة
4	2. الأردن ومؤشر تنافسية المواهب العالمي
10	3. أداء الأردن في المؤشرات الفرعية (الأقوى والأضعف)
11	4. التوصيات المتعلقة بالسياسات العامة
13	الملحق

1. المقدمة

4. **الحفاظ:** يقيس قدرة الدولة في الحفاظ على انخراط الموهوبين في سوق عملها وعدم هجرتهم، وذلك من خلال توفير حياة كريمة لهم ومستقرة.

5. **المهارات التقنية والمهنية:** يقيس هذا المؤشر مستوى ونوعية المهارات ذات المستوى المتوسط، مثل؛ المهارات التقنية، كذلك إمكانية توظيف هذه المواهب واستثمارها بما يفيد الاقتصاد.

6. **المهارات العالمية:** يقيس هذا المؤشر مستوى ونوعية المهارات ذات المستوى المتقدم في الدول مثل؛ الحصول على شهادات (أكاديمية، مهنية) من المؤسسات العالمية الموثوقة، والحصول على درجات الدراسات العليا والمستوى التحصيلي في هذه الدرجات، كذلك الأثر الاقتصادي لهذه المهارات.

هذا وارتأى منتدى الاستراتيجيات الأردني أن يسלט الضوء على مؤشر تنافسية المواهب العالمي، نظراً لأهمية رأس المال البشري في تحقيق النمو والتقدم. حيث يركز المنتدى في هذا التقرير على رأس المال البشري، وذلك بعد أن ركز المنتدى على رأس المال الاجتماعي ورأس المال المادي في إصدارات سابقة. وتجدر الإشارة إلى أن مؤشر تنافسية المواهب العالمي الصادر عن المعهد الأوروبي لإدارة الأعمال (INSEAD)، يختلف عن مؤشر التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)؛ حيث يركز مؤشر تنافسية المواهب على دراسة السياسات والإجراءات التي ترفع من تنافسية الموارد البشرية، فيما يركز مؤشر التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي على تنافسية الاقتصادات المختلفة من خلال التركيز على تنافسية المؤسسات والبنية التحتية والبيئة الاستثمارية في الدولة.

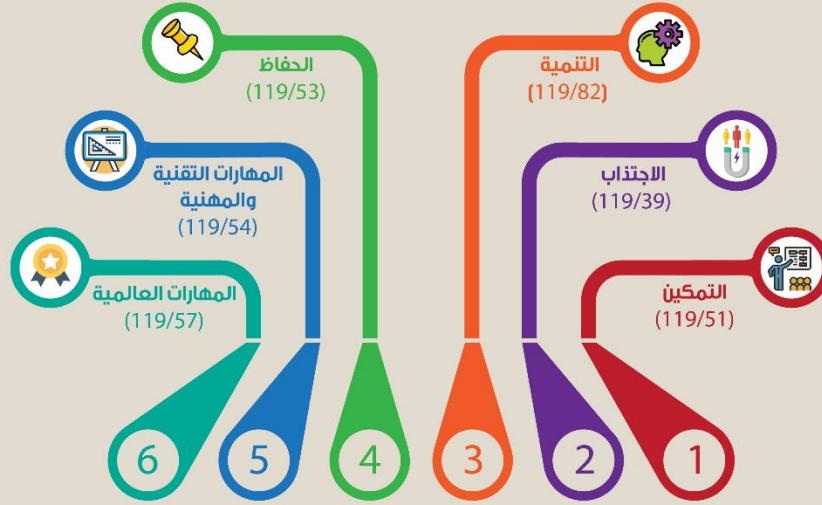
مؤشر تنافسية المواهب العالمي هو مؤشر سنوي يقوم بتصنيف 119 دولة حول العالم بناءً على تنافسية مواهب مواردها البشرية، ويصدر هذا المؤشر عن المعهد الأوروبي لإدارة الأعمال (INSEAD). يعرف المعهد الأوروبي لإدارة الأعمال مفهوم "تنافسية المواهب"؛ بأنه مجموعة السياسات والممارسات التي تتيح لدولة ما، تطوير وجذب وتمكين رأس المال البشري في هذه الدولة، بما يساهم في رفع الإنتاجية وتحقيق الازدهار".

يقيس مؤشر تنافسية المواهب العالمي كيفية استثمار الدول في رأسمالها البشري لما له من أهمية، حيث يعتبر رأس المال البشري مفهوماً مركزياً لتحقيق التنمية الاقتصادية والازدهار. ويشير القائمون على المؤشر إلى أن "المواهب" تعتبر من أهم الموارد التي ترفع من القدرة التنافسية للدول والمؤسسات وتعزز ازدهارها. لذلك، فإن الهدف الأساسي للمؤشر هو تحديد النقاط التي تُمكن الدول من تحسين تنافسيتهما في العالم.

ولقياس تنافسية المواهب للدول، يركز مؤشر تنافسية المواهب العالمي على ستة محاور رئيسية وهي؛

1. **التمكين:** يقيس هذا المؤشر قدرة الدولة على تطوير المواهب من خلال التشريعات والأنظمة المختلفة، وتنظيم سوقها، وبيئة الأعمال.
2. **الاجتذاب:** يقيس هذا المؤشر قدرة الدولة على جذب المواهب البشرية لسوق عملها، سواء كانت مواهب محلية أم من الخارج.
3. **التنمية:** يقيس هذا المؤشر قدرة الدولة على خلق وبناء مواهبها البشرية والعمل على تطويرها، وذلك من خلال التعليم والتدريب.

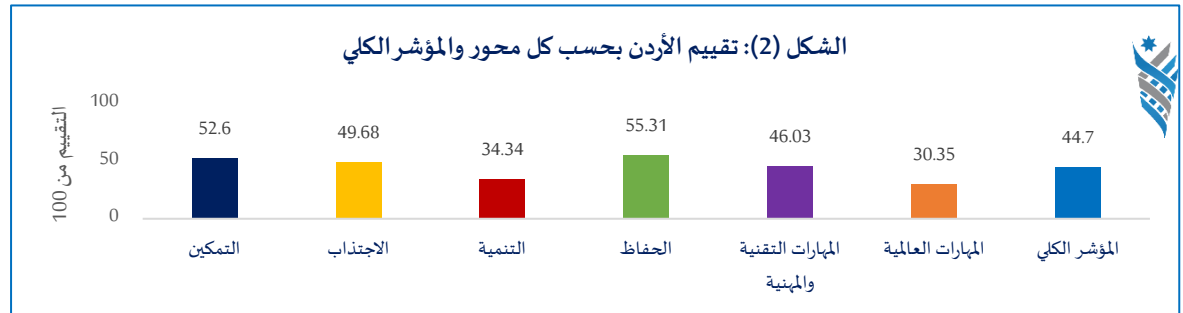
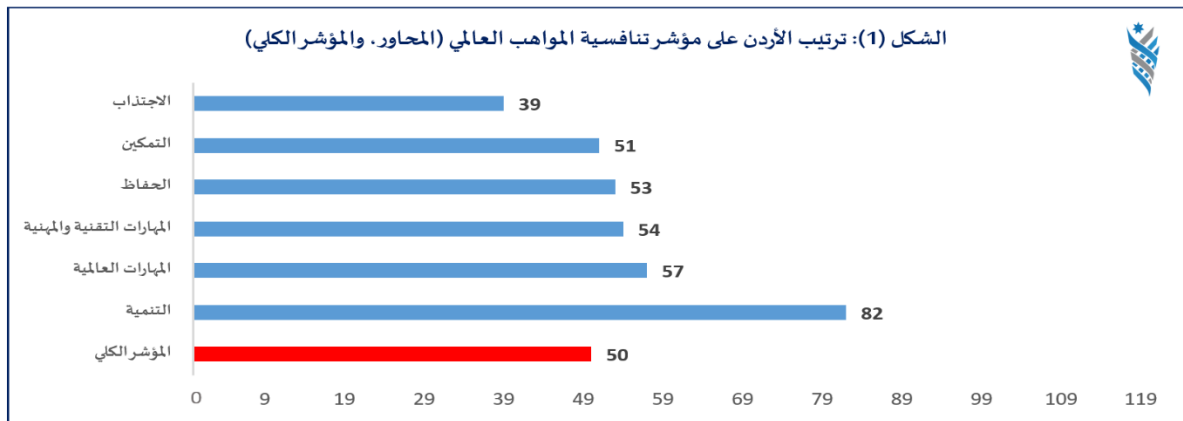
ترتيب الأردن على محاور مؤشر تنافسية المواهب العالمي ٢٠١٨



2. الأردن ومؤشر تنافسية المواهب العالمي

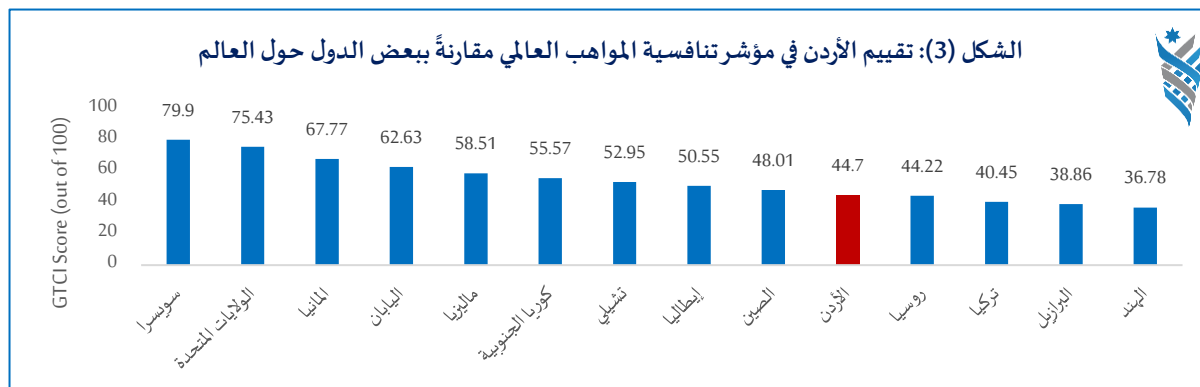
كانت لدرجة الأردن في محاور تمكين المواهب والحفاظ عليها واجتذابها أثر في رفع مرتبة الأردن، أما محاور تنمية المواهب وجودة المهارات العالمية فقد أضعفت التقدم في مرتبة الأردن.

منذ إطلاق مؤشر تنافسية المواهب العالمي في العام 2013، كان الأردن يتقدم بشكل مستمر من حيث درجة المؤشر، والتصنيف على المستوى العالمي. وفي الإصدار الأحدث للمؤشر في العام 2018، حل الأردن في المرتبة 50 من بين 119 دولة حول العالم (الشكل 1). وحصل الأردن بعد احتساب الدرجة النهائية لمؤشر تنافسية المواهب العالمي على درجة 44.7 (الشكل 2). حيث ارتفع ترتيب الأردن من المرتبة 70 في العامين 2015 و2016، ومن المرتبة 58 في 2017.



أولاً، فيما يتعلق بالدرجة الكلية للمؤشر، كانت سويسرا الدولة الحاصلة على الدرجة الأعلى في المؤشر، فيما تفوقت الأردن على دول مثل روسيا، تركيا، البرازيل والهند، وحلت بعد الصين مباشرة بفارق قليل جداً.

ولتقييم النجاح الأردني في تنافسية المواهب عالمياً، يجب أن ننظر لمستوى الأردن في السياق العالمي، ولذلك تمت مقارنته مع بعض دول العالم ودول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.



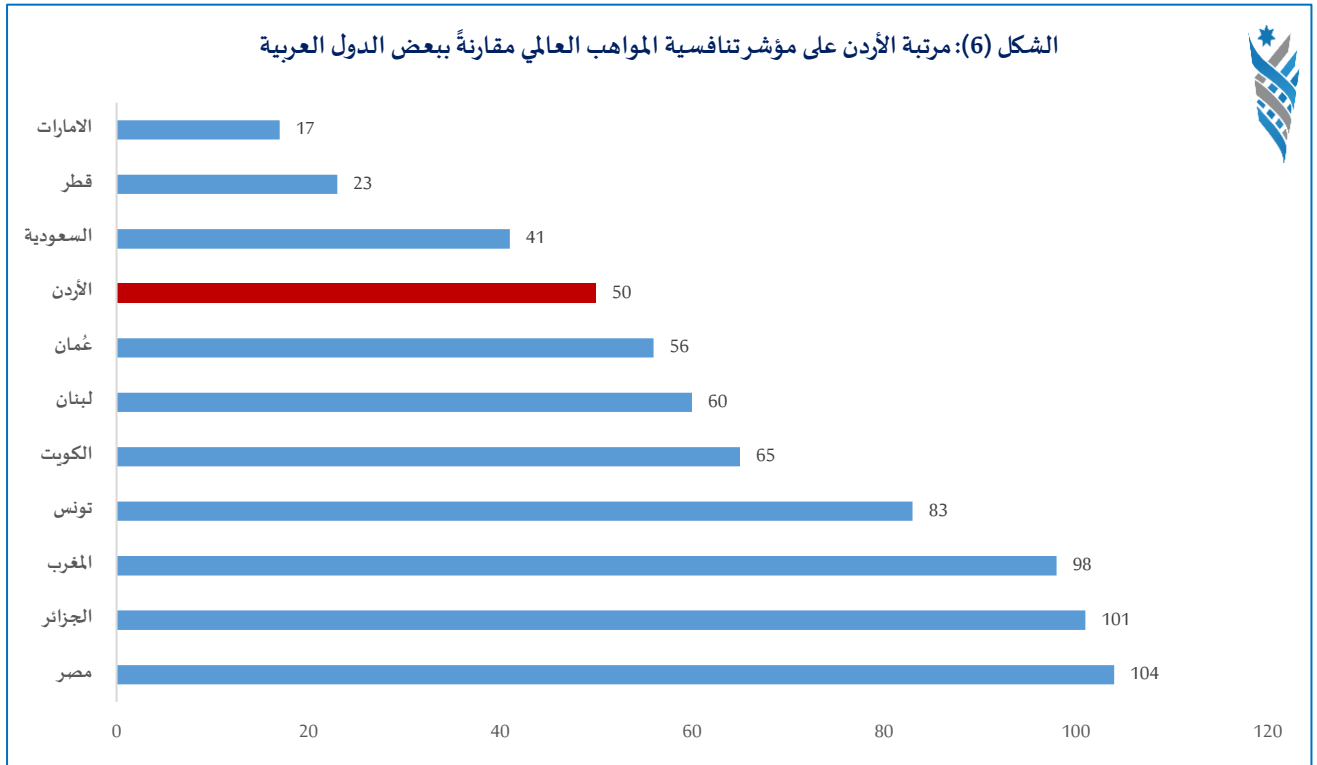
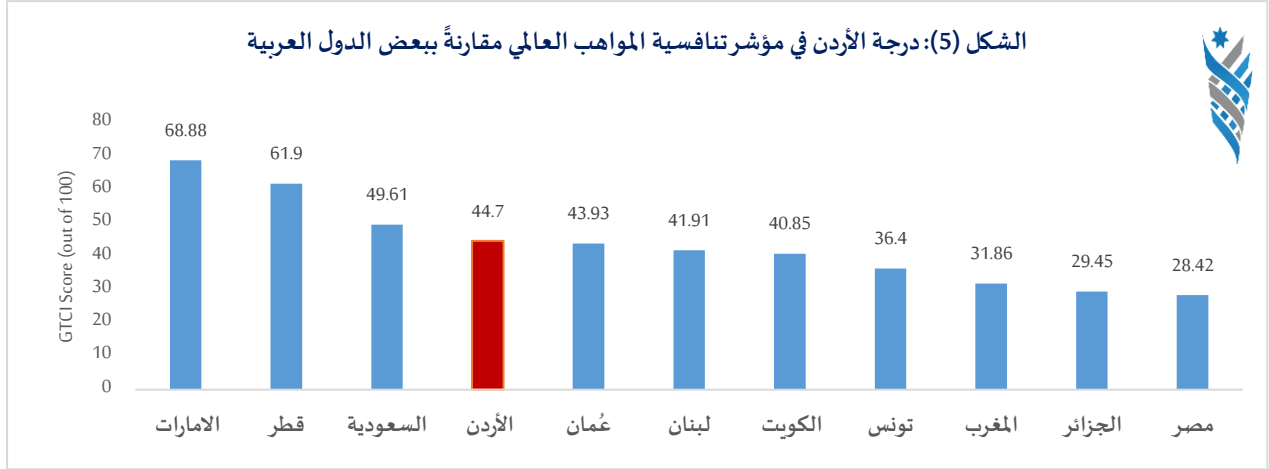
ثانياً، إذا نظرنا لتصنيف وتقييم الدول العربية في مؤشر تنافسية المواهب العالمي، فإن دولة الامارات العربية المتحدة كانت في المرتبة الأولى عربياً، والمرتبة 17 عالمياً. وللوصول لفهم أكثر وضوحاً حول وضع الأردن في المؤشر، قام المنتدى بمقارنة أداء الأردن بأفضل دولة في العالم (سويسرا) وأفضل دولة في المنطقة (الامارات العربية المتحدة)، وذلك من حيث التقييم في المؤشر الكلي والمحاور التابعة له، وكذلك مرتبة كل دولة على مؤشر تنافسية المواهب العالمي. (الشكل 4).

الشكل (4): مرتبة الأردن وتقييمه بالنسبة لسويسرا ودولة الامارات العربية المتحدة

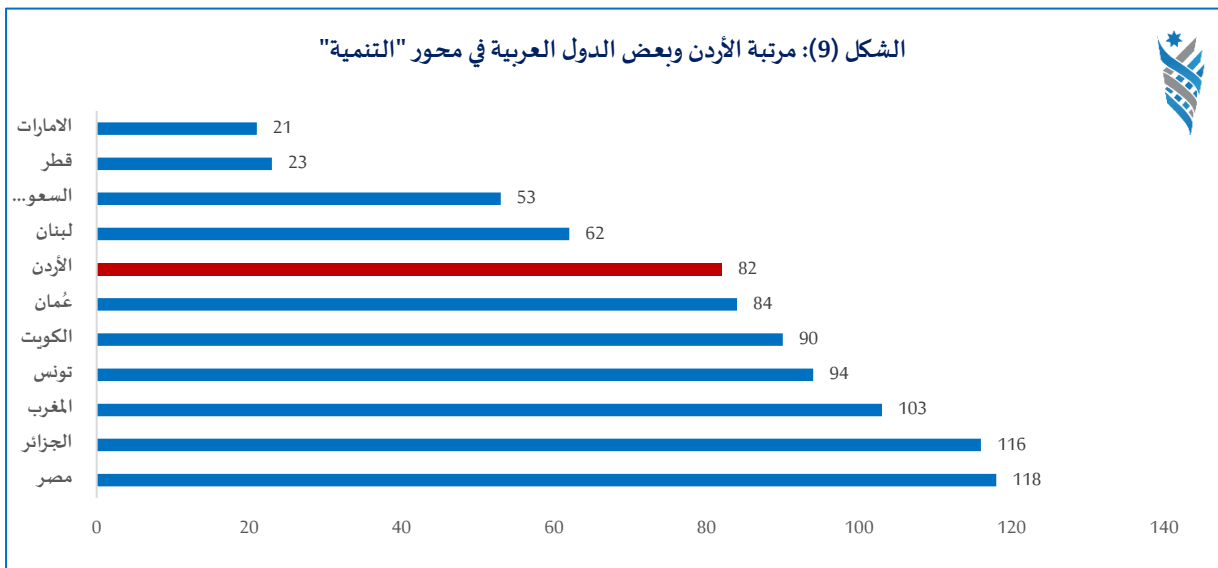
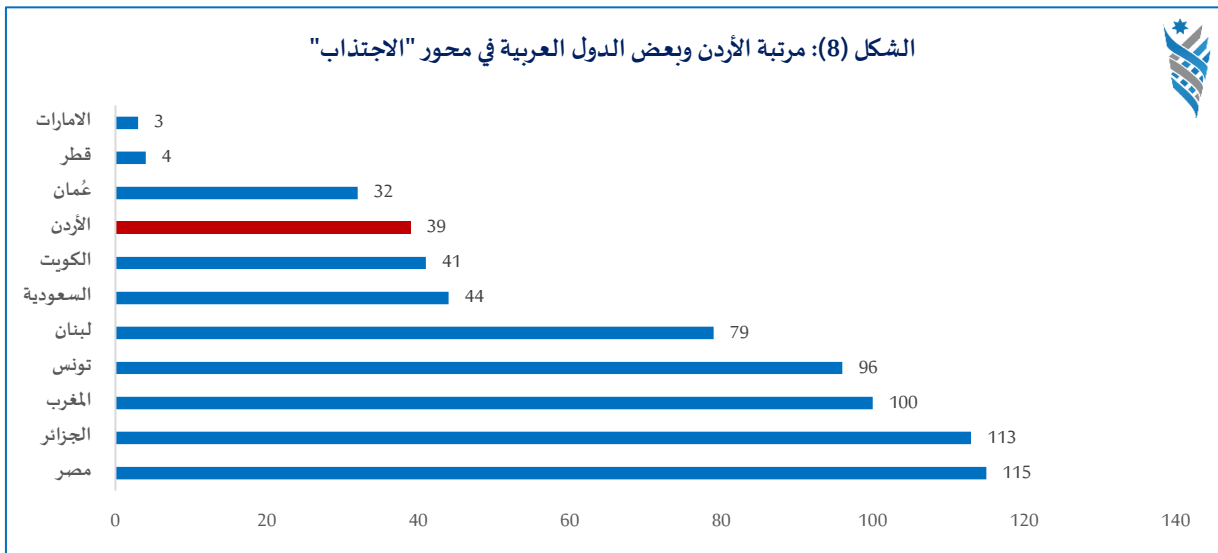
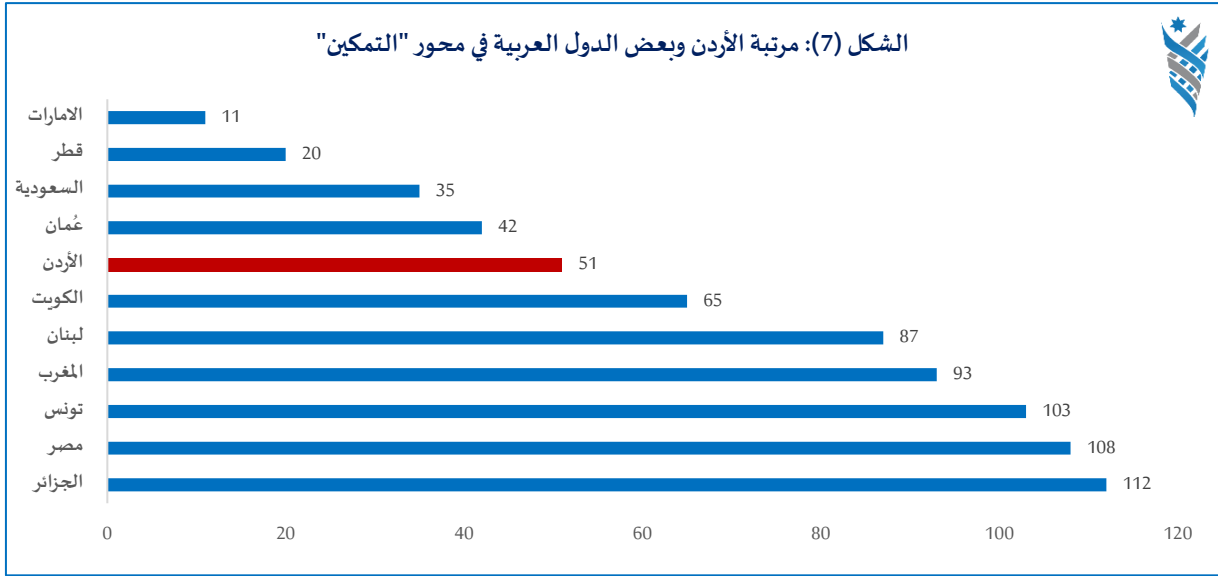


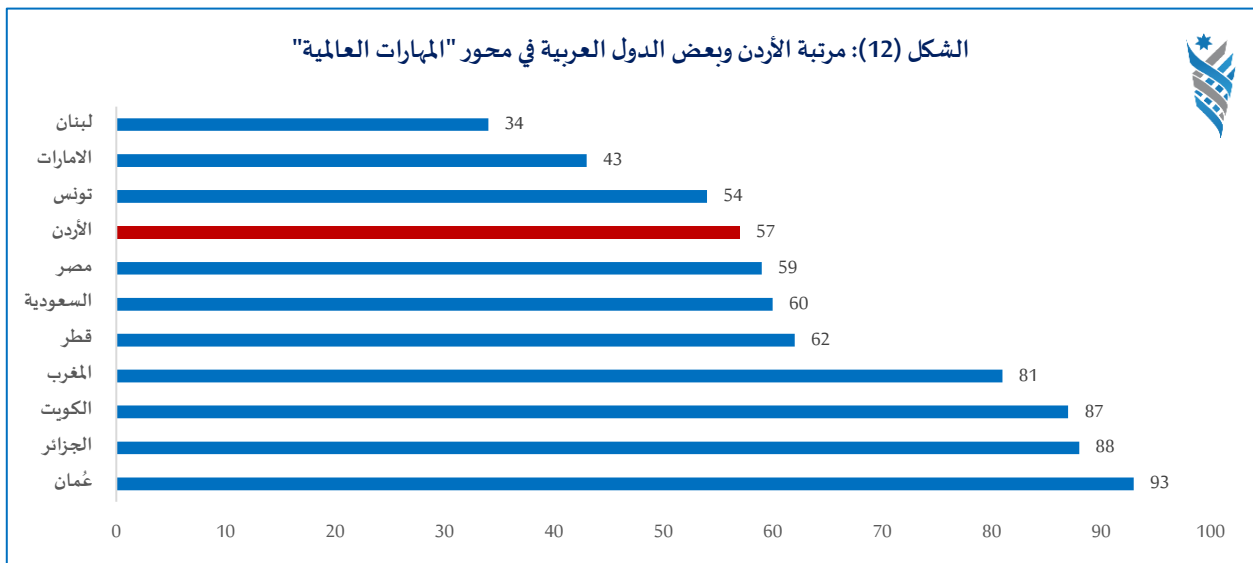
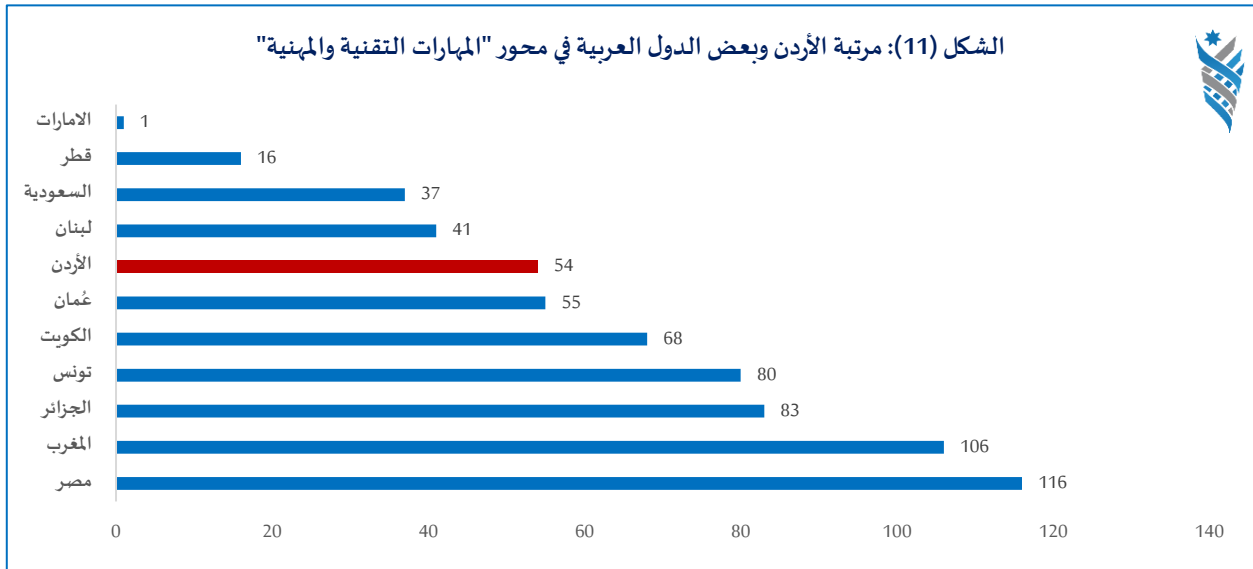
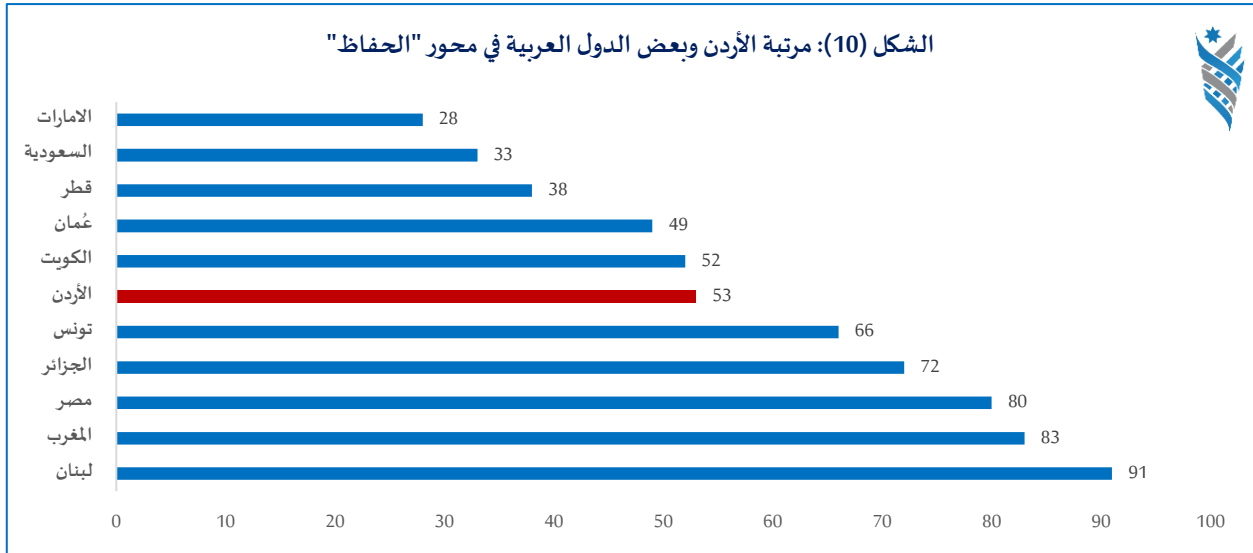
سويسرا	الإمارات العربية المتحدة	الأردن
المرتبة 1	المرتبة 17	المرتبة 50
المجموعة الإقليمية أوروبا	المجموعة الإقليمية شمال افريقيا وغرب آسيا	المجموعة الإقليمية شمال افريقيا وغرب آسيا
مجموعة الدخل ذات دخل مرتفع	مجموعة الدخل ذات دخل مرتفع	مجموعة الدخل ذات دخل متوسط
التقييم 79.9	التقييم 68.88	التقييم 44.7
التمكين 91.85	التمكين 81.59	التمكين 52.6
الاجتذاب 77.26	الاجتذاب 82.08	الاجتذاب 49.68
التنمية 80.65	التنمية 61.13	التنمية 34.24
الحفاظ 92.75	الحفاظ 69.64	الحفاظ 55.31
المهارات التقنية والمهنية 79.75	المهارات التقنية والمهنية 82.67	المهارات التقنية والمهنية 46.03
المهارات العالمية 57.17	المهارات العالمية 36.16	المهارات العالمية 30.35

ثالثاً، مقارنةً بدول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كانت درجة الأردن وترتيبه مشجعين، حيث حل الأردن بالمرتبة الرابعة في تنافسية المواهب في المنطقة، بعد الامارات وقطر والسعودية (الأشكال 5،6).



رابعاً، لتكوين فهم أكثر عمقاً حول وضع الأردن على مؤشر تنافسية المواهب مقارنة بدول المنطقة العربية، تمت مقارنة تصنيف الأردن لكل محور من محاور مؤشر تنافسية المواهب مع مجموعة من الدول العربية. (الشكل 7-12).





3. أداء الأردن في المؤشرات الفرعية (الأقوى والأضعف)

لفهم وضع الأردن على مؤشر تنافسية المواهب، من حيث مواطن القوة والضعف، قام منتدى الاستراتيجيات الأردني بدراسة المؤشرات الفرعية والتي تحدد أداء الدولة وتقييمها في المحاور الستة الرئيسية التي يركز عليها المؤشر. وبينما كان أداء الأردن جيداً في عدة مؤشرات فرعية في المحاور المختلفة لمؤشر تنافسية المواهب العالمي مقارنة بالعديد من الدول، إلا أنه وعلى الجانب الآخر أظهرت الأرقام ضعف الأداء في بعض المؤشرات الأخرى.

فقد أظهرت بيانات مؤشر تنافسية المواهب العالمي ارتفاع تقييم الأردن في عدة مؤشرات فرعية، ويوضح الجدول التالي المؤشرات الفرعية التي كان أداء الأردن فيها قوياً:

المحور	المؤشر	المؤشر الفرعي	الدرجة	الترتيب
التمكين	بيئة الأعمال	سهولة التوظيف	89	25
الاجتذاب	الانفتاح الخارجي	أعداد المهاجرين	90.27	8
الحفاظ	الانفتاح الخارجي	الطلبة الدوليين	67.29	13
المهارات التقنية والمهنية	القابلية للتوظيف	ملاءمة النظام التعليمي للاقتصاد	62.02	26
المهارات العالمية	المهارات عالية المستوى	توافر المهندسين وأخصائي العلوم	73.53	13
المهارات العالمية	تأثير المواهب	الأنشطة الريادية ذات المنتجات الجديدة	61.16	15

إلا لأن أداء الأردن كان ضعيفاً في مؤشرات أخرى، وتوزعت هذه المؤشرات ذات الأداء الضعيف كما يلي:

المحور	المؤشر	المؤشر الفرعي	الدرجة	الترتيب
التمكين	بيئة الأعمال	سهولة الفصل من العمل	40	105
التمكين	بيئة السوق	سهولة ممارسة الأعمال	44.61	96
الاجتذاب	الانفتاح الداخلي	الفجوة الجندرية في الدخل	0	106
التنمية	الحصول على فرص النمو	الحقوق الشخصية	18.43	106
التنمية	التعليم الرسمي	الانخراط في القطاع المهني	6.01	92
التنمية	التعلم على مدى الحياة	انتشار التدريب في الشركات	0	92
المهارات العالمية	تأثير المواهب	الصادرات ذات القيمة العالية	3.39	92

4. التوصيات المتعلقة بالسياسات العامة

المحور التمكين

كان أداء الأردن ضعيفاً فيما يتعلق بالمؤشرات الفرعية لتمكين المواهب، مثل مؤشري سهولة ممارسة الأعمال وسهولة الفصل من العمل.

المؤشر الفرعي سهولة الفصل من العمل

المؤشر الفرعي لسهولة الفصل من العمل يقيس كفاءة التشريعات المتعلقة بالعمل والتوظيف فيما يتعلق بالتعيين والطرده والفصل من العمل، وبالنسبة لهذا المؤشر فإن درجة ضعيفة تُشير إلى ضعف التشريع في حماية الموظفين. لذلك يوصي منتدى الاستراتيجيات الأردني بضرورة تحسين الإطار التشريعي لأنظمة العمل لتكريس حقوق الموظفين المُسرحين وحمايتهم.

المؤشر الفرعي سهولة ممارسة الأعمال

أما فيما يتعلق بالمؤشر الفرعي لسهولة ممارسة الأعمال: فهو يقيس سهولة تأسيس عمل تجاري في الدولة، ودرجة منخفضة في هذا المؤشر تشير إلى ضعف البيئة التشريعية المواتية لتيسير تأسيس أنشطة الأعمال بمختلف أشكالها. وإحراز تقدم فيما يتعلق في سهولة ممارسة أنشطة الأعمال أصدر منتدى الاستراتيجيات الأردني تقريراً مفصلاً حول مرتبة الأردن في تقرير البنك الدولي لممارسة أنشطة الأعمال 2018، بعنوان: ["الأردن في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2018: الطريق إلى الأمام"](#). والذي يناقش بالتفصيل كيف يمكن للأردن التقدم في سهولة سير الأعمال، ورفع تصنيفه في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال الذي يصدر بشكل دوري عن البنك الدولي.

المحور الاجتذاب

بحسب مؤشر تنافسية المواهب العالمي كان الأداء الأردني جيداً فيما يتعلق بالانفتاح الخارجي في محور اجتذاب المواهب، إلا أنه كان ضعيفاً فيما يتعلق بالانفتاح الداخلي، وتحديداً في مسألة الفجوة الجندرية في الدخول، حيث كانت درجة الأردن في هذا المؤشر ضعيفة نسبياً.

كان أداء الأردن قوياً ومُشجعاً على مؤشر تنافسية المواهب العالمي 2018 مقارنة بعدد من الدول العربية والأجنبية، وهذا يشير إلى أن الدولة تسعى جاهدة للاستثمار في مواردها البشرية وتطويرها. هذا ولم يقتصر أداء الأردن الإيجابي في المؤشر على احتلال المرتبة 50 من بين 119 دولة في العالم، ولكن حل الأردن أيضاً بين أفضل 10 دول ضمن مجموعة دخله ومنطقته، من حيث تقييم المؤشرات الفرعية والتي تُشكل الدرجة الكلية لمؤشر تنافسية المواهب العالمي. إن تقدم الأردن على عدد من الدول في مؤشر تنافسية المواهب العالمي بحد ذاته يحفز للعمل أكثر على زيادة تنافسية المواهب الأردنية وتعزيز رأس المال البشري في الأردن. وبالتالي تحسين تنافسية الاقتصاد وزيادة الناتج المحلي الإجمالي، ورفع كفاءة وفاعلية النشاط الاقتصادي وتعزيز عملية التنمية.

وبناء على نتائج الأردن في المؤشرات الفرعية، قام منتدى الاستراتيجيات الأردني في هذه الورقة بالخروج بتوصيات عدة، وذلك لتحسين أداء الأردن في المؤشرات الفرعية لمحاور مؤشر تنافسية المواهب العالمي. حيث أن العمل على تحسين المؤشرات الفرعية سيؤدي لرفع تصنيف الأردن، وزيادة الدرجة الكلية التي سيحققها في مؤشر تنافسية المواهب العالمي.

من المهم والمفيد للاقتصاد الأردني ان تقوم الحكومة الأردنية والقطاع الخاص الأردني بتعزيز الاستثمار في الموارد البشرية لتحسين تنافسية المواهب الأردنية وبالتالي تنافسية الاقتصاد الأردني وتحقيق النمو والازدهار الاقتصادي في الأردن.

التوصيات في هذا القسم مبنية على أداء الأردن الضعيف في المؤشرات الفرعية التي تمت الإشارة إليها أعلاه، حيث يقترح منتدى الاستراتيجيات الأردني البعض من التوصيات لتحسين أداء الأردن في هذه المؤشرات الفرعية للوصول إلى أداء أفضل على المستوى الكلي في مؤشر تنافسية المواهب العالمي. ولجعل التوصيات أكثر وضوحاً، قام منتدى الاستراتيجيات الأردني بتصنيف هذه التوصيات وفقاً للمحاور التي يركز عليها المؤشر.

تدريباً رسمياً لموظفيها. ودرجة ضعيفة في هذا المؤشر تشير إلى أن نسبة كبيرة من الشركات العاملة في الأردن لا توفر تدريباً كافياً لموظفيها. ولتجاوز هذه المسألة، يوصي منتدى الاستراتيجيات الأردني بتعزيز الجهود الساعية لتطبيق برامج تدريبية في الشركات تتوافق مع الممارسات المثلى في العالم.

المحور المهارات العالمية

وبالنسبة لمحور المهارات العالمية، كان أداء الأردن ضعيفاً في المؤشر الفرعي المتعلق بالصادرات ذات القيمة العالية.

المؤشر الفرعي الصادرات ذات القيمة العالية

يقيس هذا المؤشر نسبة الصناعات التي تحتوي على تكنولوجيا متقدمة أو ذات درجة عالية من التطور إلى إجمالي الصناعات المصدرة من الدولة. ويشير الضعف في هذا المؤشر إلى محدودية وجود التكنولوجيا في الصناعات في الأردن. ولتحسين درجة الأردن في هذا المؤشر الفرعي؛ من المهم العمل على جعل الأردن بيئة جاذبة للاستثمار في القطاعات المرتبطة بالصناعات التكنولوجية وتعزيز هذه الصناعات. بالإضافة لذلك فقد قام منتدى الاستراتيجيات الأردني بالتركيز سابقاً على مسألة الصادرات والصادرات ذات القيمة المضافة أو العالية من خلال تطبيق نظرية التعقيد الاقتصادي، حيث قام المنتدى بإصدار ورقتين بحثيتين حول هذا الموضوع، وكانت الورقة الأولى تحت عنوان **"فضاء المنتجات الأردني"**، وكانت الورقة البحثية الثانية تحت عنوان **"فضاء المنتجات الأردني - فرص جديدة لتنوع الصادرات الصناعية"**. وتعالج هاتين الورقتين مسألة درجة التطور والتعقيد في المنتجات والصادرات الأردنية من السلع. كما تدرس هاتين الورقتين المعرفة الانتاجية الأردنية التي يمكن للأردن استغلالها من أجل تصنيع منتجات جديدة ذات قيمة مضافة وتطور يرفع من معدل درجة تطور الصناعات والصادرات الأردنية.

المؤشر الفرعي الفجوة الجندرية في الدخول

يقيس هذا المؤشر نسبة ما تجنيه الاناث من دخول (ليس الرواتب فقط) إلى ما يتقاضاه نظرائهم من الذكور، وكلما اقترب هذا المؤشر من الصفر، فإنه يشير إلى اتساع الفجوة الجندرية في الدخل بين الجنسين. وبالرغم من أن هذا المؤشر الفرعي لا يعتمد فقط على الأجر من الوظيفة بل على جميع أنواع الدخل، إلا أن المنتدى يوصي في تعزيز التشريعات التي تساهم في تقليل التمييز في الأجور بناءً على الجنس. وللتغلب على هذه المشكلة يجب بذل الجهود اللازمة لتشجيع السيدات على الانخراط في سوق العمل وبدء أعمالهم التجارية الخاصة، وبالتالي تأمين فرص أفضل لهن لتحقيق دخل أفضل.

المحور التنمية

يتركز ضعف الأردن في تنافسية المواهب بشكل رئيسي في القدرة على تنمية هذه المواهب، ففي هذا المحور كان أداء الأردن ضعيفاً في ثلاثة مؤشرات فرعية، وهي: الحقوق الشخصية والانخراط في القطاع المهني وانتشار التدريب في الشركات.

المؤشر الفرعي الحقوق الشخصية

المؤشر الفرعي للحقوق الشخصية يقيس مستوى الحريات الشخصية والسياسية وحرية التعبير، وكذلك يقيس حقوق الملكية الخاصة. وفي هذا السياق، يجب العمل على تنمية المواهب من خلال تنمية وتطوير المجتمع المدني في الأردن عن طريق إعطاء المواطنين الأردنيين المزيد من الفرص للتفكير والتكلم والتصور بطريقة نقدية حول كل ما يدور في العالم.

المؤشر الفرعي الانخراط في القطاع المهني

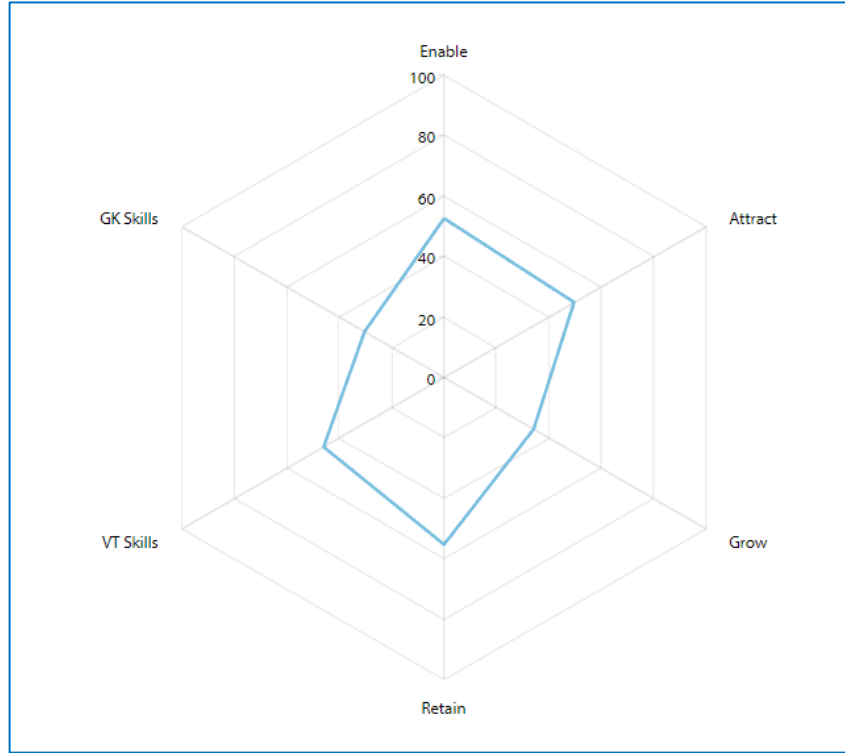
بالنسبة للمؤشر الفرعي للانخراط في القطاع المهني، فهو يقيس نسبة الطلبة المنخرطين في برامج تعليمية مهنية في الدولة. وفي هذا السياق، فإن الاستثمار في البرامج المهنية من شأنه زيادة أعداد العمالة المؤهولة، وزيادة تنافسيتها الكلية.

المؤشر الفرعي انتشار التدريب في الشركات

كذلك، فإن أداء الأردن كان ضعيفاً بالنسبة لانتشار التدريب في الشركات، وهو مؤشر فرعي يقيس نسبة الشركات التي تقدم

الملحق

الشكل 13: تقييم الأردن حسب محاور المؤشر



الشكل 14: تقييم الأردن في كل محور

50 GTCI Rank		Regional Group: Northern Africa & Western Asia			Income Group: Upper-middle income		
GTCI Score:	44.7	Enable	Attract	Grow	Retain	VT Skills	GK Skills
		52.6	49.68	34.24	55.31	46.03	30.35

الشكل 15: تصنيف الأردن وتقييمه في المحاور والمؤشرات الفرعية

1. تمكين المواهب

Enable	Attract	Grow	Retain	VT Skills	GK Skills
			Score	Rank	
Enable					
Regulatory Landscape			49.64	58	
Market Landscape			50.4	54	
Business Landscape			57.77	60	
Regulatory Landscape					
Government effectiveness			45.76	60	
Business-government relations			61.59	50	
Political stability			49.76	89	
Regulatory quality			46.36	66	
Corruption			44.74	47	
Market Landscape					
Competition intensity			76.29	34	
Ease of doing business			44.61	96	
Cluster development			60.37	29	
R&D expenditure			9.81	63	
ICT infrastructure			48.43	71	
Technology utilization			62.9	36	
Business Landscape					
Ease of hiring			89	25	
Ease of redundancy			40	105	
Active labour market policies			66.76	40	
Labour-employer cooperation			59.08	39	
Professional management			39.26	67	
Relationship of pay to productivity			52.53	52	

2. اجتذاب المواهب

Enable	Attract	Grow	Retain	VT Skills	GK Skills
			Score	Rank	
Attract					
External Openness			63.02	13	
Internal Openness			36.34	106	
External Openness					
FDI and technology transfer			56.66	43	
Prevalence of foreign ownership			56.3	63	
Migrant stock			90.27	8	
International students			67.29	13	
Brain gain			44.58	52	
Internal Openness					
Tolerance of minorities			26.44	89	
Tolerance of immigrants			47.89	76	
Social mobility			46.59	53	
Female graduates			48.02	89	
Gender earnings gap			0	117	
Leadership opportunities for women			49.1	47	

3. تنمية المواهب

4. الحفاظ على المواهب

Enable	Attract	Grow	Retain	VT Skills	GK Skills
			Score	Rank	
Grow					
Formal Education			24.3	72	
Lifelong Learning			33.66	87	
Access to Growth Opportunities			44.74	71	
Formal Education					
Vocational enrolment			6.01	92	
Tertiary enrolment			38.98	58	
Reading, maths and science			28.21	60	
University ranking			24.02	53	
Lifelong Learning					
Quality of management schools			49.47	50	
Prevalence of training in firms			0	92	
Employee Development			51.52	39	
Access to Growth Opportunities					
Delegation of authority			34.08	80	
Personal rights			18.43	106	
Use of virtual social networks			81.21	30	
Use of virtual professional networks			23.67	43	
Collaboration within organization			36.34	70	
Collaboration across organizations			74.71	38	

Enable	Attract	Grow	Retain	VT Skills	GK Skills
			Score	Rank	
Retain					
Sustainability			43.83	53	
Lifestyle			66.8	52	
Sustainability					
Pension system			36.73	56	
Social protection			48.96	37	
Brain retention			45.79	49	
Lifestyle					
Environmental performance			65.58	66	
Personal safety			61.05	70	
Physician density			42.15	43	
Sanitation			98.41	30	

5. المواهب التقنية والمهنية

Enable	Attract	Grow	Retain	VT Skills	GK Skills
			Score	Rank	
VT Skills					
Mid-level Skills			23.91	85	
Employability			68.16	27	
Mid-level Skills					
Population with secondary education			20.11	83	
Labour productivity per employee			27.71	55	
Employability					
Ease of finding skilled employees			65.68	32	
Relevance of education system to the economy			62.02	26	
Skill match secondary education			68.21	41	
Skill match tertiary education			76.73	34	

Enable	Attract	Grow	Retain	VT Skills	GK Skills
			Score	Rank	
GK Skills					
Higher-Level Skills			34.62	46	
Talent Impact			26.08	57	
Higher-Level Skills					
Population with tertiary education			26.76	51	
Researchers			3.59	70	
Availability of scientists and engineers			73.53	13	
Talent Impact					
Innovation output			26.54	73	
High-value exports			3.39	92	
New product entrepreneurial activity			61.16	15	
New business density			5.57	68	
New business density			33.76	46	



منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

هاتف: +٩٦٢ ٦٥٦٦ ٦٤٧٦ فاكس: +٩٦٢ ٦٥٦٦ ٦٣٧٦
www.jsf.org info@jsf.org

 /JordanStrategyForumJSF  @JSFJordan