

ورقة عن

تجربة الهيئة العامة للاستثمار في المملكة العربية السعودية

تحويل بيئة العمل الحكومية الي بيئة عمل تجارية

## المحتويات

- تقديم
- الاسس النظرية
- تعريف ببيئة العمل المستهدفة
- اختيار القيادة
- الوضع الحالي للاستثمار في المملكة
- التخطيط الاستراتيجي في الهيئة
- دور ادارة الموارد البشرية في الهيئة

## تقديم

ايماناً من حكومة المملكة العربية السعودية بأهمية جذب الاستثمارات الاجنبية لتنمية الحركة الاقتصادية الوطنية ورفع مستوى نمو الناتج المحلي ليكون معدل النمو السكاني ، مما سيتيح فرصاً وظيفية للشباب ويقضي على مشكلتي البطالة والفقر ، فقد انشئت الهيئة العامة للاستثمار وارتبطت تنظيمياً بمجلس الاقتصاد الاعلى وصدرت التوجيهات السامية بان تدار الهيئة بشكل تجاري .

ولدعم ذلك التوجه اتخذت القيادة الرشيدة اول خطوة عملية اساسية فاستقطبت كفاءة بشرية متمرسه في القطاع الخاص ، على اطلاع بالحركة الاقتصادية محليا واقليميا ودوليا ، ووضعت على رأس الهرم التنظيمي للهيئة ليتمكن من التحدث بلغة عملاء الهيئة ويحقق الاهداف المنشودة .

وبدوره قام الرجل الاول في هذه الهيئة ادراكاً منه بأهمية العنصر البشري في هذا التحول لثقافة وبيئة العمل بعدد من الخطوات العملية التي يمكن تلخيصها في التالي :

- قضاء بعض الوقت في تثقيف وتنمية ذاتية ومقارنة مرجعية لهيئات مشابهة اقليمياً ودولياً
- تجميع معلومات عن توقعات ولاة الامر والوزارات المعنية واصحاب المال والاعمال داخليا(شركاء النجاح)
- الوقوف على الوضع الحالي للاستثمار في المملكة ( احصائيات ومعوقات وفرص)
- استقطاب شخص متخصص في ادارة وتنمية الموارد البشرية كشريك استراتيجي في :
  - تقييم الاستفادة من القوى العاملة الحالية ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب
  - المساهمة في استقطاب الكفاءات القيادية التنفيذية التي ستساهم بدورها في اختيار بقية فرق العمل بالهيئة .
  - البدء في برامج تغيير ثقافة العمل بموجب خطط استراتيجية قصيرة وطويلة الاجل
- اعداد خطط استراتيجية قصيرة وطويلة الاجل بمشاركة مجموعة القيايين التنفيذيين وبعض المتخصصين من عملاء الهيئة.
- اتاحة الفرصة لبقية موظفي الهيئة للمشاركة في تلك الخطط وتبنيها عن طريق نقدها والاضافة اليها والحذف منها لبناء الثقة لديهم وتعزيز الالتزام لديهم .
- ادخال معايير محددة للاداء في جميع الخطط والاهداف والاتفاق عليها
- تصميم أنظمة الموارد البشرية جميعها بحيث تكون مبنية على المهارات والانجاز وجودة الاداء

## الاسس النظرية :

أهم افكار المفكر والمرشد الاداري ” بيتر دراكر“

- الادارة هي عصب المؤسسات .. العصب الذي يحول الغوغاء الي منظمة والجهد الانساني الي اداء
- مفهوم الشركة (اللامركزية الجذرية)
- منح السلطة للعمال
- اقتصاد المعرفة
- الادارة بالاهداف
- حكاة اعادة انتكا، الحكمة (الخصخصة)

## بيئة العمل :

بيئة العمل الحكومية :

- المركزية
- انعدام التنظيم الاداري (غوغائية)
- انعدام التخطيط الاستراتيجي
- قلة الاهتمام بمعايير الاداء
- البيروقراطية
- قلة مساهمة القاعدة في اتخاذ القرار
- الالتزام بلوائح واجراءات
- اعتبار الموظفين مراكز تكلفة
- الحوافز للجميع بالتساوي

بيئة العمل التجارية :

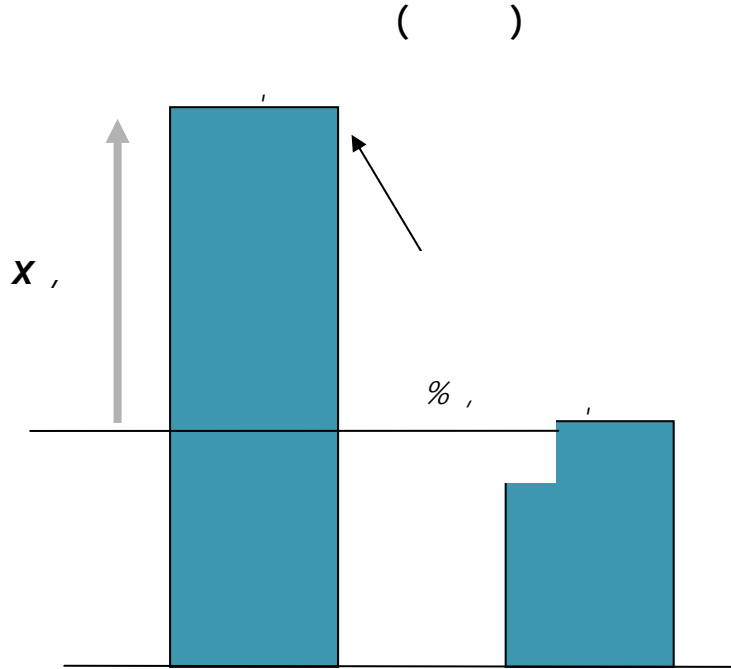
- اللامركزية
- التنظيم الاداري
- تخطيط استراتيجي قصير وطويل الاجل
- التركيز على معايير الاداء
- الاهتمام بجودة الاداء والمهارة والانجاز
- مشاركة القاعدة في الخطط وتعزيز الالتزام
- التفويض والتمكين للابتكار
- الموظفين موارد ومراكز ربح
- الحوافز حسب مستويات انجاز الاهداف

اختيار القيادة :

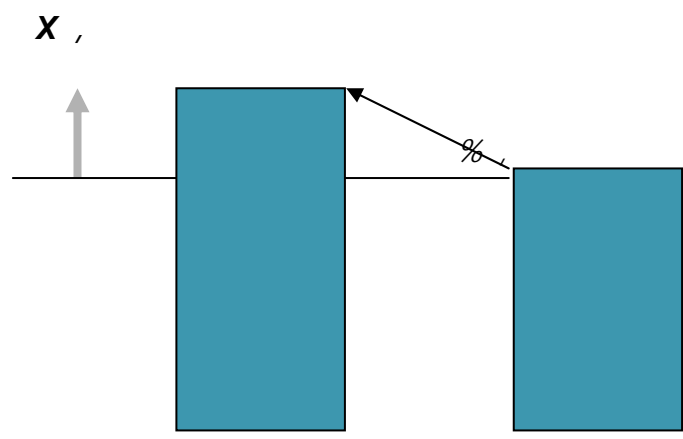
- استقطاب كفاءة بشرية متمرسه في القطاع الخاص ذات علاقات متميزة
- على اطلاع بالحركة الاقتصادية محليا واقليميا ودوليا
- الارتباط التنظيمي بمجلس الاقتصاد الاعلى (سلطة عليا لاتخاذ القرار)
- القرار بان تكون ادارة الهيئة بنمط تجاري
- وضوح الرؤية والاهداف العامة المراد تحقيقها
- ان يتولى القائد تثقيف وتطوير ذاته ويطلع على الهيئات المشابهة الناجحة
- الايمان الكامل باهمية العمل الجماعي واكمال المسيرة بدلا من البداية الجديدة
- التقدير الكامل لمفهوم خدمة العميل وتطبيقه في كل المناحي
- تقدير أهمية الموارد البشرية كشريك استراتيجي لتحقيق الهدف

الوضع الحالي للاستثمار في المملكة :

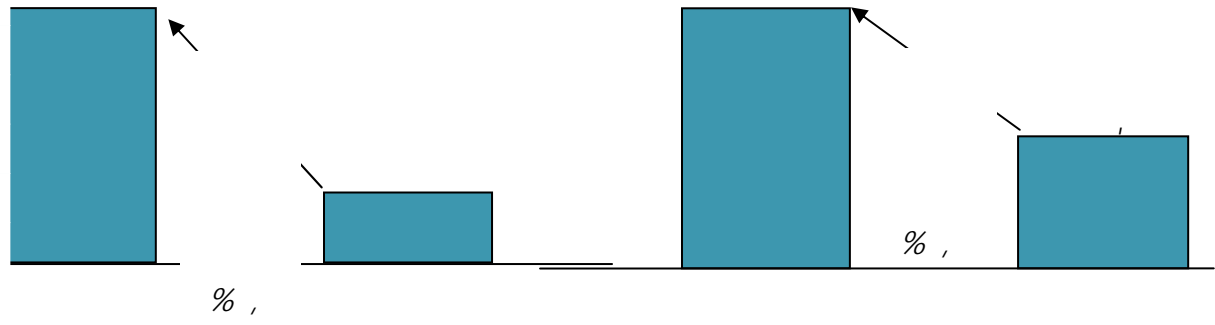
خلال العقدين المنصرمين ، شهدت المملكة العربية السعودية نمواً سكانياً يفوق نسبة النمو في الناتج المحلي الإجمالي



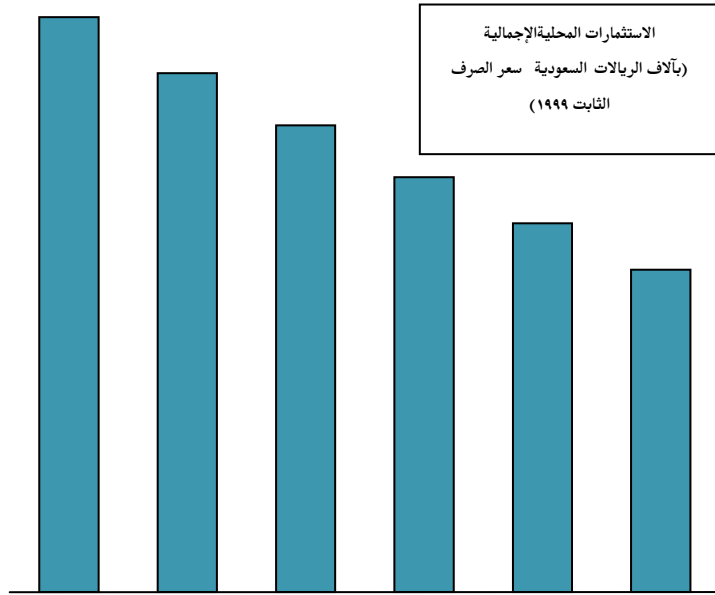
( - )  
( )



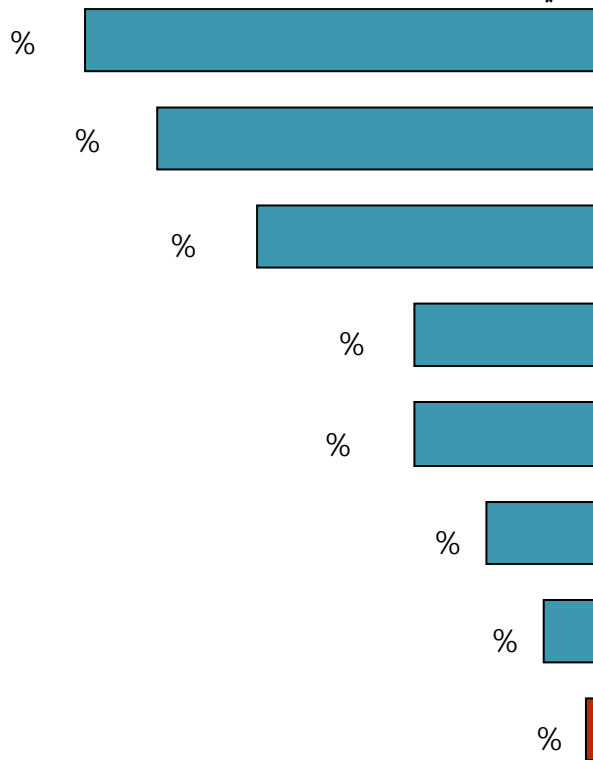
- ) ( - )  
( - )



لذا يتعيّن استثمار ما يزيد عن تريليون ريال سعودي بحلول عام ٢٠١٠، أي ما معدّله ١٩٠ مليار ريال سعودي سنوياً، من أجل مضاعفة الناتج المحلي الإجمالي للفرد في غضون ٢٠ عاماً، كما تشير إليه التوقّعات في الرؤية ٢٠٢٥



هذا وقد سجلت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر مستويات متدنية خلال السنوات العشر الأخيرة (١٩٩٠-٢٠٠٠) حسب الرسم البياني التالي لبعض البلدان المختارة:



وحيث يتعيّن توفير بيئة جاذبة للاستثمار لاجتذاب الاستثمارات الكافية من القطاع الخاص ذي الموارد المالية الكبيرة توجب دراسة اهم المعوقات والتي يمكن تلخيصها في التالي :

#### المعوقات لإنشاء مشاريع استثمارية جديدة :

- الصعوبات في منح التأشيرات
- التعقيد في عملية معالجة وثائق الزائرين
- التعقيد في إجراءات تسجيل المشاريع الجديدة والترخيص لها
- عدم مرونة أنظمة العمل والعمّال
- صعوبات في إيجاد أراضٍ للمشاريع الاستثمارية وامتلاكها
- كثرة الإجراءات والعراقيل البيروقراطية
- غياب مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية
- عدم توفر بنية تحتية متطورة

#### البيئة التنافسية :

- الافتقار إلى أنظمة منع الاحتكار وبلورة الانفتاح في الأسواق
- غياب التمثيل السعودي في الساحة الدولية، الأمر الذي يعوق جهود تشجيع الاستثمار
- بطء عملية الخصخصة
- تدخّل الحكومة في عمليات الأسواق

#### المعوقات القانونية :

- عدم توفر هيكلية متكاملة للمؤسسات التنظيمية والرقابية
- غياب الشفافية
- عدم توفر آلية فعّالة لتسوية النزاعات التجارية

#### الإجراءات الحكومية :

- التعقيد في نظام الضريبة الحاليّ
- تشابك الأنظمة والإجراءات الجمركية
- مخاطر الاستثمار
- عدم الالتزام بتطبيق قرارات الحكومة
- عدم توفر أنظمة فعّالة للملكية الفكرية وبراءات الاختراع

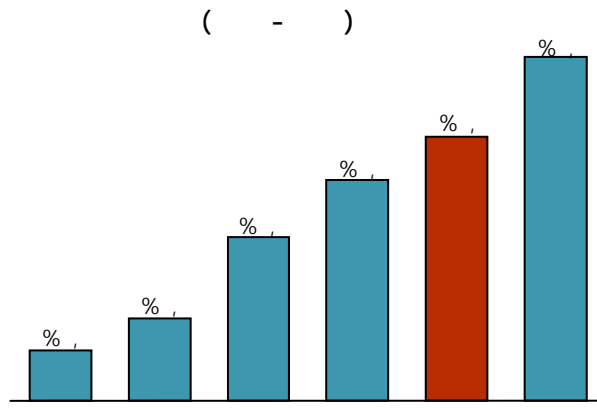
#### الخدمات المالية :

- محدودية الخدمات المالية
- محدودية حجم السوق المالية
- الحوافز

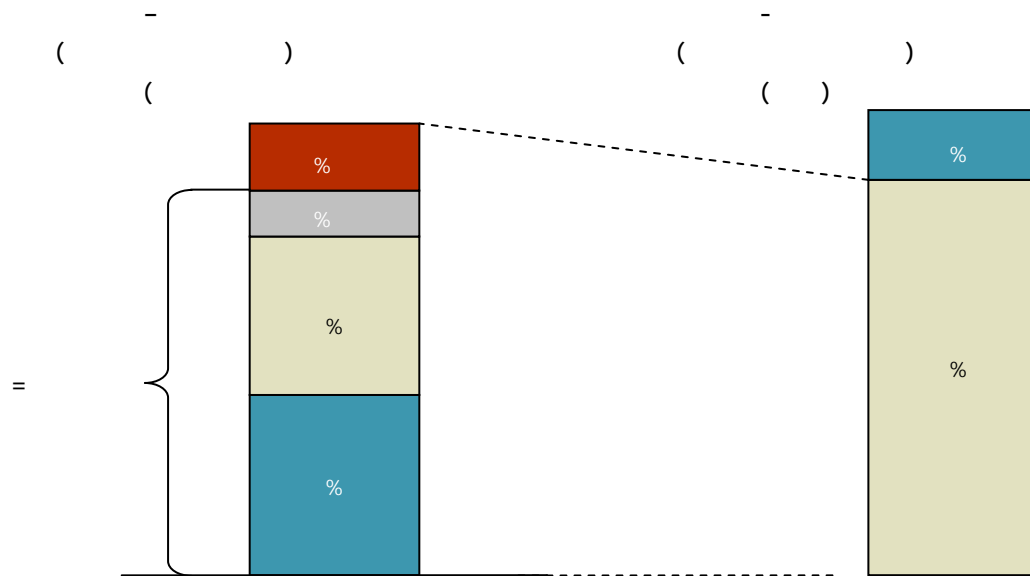
- نقص الحوافز الاستثمارية
- عدم التوازن في جهود تنمية المناطق
- عدم توفر الحوافز لتوظيف المواطنين السعوديين
- النقص في الحوافز التنموية

واتضح ان القطاع الخاص في المملكة يمتلك وفورات عالية ، وقد أظهر إقبالاً شديداً على تمويل المشاريع الاستثمارية المحلية ، حسبما هو وضح في الرسم البياني التالي :

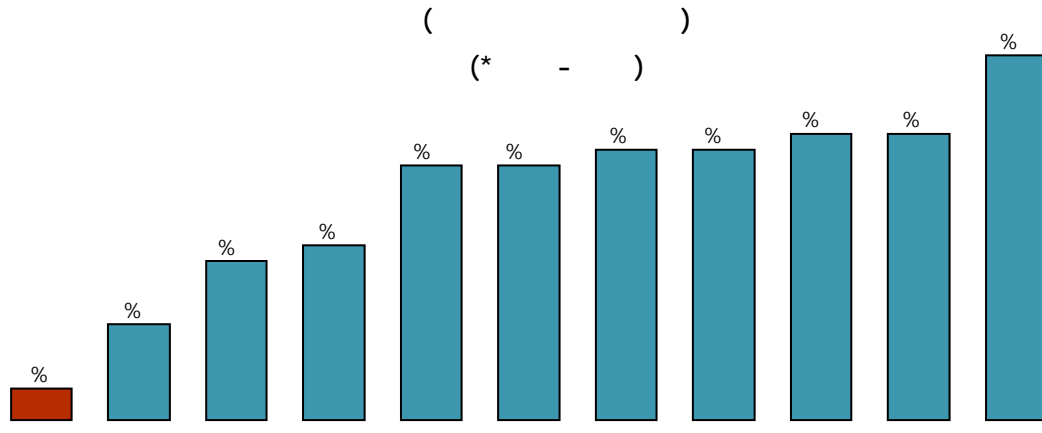
4 مرّات	شركة الاتصالات السعودية
125 مرّة	Sahara Petrochemical



كما ان هناك ثمة فرص كبيرة لاسترجاع رؤوس الأموال إلى المملكة ، شرط توفر الفرص الاستثمارية والبيئة الاستثمارية الملائمة والتي تبلغ مليارات الدولارات بين استثمارات محلية واجنبية حسب التوزيع التالي :



كذلك يمكن الاستفادة من برنامج الخصخصة لاجتذاب مزيدٍ من استثمارات القطاع الخاص وبيين الرسم البياني التالي أثر تلك البرامج نسبة الي متوسط قيمة الناتج المحلي الاجمالي لبعض الدول المختارة ومنها المملكة العربية السعودية وبالذات خلال الفترة التي شهدت خصخصة شركة الاتصالات السعودية



(\*) :

( )

جمع المعلومات :

الاطلاع على تجارب البلدان الاخرى :

في إطار دراستنا لتجارب بلدان أخرى ، قمنا بمراجعة ثلاثة أطر مؤسسية مختلفة لتشجيع الاستثمار: إيرلندا ، ماليزيا ، دبي .

إيرلندا :

- أنشئ عدد من الهيئات في إيرلندا لتوجيه مبادرات التنمية الاقتصادية :
- فورفاس : تقدم خدمات استشارية للحكومة حول السياسات وهي المحرك الرئيسي لتشجيع تطوير السياسات وتنفيذها
- فاس : تدعم سوق العمل في إيرلندا وهي إحدى أكبر الهيئات الحكومية في إيرلندا

- هيئة Enterprise Ireland : وهي الهيئة الحكومية المكلفة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم ومساندتها
  - مؤسسة العلوم الإيرلندية : وهي مسؤولة عن تعزيز نشاطات البحث والتطوير في قطاعات مختارة
  - شركة Shannon Development : شركة تنمية إقليمية تهدف إلى حفز الاقتصاد في منطقة شانون
  - هيئة IDA : تهدف هيئة تطوير الاستثمار إلى زيادة الاستثمار الأجنبي المباشر واجتذاب الشركات المتعددة الجنسيات
- ساعدت هذه الهيئات إيرلندا على تحقيق نمو مستدام في الناتج المحلي الإجمالي بلغ خلال عشرين عاما (٣٪ - ١١٪)
- ماليزيا:

- (MIDA): الهيئة الماليزية للتنمية الصناعية هي الهيئة الحكومية الرئيسية لتشجيع التنمية الاقتصادية في ماليزيا
- ساهمت الهيئة إلى حد كبير في نمو الناتج المحلي الإجمالي وتحسين ظروف العيش في ماليزيا، بلغ خلال عشرين عاما (٦٪ - ١١٪)
- دبي:

- تشجع دبي الاستثمار من خلال مكتب تنفيذي متمثل في هيئة دبي للاستثمار والتطوير وكذلك من خلال إنشاء مناطق اقتصادية خاصة مثل:
  - مدينة دبي الطبية
  - مدينة دبي للإعلام
  - مدينة دبي للإنترنت
  - مركز دبي للمعادن والسلع
  - قرية المعرفة
  - مناطق تجارية حرة بالمطار وجبل علي

□ ورش عمل داخل الهيئة وخارجها:

- تم تنظيم ورش عمل اشترك فيها كبار المسؤولين التنفيذيين وذوو الخبرة من القطاعين العام والخاص نتج عنها قائمة طويلة من المبادرات.
- تم عقد ورش عمل خارجية شارك فيها أكاديميون ومسؤولون تنفيذيون من الحكومة ومجتمع الأعمال في مختلف مناطق المملكة لوضع خطة عمل واستراتيجية الهيئة .

□ عروض ومقابلات خاصة:

تم تقديم العديد من العروض المتخصصة عن توجهات الهيئة الاستراتيجية للوزارات والجهات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية والهيئات العامة المعنية بالاستثمار وخدمة المستثمرين ، كما تم زيارة بعض الشخصيات الاقتصادية وكبار رجال المال والاعمال داخل المملكة لشرح الخطة العامة والاستنارة بمرئياتهم

□ مراجعة الدراسات السابقة:

قامت الهيئة بمراجعة عدد من الدراسات المتوفرة للإفادة من قاعدة المعرفة المتوفرة في المملكة العربية السعودية وتلخصت نتيجة تلك الدراسات العروض والمقابلات في النقاط التالية :

□ شهدت المملكة العربية السعودية خلال العقدين المنصرمين نمواً في عدد السكّان أسرع من النمو في الناتج المحلي الإجماليّ

□ انخفض الناتج المحليّ الإجماليّ للفرد نتيجةً لذلك بنسبة ٤٠٪ خلال هذه الفترة، وتخلّف الاقتصاد السعوديّ في أدائه عن سواه في عدد كبير من الدول

□ لا يزال الاقتصاد السعوديّ يعتمد على قطاعين (النفط والخدمات الحكومية) لم يشهدا نمواً يذكر على مرّ الزمن

□ يساهم تدنيّ إنتاجية اليد العاملة في تفاقم الانخفاض في الناتج المحليّ الإجماليّ للفرد:

- يعزى تدنيّ الإنتاجية في صورة رئيسية إلى سرعة نموّ العمالة في القطاعات الحكومية البطيئة النموّ، حيث باتت الجهات والمؤسسات الحكومية ملاذاً آمناً للداخلين الجدد من المواطنين السعوديّين إلى سوق العمل
- إنّ عجز النظام التعليميّ السعوديّ عن تلبية متطلّبات السوق وما تتسمّ به المملكة من أنظمة عمل غير مرنة ورواتب مرتفعة للمواطنين السعوديّين، يحدّ من فرص توظيف المواطنين السعوديّين في القطاع الخاص

- لا يزال عدد الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، التي تُعدّ حافزاً رئيسياً للعمالة والنتاج المحليّ الإجماليّ، دون المعايير الدولية
- أدّى ذلك إلى ارتفاع مطّرد في معدّلات البطالة بين المواطنين السعوديين

□ يتعيّن استثمار ما معدّله ١٩٠ مليار ريال سعودي سنوياً خلال السنوات الستّ القادمة كيما تتمكّن المملكة من معالجة الوضع الحاليّ ومضاعفة الناتج المحليّ الإجماليّ للفرد خلال السنوات العشرين المقبلة- يفوق مستوى الاستثمار هذا مستويات الاستثمار الحالية إلى حدّ بعيد

□ مع ارتفاع مستويات الدين العام، يتعيّن تمويل الجزء الأكبر من هذه الاستثمارات من خلال القطاع الخاص الذي يتمتّع بموارد مالية كبيرة

وبالتالي اتضح ان استثمارات القطاع الخاص ضرورية لتحقيق الازدهار في الاقتصاد السعودي ، وعليه لا بدّ من تحسين المناخ الاستثماري الحاليّ لاجتذاب استثمارات القطاع الخاص اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة .

قام المشاركون في ورش العمل باختيار أكثر من ١٠٠ مبادرة وتصنيفها استناداً إلى معايير التصنيف التالية :

المعايير الفرعية	المعايير	
اختيار المجالات التي تستحقّ خوض نزاعات فيها التركيز على المهام الممكن التحكم بها	عدم التضارب مع جهات أخرى	أ
إمكانية تحقيق حجم استثمارات كبير استحداث فرص عمل جديدة ومزايا اجتماعية أخرى منافع في مجالات عدّة	أكبر قدر ممكن من المنافع والفوائد	ب
إمكانية النجاح السريع ، إمكانية التنفيذ بدون تعديل السياسات أو بإدخال تعديلات بسيطة عليها ، عقبات قليلة	سهولة التنفيذ	ج
تكلفة متدنية موارد متوقّرة	تكاليف معقولة	د
القدرة على تطوير القدرات أو اكتسابها التلّزيم؛ القدرة على الاستفادة من تجربة أبرز المؤسسات والجهات	إمكانية تنمية القدرات أو اكتسابها	هـ

وانطلاقاً من أكثر من ١٠٠ مبادرة، توصلنا إلى وضع قائمة بست أولويات للهيئة وهي:

	:	
	:	
	:	
	:	
	:	
	:	
	:	
	:	

يمكن تصنيف المسائل الرئيسية التي واجهتها الهيئة في تلك المرحلة الي أربع مجموعات وذلك على النحو التالي:

	◀	◀	
	◀	◀	
	◀	◀	
	◀	◀	

وبناءً على سلسلة من المقابلات الداخلية، تكوّن لدينا انطباع بأن الهيئة تفتقر إلى رؤية واتجاه واضحين يوجهان الهيئة الي الاداء المطلوب ، ومن تلك الانطباعات ما يلي :

”مهمّة الهيئة العامة للاستثمار متشعبة ولا هدف محدداً لها“  
”ليس من رؤية أو استراتيجية أو اتجاه واضح، المهام والمسؤوليات متشابكة“  
”ما نوع المستثمرين الذي تستهدفه الهيئة؟“  
”تفتقر الهيئة إلى آليات اتصال واضحة ووثيقة بين الإدارة العليا وسائر الوحدات الإدارية“  
”تتناقض رؤية المحافظ الجديدة باجتذاب المستثمرين المحليين مع الجهود السابقة التي كانت تضع التوكيد على اجتذاب المستثمرين الأجانب“  
”لا ندري على أي أساس نقيّم أداءنا“  
”لا أتلقّى توجيهات واضحة في شأن واجباتي الوظيفية لذلك أفعل ما أرتأيه مناسباً“

”لقد رخصنا للعديد من المشاريع الاستثمارية لكنّ معظمها لم يُنفذ“  
”كانت مبادرة معالجة التراخيص إلكترونياً ناجحة ولكن نظراً لضعف الإقبال والدعم الداخلي، تتمّ معالجة فقط ٥٪ من الطلبات على الخط“  
” يبدو أنّ كلّ مبادرة نتخذها إمّا يتمّ إحباطها أو تتوه في سلسلة القيادة“  
”معظم المشاريع التي تولّيناها، كُنّا نعرف منذ البداية إنّها لن تفضي إلى نتيجة“  
”إنّه التقرير الخامس الذي أعدّه عن الخطوات الطارئة التالية الواجب اتّخاذها، ومازلت انتظر الموافقة للمضي قدماً“

كما تم جمع بعض الآراء من مجموعة المقابلات الخارجية فكانت على النحو التالي :

”يصعب على الآخرين فهم دور الهيئة العامة للاستثمار للتغيير المستمر في اتجاهها ورؤيتها“  
”لا يفهم عموم الناس دور الهيئة العامة للاستثمار“  
”لا تعترف الوزارات الأخرى بالهيئة العامة للاستثمار“  
”أدت الأحداث السابقة والتغييرات في الإدارة إلى تقويض سمعة الهيئة“  
”لا تسهّل مراكز الخدمة الشاملة الإجراءات على المستثمرين إنّما تزيد تعقيداً“  
”يتعيّن على الهيئة إعادة النظر في أنواع الاستثمارات التي تريد اجتذابها والمشاركة فيها“  
”للهيئة أعداء في صفوف المؤسسات الحكومية أكثر ممّا لها أصدقاء“

كانت الهيئة تعاني كذلك مسائل هيكلية وأخرى تتعلق بالموارد البشرية ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

( )	

:	
:	
( )	

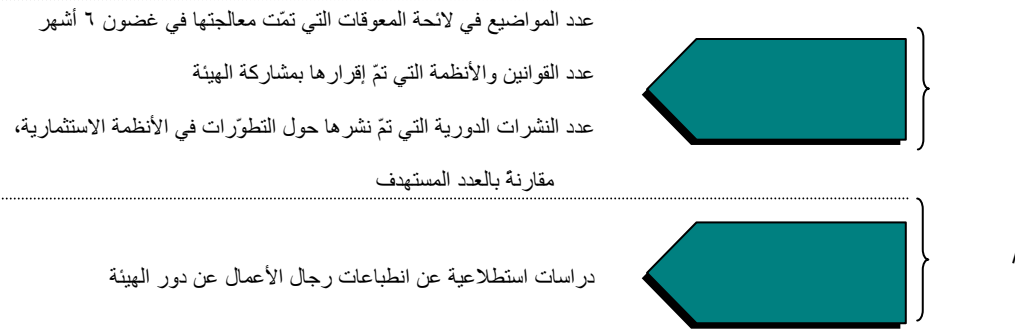


كما تم ادخال معايير محددة للاداء على مستوى الهيئة وتم تحديد مشاريع واجبة التنفيذ لتحقيق الاهداف المنشودة . وبهدف بناء الثقة وتعزيزالالتزام لدى بقية موظفي الهيئة في تلك الخطط تم عقد ورشة عمل تعريفية لكافة موظفي الهيئة واعطيت لهم الفرصة لانتقاد تلك الخطط وازافة أو حذف ما يرونه مناسباً ضمن خطط محددة لقطاعاتهم واداراتهم مستقاة من الخطط العاة للهيئة . فبذلك تم عمل خطط استراتيجية ومشاريع محددة للتنفيذ مستقاة من خطط ومشاريع الهيئة وبموجب معايير محددة للاداء يمكن تلخيصها كالتالي :

يمكن تقييم فعالية مراكز الخدمة الشاملة باستخدام معايير الأداء التالية :



ويمكن استخدام معايير الأداء التالية لتقييم أداء إدارة تطوير الأنظمة :



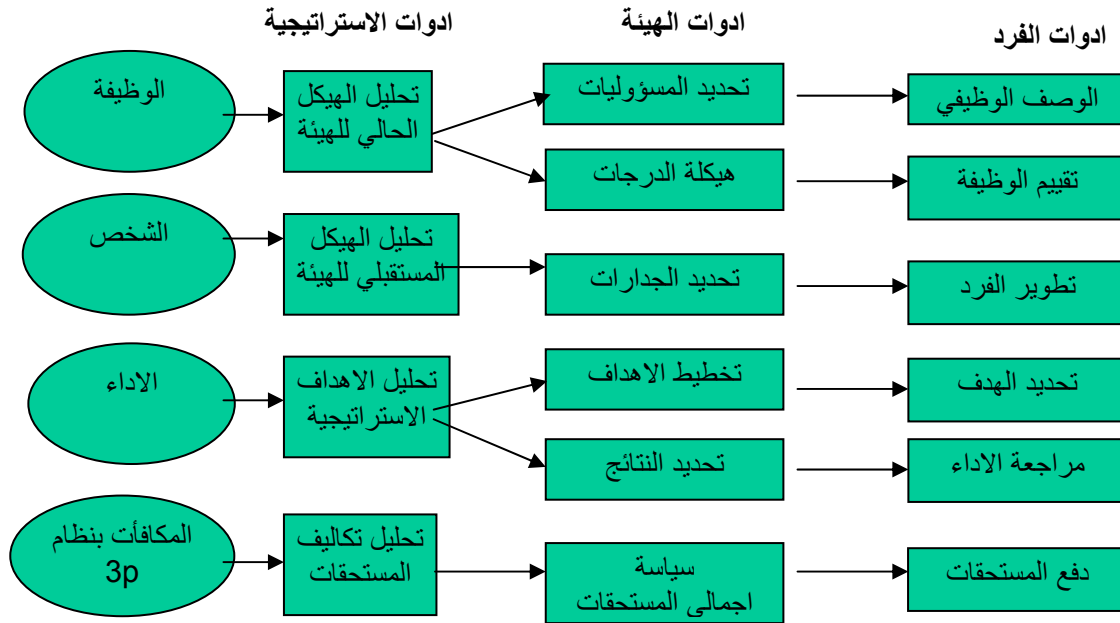
كما يمكن قياس فعالية الادارات المساندة باستخدام معايير الأداء التالية :

الالتزام بالميزانية العامة	تكاليف تقنية المعلومات لكل مستخدم	
الالتزام بالسياسات المالية	عدد الأعطال في الأنظمة نسبة التبادلات الإلكترونية الناجحة سرعة إصلاح الأعطال	
تقديم التقارير في المواعيد المحددة	استطلاع آراء الموظفين والعملاء في خدمات تقنية المعلومات (السرعة، فعالية الخدمة، دقة المعلومات، إلخ) موثوقية المعالجة الخاصة بتقنية المعلومات في مراكز الخدمة الشاملة	
الوفورات السنوية على المشتريات		
متوسط الوقت اللازم للمشتريات	نسبة الموظفين المدربين مقارنة بالخطة الأصلية الموظفون الجدد	
حوادث السلامة المبلغ عنها	مراجعة السياسات والإجراءات تحديث خطط التعاقب الوظيفي عدد الخطط الوظيفية الموضوعية	
استطلاع آراء الموظفين في نوعية المشتريات وسرعة الخدمة	استطلاع آراء الموظفين في التوظيف وتطوير مهارات الموظفين معدل دوران الموظفين	

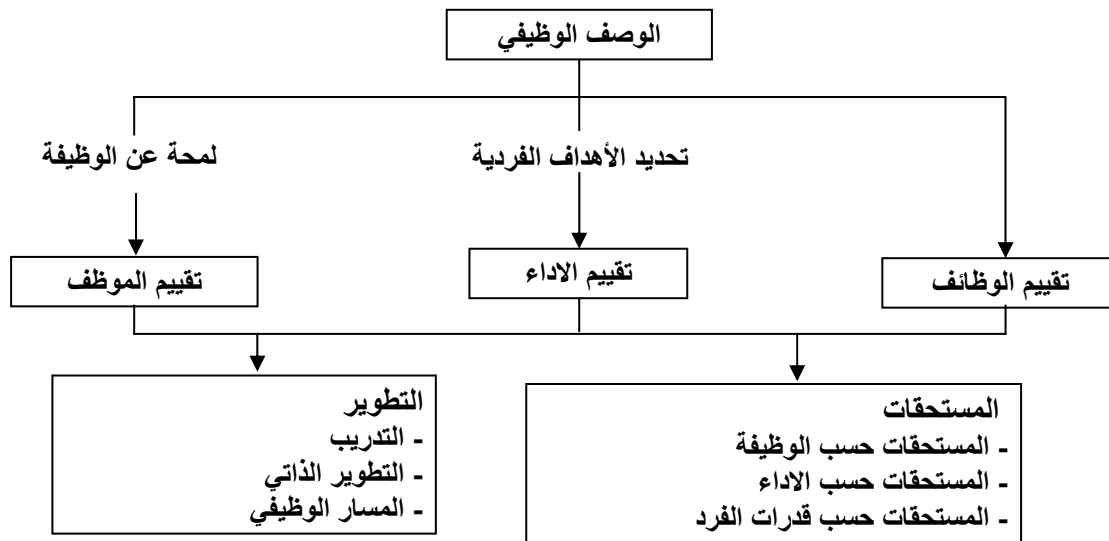




ومن مبدأ الشراكة الاستراتيجية مع ادارة الموارد البشرية تم تصميم انظمة موارد بشرية مبنية على المهارات والانجاز وجودة الاداء حسب النموذج التالي :

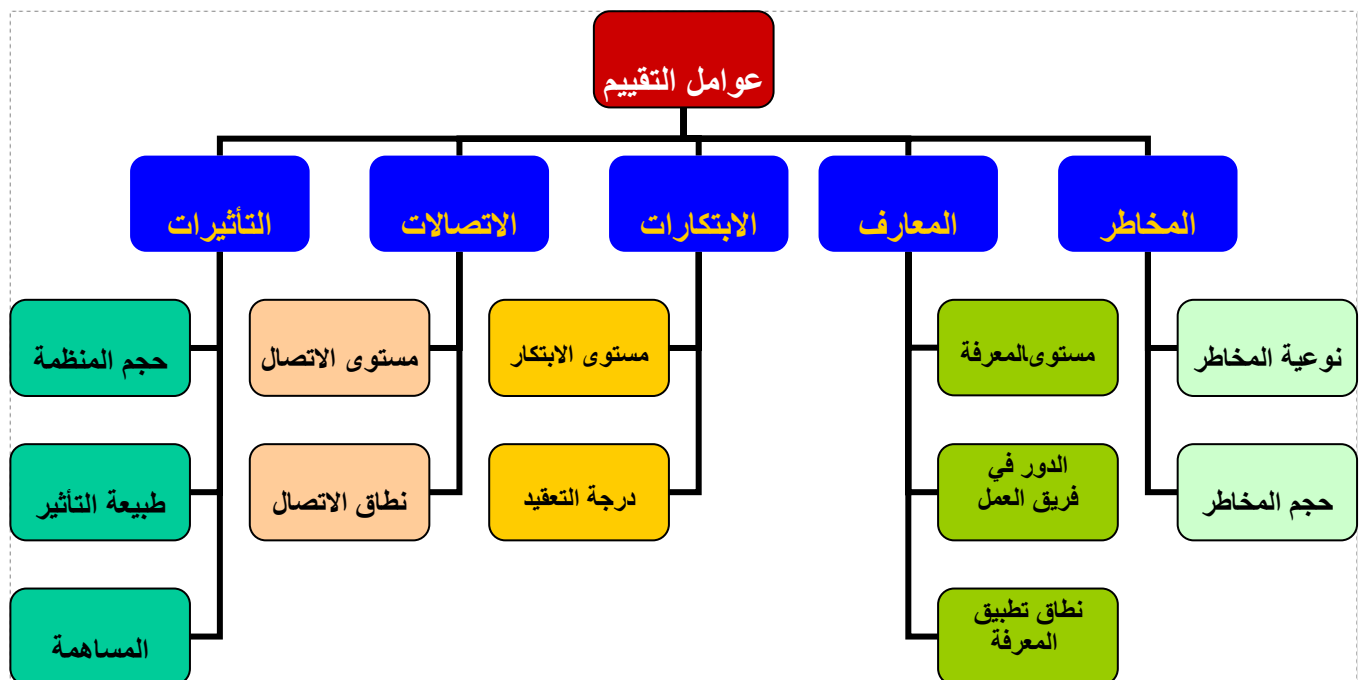


فكان اول مشاريع ادارة الموارد البشرية هو مشروع التحليل الوظيفي والذي من خلاله تم عمل اوصاف وظيفية محددة المهام والجدارات ومعايير الاداء التي سيتم بموجبها تصميم نظام المستحقات الاساسية والحوافز والمكافآت.ويمكن استشعار اهمية الوصف الوظيفي من التوضيح التالي :



وبعد ان تم اعداد الاوصاف الوظيفية لكل وظائف الهيئة ، تم البحث عن نظام تقييم للوظائف يأخذ في الاعتبار الاهمية النسبية للوظائف لتحقيق العدالة والمساواة الداخلية ويكون مستوى المستحقات لشاغل الوظائف في حجم ما يقدمه للهيئة من اعمال.

فكان نظام تقييم الوظائف التالي :



## الانجازات:

فخورين بانجازاتنا خلال العام الماضي بشعار 5x5 والتي يمكن تلخيصها كالتالي :

١. بلغت قيمة تراخيص الاستثمار الصادرة عن الهيئة العامة للاستثمار ٢٠٠ مليار ريال سعودي (٣٠ ضعف حجمها عام ٢٠٠٤)
٢. تصدرت المملكة العربية السعودية قائمة اكثر الدول العربية تلقيا للاستثمارات الاجنبية حسب تقرير المؤسسة العربية لضمان الاستثمار
٣. اطلاق مشروع مدينة المبك عبدالله الاقتصادية والتي تمثل اكبر مدينة اقتصادية متكاملة في العالم باستثمار يبلغ ١٠٠ مليار ريال سعودي
٤. بترشيح من الهيئة العامة للاستثمار فازت مدينة الجبيل الصناعية بجائزة جريدة فايننشال تايمز لافضل مدينة في الشرق الاوسط من حيث مقوماتها الاقتصادية
٥. قفز تصنيف المملكة العربية السعودية في عام ٢٠٠٥ م من المرتبة ٦٧ الي المرتبة ٣٨ من حيث جاذبيتها كبيئة للعمل والاستثمار حسب تقرير صندوق النقد الدولي (بشعار 5x5) .

وعاقدون العزم على جعل البيئة الاستثمارية في المملكة من افضل ١٠ دول في العالم بحلول عام ٢٠١٠ م  
(10x10):

حيث تقوم مؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي باصدار تقريرها السنوي حول تنافسة البيئة للاستثمارية عالميا. وقد حققت المملكة العربية السعودية هذا العام قفزة هائلة حيث ارتفع تصنيف تنافسيتها من المركز ٦٧ الي المركز ٣٨ مترتبة على المركز الاول عربيا في التقرير المعروف باسم : **Doing Business in 2006** والذي قيم بيئة الاعمال التجارية في ١٥٥ دولة .

واذ تفخر الهيئة العامة للاستثمار في المملكة العربية السعودية بهذا الانجاز الا انها تعتبره بداية المطاف لتحسين البيئة الاستثمارية وليس نهايته . وتتطلع باذن الله ان تكون المملكة العربية السعودية في مصاف افضل ١٠ دول على مستوى العالم بحلول عام ٢٠١٠ م عبر الاستمرار في تحسين البيئة الاستثمارية وتقديم المزيد من الخدمات للمستثمرين السعوديين والاجانب .