

الفصل الأول

أهمية ريادة الأعمال في عالمنا المعاصر



الفصل الأول

أهمية ريادة الأعمال في عالمنا المعاصر

مقدمة :

تلعب المنظمات الريادية دوراً بارزاً في الحياة الاقتصادية في العالم العربي، خاصة مع وجود ما نشهده اليوم من تطورات تكنولوجية وعلمية ضخمة، فرضت التغيير على أوجه الحياة المختلفة، وريادة الأعمال ليست أمراً يسيراً يستطيع الجميع الوصول إليه، حيث أن معظم الشركات الغير منظمة جيداً والتي لا تسعى لتطوير نفسها بشكل مستمر، قد تتعرض للمخاطر وغالباً ما تذوق مرارة الفشل في نهاية الطريق، وتختلف أنشطة ريادة الأعمال باختلاف نوع النشاط الذي تتجه إليه المنظمة الرائدة كما تسعى العديد من مشاريع الأعمال الجديدة أو ما تسمى بالمشاريع الرائدة للحصول على التمويل المناسب من مؤسسات رأس المال المخاطر والتي تهدف إلى التغلب على عدم كفاية العرض من رؤوس الأموال بشروط ملائمة وإلى توفير التمويل للمشروعات الجديدة أو عالية المخاطر والتي تتوافر لديها إمكانيات نمو وعائد مرتفع، أو من المستثمرين المشاركين وذلك بهدف زيادة رأس المال أو لبدأ مشروع جديد، وتتلخص ريادة الأعمال في أنها " عملية تمييز الفرص والاستعداد لاستغلالها وتقبل المخاطرة وإدارتها وتنظيم وتنسيق الموارد لخلق الميزة التنافسية وتحقيق النجاح"، ومما لا شك فيه أن لكل مشروع أهدافاً محددة لا بد من تحقيقها، وهنا يعتبر التقويم أداة قيمة لبيان مدى فاعلية العمل إزاء تحقيق الأهداف المخطط لها سابقاً حتى لا يستمر صاحب المشروع في استخدام موارد مفيدة ومكلفه لعمل غير مفيد وغير مربح وفي النهاية تتراكم المشاكل التي تؤدي إلى فشل المشروع .

تعريف ريادة الأعمال:

إن كلمة Entrepreneurship والتي يقصد بها ريادة الأعمال هي في الأصل كلمة فرنسية تعنى الشخص الذي يباشر أو يشرع في إنشاء عمل تجارى، وكان الاقتصادي ورجل الأعمال الفرنسي الشهير (جين بايستييه) صاحب القانون الاقتصادي المسمى قانون ساي هو أول من استخدم هذا المصطلح عام (1800) بالمعنى نفسه، وقد ظهر مفهوم ريادة الأعمال في الكتابات الاقتصادية منذ كتابات الاقتصادي الايرلندي ريتشارد كانتيلون (1734-1680). ويرجع تعريف رائد الأعمال إلى العالم الاقتصادي شومبيتر (1883-1950) إذ عرف الريادي بأنه هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى عمل ناجح ومبتكر وبالتالي فوجود قوى الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة تنشئ منتجات ونماذج عمل جديدة ذلك أن مهمة الريادي الأساسية هي قيادة التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

وهناك العديد من تعريفات مصطلح ريادة الأعمال نذكر منها ما يلي:

- تعريف بورش (Burch) 1986: ريادة الأعمال هي مجموعة الأنشطة التي تقوم على الاهتمام وتوفير الفرص وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء المنشآت الجديدة.
- تعريف دولينك (Dolling) 1995: ريادة الأعمال هي عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد.
- تعريف بارو (Barrow) 1998: الريادة هي عملية الانتفاع بأكبر قدر من المهارات المتاحة من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري وتكون المحصلة لهذا الجهد إما زيادة في الدخل أو استقلالية أعلى بالإضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي المبذول.
- تعريف الحسيني 2006: الريادة هي عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين، أو السبق في قطاع معين في ميدان العمل، والريادي هو الذي يبتكر شيئاً "جديداً" بشكل علمي وشمولي ويسعى لتنفيذه.

- تعريف الشيميري 2009: عملية إنشاء عمل جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة الغير مضمونة.

ونظرا لوجود عنصر المخاطرة في ريادة الأعمال والذي تؤكدته التعريفات السابقة فإنه يتضح لنا أن نتائج العمل الريادي في أغلب الأحيان تكون غير متوقعة أو بمعنى آخر فإن النجاح يكون غير مؤكد، حيث أن الريادة تعني ابتكار شيء جديد لم يظهر من قبل وليس له سوق محدد يعرفه الجميع مسبقاً، وعلى سبيل المثال فإنه قبل ظهور الإنترنت لم يكن أحد ليعرف مدى نجاح سوق الأعمال المرتبطة بالإنترنت مثل جوجل ويوتيوب وياهو... الخ، أما بعد ظهور الإنترنت فقد بدأ البعض يرى فرص وأسواق لهذه التكنولوجيا، ولهذا فغالبا ما يكون السؤال الأهم لدى كل من يبدأ مشروعه هو "هل يوجد أسواق تتناسب مع فكري المبتكرة أم لا؟".

وعلى ضوء ما سبق فإن عناصر ثقافة ريادة الأعمال تتلخص فيما يلي:

- 1- معرفة الفرص العملية والكافية لإقامة المشروع.
- 2- إنشاء أو التوسع في المنظمات الاقتصادية الموجهة بالربح على ضوء الوقت والجهد والمال.
- 3- المزج بين العناصر الابتكارية والإبداعية وتحمل المخاطر والعمل الدؤوب.
- 4- الاستخدام الأمثل لجميع الموارد المتاحة.

عوامل تنمية مفهوم العمل الريادي:

أولاً: الثقافة والقيم الاجتماعية

وهي من أهم العوامل التي تساعد على تنمية الخصائص والمهارات الإبداعية. حيث أن هناك بيئات اجتماعية تشجع وتدفع الأفراد إلى ثقافة العمل الحر وبالتالي فهي تحقق الاستقلالية الاقتصادية ومن ثم بناء اقتصاد قوي.

ثانياً: إمكانيات بيئة الاستثمار:

تمثل بيئة الاستثمار الإطار التشريعي والمؤسسي والمناخ الاقتصادي والاجتماعي المحيط بمجال عمل المنشآت الصغيرة، ويمكن أن تتحقق بيئة استثمار ملائمة من خلال العديد من العوامل والتي منها:

- 1- **التعليم والتدريب:** إن عملي وتدريب الراغبين في القيام بعمل مشروع جديد، يساعد الأفراد في تنمية السمات والمهارات العامة لديهم، ولا يقصد بالتعليم هنا التعليم الرسمي بل يتخطاه ليشمل حاضنة التدريب المهني أيضاً.
- 2- **مؤسسات ومنظمات القطاع العام المحلية:** تلعب المؤسسات العامة والخاصة والمنظمات غير الهادفة للربح، وشبكات المنشآت الصغيرة ومنظمات الأعمال ومجلس الغرف التجارية دوراً هاماً في تنمية نشاط العمل الحر (العمل الريادي) في المجتمع، وقد يتضمن ذلك توفير التعليم، والتدريب، والحاضنات، كما أنه يمكن أن تشمل تسهيل خلق الفرق والدعم لملاك المنشآت الصغيرة في المجتمع.
- 3- **النظام والقانون:** إن المنشأة الصغيرة في حاجة ماسة وخاصة في بداية نشأتها إلى الدعم لتحقيق النجاح والاستمرارية. ومن بين العوامل الهامة في هذا المضمار: سن القوانين والأنظمة الداعمة والمشجعة مثل الإعفاء الضريبي والإعامات المادية والعينية....
- 4- **البيئة التحتية ونظام المعلومات:** إن من أهم المعوقات التي تواجه المبادرون افتقاد البنية التحتية التي تساعد على ممارسة العمل الحر، هذه الخدمات ستحول دول مساعدة المبادرين للتطور والمنافسة بفعالية في السوق المحلي والدولي. كما أن معوقات العمل الحر والتي تواجه المنشآت الصغيرة على وجه الخصوص هو افتقاد المعلومات عن السوق المحلي والدولي، خاصة وأن هذه المنشآت تمتلك مصادر محدودة. لذا يقترح أن تساهم بعض المؤسسات مثل الغرفة التجارية في دعم المنشآت الصغير في هذا الجانب.

ثالثاً: اكتشاف الفرص:

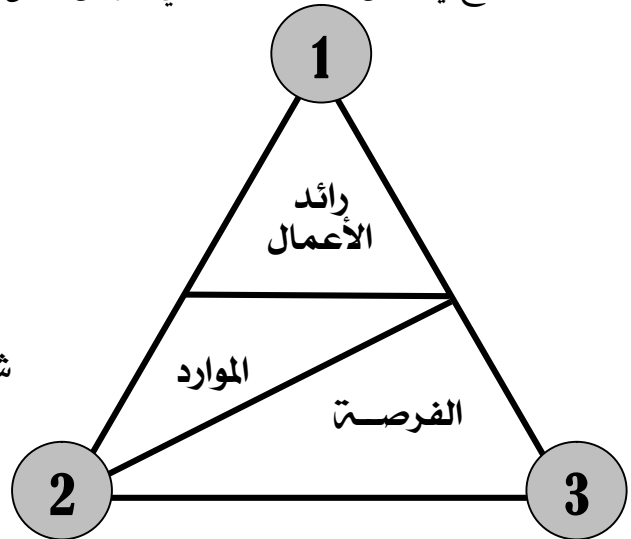
بالرغم من أهمية العوامل الخارجية في دعم وتشجيع مفهوم العمل الحر في المجتمع إلا أن نجاح ذلك يعتمد على مفهوم خلق الفرصة والذي يشمل: (رائد الأعمال أو

الشخص المالك للمشروع، والموارد، والفرص)، حيث أن هذه العوامل مجتمعة تمثل مثلث العمل الحر.

1- رائد الأعمال: لقد ظهر جلياً في العقدين الماضيين ازدياد نسبة المشاريع الصغيرة وذلك بالمقارنة بالمشاريع الكبيرة على مستوى العالم، وأصبح هناك رغبة أكبر لدى الكثير من الناس في التوجه نحو تأسيس مشاريعهم الخاصة حيث شهدت هذه الفترة انتشاراً ملحوظاً لمفهوم المبادرة أو ما يسمى بثقافة العمل الحر.

2- الموارد: إن توفير الموارد اللازمة كرأس المال المنشأة الصغيرة تعتبر من العوامل الهامة للنجاح. ويؤكد ذلك أن من أهم أسباب فشل هذه المنشآت افتقادها لرأس المال اللازم للمنشأة والتطور والنمو. حيث أنه يمكن أن يكون للعديد من مؤسسات المجتمع دور في توفير مصادر التمويل لصغر المستثمرين.

3- الفرصة: تتمثل الفرصة في الشيء الذي يرى فيه الفرد احتمالاً كبيراً لتحقيق النجاح ومن ثم يوجه موارده لاستغلال هذه الفرص. وهنا نشير إلى أنه ليس كل شخص يستطيع أن يكون مبادراً وناجحاً ولديه أفكار مميزة، فالمبادر هو الشخص الذي يمتلك القدرة على إدراك احتياجات العملاء ويسعى لتوفيرها. ولكن هنا ينبغي التأكيد على أن ظروف المجتمع والعوامل فيه قد تحول دون استغلال هذه الفرص بنجاح في بعض الأحيان، وفيما يلي نعرض شكل توضيحي لمثلث العمل الحر.



شكل رقم (1-1): مثلث العمل الحر

خصائص المنظمات الريادية:

بالعودة إلى مفاهيم السلوك الريادي التي جاء بها علماء الإدارة والباحثون، فإن هناك مجموعة من الخصائص التي عُدَّت على أنها مظاهر السلوك الريادي في منظمات الأعمال، ومنها:

1- الإبداع (Innovation):

يعد الإبداع الصفة المميزة للريادي والمنظمات الريادية. إذ تؤكد البحوث والدراسات على الدور الإبداعي للأفراد والمنظمات والذي يجعلها توصف بأنها منظمات ريادية. فالإبداع يعني فعل الأشياء الجديدة من خلال إعادة ربط وتوحيد أجزاء سبق تكوينها، ومن خلال الإبداع نستطيع التفرقة بين الإدارة والريادة، فالريادة تستلزم الإبداع وإجراء تغييرات في أعمال اليوم للعمل بها في الغد فضلاً عن الاستفادة منها مستقبلاً. ويعرف الإبداع بوصفه الوسيلة التي من خلالها قد يستغل الرياديون التغيير من أجل خلق خدمة أو فرص أعمال جديدة. فهو يعتبر "العلامة التجارية" التي تمتلكها المنظمات الريادية على وجه الخصوص. وبحسب اتفاق أغلب الباحثين في الأدب الريادي، يعد الإبداع قلب الريادة، ولهذا تحرص المنظمات والأفراد الرياديون على إيجاد الطرق الإبداعية واستخدامها لتعزيز القوة التنافسية لأعمالهم ومن أجل تلبية كُلاً من الهدف الاستراتيجي للأعمال والمتطلبات البيئية لتلك المنظمات.

2- المبادرة (Proactiveness):

وهي القدرة على اتخاذ المبادرة متى تطلب الموقف ذلك. لذلك، فالمبادرة ليست في الدفاع فحسب، وإنما في الهجوم، ومن الناحية الفعلية، مبادرة المنظمات الريادية هي كفاءتها في التقييم والمعالجة عبر التحليل والتنبؤ بكافة مصادر الخطر التي تهدد بقائها، إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية وإيجاد طرق للحلول اللازمة لهذه المخاطر قبل حدوثها، وتساعد المبادرة في منح المنظمة القدرة على تقديم عروض جديدة للأسواق تتفوق من خلالها على المنافسين كما يمكن أن تظهر مبادرات الأفراد نتيجة لحافز معين (تلبية حاجة غريزية) أو

أن يكون الحافز خارجي بتأثير الثقافة التنظيمية الريادية. ودائماً ما تؤكد نظريات حوافز العاملين على المصلحة الاقتصادية الخاصة للمنظمة بوصفها تمثل الحافز الأساسي للعاملين وتقوية شعورهم بالانتماء التنظيمي، إن المنظمات الريادية تحفز وتطور إمكانياتها الريادية على جميع المستويات من خلال خلق وتعزيز الشعور بالملكية لدى الأفراد، وتقوية إحساسهم بالحرية والسيطرة، ومنحهم قدراً من التسامح في حالات عدم التيقن، وتنمية النزعة نحو تحمل المسؤولية والبحث عن تفاصيل الأشياء، وبناء الالتزام لديهم بمرور الوقت، وحثهم على التعلم وتجنب الأنظمة الصارمة، وتشجيع التفكير الاستراتيجي على حساب التخطيطي الرسمي، فضلاً عن تعميق حالات التواصل بين الأفراد كأساس لبناء الثقة لديهم.

3- المخاطرة (Risk Taking):

تتحمل المنظمات الريادية المخاطرة لأنها تسعى إلى استغلال الفرص، وغالباً ما يصاحب ذلك نشاطات إبداعية وخلاقة. إذ دائماً ما تتدخل تلك المنظمات في مواجهات مع بيئة الأعمال، وهي تحديات تكون مرتفعة في حالات عدم التأكد، فضلاً عن ظهور احتمالية للخسائر الاجتماعية والمالية المحتملة أثناء إدارة أعمالها. والرياديون هم سالكي طريق المخاطرة لان روح المخاطرة هذه هي التي تشجع الريادي على صرف اهتمامه ونشاطاته نحو اكتشاف مواطن إدراك الأرباح، فقدره الرياديين على التعامل مع مخاطر الأعمال تعد إحدى المؤشرات الأساسية على نوعية الرياديين ومنظمتهم، وقد يفضل الرياديون تحمل مخاطر معتدلة في المواقف التي يمتلكون فيها درجة معينة من السيطرة والمهارة في إدراك ربح معين. كما وصف الريادي بأنه صانع القرار العقلاني الذي يتحمل المخاطرة ويتخذ الخطوات اللازمة للتقليل من حجم هذه المخاطرة إلى أدنى حد من خلال الفهم العميق لأبعادها.

4- استغلال الفرصة (Pursuing Opportunities):

في هذا الإطار يجب التفرقة بين السلوك الذي يرتبط باكتشاف الفرصة والسلوك الذي يرتبط باستغلال الفرصة. والهدف من ذلك هو الاهتمام بطبيعة وجود واستغلال

الفرص المربحة الظاهرة أو التي ستظهر في بيئة السوق الحقيقية من خلال اعتماد السلوك الريادي تجاه هذه الفرصة، فالرياديون هم أفراداً على درجة من الوعي والحذر ذوي قدرة تتجاوز النظرة الملخصة لأبعاد الفرصة وما تحتويه من تفاصيل. ويتم تحفيز الوعي الريادي من خلال إشارات حول الربح المحتمل من خلال استغلال تلك الفرصة مع مراعاة المخاطر المحتملة أيضاً. ويمكن تعريف المنظمات الريادية على أنها تلك المنظمات القادرة على تحديد واستغلال لفرص لم يتم استغلالها سابقاً، وعندما يقوم الرياديون بتطوير فكرة ما، فإن عليهم بدء عملية تقويم لمعرفة ما إذا كانت هذه الفكرة هي فرصة عمل ملائمة في الواقع أم لا. ويمكن لمنظمات الريادية خلق الثروة من خلال تحديد الفرص ومن ثم تطوير المزايا التنافسية لاستغلال هذه الفرص.

5- المعرفة الفنية لخلق القيمة:

ويعتمد هذا البعد على مدى عمق واتساع تلك المعرفة، إذ يشير بعد الاتساع إلى عدد وأنواع التقنيات المستخدمة في المنظمة ومدى استخدامها بصورة منظمة، بينما يشير بعد العمق إلى مستوى تلك التقنية ومدى اعتمادها على نموذج تخصيص الموارد فيها، ويساهم العاملان بصورة أساسية في خلق القيمة للمنظمة، والتي تساهم بدورها في خلق القدرة الإستراتيجية فيها، فامتلاك المنظمة لتلك المعرفة تعتمد على مدى تفوقها في نشاط معين من أنشطتها الخاصة لخلق القيمة، فالمنظمة يمكن أن تحدث تغييراً في بعد المعرفة الفنية لخلق القيمة من خلال تغيير نمط الموارد المخصصة فيها والتركيز على التجديد والتميز في عملياتها من خلال اعتماد أنشطة البحث والتطوير أو الإبداع والتجديد في قراراتها الاستثمارية الخاصة بتطوير تلك العمليات إضافة إلى تراكم المعرفي والموجودات المادية والموارد المالية إذ تساهم جميعها في خلق القدرة الإستراتيجية للمنظمة كونها تمكنها من تقديم منتجات أو خدمات جديدة مستجيبة للظروف البيئية المتغيرة.

6- القدرة على توليد الموارد وامتلاكها:

تعتمد القدرة الإستراتيجية للمنظمة على مدى قدرتها على توليد الموارد من خلال أنشطتها اليومية والحصول على الدعم الاستراتيجي من بيئتها الخارجية، فقدرة المنظمة

على توليد الموارد وامتلاكها يعتمد على مركزها السوقي وطبيعة المنافسة فيها، أما قدرتها في الحصول على الدعم الاستراتيجي من بيئتها الخارجية وخصوصاً الموارد المالية، يعتمد على فئات المستثمرين وأصحاب المصالح الذين لديهم رغبة في تقديم الدعم المالي، أو الاستثمار في تلك المنظمة، إضافة إلى العلاقات مع المستهلكين والمجهزين والاتحادات والنقابات والوكالات الحكومية التي تساهم في خلق القدرة الإستراتيجية للمنظمة.

7- التقنيات الإدارية المستخدمة:

وتتضمن المعرفة والخبرة والترتيبات اللازمة لتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف، ويمثل هذا البعد ناحية من نواحي القدرات الإستراتيجية كونه يهدف لتحقيق حالة الموازنة بين المعرفة بالعلاقات التنافسية الأساسية ونمط متغيرات البيئة الخارجية المتمثلة بالعوامل الاجتماعية والقانونية والتقنية والاقتصادية إضافة إلى الترتيبات الإدارية الرسمية وغير الرسمية اللازمة لتحفيز الموارد البشرية فيها.

العوامل الداعمة لظهور رواد الأعمال في سوق العمل :

- 1- الاستقلالية وعدم الاعتماد على وظائف الدولة أو القطاع الخاص.
- 2- إيجاد فرص للتميز وتحقيق الإنجازات العظيمة .
- 3- ريادة الأعمال فرصة لإثبات الذات ولتحقيق أقصى طموحات الفرد.
- 4- فرصة لتحقيق الأرباح والمكاسب الضخمة.
- 5- فرصة للمساهمة في خدمة المجتمع: تشجيع التصنيع سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير وخلق المزيد من المنتجات والخدمات.
- 6- التوظيف الذاتي وخلق فرص وظيفية للآخرين والحد من البطالة.
- 7- زيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي للدولة.
- 8- تقليل هجرة الكفاءات من خلال توفير المناخ الملائم لريادة العمال محلياً.
- 9- رواد الأعمال كأبطال: ينظر الأوروبيون والأمريكان إلى رواد الأعمال على أنهم أبطال يصنعون المستقبل.

- 10- التطور التكنولوجي مكن المشروعات الصغيرة من امتلاك التقنية (الكمبيوتر المحمول، الفاكس، الطابعة...).
- 11- ريادة الأعمال مقرر تدريسي في 1500 كلية وجامعة أمريكية.
- 12- تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد بالتطورات الاقتصادية على الوجه الأمثل.
- 13- فرصة لإيجاد المنافسة الشريفة وتشجيع أصحاب الأعمال على صناعة منتجات عالية الجودة والتميز.

مداخل إدارة ريادة الأعمال :

تعد ريادة الأعمال مصدراً من مصادر الميزة التنافسية التي تمكن المنظمات من التميز في أدائها، إذ إن إدراك المهارات الجديدة والمعرفة اللازمة لقيادة العمل المنظمي نحو التجدد والتطور يتطلب مداخل لدراسة إدارة ريادة الأعمال وهذه المداخل، من أهمها:

1- المدخل الاقتصادي:

ظهر الاهتمام بالريادية في الاقتصاد الحديث في نظرية التنمية الاقتصادية التي طرحت سنة (1911) التي أكدت على أن الرياديين هم جوهر التنمية الاقتصادية، فهم الذين يخلقون التغييرات ضمن الاقتصاد من خلال تقديم المنتجات والخدمات الجديدة، وطرائق الإنتاج الجديدة، والأشكال التنظيمية الجديدة، وفتح الأسواق الجديدة، واستعمال مصادر تجهيز جديدة (Spencer et al, 2008:9).

2- المدخل النفسي - الاجتماعي:

ترجع جذور ظهور هذا المدخل عندما ناقش (Collins و Mcclelland) أهمية العوامل النفسية - الاجتماعية للأفراد كمسببات للأعمال الريادية وهناك عوامل اجتماعية وخصائص يتأثر بها المحيط الاجتماعي والمعايير الاجتماعية والقيم والثقافة التي تدعم أو تعيق الأعمال الريادية أو السلوك الريادي (Keat,2008:28).

3- مدخل السلوك الريادي:

تقوم المنظمات وفق هذا المدخل بتطوير وتحسين منتجاتها وخدماتها استجابةً للتغيرات والمستجدات البيئية والتنافسية. وفي هذا الصدد قدم (Thompson) عام 1999 نموذجاً للسلوك الريادي للمنظمات، إذ يشير على وفق هذا النموذج إلى وجود الفرص والتهديدات في البيئة التنافسية المضطربة، والرياديون يستجيبون للاضطرابات البيئية، وعدم التأكد، محاولين تأسيس موقف استراتيجي قوي من خلال تمييز الفرص الجديدة، واستغلالها قبل المنافسين لإضافة قيمة للزبائن، وفي الوقت نفسه يجب عليهم أن يكونوا متيقظين لتمييز التهديدات المحتملة والاستجابة للتقلبات البيئية، والشكل (8) يوضح ذلك السلوك. وهناك متغيرات مرتبطة مباشرةً بسلوك المنظمة الريادية ونشاطاتها مثل الإستراتيجية والهياكل التنظيمية والأداء. ويميل السلوك الريادي إلى تشجيع المعرفة التنظيمية والمشاركة فيها عبر المنظمة والتي تعد مصدراً مهماً للميزة التنافسية (Ireland et al,2006:11).

4- مدخل المنظمة المتعلمة:

ويمكن أن يسمى بمدخل التوجه نحو التغيير، إذ يتطلب (الرؤيا الريادية) في سعي المنظمة لتحقيق الأداء المتوقع ومساعدة العاملين على المشاركة في كيفية وضع الطرائق الملائمة للمنافسة، ويتطلب أسلوب فريق (المخاطرة الجديدة للمنظمة) من خلال الابتكارات، ويتطلب أيضاً المكافآت كعنصر مهم في الدافعية للتحسين ويتطلب القدرة على تقبل المخاطرة بالتوجه نحو التغيير المطلوب للوصول إلى المنظمة المتعلمة (Hitt et al,2009:112).

5- مدخل القيادة الإستراتيجية:

يؤدي القادة على وفق هذا المدخل أدواراً فاعلة ومؤثرة لضمان امتلاك المنظمة رؤيا واضحة ومفهومة وموجهة ومدعومة بهيكل تنظيمي ملائم وثقافة إدارية ونظام مكافآت لضمان تحفيز المستخدمين والتزامهم

مخاطر العمل الريادي:

كما أن للريادة منافع كثيرة إلا أن الخوض فيها يعرض صاحب المشروع للعديد من المخاطر، من بينها:

1- **المخاطرة المالية:** تتجسد المخاطرة المالية في عدم إمكانية تحقيق الأرباح الكافية لتغطية التكاليف في بداية العمل، إذ من غير المؤكد أن يحصل الريادي على الإيرادات الكافية لتغطية تلك التكاليف، أو تحقيق ربح، فهو يستثمر كل أو جزء من أمواله في العمل، وهذا يدعوه إلى دراسة الإمكانيات والقدرات على تحمل نتائج الفشل قبل البدء بالعمل، ففي بعض الأحيان تكون نتائج الفشل كبيرة في بدايته، رغم أن كثيراً من الرياديين تكون المخاطرة المالية محسوبة لديهم لكنهم يتعرضون إلى ظروف وعوامل غير متوقعة .

2- **المخاطرة الوظيفية:** عندما يترك الريادي وظيفته في المنظمة إلى أخرى مع وجود مستقبل فيه الكثير من حالات عدم التأكد فانه قد يتعرض إلى فقدان تلك الوظيفة بسبب ظروف عدم التأكد أو الغير متوقعة وهذا بدوره يؤثر على الصفة الريادية للمنظمة عندما تفقد عنصراً يحمل الصفات الريادية التي لا تتوفر لدى الآخرين .

3- **المخاطرة الاجتماعية والعائلية:-** إن إدارة الأعمال الريادية الجديدة قد تتطلب من الريادي وقتاً طويلاً في العمل يتراوح من (60-80) ساعة أسبوعياً وهذا يترك وقتاً قليلاً للعائلة أو الأصدقاء، الأمر الذي يؤثر سلباً على تلك العلاقات .

4- **المخاطر الاقتصادية:** الدخل غير المؤكد: أن البدء بالمشروع لا يعني أن المالك يحقق إيراداً كافياً يغطي تكاليف المشروع ومصاريفه الشخصية، ولا سيما في بداية العمل، وقد يكون عليه أن يعتمد على مدخراته الشخصية في حياته اليومية .

5- **مخاطرة فقدان المشروع:** تعد مخاطرة فشل المشاريع عالية نسبياً، فاعتماداً على دراسة جديدة في الولايات المتحدة وجد أن 24٪ من الأعمال الجديدة فشلت خلال السنتين الأولى من العمل، وأن 51٪ فشلت خلال أربع سنوات، و63٪ فشلت خلال ست

سنوات، ولذلك وقبل البدء بالعمل على الشخص أن يراجع نفسه ويدرس قدراته وإمكانياته لتقبل نتائج الفشل ووضع الحلول البديلة، وما الذي يمكن أن يفعله لتقليل مخاطر الفشل .

6- المخاطر الأخرى نوعية الحياة بمستوى أقل: إن استمرار العمل لساعات طويلة وشاقة والتي يمارسها الريادي في عمله غالباً ما تؤدي به إلى التخلي عن جزء كبير من مسؤولياته العائلية والاجتماعية، مما يجعله أن يفقد جزء من الروابط والعلاقات الضرورية على مستوى العائلة والمجتمع .

7- المستوى العالي من التوتر: في بداية العمل ومع التفكير المستمر في متطلبات المشروع قد يتعرض رائد المشروع لحالة من الإرهاق والتوتر، نتيجة للعمل الشاق وعدم الاطمئنان والأمان على ما حققه من إيرادات ثابتة، أو نتيجة ظروف غير متوقعة تؤدي إلى الدمار الكامل لما حققه، وبالتالي فإنه يبقى في دوامة التفكير والتوتر لما يحدث له غداً .

إسهامات نظرية الريادة في خلق فرص عمل للشباب :

في البداية نؤكد على أن التعامل مع فرص العمل يرتبط بأنشطة الاستحداث، والتدريب، وتوافر المعلومات اللازمة عن المهارات المطلوبة للعمل، ويمكن أن تجمع هذه الأنشطة تحت عنوان برامج خلق فرص العمل والتي تضطلع بها إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة في إطار حزمة من القوانين والبرامج الموازية التي ترعاها الدولة، ولا يمكن في هذا المجال إغفال الدور الحيوي للمنظمات غير الحكومية .

ويمكن أن تتوسع هذه البرامج إلى مديات أخرى خصوصاً بعد النزاعات والكوارث الطبيعية لتشمل برامج التطوير الانتقالي وإعادة التوظيف طويل الأجل .

وقد تبدأ كل هذه الأنشطة بما يعرف بالوظائف الطارئة Emergency Jobs وفي هذا الاتجاه يؤكد Bealesy 2006 على أن أغلب مشاريع خلق فرص العمل تقدم وتنفذ في إطار زمني قصير لا يرتبط بجهود التوظيف طويلة الأجل والضرورية لإدامة الزخم، على

- الأقل للسنة الأولى أو الثانية، كما أن هذه المشاريع قد تقع في أخطاء أخرى لعل أبرزها:
- البداية المتأخرة للمشروع أو النهاية المبكرة له بحيث تنحصر البرامج في آفاق زمنية قصيرة لا يمكن خلالها معالجة المشكلات القائمة .
 - استخدام قوة عمل من خارج البلد أو اعتماد قوة العمل المحلية والتقانة ذات الكثافة البشرية .
 - عدم إيفاء المنظمات المانحة بوعودها فهي في الأغلب تقدم جزء يسير من المبالغ المقرر منحها.
- وفي اتجاه آخر قد تواجه مشاريع خلق فرص العمل تحديات عديدة مثل عدم كفاءة أسواق العمل أو حالة الدمار في البنية التحتية وفي الأصول الرأسمالية والعجز في المدخرات والاستثمارات، فضلاً عن فقدان الأسواق والحكومات والهياكل المالية غير المستقرة .
- ولمواجهة هذه التحديات تلجأ الحكومات إلى إقامة المشروعات لخلق فرص العمل الطارئة بمدخلات محلية وأولويات محددة، وينبغي أن تتميز هذه المشروعات بسرعة الاستجابة والمرونة والإطار الزمني القصير وتخدم مجتمعات محددة وتركز على أهداف إعادة البناء، وهي تعمل وفقاً للآلية الآتية:
- تقوية الموازنات .
 - إسناد مشاريع التوظيف الطارئة التي تضطلع بها الحكومة .
 - إعادة بناء البنية التحتية وأولويات التطوير الاقتصادي المحلي .
 - تقوية القطاع العام ذوي الموارد الضعيفة .
 - تشجيع المنظمات غير الحكومية (منظمات المجتمع المدني) .
- إن ما سبق يمثل القفزة الأولى باتجاه خلق فرص العمل والمساعدة في تجهيز السلع والخدمات، فضلاً عن الإسهامات الأخرى في المجالات التالية:
- 1- استثمارات الأعمال وتأمين استقرار المجتمع.

- 2- بناء أو إعادة بناء الطاقات من خلال جلب رأس المال والمعدات من الخارج وتدريب العاملين عليها والمشاركة في الخبرات الفنية والإدارية.
- 3- المعلومات، إذ ستتعلم الحكومة من قرارات استثمار قطاع الأعمال مستمدة من تقييم حقيقي للخطر والمخاطرة .
- 4- الحوكمة والبيئة الآمنة وأعمال البلدية والأعمال التي تمس حياة المجتمع .
- 5- المركز التفاوضي الأكبر للقطاع الخاص .

نصائح للخوض في عالم ريادة الأعمال :

باتت ريادة الأعمال من المجالات متسارعة التنافس وأصبح الكثيرون يبحثون عن الطرق المثلى للوصول إلى الريادة الحقيقية، ولمساعدة هؤلاء ولكل من لا يستطيعون البقاء في مضمار رواد الأعمال – أصحاب النفس القصير – نقدم بعض النصائح والتي تبدو للناجحين في مجال العمل الريادي من أهم المسببات التي جعلتهم يواصلون طريقهم نحو الريادة دون كلل أو ملل.

1- تعرف على مواطن القوة والضعف

عندما تقرر أن تضع مشروعك على عاتقك، فإن الأمر الأكثر شيوعاً هو أن رائد الأعمال يعتقد أن فكرته رائعة ولا تحتاج إلى تعديل، دون أن يستشير أكثر من شخص. لكن ينبغي أخباركم أن من نرغب في استشارتهم ونصائحهم غالباً ما يرحبون بكل من يركن إليهم، ولا سيما إذا كانت لديهم المزيد من الخبرة، التي من شأنها أن تساعدكم على معرفة نقاط القوة والضعف في عملك، ومن ثمّ البحث عن فرص جديدة.

2- إنشاء سمعة جيدة في السوق المستهدف:

قبل أن تشرع في إنشاء مشروعك الخاص فمن المهم أن تكون لديك سمعة جيدة في المجال الذي ترغب في الغوص بداخله، فإن السمعة الجيدة تختصر عليك الوقت وتمنحك العديد من الفرص لكسب العملاء في وقت محدود.

3- اختبر فكرتك أولاً:

في كثيرٍ من الأحيان، تبدو لك الفكرة التي توصلت إليها أنها ستُحدثُ نقلةً ثوريةً يتحدث عنها الجميع، حقا هي فكرة عظيمة من وجهة نظرك، لكن ربما لا تبدو كذلك بالنسبة للعملاء، لذا اعرض الفكرة على من حولك، وعلى من هم داخل السوق لتحصل منهم على الرأي السليم وعلى بعض التعديلات أو المقترحات المهمة التي تخدم الفكرة المطروحة للعمل .

4- إذا دخلت فكرتك حيّز التنفيذ .. لا تتوقع أن الاستثمارات ستنهال عليك

إذا بدأت في تنفيذ فكرتك على أرض الواقع فلا تتوقع أن الاستثمارات ستنهال عليك من كل جانب مثل بعض الشركات التي دخلت حديثاً في عالم ريادة الأعمال ووجدت مستثمر الأحلام وحصلت من خلاله على مبالغ سخية بدأت بها أعمالها التجارية، لذا فعليك أن تُمهّد للأمر من خلال جهدك، وموهبتك، والتزام فريق التطوير بعملهم.

5- العرض الشفهي:

في كل شهر تقريباً، نرى العديد من الشركات المتخصصة والمجموعات الاستثمارية في مؤتمرات المشاريع الصغيرة والشركات الناشئة. وهذا هو، العرض الشفهي الجيد لفكرتك التجارية – سواء مُنتج أو شركة – هو المفتاح لجذب الاستثمارات. وبالنسبة لمحتويات العرض نفسه، من المهم جداً أن تكون فكرتك واضحة وموجزة حتى لا يفقد السامعون اهتمامهم ويتشتتوا. ربما يبدو الأمر صعباً في البداية، لكن مع محاولتك لإثبات قوة فكرتك / منتجك / شركاتك دون عصبية في حديثك عن ذلك؛ سيظهر لك من يثق فيما تقول ليستثمر معك أمواله.

6- لا تظن أنك تعرف كل شيء عن العملاء

قبل البدء في أي مشروع جديد، يجب على المرء أن يفهم البيئة التي يرغب في الدخول إليها، وأن يستثمر وقته للتعرف على السوق الذي سيعمل من خلاله. هذه الدراسة مهمة

جدًا لكل من يدخل عالم ريادة الأعمال حديثًا؛ والسبب هو تقديم الحلول المناسبة لجمهور عملاءك المستقبليين فيما بعد، أو على الأقل لعدد كبير منهم. وهكذا، فإن فرصة تطوير منتجك يمكن أن تكون أكبر وأكثر واقعية، وتولد المزيد من الأرباح.

7- ريادة الأعمال = فريق عمل ممتاز!

عندما يبدأ مشروعك في النمو، فإن الفضل يعود أولاً لله عز وجل، ثم إلى رواد الأعمال، لا للفكرة في حد ذاتها، وهذا ما لا يعرفه البعض. ومع ذلك، فإن رائد الأعمال وحده لا يمكن أن يقوم بكل شيء. لذلك، ومن أجل إنشاء فريق عمل ممتاز، سنجد أننا بحاجة إلى أشخاص ملتزمين ويحبون العمل في حد ذاته. وإذا كنت مبتدئ في ريادة الأعمال ولا تدري كيف تكون فريق عمل ناجح، نصيحتي في ذلك هي: ابحث عن المتخصصين الذين لديهم قدرات القيادة؛ لتأكد أنهم سيلتزمون بالعمل، وسيعرفون ما يجب القيام به في اللحظات الحرجة.

8- امتلك رأس المال الكافي لدعم مشروعك لفترة طويلة:

أنت لا تدري متى ستحصل على تمويل/ مستثمر لمشروعك، لذا، عليك أن تمتلك ميزانية جيدة لإقامة المشروع وبقاءه لفترة طويلة.

9- التركيز على الهدف الأول أمر ضروري:

وخاصة في بداية العملية، فمن الطبيعي أن تجعل شركتك هدفها الأول هو إرضاء العملاء وإلا سينتهي بك الأمر إلى أسوأ مما تتخيل.

10- مشاريع صغيرة ناجحة - عدد محدود من الشركاء:

إذا أردت إنشاء مشاريع صغيرة ناجحة دون مشاكل، اختر بكل حرص وعناية أقل عدد ممكن من الشركاء المحتملين.