



موجز حلقة

عقلية «بناء المنتج» التي صنعت أكبر منصات التوظيف في مصر، مع أمير شريف

🕒 يُقرأ في ١٥ دقيقة

١١ يناير ٢٠٢٦

montaz

🎙 أمير شريف

اسمع الحلقة كاملة أو اقرأ النسخة التفاعلية

mujaz.co/momtaz-1-amir-sherif



أطلق أمير شريف أول نسخة من وُظف في يناير ٢٠١١، ثم قامت الثورة فانقطع الإنترنت وتوقف التمويل. لم يكن مخترع موديلًا جديدًا، فالرهان كله كان على التنفيذ: نسخ أفضل ما في الخارج ثم حذف نصفه، وأخّر pricing سنة كاملة واعتبرها غلطة، وظل يدفع ناحيتي marketplace حتى دارت العجلة. يحكي كيف جاء جزء كبير من نموه من الـ SEO الذي أنقذ الشركة بعد كورونا، وكيف رفعت persona اسمها «نانسي فريد» فتح emails، وكيف بنى أول فريق product من juniors بـ task مفتوحة. ويرى أن الـ AI جعل الأدوات في يد الجميع، فصارت القيمة في الـ domain expertise وحس المنتج، ويختتم بفكرة «فرض الكفاية» تجاه الـ startup ecosystem في مصر.

الأفكار الرئيسية

شارة البداية: بحث صغير في الماجستير ▶ 4:20

تخرج أمير في الهندسة سنة ٢٠٠٤ من أوائل دفعته ولم يجد عملاً بسهولة: أسرته في السعودية، ولا علاقات له في المجال، والوظائف وقتها تُنشر في الجرائد. فقرر أن يكمل الماجستير. هناك كلفه د. حسام فهمي، العائد من دكتوراه في Stanford، ببحث بسيط عزّفه لأول مرة على Silicon Valley والـ entrepreneurship. من يومها قرر أن يبني startup، وقرأ «Founders at Work» ليفهم كيف بنى الناس المنصات التي نستخدمها، ثم قضى سنوات بين المسابقات ومحاولات التمويل حتى بدأت الشركة سنة ٢٠٠٩.

لم يخترع شيئًا: نسخ الأفضل ثم حذف النصف ▶ 6:11

موديل موقع الوظائف موجود في كل دولة، فبدأ بـ research لكل المنصات في الخارج مثل Monster و CareerBuilders. أطلقوا في يناير ٢٠١١، ثم قامت الثورة وانقطع الإنترنت وتوقف تمويلهم الحكومي. لم يكن يحتاج أن يسأل الناس هل البحث عن عمل مشكلة: الـ feedback كان على طريقة التنفيذ لا على الموديل. مثال: نسخ فكرة الـ postal code الأمريكي مع خريطة Google Maps ليحدد كل شخص مكانه، لكن لا postal code في مصر والناس قبل Uber وطلبات لم تكن تعرف تحدد مكانها على خريطة. انتهى بهم الأمر أن شالوا نص الـ features التي أطلقوا بها.

سنة كاملة بلا pricing كانت غلطة ▶ 10:02

قضوا السنة الأولى لا يأخذون من أحد شيئًا، بحجة أن يثبتوا الفكرة أولًا. يقول أمير: اكتشفت بعدها أن المفروض أطلع بالـ pricing من أول يوم. ولأنهم marketplace يحتاج الطرفين معًا (البيضة الأول ولا الفرخة؟) والتمويل صعب، فتحو software house جانبيًا يعمل برامج لها علاقة بالتوظيف ليصمدوا. أول عميل دفع كان محمد نوّير، وكانت عنده وقتها startup اسمها «زبون»، ولم يعرف أنه أول عميل إلا بعدها فأحس أنهم «ضحكوا عليه». ولم يكن هناك online payment، فذهب أحد أفراد الفريق يحصل أول فاتورة بنفسه.

ادفع الناحيتين حتى تدور العجلة ▶ 12:18

في marketplace عرض وطلب، فظلوا يدفعون الناحيتين. في بداية Facebook كان الوصول organic ما زال يعمل؛ وحين نشرت شركة كبيرة (يرجح أمير أنها فودافون) وظائف عندهم، أعادوا نشرها مع صورة الشركة فانتشرت viral. **الوظائف تجلب باحثين، والباحثون يجلبون شركات أكثر**، حتى وصلوا للcritical mass. هنا يشرح أمير مفهوم liquidity: أن يجد من ينشر إعلانًا متقدمين كفاية، ويجد الباحث وظائف مناسبة، ويعطيه حسين اسمه الدقيق marketplace liquidity. ومنذ اليوم الأول بنى أمير matching بسيطًا rule based يرشح الوظائف ويرتب المتقدمين حسب relevance، وبدأ revenue يكبر من ٢٠١٣.

SEO، وعلامة product market fit ▶ 15:50

SEO عند أمير من أكثر ما يتجاهله أغلب founders والproduct managers، مع أن أول ما يفعله الباحث عن عمل أن يبحث على Google. اشتغلوا من البداية على صفحات dynamic تتغير عناوينها والheaders فيها تلقائيًا، وهو ما سمي بعدها programmatic SEO. أما product market fit فعرفه حين صارت الشركات تدخل وحدها، **تنشر الوظيفة وتشتري البحث في CVs وتدفع automatically**. ولأنهم ليسوا software خالصًا، كان لا بد أن يكون الinterface جيدًا وقاعدة البيانات جيدة في الوقت نفسه.

account manager الصباح وproduct manager بالليل ▶ 17:38

حتى ٢٠١٣ كان أمير يعمل الaccount management والsales بنفسه، يكلم الشركات المسجلة ويقدم نفسه «أنا أمير الaccount manager». يرى أن من يبني منتجًا جيدًا يحتاج أن يفهم العميل والmarketing وعنده حس design، وهو مهتم بالdesign منذ صغره حتى إن رسالة الماجستير كانت في الخط العربي. ميزته أنه يسمع الfeedback بنفسه: **حين يصل الfeedback للproduct manager عن طريق شخص آخر يكون diluted وأضعف بكثير**. لاحقًا صار فريقه يجلس بجوار العملاء، فارتفع مستوى الfeedback أكثر.

حلم الFIFA الذي لم ينجح ▶ 20:10

تجارب كثيرة فشلت، لكن أغلب الفشل كان بسبب طريقة التنفيذ لا الفكرة. كان أمير مدمن FIFA منذ نسخة ٩٤، وحلم أن يصير profile كل شخص مثل كارت اللاعب: كل مهارة تقنية وsoft skill برقم. اصطدموا بأن القياس يحتاج assessments، لأن التقييم الذاتي سيجعل الكل يضع لنفسه ٩٩، ولم تخرج الassessments بشكل scalable. والvisualization نفسه بالbars التي تمتلئ لم يفهمه كثيرون وسألوا: فين الCV؟ **كان يفرح بشكل الvisual، والناس تقول «إيه ده؟»**.

التسعير: لماذا يدفع multinational مثل الstartup؟ ▶ 22:22

الموديل السائد في مواقع الوظائف أن تدفع على الإعلان، سواء عيّنت شخصًا أو مئة. شركة صغيرة أو كبيرة. رأى أمير أن هذا غير منطقي، فجمعوا بين الtiered pricing الذي كان SaaS قد بدأ ينشره وبين الusage based، ليصلح السعر للشركات الصغيرة والكبيرة معًا. وقبلها جربوا الcredits، وظلوا شهورًا يجربون موديلات كثيرة حتى استقروا على الموديل الذي ما زال يعمل حتى اليوم.

من email «موقعكم زبالة» إلى أول product manager 24:05 ▶

سمع أمير مصطلح product management لأول مرة تقريبًا في ٢٠١٢ أو ٢٠١٣، واكتشف أنه ما كانوا يفعلونه أصلًا. أول من عيّنه في هذا الدور أرسل لهم email ينتقد الـ interface بالتفصيل؛ فدعاه أمير للمكتب، وأعجبه الـ **attention to detail** في شخص لم يعجبه ما صنعه. إنه المجدوب، بدأ معهم مصممًا حديث التخرج، ثم صار UI designer، ثم يجلس مع العملاء ويأخذ الـ feedback، حتى سَمَّوه UX أو product manager، وصار من قادة الـ product، ومن محطاته Instabug. وقبل ذلك، في ٢٠١٠، حضر أمير جلسة عن الـ agile مع أحمد صدقي، أحد أبرز أسماء الـ agile، وتعلم منها أن الـ **change is normal**، وأن **تقدر تعمل iterate** وتغير.

التوظيف: juniors موهوبون وtask مفتوحة 27:32 ▶

بلا تمويل ولا موارد، كانوا يعينون juniors موهوبين. الاختبار task مفتوحة جدًا: «ادخل على الموقع، شوف حاجة مش عاجباك، وقولي هتعملها أحسن إزاي». المجدوب أرسل نقده بلا task أصلًا، وهذا عند أمير هو الـ proactive المثالي. وإسلام أمين جاءهم intern وهو ما زال في الجامعة وعمل task الـ visualization الـ profile، واليوم يعمل في الـ product بطلبات. القاسم المشترك: generalists يفهمون التقنية والـ business وعندهم design وdata، ومتحمسون للمشكلة، وself learners. وبينهم challenge مستمر في كل تفصيلة.

سمعة المراجع المُتعب 30:12 ▶

سمعة أمير المتعبة في الـ review يؤكدها هو نفسه، وقد جاءت من ثلاثة مصادر: مساعدته في تصحيح أوراق الامتحانات أثناء الماجستير، والخط العربي حيث كان يجلس بجوار الخطاطين ليتعلم أن زاوية القلم تتغير وأنت تلف الحرف، وسنة اشتغلها technical writer لشركة software أمريكية حين ترك الجامعة لأن راتبها لا يكفي ليتزوج، فتعلم الدقة في الفاصلة والمسافة والـ format. يعترف: «كنت سخيّف ساعتها في الـ details»، وهو أهدأ اليوم لكنه ما زال يريد كل شيء perfect. والنتيجة؟ صاروا في فترة «مدرسة» خرج منها قادة في شركات كثيرة.

رأي مقابل رأي؟ هات data 33:15 ▶

لاحظ أمير أن أحسن الـ product managers عندهم كانت لهم تجربة startup قبلها: المجدوب تركهم وأسس startup ثم عاد، وإسلام أمين كان founder ثم عاد، ومن أحسن الـ product managers في العالم ناس كانوا ex CEOs. أما الخلاف فقاعدته واضحة: لو صار النقاش رأيًا مقابل رأي فرأيه هو الذي يمشي، ومن يريد إقناع شخص أكثر seniority عليه أن يأتي بـ data أو proof أو عميل يقول ذلك. «الزرار ده أحمر ولا أخضر؟ روح اعمل A/B test».

CEO والـ product: سلاح ذو حدين 34:34 ▶

يرى أمير أن أغلب أنجح الشركات في العالم تجد الـ CEO فيها عادةً **very involved** في الـ product، وهذا طبيعي في شركة tech وproduct. التحدي حين تكبر الشركة: هل تظل قريبًا أم تترك غيرك؟ تعلّمها بالطريقة الصعبة: مع الـ finance والـ marketing والـ board لم يعد يلحق بالـ product، فأصابه burnout لأن دوره ابتعد عن الشيء الذي يحبه. حين عاد صار يختار ما يشتغل عليه ويعمل delegate للباقي، ويركز على الـ product والـ strategic partnerships بينما يمسك زميل له الـ operations. ويضرب حسين مثلاً بـ Superhuman: جاء الـ CEO بـ president للتشغيل اليومي فصار يقضي نحو ٦٠ إلى ٧٠% من وقته في الـ product بعد أن كانت نسبة ضئيلة.

شغل كل واحد على ما يشغفه، حتى نفسك ▶ 38:00

مبدأ قديم في إدارته: حين يأتي شيء جديد لا يكلف أي product manager والسلام، بل يبحث عن interest فيه، لأن productivity تكون في مستوى آخر حين يشتغل الإنسان على ما هو متحمس له. وطبقه على نفسه: حين ترك الشركة وذهب للـ venture capital كان الشغل أريح وماديًا أفضل بكثير، لكنه لم يكن fulfilling. ويضيف أن ما كان يفعله مضطرًا وغير مرتاح، سيفعله غيره غالبًا أفضل منه.

SEO الذي أنقذ الشركة بعد كورونا ▶ 40:10

أول growth hacks التي لم يتوقعوا نجاحها الـ SEO: جزء كبير من الـ traffic يأتي organic حتى اليوم. بعد كورونا توقفت الشركات عن التعيين ولم تكن عندهم ميزانية marketing، «ولولا الـ SEO كان ممكن الشركة ما تكملش». الـ SEO يحتاج investment ووقتًا حتى يظهر أثره، لكنه يتراكم: صفحات الوظائف تظهر أيضًا في كروت Google المبنية على الـ schema. والجديد أن الناس صاروا يأتون organic من خلال Gemini و ChatGPT. وهو ما يُسمى AI optimization: أن تظهر في إجابات الـ AI، وله tactics خاصة.

نانسي فريد: persona تفتح الـ emails ▶ 41:28

كانوا يرسلون للمستخدمين وظائف مرشحة لهم، لكن الـ email باسم الـ brand وبه صور وكلمات مثل «free» يلتقطه Gmail كـ promotion أو spam. فشالوا كل ذلك: لا HTML ولا صور ولا كلمات ترويجية، وemail شخصي جدًا يأتي من persona اسمها «نانسي فريد»، بـ subject ومحتوى personalized. يقول أمير إن نسب الفتح والنقر صارت عالية جدًا لسنتين. وصارت نانسي «celebrity»: ما زال ناس يظنونها حقيقية. وجاءتها job offers وعروض زواج. واليوم تفعل منصات محلية ودولية كثيرة الشيء نفسه.

الـ AI: بلا hype وبلا copy paste ▶ 44:10

الـ matching عندهم من أول يوم كان rules بسيطة تعطي نتائج كبيرة، لأن الأداة لا تحتاج أن تكون AI معقدًا لتؤدي الغرض. ومع موجة الـ GenAI انتظروا قليلًا، لأن التطورات سريعة وما تبنيه اليوم قد يصبح obsolete غدًا، ثم بدأوا هذه السنة يضيفون use cases بشكل أعمق وعندهم فريق عليها. ظهرت شركات AI مستقلة للتوظيف تصنع أشياء جميلة، لكن ليس عندها الـ users: أما هم فـ marketplace. وفي الـ interviews صارت الـ tasks تصل perfect، ثم يُسأل المرشح لماذا فعل كذا فلا يتذكر: «دي الطريقة الغلط: إن حد يستخدم الـ AI إنه يبطل يفكر ويعمل copy paste». الأشرط يدخلون الـ AI في كل الـ process من الـ research والـ ideation إلى تعريف المشكلة، ويستخدمون vibe coding ليعملوا iterate على الـ MVPs.

كم مهندس لكل product manager ؟ ▶ 47:11

يلاحظ حسين أن نسبة الـ product managers إلى المهندسين تغيرت جدًا: من ١ إلى ٢ في بعض الشركات، وا إلى ١، وأخرى بدأت تنعكس، وأنه في Koinz بدأ يدرّب مهندسين عندهم product sense ليصيروا product engineers، ويعلم الـ product managers الـ vibe coding. يرى أمير ذلك منطقيًا: كلما أنجز الـ product manager شغلًا أكثر بنفسه، صار الـ iterate أسرع. وأغلب أحسن الـ product managers عندهم جاؤوا أصلًا من خلفية هندسية. وأرسلوا موظفين من الـ HR والـ marketing ووظائف مختلفة إلى AI camps تنظمها Meska AI. فعادوا بـ use cases و productivity أعلى بمراحل. ويحكي حسين تجربة مشابهة: حين درّبوا الشركة كلها على أداة automation، جاءت أغلب الـ automations من فرق ليست product ولا engineering.

ما كان يأخذ شهوياً صار يأخذ أسبوعاً ▶ 50:41

سنة ٢٠١٤ كانوا من أوائل الشركات المصرية في برنامج accelerator دولي، 500 Startups في سان فرانسيسكو، وقضوا شهوياً يتعلمون الـ research والاستماع للعملاء وبناء الـ MVPs والـ pitching. مؤخراً ذهب حكماً في demo day لبرنامج AI قصير، فوجد ناساً من خلفيات غير تقنية يعرضون pitch كاملاً بـ screenshots الـ MVP أفضل مما كانوا يصنعونه زمان في شهر، لأفكار عمرها أسبوع. الخلاصة عنده: الأدوات صارت في كل مكان، والقيمة انتقلت إلى حس المنتج والـ domain expertise.

الحكومة كـ product: الـ feature الناقصة ▶ 52:53

حين بدأ في ٢٠٠٩ لم يكن هناك ecosystem، ثم رأى في سان فرانسيسكو وStanford وMIT كيف يقوم الـ ecosystem حول الجامعة. وفي فترة كورونا والـ burnout دخل مجلس إدارة ITIDA التابعة لوزارة الاتصالات ممثلاً للـ startups، فكانت أول مرة يحتك فيها بالحكومة بعمق. نبه إلى أن الدول المحيطة تجتذب الـ founders: «كان في زمان talent brain drain، بقي في startup drain». ثم جمعت المجموعة الوزارية لريادة الأعمال جهات حكومية كثيرة كانت تعمل بلا تنسيق، مع ناس من القطاع الخاص. أعلى أثر في رأيه: أن يُزرع أشخاص بـ entrepreneurial mindset في كل جهة حكومية وكل جامعة، كما تستعين الجامعات في الخارج بـ founders حقيقيين لتدريس الـ entrepreneurship، وأن تشتغل الدولة مع الـ startups في التعليم والصحة لا أن تعاملها كشركات صغيرة تُدعم.

فرض الكفاية: لماذا يحمل همّ الـ ecosystem ▶ 59:25

حين بدأ لم يجد support ولا mentors، وفي الخارج حتى الـ founders الذين فشلوا يُحتفى بهم، وأغلب الـ partners في Y Combinator أصحاب startups لم تنجح؛ أما هنا فكثير من الـ founders الذين لم تنجح شركاتهم يسافرون ليعملوا product managers في Google وFacebook، فتضيع المعرفة. ومع حملات المقاطعة بعد أحداث غزة: عرفنا نقاط الـ الأكل والشرب والهدوم، لكن هل عرفنا نقاط التكنولوجيا؟ لا توجد بدائل كافية، والبدايل ستأتي من هذه الشركات التي تحتاج «تربة خصبة». ومن هنا يستحضر مبدأ فرض الكفاية بمعنى أوسع مما يظنه أغلب الناس: ليس فقط أن تقول لمن عطس «يرحمك الله»، بل أن يحتاج المجتمع طبيباً أو مهندساً أو شارعاً، فإذا لم يتقدم أحد صار المجتمع كله في مشكلة. ولأنه مرّ بتجربة رأى فيها ما رأى، وسمحت ظروفه أن يخرج من الـ day to day. يرى أن عليه هو أن يتقدم ويوصل صوته.

اربط شغلك بمعنى ▶ 1:02:24

يلاحظ أمير أن أغلب الناس في الـ professional setting يفصلون الوظيفة والراتب عن الحياة والدين. أما هو فيسأل: إنت عايش ليه أصلاً؟ كما يحاول الـ product manager أن يحدد الـ problem الذي يحله، لا بد أن يربط كل واحد شغله بشيء له معنى. لأنك في النهاية لن تُحاسب على عدد الـ users ولا الـ revenue.

كنت أدعو أن أصبح موظفاً ▶ 1:04:00

في فترة كان أمير يدعو ربنا أن يصير موظفاً، من كثرة الـ stress والمسؤولية عن ناس كثيرين. كثيرون يتمنون أن يكونوا CEO، لكن ليفل الـ stress والمسؤولية بيبقى فظيع». كان متضيقاً جداً وهو يترك الشركة بسبب الـ burnout، ثم اكتشف أن تلك الفترة كانت كأجازة مدفوعة هداً فيها ليعرف كيف يرجع. واعترف أنه مؤخراً يقضي وقتاً طويلاً على الـ social media، جزء منه بسبب أحداث غزة، ويحاول أن يقلله.

المنتج الذي يستحق عند أمير وصف «برودكت ممتاز» هو inDrive. أعجبتته فكرة أن الناس يقدمون أسعارًا مختلفة للمشوار. وفي الحوار تظهر ميزتان: الـ **last mover advantage**. إذ صرفت Uber و Careem على تعليم السوق ثم دخلت inDrive بما يريده الناس؛ والـ dynamic pricing: بدل أن تحدد الشركة السعر ويراجعه فريق كل فترة، **تترك السعر للعرض والطلب كليًا**. وبلغت حسين إلى أن الكباتن أصلًا يفتحون التطبيقات الأخرى ويقارنون الأسعار للمشوار نفسه.

الكتب والبرنامج والأستاذ الذي غيّرهُ ▶ 1:06:41

رُشِّح كتابين: «Founders at Work» الذي قرأه قبل أن يبدأ الشركة وألهمه بقصص الـ founders وتفاصيل منتجاتهم، و«The Lean Startup» الذي شكّل طريقة تفكيره في التجريب والـ feedback (ولم يتذكر الثالث). ومما شاهده مؤخرًا برنامج «دولة التلاوة»: فكرة creative تستخدم setup برامج المسابقات المعتادة مع القرآن والتلاوة. أما أكثر ما أثر فيه فأشخاص لا نصائح: د. شريف عبد العظيم، الذي عاد من دكتوراه في كندا ليدرس الأخلاقيات لطلبة الهندسة بـ **case studies** ونقاش لا بقائمة صح وغلط، وخرجت من هذا الكورس جمعية رسالة. منه تعلّم أن يفكر: ماذا أقدر أن أعمل للمجتمع، لا لنجحي وحدي؟

قواعد أمير شريف في بناء فريق product

١. اختبر بـ task مفتوحة لا بأسئلة

«ادخل على الموقع، شوف حاجة مش عاجباك، وقولي هتعملها أحسن إزاي». ومن يرسل نقده من غير أن يُطلب منه هو الـ **proactive** المثالي.

٢. هات generalists متحمسين للمشكلة

شخص يفهم التقنية والـ business وعنده data و design، ومتحمس للمشكلة التي تحلها، ثم اترك له مساحة يطلع بأفكار جديدة.

٣. ابحث عن self learners ولو كانوا juniors

بلا تمويل عتينا juniors موهوبين يتعلمون وحدهم: الـ **continuous feedback** والـ **challenge** في كل تفصيلة هما ما يطوّرهم.

٤. لا رأي مقابل رأي: هات data

من يريد أن يقنع شخصًا أكثر seniority يأتي بـ data أو proof أو عميل؛ وإن كان الخلاف على لون زرار فالـ **A/B test** يحسمه.

٥. وزّع الشغل حسب الشغف

لا تكلف أي product manager بأي شيء جديد؛ ابحث عن عنده الـ **interest** فيه. فالـ **productivity** في مستوى آخر.

خطوات تطبقها

- ✓ أطلق بالpricing من أول يوم بدل أن تؤجله حتى «تثبت» الفكرة
- ✓ قبل أن تنسخ feature من السوق الأمريكي، اسأل هل البنية التي تقوم عليها موجودة عندك أصلاً
- ✓ اسمع feedback من العميل بنفسك، أو اجعل فريق product يجلس بجوار العملاء
- ✓ استثمر في الSEO مبكراً وباستمرار، وابدأ تفكر في الظهور داخل إجابات الAI
- ✓ لو الemails بتروح promotions، جرب email شخصي بلا HTML ولا صور ولا كلمات ترويجية
- ✓ في التوظيف، اسأل المرشح لماذا اتخذ كل قرار في الtask، لا عن شكلها النهائي فقط
- ✓ لو انت CEO founder، اختار ما تحب أن تشتغل عليه واعمل delegate للباقي قبل أن يصيبك burnout

اقتباسات تستحق الحفظ

«الfeedback لما يوصل للproduct manager عن طريق حد ثاني بيبقى diluted، أضعف بكثير جداً.»

— أمير شريف

«رفاهية إن الواحد يبقى CEO founder: إنك تقدر تختار إنك عايز تشتغل إيه، وبتعمل delegate لإيه للآخرين.»

— أمير شريف

«شغل الventure capital كان أريح بكثير ومادياً أحسن بكثير، بس ما كانش fulfilling بالنسبة لي.»

— أمير شريف

«الطريقة الغلط إن حد يستخدم الAI إنه يبطل يفكر ويعمل copy paste.»

— أمير شريف

«التولز بقت في كل حته؛ الفكرة بقت في الdomain expertise.»

— أمير شريف

«كان في زمان talent brain drain، بقى في startup drain.»

— أمير شريف

«لو Uber كانوا مشيوا زي ما الكتاب بيقول، ما كانواش هيقوا Uber النهارده.»

— أمير شريف

«ناس كتير في الحكومة بالنسبة لهم startups شركات صغيرة بندعمها، معلش، هو أكبر شركات في العالم النهارده مين؟

ما دول كانوا startups.»

— أمير شريف

«عرفنا نقاطع الأكل والشرب والهدوم، بس هل عرفنا نقاطع التكنولوجيا؟»

— أمير شريف

«إحنا حالياً محتلين online: كل data بتاعتنا هي كلها في أمريكا.»

— أمير شريف

«يوم القيامة مش هتتاسب على KPI بتاعتك، جبت كام user وجبت كام revenue.»

— أمير شريف

«في فترة وأنا CEO كنت بدعي ربنا إني أبقي موظف.»

— أمير شريف

مذكور في الحلقة

وُظف وفرصنا · BasharSoft · منصتا التوظيف اللتان أسسهما أمير شريف؛ بدأ العمل على الشركة في ٢٠٠٩ وأُطلق أول موقع في يناير ٢٠١١

Startups 500 · accelerator في سان فرانسيسكو الذي التحقت به وُظف سنة ٢٠١٤

كتاب «Founders at Work» · لجيسيكا ليفينجستون، قصص founders الأوائل: أول ما ألهم أمير

كتاب «The Lean Startup» · لإريك ريس، عن التجريب والfeedback وبناء MVP

Marketplace liquidity · أن يجد كل طرف في marketplace ما يكفيه من الطرف الآخر؛ مؤشرها search to fulfillment rate

Programmatic SEO · توليد صفحات وعناوين dynamic بالآلاف لتظهر في نتائج البحث

Superhuman · مثال حسين: جاء الـ CEO بـ president للتشغيل ليقضي أغلب وقته في الـ product

inDrive · اختيار أمير لـ «برودكت ممتاز»: الـ last mover advantage والسعر الذي يحدده العرض والطلب

Meska AI · مجتمع وبرامج AI أرسل إليها أمير موظفين من وظائف مختلفة

ITIDA والمجموعة الوزارية لريادة الأعمال · بوابتنا أمير للعمل مع الحكومة على دعم startups

د. شريف عبد العظيم · أستاذ أخلاقيات الهندسة الذي خرجت من كورسه جمعية رسالة

برنامج «دولة التلاوة» · مسابقة تلاوة بشكل برامج المواهب، أعجبت أمير كفكرة creative

موجز

النسخة الكاملة والتفاعلية — بالصوت والروابط

mujaz.co/momtaz-1-amir-sherif

