

رائد الأعمال

THE ENTREPRENEUR

البروفسور ديفيد أ. كيري Professor David A. Kirby

مقدمة

Introduction

عدد قليل نسبياً من المشاريع تنجو، وعدد قليل جداً ينمو. في المملكة المتحدة، ما يقرب من ٣٨٪ من جميع الشركات الجديدة تفشل في غضون السنة الأولى و٥٧٪ لا تستمر إلى ما بعد السنة الثانية. وبالمثل، فإن حوالي ٥٠٪ من الوظائف التي تعزى إلى مشاريع جديدة تم معرفة أنه قد تم أنشاؤها بواسطة ٤٪ فقط من الشركات. وأسباب ذلك غير واضحة، ولكن بما لا شك فيه أنه لديها الكثير لتفعله مع رواد الأعمال و/أو فريق رواد المشاريع. الواضح أن بعض المؤسسين لا يريدون مشاريعهم لتنمو. وعادة ما تسمى هذه المشاريع نمط الحياة. آخرون يفعلون، ولكنهم لا يملكون الخبرة ولا القدرة على تحقيق ذلك. تبعاً لذلك، عند تقييم اقتراح مشروع جديد، فإنه سوف ينظر للممولين بعناية شديدة في تأسيس رواد الأعمال، وبصورة متزايدة، وفريق المشاريع المحيطة به أو بها. في الواقع، مجتمع رأس المال الاستثماري كثيراً ما يشير إلى أن الاستثمار في الناس وليس في الأفكار. وينطبق الشيء نفسه على النادي المصرفي وواحد من مصارف الشارع العالي في المملكة المتحدة، على سبيل المثال، يستخدم عبارة "محلل" عند تقييمها مقترحات مشاريع جديدة. وفقاً لهذا، فإن بي "P" تدل على شخص، ويشير إلى أن هذا هو ما يتطلع المصرف إليه في البداية. على وجه الخصوص، فإنه ينظر إلى المؤسس بالآتي:

- الشخصية (الخلفية، والنزاهة، والموثوقية).
- الكفاءة (التدريب والمؤهلات، وسجلها، والخبرة).
- رأس المال (الشخصية فضلاً عن الخدمات المالية).

ما تقوله البنوك ويقولوه الرأسماليون إنهم يحاولون اختيار الفائزين، وهذا ليس بالأمر السهل. لكن البحث من قبل البروفسور ديفيد ستوري (David Storey) من جامعة وارويك (University of Warwick) يوحى بأن أولئك الذين يتم "دفعهم" في التوظيف الذاتي من خلال التكرار و/أو البطالة هم أقل عرضة لإنشاء شركات ذات نمو سريع

من تلك التي اجتذبتها فرصة في السوق. وبالمثل، فإن الشركات التي تنمو بسرعة أكبر، من المرجح أن يتم تأسيسها من قبل شخص في منتصف العمر بمستوى تعليم أعلى من المتوسط على صعيد التعليم والخبرة الإدارية السابقة. وعلاوة على ذلك، فإن جماعات أكثر عرضة لتشكيل شركات تنمو بسرعة عند مقارنتها بالأفراد. في حين أن هذا يشكل دليلاً مفيداً، فإنه لا يفسر النمو، على سبيل المثال، مايكروسوفت، أو الأقل شهرة (أورثيستروم) (Orchestream) في المملكة المتحدة. في حين أن قصة بيل غيتس ومايكروسوفت المعروفة جيداً والموثقة توثيقاً جيداً، إلا أن تشارلي مويرهيد (Charlie Muirhead) و(أورثيستروم) (Orchestream) حظيا بأقل من ذلك.

في عام ٢٠٠٤م، في سن الـ ٢٨، تمت تسمية تشارلي الأوروي كرائد أعمال التكنولوجيا للعام في "منتدى التكنولوجيا الأوروي". ما فعله تشارلي هو تماماً مثل ما فعله بيل غيتس، هو أن "انسحب" من الجامعة في نهاية السنة الأولى من عمله عندما - وحسب قوله - أدرك أن أجهزة الكمبيوتر هي مجرد آلات، وأنه يتفهم ما يكفي عن كيفية عمل المعالج لضمان أنه لم يعد يرهبه. هو أسس (أورثيستروم) (Orchestream) كأحد أكبر آمل بريطانيا التجارية الإلكترونية في العصر في عام ١٩٩٦م عندما كان ٢٠ سنة من العمر، وفوق كراج في شارع برومتون القديم في لندن. رؤية الشركة كانت "لتصبح الشركة الرائدة في مجال البرمجيات في إدارة شبكات بروتوكول الإنترنت" وخلال أربع سنوات من تأسيسها، فإنها تستخدم أكثر من ٨٠ موظفاً من المكاتب في لندن ونيويورك، والفرز بين مشغلي الاتصالات لزيائنها من القطاعين العام وشبكات الكابل (على سبيل المثال أن تي تي أوروبا) (NTT Europe)، ومقدمي الخدمات مثل شبكات إنتر الرقمية وغيرها من الشركات الكبرى مثل (تويز أور أوص) (Toys 'R Us).

عندما ترك الجامعة في عام ١٩٩٥م، فإن مويرهيد (Muirhead) كان ليطمح لمضاهاة نتسكيب (Netscape)، والتي، في ذلك العام، قد عُرضت في أسواق بورصة ناسداك (NASDAQ) بما قيمته (٢،٩) بليون دولار أمريكي. تفكيره واعتقاداته كبيرة! (He thinks big) "في حين أن نتسكيب (Netscape) هي شركة البرمجيات التي تتيح لك البحث عن المعلومات"، كما يقول، "إنه لا يحل مشاكل الأداء للإنترنت. وقد رأينا أنفسنا على نفس القدر من القوة والتكنولوجيا". هذا الجزء السبب وراء نجاح الشركة في تحقيق - طموح ومحرك مويرهيد. هناك عامل آخر هو قدرته غير المشكوك فيها في الشبكة، وإجراء اتصالات. ومع ذلك، وربما الأهم من ذلك كله هو الوعي الذاتي والحكم. والاعتراف بأن هذه الأعمال قد نمت بمعدل أسرع مما كان قادراً على إدارتها، وقال إنه اشترى في أسماء رواد الأعمال ذوي الخبرة - السيد (آلان بيتس) (Allan Bates) والرئيس التنفيذي السابق لشركة بيل للإعلام الكابلاتي (Bell Cable Media) كرئيس. وأشلي وارد (Ashley Ward)، الرئيس السابق لشبكات أنايت (Anite Networks)، في منصب الرئيس التنفيذي. هذا لم يجلب الخبرة فحسب، بل، وكما يعترف (مويرهيد) (Muirhead) "هاجساً مع الزبائن لشركة لم يكن لديها مدير مبيعات". في الوقت نفسه، فإنها مكنته من التركيز على ما هو جيد في تنمية المنتج، والشراكات وعمليات الاستحواذ. "أنا لا أريد أن أقود السفينة"، ويقول: "أنا أكثر من مجرد رائد أعمال - هي حول أفكار، بعد أن فهم التقنية، ومعرفة كيفية جمع الأموال وكيفية تقديم المفاهيم..."

في عام ٢٠٠٠م، أُدرج (أورتشيستروم) (Orchestream) في كل من بورصة لندن وناسداك، وقدرت قيمتها بأكثر من مليار جنيه إسترليني. في نفس السنة أسس تشارلي آي غابريل نيفادا (iGabriel NV)، شبكة استثمار أيرار (angel investment network) من ٣٠ من قادة الأعمال. في عام ٢٠٠٣م، تم الاستحواذ على ((أورتشيستروم) (Orchestream) من الشركة الأمريكية، (ميتاسولف) (Metasolve) و(آي غابريل نيفادا) (iGabriel NV)، دجت عملياتها مع بي كايتال، وتضم الآن أكثر من ٢٠٠ من الأعضاء الأيرار. تشارلي هو الآن رئيس شركة (نيكس إيجنت) (Nexagent)، وهي شركة خاصة قيمتها ٢٠ مليار جنيه إسترليني. وهي شركة أسسها في عام ٢٠٠٠م مع زملاء من الاتصالات السلكية واللاسلكية وشركة سيسكو سيستمز.

ذلك ما يجعل الناس مثل بيل غيتس ومويرهيد مختلفين عن الآخرين الذين جاءوا بأفكار جديدة، وبدأوا أعمالهم الخاصة لماذا هم مستمرين، ومنت أعمالها في حين أن معظمها فشلت - إما من أجل البقاء أو النمو؟

طبيعة وخصائص رائد الأعمال

The Nature and Characteristics of the Entrepreneur

لا يوجد تعريف واحد، موحد لريادة الأعمال والمحاولات السابقة لتحديد وتعريف رائد الأعمال من بين رواد الأعمال الذين لم يحققوا قدراً كبيراً من النجاح. وفي الواقع، فإنه قد اقترح أن صاحب المشروع لديه الكثير من القواسم المشتركة مع هيفالومب (Heffalump) في أميلنه (AAMilne) في "ويني ذا بو" "Winnie the Pooh"، والذي لم يكن فيه أحد قد "قبض" عليه، والذين شاهدوه يختلف على بياناته. بالنسبة للبعض، فإن رائد الأعمال هو مجرد شخص يبدأ في الأعمال التجارية، وللبعض الآخر، فهو الشخص الذي يتحمل المخاطرة، في حين أنه بالنسبة للآخرين هو شخص يأتي مع فكرة جديدة - المخترع. في الواقع، لا سيما في مجال التكنولوجيا أو المشاريع الأكاديمية، المخترع، ورجل الأعمال حيث كثيراً ما تستخدم بالتبادل. ومع ذلك، فإن رائد الأعمال هو أكثر من مجرد أفكار الشخص. هو/هي شخص يرى الفرص ويحولها إلى واقع تجاري. على سبيل المثال، اخترع (إسامبارد بروناي) (Isambard Brunel) الهيكل الحديدي للسفينة البخارية (the iron-hull steam ship) عام ١٨٤٣م، ولكنه (صموئيل كونارد) (Samuel Cunard) كان هو الذي أدرك أن الفرصة التجارية وبناء أسطول من السفن البخارية عبر الأطلسي. على الرغم من المراقبة التي أبلغ عنها الرئيس الأمريكي جورج بوش هي أن الفرنسيين لم يكن لديهم كلمة لرائد الأعمال، وهذا المصطلح، في الواقع، مشتق من الفعل الفرنسي "entreprendre" الذي يعني "القيام، واتخاذ (شيء) في متناول اليد". وفقاً لقاموس أوكسفورد الأنكليزي، ومعنى كلمة "تتعهد" هو "وضع نفسه في مأزق لأداء، وتقديم المسؤولين عن النفس بإعطائهم الأولوية، والوضع في مأزق افتعالي؛ يضمن أن.....". المعنى واضح، فرائد الأعمال هو الذي يفعل ويصنع الشيء، ورواد الأعمال هم الأشخاص الذين يمكن أن يتصوروا الفرص ويجعلونها تحدث.

شخصية رائد الأعمال

The Entrepreneurial Personality

لذلك، لا يوجد تعريف معياري محدد "لرائد الأعمال" و، في جميع الاحتمالات، لا يوجد نموذج أحادي النمطية. ومع ذلك، فإنه كثيراً ما ادعوا أن رواد الأعمال عرضوا عليهم بعض خصائص مماثلة وأنماط السمات (السلوك) والقوائم بين ١٢ - ٤٠. أبحاث في الولايات المتحدة الأمريكية الأستاذ الجامعي جيف تيمونس (Jeff Timmons) إلى أن هناك ١٩، وهي:

- الالتزام التام والتصميم والمثابرة.
- محرك لتحقيق النمو.
- التوجه إلى الأهداف والفرص.
- أخذ المبادرة والمسؤولية الشخصية.
- الثبات والإصرار في حل المشاكل.
- الوعي وروح الدعابة.
- السعي واستخدام التغذية المرتدة (feedback).
- التحكم الداخلي للموقع.
- التسامح من الغموض والتوتر وعدم اليقين.
- محتسب المجازفة والمخاطرة.
- قليلة الحاجة للحصول على المركز والسلطة.
- النزاهة والموثوقية.
- الحسم، الاستعجال والصبر.
- التعامل مع الفشل.
- الفريق الباني وصانع البطل.
- عالية الطاقة، والصحة والاستقرار العاطفي.
- الإبداع والابتكار.
- عالية الذكاء والقدرة المفاهيمية.
- رؤية وقدرة على الإلهام.

وفقاً لتيمونس (Timmons)، فإن هذه التصرفات تختلف باختلاف الحالة التي بموجبها تم العثور على رائد الأعمال، ويمكن تعلمها أو اكتسابها. من الواضح أن هذا أمراً مهماً؛ لأنه يشير إلى أن ريادة الأعمال يمكن تطويرها. ومع ذلك، فإنه ليس من الواضح ما إذا كان رواد الأعمال يمتلكون هذه السمات كنتيجة لكونهم من رواد الأعمال. أيضاً، عدد قليل جداً من رواد الأعمال يملكون كل الصفات، أو إذا فعلوا ذلك، فهم مجتمعون بطرق مختلفة. وقد

قاد ذلك البروفيسور روني ليسسم (Ronnie Lessem) من جامعة سيتي (City University) يشير إلى أنه لا يوجد مثل هذا الشيء كرائد أعمال النجاعات، بل إن هناك أنواعاً مختلفة من رواد الأعمال الناجمة عن كيفية الجمع بين سمات شخصية مختلفة. وهو يحدد ستة أنواع المشاريع كما هو مبين في الجدول رقم (١).

الجدول رقم (١). أنواع الرواد ما بعد ليسسم Entrepreneurial types after Lessem.

سمات	نوع الشخصية	نوع الريادة	السمات
الأصالة والالهام والحب، والتحول	خيال	(السير تيرنس كونران (Sir Terence Conran))	المبتكر
التطور والتنمية والتعاضد، والاتصال	بداية	(ماري كوانت (Mary Quant))	مصمم جديد / المُمكّن
الاتجاه، والمسؤولية، والهيكلية، والتحكم	سلطة	(السير جون هارفي جونز)	قائد
الإلحاح، والفرص، والمخاطرة، والسلطة	إرادة	(جاك دانغور (Jack Dangoor))	رائد أعمال جديد
غير رسمي، والقيم المشتركة، والمجتمع والثقافة	المؤانسة	(نيل آيخنير (Neil Eichner))	منشطين
التنقل، والعمل، والصحة، والنشاط	الطاقة	(أنيتا روديك (Anita Roddick))	مغامر
التكيف، والفضول، والاستخبارات	المرونة	(ستيف شيرلي (Steve Shirley))	عامل تغيير

مبتكر (Lessem)، السير تيرنس كونران (Sir Terence Conran)، بدأ حياته في صناعة الأثاث، وتنوعت في تأثيث المنازل والإكسسوارات المنزلية من خلال تطوير سلسلة من (Gutlets) التجزئة. وفقاً ل (Lessem)، فإنه حول الصناعة بأسرها (برمتها). وبالمثل، ماري كوانت (Mary Quant)، مُصممة، حول أزياء المرأة في ستينات القرن الماضي، مستشعراً وبشكل حدسي ما يطلبه الناس، وضمان أن المنتجات الصائبة هي التي تم تطويرها وفي الوقت المناسب. في المقابل، لم يطور (السير جون هارفي جونز)، القائد، أي شيء. بدلاً من ذلك، تم تحسين - وتحت قيادته وتوجيهاته - الصورة، والربحية والإنتاجية في أكبر شركة كيماويات بريطانية، و(آي سي آي) (ICI) تم تطويرها. وبالمثل، جاك دانغور (Jack Dangoor)، رائد الأعمال الجديد، قام بتحويل منتج موجود أصلاً إلى منتج أرخص، وكذلك أعلى أداء (كفاءة). في هذه العملية، على الرغم من أنه استحدث شركته الخاصة، (التكنولوجيا المتقدمة) (Advanced Technology)، وذلك عندما بلغ عمره ٢٨ سنة. وفي الوقت نفسه، وكيل (Lessem) من أجل التغيير، ستيف شيرلي (Steve Shirley)، أوجد شكلاً جديداً من أشكال تنظيم الأعمال التجارية، فشرية (إف الدولية (F international) (الآن إكسانسا) (now Xansa)، من أجل تلبية الاحتياجات الوظيفية للنساء اللاتي أنيطت لهن مسؤولية رعاية أسرهن، في حين أن المنشطين (animateur)، نيلي آيخنير (Neil Eichner)، أنشأت نوعاً مماثلاً من رواد الأعمال، اللغة الوسيطة، ليس فقط وظفت عائلتها، ولكنها تطورت إلى "أسرة الأمم" "a family of nation". وأخيراً، مغامرته هي أنيتا روديك (Anita Roddick) مؤسس "ورش الهياكل" "Bodyshope" الذي أسس سلسلة ذات امتياز من محال بيع التجزئة لبيع منتجات متقدمة من مكونات طبيعية من مختلف أنحاء العالم. بصرف النظر عن التصرف بطرق مختلفة والقيام بأشياء مختلفة، ولكل من هؤلاء الأفراد المبادرين له شخصية مختلفة جداً ومميزة. كما يشير (Lessem) إلى أن رواد الأعمال إلى حد كبير جداً لهم شخصيتهم الخاصة.

الخصائص الفردية لرواد الأعمال

The Individual Characteristics of Entrepreneurs

عمل ليسسم (Lessem) مهم لأنه :

- يؤكد مجدداً أن رواد الأعمال يمكن إيجاهم في المنظمات الكبيرة منها وكذلك الصغيرة.
- ينفي الإفراط في تبسيط أي فكرة عن نوع الريادة الواحدة.
- يركز الاهتمام على سمات رائد الأعمال.

من الأدب، أن أهم الخصائص النفسية أو سمات رائد الأعمال تبدو على أنها :

- القدرة على المخاطرة: النظرية الاقتصادية الكلاسيكية تشير إلى أن رواد الأعمال هم أشخاص يقبلون المخاطرة. بحكم طبيعة أنشطتها وأدوارها في الاقتصاد والمجتمع، فإنه من الواضح أن رواد الأعمال لا يمكن أن يكونوا كارهين للخطر. في الواقع، على الرغم من أن البحوث تشير إلى أن الناس الذين لديهم الميول الريادي لديهم درجات خطر أعلى من غيرهم، ولا يوجد توافق واضح فيما يتعلق بأخذ المخاطرة، والاعتقاد السائد على ما يبدو أن رواد الأعمال هم أكثر فئات المجتمع عرضة للإصابة لأخذ المخاطر المحسوبة، وأنهم أكثر قدرة على التعامل مع الغموض وعدم اليقين مما يترتب على ذلك من غير رواد الأعمال. ومن المثير للاهتمام، فقد وجد أن رواد الأعمال يميلون إلى أن يكونوا أكثر ثقة من المدراء في رواد الأعمال الكبيرة. ونتيجة لذلك، تميل إلى تشويه تصوراتهم لدرجة الخطر. ويدخل هذا المفهوم كذلك أن من الثقة بالنفس، والتي يعتقد أنها تشكل شرطاً مسبقاً لنجاح ريادة الأعمال.
- الحاجة إلى الإنجاز (مصنف من الأحداث): هذا يشير إلى أن رواد الأعمال لديهم حاجة كبيرة لتحقيق

الإنجازات، وسيتم اختيار الحالات التي تتميز بما يلي :

- المسؤولية الفردية.

- المخاطرة بالاعتدال (وليس بالعلو).

- معرفة نتائج هذه القرارات.

- نشاط روائي فعال.

- تحسباً لاحتمالات المستقبل

هو احتمال الإنجاز (لا المال) الذي يحفزهم. المال هو مهم فقط كقياس للنجاح. بيد أن البحوث التجريبية لدعم نظرية (ناخ (nAch) تكون إلى حد ما متناقضة، وأنه هو الذي يعقد عادة في حين أن الأشخاص الذين لديهم حاجة قوية لتحقيق ما يتصرفه غالباً رواد الأعمال. كما وأن (ناخ (nAch) هو ليس التفسير الوحيد.

- موقع السيطرة: أساساً الشخص الذي يعتقد أنه في قلب المعرفة الحقيقية لرواد الأعمال، يرى أن تحقيق الهدف يتوقف على سلوكه الخاص أو الخصائص الفردية. والشخص الذي يعتقد أنه هو نتيجة الحظ أو أفعال الناس الآخرين، يعتقد في السيطرة الخارجية على الأمور. رواد الأعمال هم الذين يعتقدون أنهم يمتلكون موضعاً داخلياً متمكناً. ومع ذلك، فإن نتائج البحوث التجريبية في هذا غير حاسمة. وقد وجدت أن بعض رواد الأعمال يحصلون

على نقاط "داخلية" أعلى بكثير بالمقارنة مع مدراء من ذوي الخبرة، في حين أنه لا يوجد فرق بين نقاط هاتين المجموعتين. وبالإضافة إلى ذلك، فقد اقترح أن المتفوقين في الإنجاز سوف يظهرون أيضاً هذه السلوكيات. كما وأنه هناك أدلة متضاربة حول ما إذا كانت موضعاً للرقابة أو الحاجة إلى تحقيق مزيد من السمات الأساسية لرواد الأعمال.

● **الرغبة في الاستقلالية:** رواد الأعمال يريدون أن يكونوا مسيطرين - وبالتالي فقد وُجدَ أن لديهم حاجة أكبر للاستقلالية، وخوف أكبر من السيطرة الخارجية من جماعات أخرى كثيرة. إنهم يثمنون الفردية وحرية أكثر مما عليه عامة الناس أو المدراء، ولديهم كراهية للقواعد والإجراءات والمعايير الاجتماعية. ونتيجة لذلك، فهم يجدون صعوبة في الأداء في البيئات المقيدة التي تؤدي إلى خنق الإبداع، ويمكن أن تواجه صعوبات تتعلق بالآخرين.

● **المخرف:** يجادلُ بأن السلوك الريادي هو نتيجة الخصائص السلبية، ونتيجة لذلك، فإن رائد الأعمال هو "الفرد المتوق (an anxious individual)، وغير ممثل لغير رواد الأعمال، وهو ليس غريباً على سلوك التدمير الذاتي". ومثل هذا السلوك بشكل متكرر هو نتيجة مزعجة للغاية، وكذلك لطفولة مضطربة، والتي ما يكون فيها الأب غالباً غائباً. ونتيجة لذلك، يصبح الشخص من رواد الأعمال:

- أقل احتراماً للذات.

- يفتقر القدرة على التفكير في حالة الحرج.

- يحلم أن يكون في سيطرة كاملة، ومستقلة عن كل شيء وكل شخص.

وبالتالي، فإن هذا من شأنه أن يفسر لماذا يميل رواد الأعمال إلى أن يصبحوا رواد أعمال مشاركين في أنشطة فيها مخاطرة واختيارهم أيضاً لإنشاء مؤسساتهم الخاصة. ومع ذلك، تشير البحوث إلى أن رواد الأعمال ليسوا أكثر اضطراباً من أي شخص آخر، ويأتون من العائلات التي هي عادة مستقرة مالياً وعاطفياً.

● **الإبداع والانتهازية:** الكثير من المؤلفات في مجال ريادة الأعمال تشير إلى أن رواد الأعمال هم أكثر إبداعاً من غيرهم. بالتأكيد، فإن رواد الأعمال يميلون إلى التفكير في طرق غير تقليدية، لتحدي الافتراضات القائمة، وإلى أن تكون مرنة وقابلة للتكيف في حل المشاكل. كل هذه تشكل جزءاً لا يتجزأ من الإبداع والعملية الإبداعية على الرغم من أن البعض يجادل بأن رواد الأعمال ليسوا مبدعين كما الانتهازيين. بدلاً من خلق فكرة جديدة، فإنهم يرون أن هناك فرصاً ويصنعون منها شيئاً. والواقع هو أن بعض الكتاب قد ميزوا بين ابتكار شيء جديد (الإبداع)، واعتماد أو استخدام (الابتكار). بالنسبة للإدارة الأمريكية غورو (guru)، فإن بيتر دروكر (Peter Drucker) يعتبر الابتكار جوهر وروح المبادرة. وتشير البحوث أيضاً إلى أنه هناك ليس فقط وجود علاقة قوية بين الابتكار والأداء الاستثماري، ولكن هذا الابتكار يرتبط توجهه بالإنجاز. في حين أن الأشخاص الذين لديهم اتجاه بانخفاض الإنجاز، فإنهم يتخلون عن الابتكار بسرعة. وتجدر الإشارة إلى إظهار القليل من الجهد، وعدم الثقة بالنفس، فإن رواد الأعمال هم مع التوجه عالي الإنجاز ببذل جهود كبيرة ومستمرة في مواجهة المشاكل والعقبات التي تحول دون طموحاتهم. إن لارتفاع دافع الإنجاز أهمية خاصة، لذلك، في المناطق التي تنمو بسرعة، أو في مجالات التكنولوجيا العالية، حيث إنه من المفيد أن يكون الإنسان مبدعاً.

• الحدس: أنه الأمر يحتمل الجدل أن رواد الأعمال هم بديهيون أكثر منهم مفكرون عقلانيون. بدلاً من اعتماد نهج رواد الأعمال، النهج التحليلي في حل المشاكل، الأمر الذي يتطلب الاهتمام بالتفاصيل، والتقيد بقواعد ومنهجية التحقيق، إلا أنهم يعتقدون أنهم يفضلون اتباع نهج أكثر سهولة، وهذا يتطلب المزيد من الكلائية (holism) والتأليف (synthesis) والمنطق الأفقي بدلاً من المنطق التساعي لطرق الاستكشاف العشوائية. ومع ذلك، فإن البعض الآخر على الرغم من أهمية الجدل، فإن ذلك هو أكثر أهمية بالنسبة لحالات معينة من أجل الآخرين وكذلك بالنسبة لأنواع معينة من رواد الأعمال. على سبيل المثال، فقد قيل أن الحدس هو المهم في مرحلة اختراع عملية ريادة الأعمال، ولقد أشير إلى أنه يكتسي أهمية خاصة لعلم أو لرواد الأعمال القائمة على التكنولوجيا - من "مولدات أفكار خبراء". في جزئية بحث مثير للاهتمام هي التي أجريت في أسكتلندا، حيث تبين أن رواد الأعمال في الشركات عالية النمو، هم أكثر حدساً من أفراد من عامة السكان من المدراء، والمدراء المتوسطين، والصغار على وجه الخصوص، ولكن لا يختلفوا في أسلوبهم المعرفي من كبار المدراء والمدراء التنفيذيين.

قياس شخصية الريادة

Measuring the Entrepreneurial Personality

ليس بشكل غير طبيعي، نظراً لأهمية الشخص في النجاح في عالم الأعمال، فإن الكثير من الاهتمام قد تركز على قياس للشخصية في مجال ريادة الأعمال، في محاولة لتحديد هوية الأشخاص الأكثر احتمالاً للنجاح. على مر السنين، لذلك، تدابير عديدة تم تطويرها، وأكثرها شيوعاً هي تلك التي تستند إلى الردود على سلسلة من التصريحات حول السمة التي يجري قياسها. بوجه خاص، التدابير التي وضعت لاختبار (nAch) والاختبار الأصلي في السيطرة على الموقع قد تم تعديله وتطويره. بعض هذه الأدوات هي بسيطة لاستكمال بعض المعقدة منها لدرجة الشك في الموثوقية والصحة. ولربما أكثر من أداة واحدة مفيدة وشاملة وميسرة وسهلة الإدارة تكون نتيجه اختبار الميل العام المؤسساتي (General Enterprising Tendency) (جي إي تي (GET))، الذي وضع من قبل الموظفين في جامعة كلية الأعمال في دور مهم (Durham University Business School). الاختبار كامل، والذي يستغرق نحو ١٠ دقائق لإكماله، هو استبيان مصمم من ٥٤ فقرة (بنداً) - لتقييم خمسة أبعاد للشخصية، أي الحاجة إلى الإنجاز (١٢ بنداً)، والحكم الذاتي (٦ بنود)، ومحرك المصير (١٢ بنداً)، المخاطرة (١٢ بنداً)، والإبداع (٦ بنود). كل بند من هذه البنود هو بمثابة بيان، وعلى المشاركين المطالبة إما أن تنفق أو تختار معهم. كل ذلك يتم بعد أن تحصل على درجة من ٠ - ١٢ (٠ - ٦ البعد عن الاستقلالية) يرصد مركب للاختبار من ٠ - ٥٤. على الرغم من أن هذا الإجراء قد تم اختباره على مجموعة متنوعة من الفئات المهنية، بما في ذلك المدراء المالكون، ويبدو أن لهذا المعيار صحة جيدة ومقاربة الاتساق الداخلي، وربما يتطلب مزيداً من العمل من أجل تحسين خصائصه النفسية، ولينتج أفضل وسيلة لتحديد أولئك الأفراد الذين سوف يكونون ناجحين.

النماذج المعرفية للسلوك في مجال ريادة الأعمال Cognitive Models of Entrepreneurial Behaviour

في السنوات الأخيرة من سمات شخصية أو نهج لريادة الأعمال تلقت انتقادات كثيرة. وقد اتخذت هذه أشكالاً مختلفة، وهي:

- ليس هناك اتفاق على كيفية قياس صفات الريادة أو أية الأدوات التي يتم استخدامها.
- عدم وجود تعريف موحد لرواد الأعمال، ولرائد الأعمال، وريادة الأعمال، واستخدام مجموعة متنوعة من التعريفات يجعل من الصعب مقارنة النتائج من دراسات مختلفة حتى عندما يتم استخدام نفس الأدوات.
- بالنظر إلى أنه هناك أنواع مختلفة من رواد الأعمال، فإنه سوف يكون هناك حاجة لأدوات مختلفة لقياس كل نوع.
- حتى لو كانت هناك لمحة شخصية ريادية مقاسة تماماً ولها تصديقاً اعتبارياً، هناك عدد من المتغيرات التدخلية التي تؤثر على الميل إلى التصرف العملي والتجاري.

نظراً لهذه الانتقادات، والقيود المفروضة على نهج نظريات بسيط السمّة، فإن بحث الريادة قد تحول إلى أكثر النظريات المعرفية. هذه هي أكثر قدرة على تفسير التعقيد الكامن في سلوك رواد الأعمال. إنها تفترض أن الأفراد لا يملكون لديهم معرفة كاملة من العالم، وبأن لديهم معرفة لتحديد وتفسير المعلومات؛ لأنها مختلفة، ولها تجارب مختلفة، إلا أنهم ينظرون إلى العالم بطريقة مختلفة. وفي الحقيقة فإن فرصة لشخص واحد قد تكون مشكلة بالنسبة لآخر.

مع استخدام النظرية المعرفية أن هناك تحولاً بعيداً عن شخصية رائد الأعمال لدراسة الحالات التي تؤدي إلى تغيير سلوك رواد الأعمال في المشاريع من الناحية النفسية، وأنماط السلوك هي نتيجة للعمليات. الأولى تعمل من خلال اختيار البيئات، والثانية من خلال إنتاج بيئات ذات الخصائص الفردية بوصفها سمات السلائف التي تساعد على تحديد كيفية تبادل الخبرات وهي المرجحة، وكيف يتفاعل الفرد لتلك التجارب. وبالتالي، فإنه يعتقد أن الأفراد لن يؤديوا إلا إلى تنشيط قدراتهم في مجال ريادة الأعمال إذا كان لديهم:

• قدرة محددة - حساسية.

• البيئة الاحتمالات.

• الدعم الاجتماعي.

ويجب على جميع الشروط المسبقة الثلاثة أن تتحقق إذا ما كان للريادة في الأعمال أن تحدث. وبالتالي، إذا أردنا أن نزيد المعارف من المعرفة التكنولوجية أو المؤسسات القائمة، فمن المهم على المؤسسين أن يعتقدون أن لديهم القدرة على القيام بذلك، وبأنه هناك بيئة داعمة في شكل الحاضنات والوحدات العلمية، وكذلك التوجيه والتدريب. الشيء المثير للاهتمام، هو البحث في الاتجاهات في مجال ريادة الأعمال من الأكاديميين في جامعة ساري، وذلك باستخدام اختبار ميول الجرأة العام في جامعة دور مهم، وكشف أن الأكاديميين كانوا متشابهين جداً برواد الأعمال من حيث الحاجة لإنجاز ما يتم تقييمه رفيع المستوى، والاستقلال الذاتي، وتصميم محرك الإبداع. حيث إنها تختلف بشكل ملحوظ أكثر، ومع ذلك، كان ذلك من حيث القدرة على المخاطرة، وتحديد قدرتهم على أخذ المخاطر. هذا من شأنه أن يوحي أولاً أنه إذا كان ينبغي تشجيع الأكاديميين/ العلماء لتسويق ثروتهم من الملكية

الفكرية، وزيادة في عدد الشركات التي تولدها الجامعات، فإنه هناك بالفعل حاجة للحد من المخاطر المتصورة المشاركة في تأسيس الشركات عن طريق توفير الخدمات والدعم من خلال بناء فريق المشاريع في جميع أنحاء أكاديمية المخترع. هذا هو بالضبط ما تقوم به جامعة ساري من خلال إنشاء ما قبل الحاضنة (مركز سيت سكويرد) (SETsquared Centre)، حاضنة (مركز ساري للتكنولوجيا) وواحة العلوم (مجمع ساري للبحوث)، وكذلك إنشاء تطوير الأعمال مؤسستياً وفريق للمشاريع. الثاني، إنه يوحي بأنه في حين أن الأكاديمية قد تكون المؤسس للأعمال، إن كان له/لها دور أكثر احتمالاً فإنه يكون المدير الفني بدلاً عن الرئيس التنفيذي للشركة. كما نوقش أعلاه، فإن شروط "مخترع" و"رائد أعمال" ليسا مترادفين. فمن الواضح أن الكثير من العلماء ليسوا ملائمين لدور رواد الأعمال على الرغم من وضوحه أن هذا ليس صحيحاً في كل الحالات. شركة ساري ساتلايت تكنولوجيا (Surrey Satellite technology) المحدودة هي المثال الكلاسيكي على ذلك. القوة الدافعة وراء هذه الشركة المتولدة (spinout) من الجامعة والناجحة جداً، الرائدة عالمياً في مجال تكنولوجيا الأقمار الصناعية الصغيرة، لا يزال البروفيسور السير مارتن سويتنج (Sir Martin Sweeting) وهو طالب سابق للدكتوراه في الجامعة.

وحتى مع ذلك، فإن البروفيسور السير مارتن سويتنج قد بنى من حوله فريقاً من رجال الأعمال للتجارة الناجحة للغاية، وليس فقط كبار النخبة من العلماء. في الواقع، وهذا غالباً ما يكون مفتاح النجاح. في حين أن هناك الكثير من الذي يمكن أن يكون، ويجري حالياً، القيام به لغرس روح المبادرة في العلماء الشباب من خلال النظام التعليمي، ووضع فيها سمات رائد الأعمال في جميع الاحتمالات هو أسرع وأسهل، واحتمال نجاحه أكبر ليحيط بهم بفريق الريادة التي من شأنها دفع العمل إلى الأمام، وترك لهم التركيز على ما هم متميزون به على وجه الخصوص، وهما البحث والتطوير (R&D) والتنمية التكنولوجية للشركة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التوجيه أو من خلال وضع فريق إدارة مؤقت. ولا محالة، أيضاً، إذا كان رأس المال الاستثماري قد تم تأمينه، عندئذ سيطلب الممول مكاناً في المجلس، وسوف يخصص شخصاً غير مدير تنفيذي؛ لتقديم المشورة وضمان الاستخدام الأفضل للتمويل. وبالتالي، فإن دور المخترع والمؤسس غالباً ما يكون غير ما هو لرواد الأعمال، ونحن نشهد في كثير من المؤسسات التكنولوجية الأكثر نجاحاً، ولا سيما أن هذا المشروع ليس بقيادة رجل أعمال ريادي واحد، ولكن بفريق من رواد الأعمال.

استنتاج

Conclusion

هذا التحول في التركيز من دراسة الصفات الشخصية لفهم ما يبعث على عملية ريادة الأعمال في الناس، له آثار مهمة على الاقتصاد والمجتمع. فإنه يشير إلى أن المبادرة وريادة الأعمال ينبغي تشجيعها، بل ومن الضروري

- بالنسبة للمجتمع لديهم مواقف إيجابية تجاه هذا الهدف.
- بالنسبة للأفراد الذين يعتقدون أن لديهم القدرة على القيام بذلك.
- بالنسبة للأشخاص يعتقدون أنها هي في جوهرها مجزية.

حكومة المملكة المتحدة قد اعترفت بذلك، وبدأت في وضع مجموعة شاملة من الدعم؛ لأن البيئة قد تكون مواتية الآن أكثر من ذي قبل، وهناك بالتأكيد المزيد من الدعم لأولئك الذين يريدون بدء مشاريعهم الخاصة. هناك الآن أكثر من بناء ثقافة المشاريع في المملكة المتحدة مقارنة بما كان عليه الحال قبل ٢٠ عاماً، يتوفر الدعم لتزويد الناس بالمعرفة والمهارات اللازمة لبدء أعمالهم التجارية الخاصة، وهناك أدلة على أن الناس بدؤوا يقدر أن ليس فقط التوظيف الذاتي هو البديل الوحيد لفرص العمل، إلا أنه يمكن أن يكون الأفضل أيضاً.

وحتى مع ذلك، فإن الناس مع ميولهم إلى التصرف العملي والتجاري بزيادة لا يجوز القيام بذلك، وأنه قد اقترح أن في كثير من الحالات فإن القدرة الكامنة لتعزيز ريادة الأعمال لم يتم تفعيلها حتى يكون هناك حدث مستعجل، مثل البطالة. ومن الواضح أن هذا هو السبب في أنه من الخطورة بمكان أن نعتقد أن أولئك الذين تعجلوا في ريادة الأعمال بالتردد (ريادة أعمال قسارية)، من المحتمل أن يكونوا أقل نجاحاً من أي من أولئك الذين ليسوا كذلك. أياً كان، إذا أردنا تشجيع المزيد من الأكاديميين والعلماء لتسويق ثرواتهم من الملكية الفكرية، فمن المحتمل أننا سوف نحتاج إما إلى تغيير أسلوب تفكيرهما أو تحييط بهم مع فرق من الناس الذين يمكن العمل معهم لدفع المشروع قدماً. يمكن تغيير أسلوب التفكير أن يتحقق من خلال التدريب، ونظام التعليم. هذا يجري القيام به ولكنه يستغرق وقتاً. أيضاً، في جميع الاحتمالات، فإنه سيكون في حاجة إلى أن تكون مصحوبة بتغييرات بطريقة تكون فيها المنظمات مهيكلة ومنظمة، وكذلك في طرق الناس التي يتم بها مكافأتهم: فعلى سبيل المثال، العديد من الأكاديميين "يتخلون" عن الملكية الفكرية من خلال النشر الذي يحقق المصداقية الأكاديمية لهم ولؤوسساتهم التعليمية على حد سواء، وبالتالي تعزيز وضعهم في ممارسة تقييم الأبحاث.

وبالمثل في الصناعة، فإن العديد من الاختراعات لا يتم تسويقها؛ لأن ذلك مكلفاً للغاية، ومستهلكاً للوقت، وغير مؤكد، ومع الضغط من أجل تحقيق مكاسب قصيرة الأجل، فإن المدراء غالباً ما يترددون في المخاطرة الشخصية والتنظيمية وهذا أمر مطلوب. تغيير هذه الأنظمة أيضاً يستغرق وقتاً لذلك، بدلاً من أن نتوقع أن يتحول المخترع إلى أحد رواد الأعمال ربما يكون من الأنسب لبناء فريق ريادي من شأنه جلب الاختراع إلى السوق. في حالة الجامعات، قد يكون هذا من خلال التقارب الأكاديمي مع فريق شركة ناشئة، على النحو المشار إليه، أو أنه قد يكون من خلال ترخيص الاختراع لمؤسسة قائمة. في حالة الشركة، قد يكون ذلك من خلال المضاربة الشركائية، وهو شيء من العمالة المنخفضة (under-employed) في المملكة المتحدة، أو، ربما، من خلال منح ترخيص الملكية الفكرية للموظفين عندما يحدث تقليص الحجم. ومن المثير للاهتمام، أنه عندما تقلص شركة موظفيها، فإن الفنيين المهنيين منهم يقيمون مشاريعهم الخاصة عند مغادرة العمل. فإن معظمهم ينشئ، في الواقع، إدارة أو استشارات تقنية، كما أن العديد من الشركات الكبيرة لها ملكيتها الفكرية التي لا تزال غير مستغلة. كجزء من حزمة قطع الترتيبات المناسبة التي قد تقدم للموظفين مناسبة لإقامة الأعمال التجارية، وذلك بموجب ترخيص بالتسويق للشركة ذات الملكية الفكرية، والعمل عن كذب، وربما، ليس فقط مع الشركة الأم، ولكن مع الجامعة المجاورة.

لم يكن على ما يبدو، أن عدم وجود رواد الأعمال هو المشكلة بعينها، ولكن عدم وجود هيئات ذات عقلية كرواد الأعمال هو المشكلة بعينها. رواد الأعمال هم الذين يرون أن هناك فرصاً، وأنها تؤتي أكلها، كما وأن لديهم الرؤية والقدرة على تنفيذها. كمجتمع، نحن بحاجة إلى رواد أعمال ليس بوسعهم رؤية الفرص للهيئات التي يعملون فيها. إن هؤلاء يدعون رواد الأعمال الداخليين (intrapreneurs).