

الفصل الثالث

خصائص وسمات رواد المشروعات الصغيرة

- المبحث الأول: مفهوم الريادة في إدارة المشروعات الصغيرة.
- المبحث الثاني: أساليب تنمية المهارات الريادية.
- المبحث الثالث: أساليب التعرف على سمات وخصائص الريادي.

يرتبط تكوين المشروعات الصغيرة بمفهوم الريادية، ويتعلق مفهوم الريادية بجميع الوظائف والأنشطة والأفعال المرتبطة بالإدراك أو التعرف على الفرص الاستثمارية الواعدة ومن ثم العمل على تكوين تنظيم أو كيان -عادة في البداية يكون صغير- بهدف الاستفادة من تلك الفرص وتحمل النتائج المترتبة على ذلك، وتمثل عملية المبادرة أحد أهم مرتكزات النمو الاقتصادي ومن بين الأدوات الهامة في التوظيف الأمثل للموارد في المجالات الاقتصادية والاجتماعية من خلال زيادة درجة المنافسة وتحريك الدافعية نحو الابتكار وإيجاد الباعث نحو السعي الحثيث لاكتشاف الفرص الاستثمارية واستغلالها ومواجهة التحديات الناتجة عن التغيير المستمر في زمن العولمة، نظراً لتزاحم وتنافس الأعمال في جميع القطاعات الاقتصادية، فإن تحقيق النجاح مرتبط بالقدرة على المنافسة، فهناك مئات الأعمال التي تظهر سنوياً ولكن الجزء الأكبر منها يخفي بعد مرور فترة وجيزة على ظهورها، والريادي الناجح هو الذي يعرف أين ومتى وكيف وبماذا يبدأ مشروعه، إن أهم أسباب نجاح الريادي أنه دائماً يأتي بالجديد والمبتكر ويبقى دائماً مبتكراً، وعندما يقوم بانجاز شيئاً ما فإنه يتعمده ويعمله بطريقة جديدة متميزة، ويعود ذلك إلى قدرته الهائلة على تحمل الجديد مقرونًا بالثقة بالنفس والمراقبة الذاتية والطموح والمسؤولية بالإضافة إلى قدرته على الإبداع، إن التحلي بهذه الصفات يجعل من الإنسان دائماً في المقدمة وذلك لقدرة الآخرين على التقليد وقدرته على الابتكار والتجديد.

وسنلقي الضوء في هذا الباب على مفهوم الريادية ومتطلباتها، وأهم الخصائص والسمات التي تشكل شخصية الريادي، هذا بالإضافة إلى جملة من الأدوات والمقاييس العلمية المتعلقة بالتعرف على مكونات الشخصية الريادية، لذلك سنتطرق في هذا الفصل للمباحث التالية:

المبحث الأول/ مفهوم الريادة في إدارة المشروعات الصغيرة.

المبحث الثاني/ أساليب تنمية المهارات الريادية.

المبحث الثالث/ أساليب التعرف على سمات وخصائص الريادي.

المبحث الأول

مفهوم الريادة في إدارة المشروعات الصغيرة

المطلب الأول / مفهوم الريادية:

الريادة أو الريادية (Entrepreneurship) مفهوم قديم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية، وبقي هذا المفهوم مستعملاً في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل في طياتها روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية، كالأعمال الهندسية وبناء الجسور، أما بالنسبة للمصطلح العربي المقابل فقد تغيرت الترجمة العربية لمصطلح (Entrepreneurship) ثلاث مرات خلال العقود الأخيرة، فقد كانت منظم ثم مقال ثم استقرت لجامع اللغوية والجهات المختصة على ترجمتها إلى الريادة أو الريادية (مراد، 2010: 6).

دخل مفهوم الريادة إلى الأنشطة الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل ريتشارد كانتلون (Richard Cantillon) الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعاً بسعر محدد ليبيعه في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقاً بأنه ريادي مهما يكن الأمر فإن روح المخاطرة والمغامرة بقيت ملازمة لمفهوم الريادة.

ويعود الفضل لأحد الصناعيين وهو ساي (J.B. Say) الذي رأى في الريادي مقدرة فائقة على الإدارة، فالريادي عند ساي هو ذلك الشخص الذي يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج فيها ويشرف على مجمل هذه العملية بالكامل، وعليه أن يكون قادراً على الربط والتوجيه والإشراف باعتباره حجر الزاوية في العملية الإنتاجية، وتنبع قدرة الريادي من روح الولاء للعمل التي تتضمن معرفة دقيقة بيئة

النشاط الاقتصادي والسرعة في اتخاذ القرار وإبقاء العيون مفتوحة على كل المتغيرات، إضافة إلى قدرة متميزة لدى الريادي على إدارة أموال المشروع.

ويسهم الريادي مساهمة كبيرة في تنمية بلاده وتطويرها، حيث يحقق غرضاً مزدوجاً بتحقيق أهدافه الشخصية وتحقيق أهداف مجتمعه بخبراته وقدراته، فالريادي يخلق فرص عمل له ولغيره مما يسهم في التخفيف من ظاهرة البطالة، وفي تدريب العاملين معه وتأهيلهم، وكذلك فإنه يسهم في توفير منتجات مطلوبة في مجتمعه.

وذهب بعض الباحثين إلى القول بأن الريادة هي ضمان النجاح من خلال الإدارة المتخصصة، ويقصد بضمان النجاح هنا تحقيق مكاسب اقتصادية مجزية ونمواً متصاعداً على الرغم من المخاطر التي قد تقع دون سابق إنذار، وتتطلب ذلك مقدرة عالية نابعة من المعرفة الجيدة والإدارة الكفوءة والتصميم القوي ووضوح الرؤية والهدف وسلامة الوسائل!

لقد تم في القرن التاسع عشر الفصل بين الريادي وبين مالك رأس المال؛ إذ أن المخترعين لم يملكوا المال لتمويل اختراعاتهم وحصلوا علمهم من مصادر مختلفة، ولكنهم قاموا بابتكار سلع جديدة، ولذلك فهم الرياديون وليسوا أصحاب الأموال، إلا أنه لم يكن من السهل الفصل بين الريادي وبين الإداري، وذلك لأن من مهام الريادي إدارة المشروع أيضاً.

جاءت آراء جوزيف شمبيتر (Joseph Schumpeter) في عام 1934 لتعطي بعداً جديداً لمفهوم

الريادي والريادية، فقد اعتبر أن الريادي هو حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية، وبذلك يكون الريادي عند شمبيتر هو الشخص المبتكر، والمبتكر هو في حد ذاته مبدع ومجدد، وقد يكون ذلك في عدة مجالات

اقتصادية، فقد يكون مبتكراً لمنتج جديد يطرح للتداول في السوق، انطلاقاً مما سبق يمكن اعتبار جميع المبتكرين وخاصة في القطاع الصناعي من الرياديين (أحمد وبرهم، 2008:8).

إن من يتتبع الاختراعات الحديثة يجد أنها كانت المحرك الرئيسي للتنمية في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر ويعرف سر التطور الاقتصادي في الدول الأوروبية (انجلترا والمانيا وفرنسا) وفي الولايات المتحدة الأمريكية أيضاً، ولهذا جاءت آراء شمبتر لتربط بين مفهوم الريادية وظاهرة الابتكارات في المجال التكنولوجي والصناعي.

إن التوصل إلى طريقة جديدة في الإنتاج هي نوع من الريادة، ففي مطلع القرن العشرين استطاع فورد ابتكار طريقة خطوط الإنتاج التي ساهمت في إنتاج كميات كبيرة من المنتجات الصناعية ذات المواصفات المتجانسة، كما استطاع تايلور التوصل إلى التنظيم الإداري (الإدارة العلمية) في عملية الإنتاج، ومن هنا جاءت مفاهيم جديدة مثل الفوردية (Fordism) نسبة لفورد والتايلورية (Tylorism) نسبة لتايلور.

ونظراً لتلاحق عمليات التطور الصناعى بقوة فإنه يجري الحديث الآن عن مرحلة ما بعد الفوردية (Post-Fordism) والتركيز على ما أطلق عليه الباحثان بيور وسبيل (Piore and Sabel) عام 1984 "التخصص المرن" (Flexible Specialization)، حيث أصبح المفهوم العاصر للريادة لا يقتصر على ابتكار منتجات جديدة أو طرق إنتاج جديدة فحسب، بل يتعداها ليشمل فتح أسواق جديدة أو اكتشاف مصدر للمواد أو حتى تنظيم جديد للصناعة .

إن المتتبع لآراء شمبتر يرى أن للريادة أبعاداً كثيرة، فكل مخترع أو مجدد أو منظم أو صاحب

مشروع صغير ناجح هو ريادي، والأهم من ذلك أن دور الريادي يتمثل في إحداث تحول أو تغيير في سير التنمية الاقتصادية ولو بنسب قليلة حتى ولو على المستوى الشخصي بإعتباره لبنة من لبنات أي نهضة اقتصادية شاملة.

لم يقتصر مفهوم الريادة على المخاطرة (العمل في ظروف غير متوقعة) والابتكار بل تعداها في النصف الثاني من القرن العشرين إلى الإدارة والتنظيم، فالريادي في نظر هوزيلتز (Hoselitz) 1952 هو الذي تتوفر فيه مهارة الإدارة وروح القيادة، وركز هوزيلتز على الريادة في القطاع الصناعي باعتبارها مزيجاً من تصنيع الأشياء وتصويقها دون معرفة مدى قبولها عند الآخرين، إن هذا يعني أن روح المخاطرة تبقى مرافقة لسلوك الريادي.

ويرى فريدرك هاريسون (Frederick Harbison) أن الريادي هو الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وسمات شخصية تساعد في بناء التنظيم وإدارة المؤسسة لأن إقامة تنظيم جديد حتى وإن كان صغيراً في حد ذاته ابتكار وتحديث وهو بذلك يتلاقى مع آراء شومبيتر السالفة الذكر الذي يبين أن الريادي هو الشخص الذي يدخل الأفكار الجديدة من مصادر مختلفة إلى منظمته (أحمد وبرهم، 2008:10).

ولا يختلف ميكلياند (McClelland) كثيراً عن سابقه في تحديد مفهوم الريادي، فالريادي عنده هو الإنسان غير التقليدي والذي يقوم بأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة، والأهم من ذلك أنه قادر على اتخاذ القرار في ظروف غامضة ترتفع فيها نسبة المخاطرة، والريادي ذو سلوك اقتصادي ولديه دافعية قوية لبلوغ الهدف بمعنى أنه الإنسان ذو الأداء المميز وصاحب الخيال الواسع.

هذا ويلاحظ أن الآراء قد تباينت حول الريادي لا من حيث تحديده، وإنما من ناحية النظرة إليه

كفرد مستقل له صفاته وسلوكه الاقتصادي أو كفرد ضمن المجموعة وقدرتها على بناء التنظيم وتطويره، وهذا يعني أن هناك من لا يعترف بالريادي كشخص وإنما كإدارة متكاملة، فإدارة المصنع مثلاً تضم مهندس الآلات ومدير الإنتاج ومدير العمال.. الخ، والريادة وفق هذا المنظور هي الإدارة الجماعية المبدعة الناجمة، بحيث تظهر قدرة الأفراد مجتمعين لا فرادي، ويمثل هذا الاتجاه فريدريك هاريسون (Frederick Harbison) فكثيراً ما تكون تركيبة المجموعة متناقضة على الرغم من وجود بعض الرياديين بينهم مما ينعكس سلباً على أداء المجموعة ككل، ولهذا فإن الانسجام والتفاهم والتكامل بين أفراد المجموعة قد يساهم في أداء الوظيفة التي يتولاها الريادي.

مهما يكن الأمر فإن الريادي الناجح (كفرد) يظهر دائماً قدرة عالية على فهم محيطه ويستطيع التعامل مع الآخرين باليجابية عالية واستثمار أفضل ما لديهم من قدرات لتحقيق الأهداف المرسومة، وعندما يكون الريادي ضمن مؤسسة أو شركة، فإنه يتمتع بنفس صفات الريادي المستقل خاصة في الجمع بين النظرية والتطبيق (الفكر والعمل) أو التخطيط والتنفيذ، ليحقق مفهوم الريادة المؤسسية (Corporate Entrepreneurship) أو ما يطق عليه حالياً (Entrepreneurship).

مما سبق يتضح لنا أن الريادي هو إنسان مميز يتصف بولاء واضح تجاه عمله وبمقدرة فائقة على القيادة والإدارة والإبداع والابتكار، إنه إنسان غير تقليدي يمكنه النجاح حتى في الظروف الصعبة ويبحث عن التجديد ويؤامه ويطبقة، والأهم من ذلك إنه مقدم يقوم بأعمال تنطوي على المخاطرة لحجم العمل أو لحجم المشروع الذي يقيمه الريادي أي علاقة بمدى استحقاقه لهذه الصفة.

المطلب الثاني/ دور الريادة في التنمية:

لم يعط دور الريادي في التنمية والتطوير الاهتمام اللازم على الرغم من قدم مفهوم الريادة، حيث تجاهلت نظرية الموقع الصناعي (Alfred Weber عام 1909) دور الإنسان الاقتصادي تماماً، وارتبط اختيار الموقع الصناعي ببعض المعايير مثل كلفة النقل وأجور الأيدي العاملة ووفورات عامل التجمع، وساد المنهج المعياري الذي يخلص إلى أن بعض المعايير هي التي تحدد البعد الاقتصادي، ويفهم من ذلك أن دور الإنسان الاقتصادي كان مغيباً، واعتبر الاقتصاديون متجانسون وعززت فكرة الإنسان الاقتصادي المتجانس. (Robinson, 1998:372).

جاءت أفكار شومير في مطلع الثلاثينات لتلغي فكرة الإنسان الاقتصادي المتجانس، وتركز على دور الريادي في عملية الابتكار والتجديد التي تكون قادرة (إذ ما تم تطبيقها في الاقتصاد) في إحداث التنمية، فالإنسان الذي يقوم باستيعاب الابتكارات وإدخالها في نظامه الاقتصادي هو محرك التنمية وهو الريادي في حد ذاته.

لقد لاحظنا عند استعراض مفهوم الريادة أن الريادي ليس هو المبتكر (خاصة في المجالات التكنولوجية) فقط، وإنما يتعداه إلى الإنسان الذي يركب المخاطر ويرفض الركود الاقتصادي والاجتماعي الذي يعيشه، ولهذا فإن الإنسان الذي يساهم في عملية التحول الاقتصادي يكون واحداً من الرياديين.

إن التخلف في بعض الدول أو الأقاليم لا يكون ناتجاً بالضرورة عن قلة الموارد الاقتصادية، فهناك دول تزخر بالموارد ولكنها متخلفة، وهناك دول أخرى فقيرة الموارد ولكنها وصلت إلى درجة عالية من التنمية (سنغافورة - اليابان - فنلندا)، وهنا يتضح بجلاء أهمية الريادة في التنظيم وترتيب الأشياء وإدارتها

لتعطي نتائج اقتصادية واجتماعية ايجابية و هامة.

إن الريادي الناجح يستطيع توقع المشاكل قبل حدوثها وإيجاد الحلول الملائمة لها، ويدير مشروعة

بنجاح، فالمشروعات الناجحة تكون إدارتها جيدة والعكس بالعكس، كما أن الريادي الناجح يمكنه إقامة

شبكة من العلاقات مع الزبائن تساعد في التسويق وفي التقييم المستمر لنوعية إنتاجه.

ويمكن تلخيص دور الريادة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام بما يلي:

رفع مستوى الإنتاجية.

- خلق فرص عمل جديدة.

- المساهمة في تنوع الإنتاج نظراً لتباين مجالات إبداع الرياديين.

- زيادة القدرة على المنافسة وذلك من خلال المعرفة الدقيقة الواعية للبيئة المحلية والبيئة الخارجية وتطوير

أساليب العمل من خلالها والتعامل معها بإيجابية.

- نقل التكنولوجيا الحديثة.

- التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية.

- إيجاد أسواق جديدة.

- إن هذه الأدوار الهامة التي يقوم بها الريادي حالياً ما تكون ذات تكاليف محدودة لأنها ناجمة عن

عرق وسهر وجهد الرياديين والأهم من ذلك أن الريادي الذي يفهم محيطه ومجتمعه يساعد دائماً في نقل

التكنولوجيا وعمليات التحديث الملائمة والمطابقة لحاجات مجتمعة وهذا ما لا يستطيع الخبراء

"المستوردون" القيام به (أحمد وبرهم، 2008:17).

• الريادة والإبداع:

إذا كان هناك اختلاف حول قدرة الريادي على الابتكار والاختراع، فإن هناك إجماع على أن الإبداع صفة أساسية للريادية، فالإبداع هو طريق التجديد، والإبداع يتجسد في "توليد الأفكار التي ينتج عنها فاعلية واستغلال أفضل للعمل.

كما ذكر سابقاً، فإن كل إنسان لديه قدر معين من الإبداع، ولكن التربية غير الملائمة والضغط الاجتماعية والسياسية قد تؤدي إلى قتل روح الإبداع لدى الأفراد، فالطفل الذي يصطدم منذ البداية بقائمة المحرمات والإحاطات وقيم العيب المغلوطة والممارسات الظالمة... الخ، لا يستطيع أن يمارس إبداعه، كما لا يستطيع أن يفكر بحرية، وممارسة خياله العلمي، ولهذا لا يحقق العطاء والإبداع المرجو منه، لهذا السبب هناك من يرى أنه لا مجال للإبداع في غياب البيئة المناسبة اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وإنسانياً ومن ضمنها الحرية الديمقراطية، سواء في البيت أو في المدرسة أو في مكان العمل أو حتى في الشارع، هذا يفسر ضعف مستوى الإبداع والتجديد في الدول النامية، حيث الضغوط الاجتماعية والسياسية المحيطة، حيث يبقى الإنسان خائفاً ومتردداً ومهاجراً حتى عن الإفصاح عن نفسه، لأن الخوف والتردد هما عكس الإقدام والقدرة على أخذ القرار، اللذان يعتبران من أهم الصفات التي يتحلى بها الريادي.

تبرز أهمية الإنسان المبدع في قدرته على التجديد وقيادة المجتمع في هذا الاتجاه، فالإنسان المبدع هو الذي يحمل راية التحديث في محيطه، والصانع المبدع هو الذي يدخل المنتج الجدي إلى المستهلك، بعد أن يكون قد عرف تماماً ماذا يريد المستهلك وكيف يمكن حل مشاكله بطريقة جديدة أقل كلفة

وبطريقة أفضل من نواح متعددة، والتاجر المبدع هو الذي يدخل السلع الجديدة أو حتى الطرق الجديدة في التسويق، إن ذلك ينطبق على مدير البنك وصاحبة المزرعة وحتى على السياسي والكاتب ... الخ، فالكاتب المبدع يعالج قضايا مجتمعه بإبداع مما يجبر المجتمع على قراءة إنتاجه، والسياسي المبدع هو الذي يقنع المجتمع بصلاحيته أفكاره لرفع مستوى الحياة فيه.

يتضح مما سبق أن الإبداع والتجديد أمران متلازمان، وأن لهما قطبان هما: المبدع (بصفته منتجاً) والمستهلك، ونظراً لقدرة المبدع على معرفة محيطه، فإنه يستطيع توجيه المستهلك وحل مشاكله بطرق يجري تحديثها وتطويرها باستمرار، فالمبدع هو الحصان الذي يجر العربة (السوق).

إن المشكلة في فهم الإبداع تعود إلى الاعتقاد بأن إنسان يمكن أن يبدع في الجهة التي نريدها نحن، وهنا يجب أن نغير هذا التصور الخاطيء، فهناك من يبدع في الصناعة وآخر في التجارة أو الرسم أو الغناء ... الخ، وعندما نطالب الآخرين بالإبداع في مجالات نحددها نحن فإننا نمارس ما يناقض الطبيعة البشرية، فعندما نطالب أبناءنا بالإبداع في المدرسة وفي كل الدروس وعندما نطلب منهم أن يتخصصوا في شيء لا يتفق مع قدراتهم الإبداعية نكون قد جانبنا الصواب وحرمانهم من ممارسة مجالات إبداعهم وعندما يفشلون يتم وضع كل الضغوط عليهم وإخراجهم من دائرة الاهتمام، ونعتبرهم أفراداً فاشلين بينما نجد أن المجتمعات الحديثة (الصناعية) تحاول اكتشاف مواهب الأطفال من الصغر، وتوجيهها إلى الميادين التي يبدعون بها، فيكثر في هذه المجتمعات المبدعون في شتى المجالات.

والإبداع عملية لها مراحلها وخطواتها، إذ تبدأ بالاهتمام بموضوع ما وجمع المعلومات حوله من خلال القراءة والحديث مع المختصين وحضور الندوات والمؤتمرات أو قراءة موضوعاتها، وعندما يتبلور

موضوع الاهتمام، فإن فكرة المشروع قد تقفز إلى ذهن المبدع فجأة، وهذه هي المرحلة التي يستطيع فيها المبدع الوصول إلى فكرته وعليه بعد ذلك العمل على تطويرها ومن ثم تطبيقها، إن عملية التطبيق تحتاج إلى الكثير من المستلزمات المسبقة التي على الريادي أن يستعرضها ويحسبها بدقة متناهية.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

المبحث الثاني

أساليب تنمية المهارات الريادية

المطلب الأول/ أهمية الريادية في قطاع المشروعات الصغيرة:

تحول الصراع في العالم بعد سقوط الاتحاد السوفيتي من الصراع الأيديولوجي إلى الصراع الاقتصادي، إن هذا الصراع القلبي/الحديث يقوم على مبدأ المنافسة والبحث عن أسواق جديدة، ويقوم مبدأ المنافسة على السرعة في الإبداع والتحديد والابتكار والمرونة، ولتحقيق ذلك لابد من الإبداع والمبادرة في تحويل فرص العمل التي تلوح بالأفق إلى أفكار قابلة للتطبيق والتسويق.

كان القطاع العام مسيطراً وموجهاً للنشاطات الاقتصادية وخاصة في الدول الاشتراكية وفي كثير من الدول النامية، إلا أن الصورة قد تغيرت في الوقت الحاضر، حيث يرى الاقتصاديون والسياسيون أن القطاع الخاص أكثر مرونة وأكثر قدرة على الإبداع والتغيير لأنه يتمتع بدافعية أعلى، وحتى يتم ذلك بدأت عملية الخصخصة (أو ما تعرف بالخصخصة) في معظم دول العالم، بما في ذلك الوطن العربي، وهذا يعني أن عملية التغيير والتطوير أقيمت على عائق القطاع الخاص، وتحوّلت وظيفة القطاع العام إلى إعطاء الحوافز وسن القوانين والتشريعات المشجعة لاستثمارات القطاع الخاص بالإضافة إلى دوره في التوجيه والمراقبة وتطوير البنية التحتية ... الخ، ويعني ذلك أن القطاع العام وضع في خدمة القطاع الخاص، وليس العكس.

رافق هذا التحول تغيير النظرة إلى عوامل التطور والتنمية، فقد كان الاعتقاد السائد في السابق هو

أن التطوير المادي (تطوير البيئة التحتية) سيكون كافياً لأحداث التنمية، ولهذا قامت العديد من الدول

بشق الطرق وتمديد شبكات الكهرباء والهاتف والمياه، وتحملت هذه الدول ديوناً تعجز عن سدادها، دون أن تحدث التنمية المرجوة، وهذا ما حدث في معظم الدول العربية، لقد كان الاهتمام بالمرشح لا بالمثل وبالملاعب لا باللاعبين فأعدت مسارح حديثة وكبيرة ولكن التمثيل بقي ضعيفاً وجهزت ملاعب بمواصفات عالمية ولكن اللاعبين ظلوا دون المستوى المتوقع.

إن التوجه الجديد ينطلق من أهمية رجال الأعمال وقطاعهم الخاص، فالتنمية والتطور يحدثها الإنسان المبدع حتى في الظروف الصعبة، وهنا يبرز دور الرياديين ليحملوا لواء التغيير في مجال مشاريعهم الاقتصادية بكافة أحجامها سواء أكانت كبيرة أو متوسطة أو صغيرة فالاجتمع الذي يخرج منه أكبر عدد من الرياديين، سيكون قادراً أكثر من غيره على المبادرة والمنافسة وتحقيق التحولات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة، ومن هنا تأتي أهمية دراسة الريادة والرياديين.

إن المؤسسات والشركات تبنى باستمرار مؤسسات وشركات جديدة، فكثيراً ما يقوم أحد العاملين أو الموظفين في مؤسسة كبيرة بتأسيس مشروعاً صغيراً خصوصاً به، فإذا ما كانت الشركة الأم ريادية في نهجها فإنها ستعمل على إعداد جيل من الرياديين في مشاريع مستقلة، والأهم من ذلك أن إدارة الشركات بالطريقة التقليدية (الهرمية) لم يعد له ما يبرره، إذ يجري الحديث في الوقت الحاضر عن الإدارة المنبسطة أو الأفقية حيث تنزل الإدارة إلى عمال الإنتاج ليشكلوا معاً فريقاً واحداً يبادلون الآراء والأفكار ويقومون معاً بالتحديث المستمر.

والسؤال المهم الذي يجب طرحه هنا هو: هل يمكن إعداد وتنشئة الرياديين؟ بمعنى هل يولد

الريادي أم يعد؟

المطلب الثاني/ أساليب التدريب على الريادة وتنميتها:

لقد ساد الاعتقاد سابقاً بأن الصفات التي يتمتع بها الريادي تولد معه بمعنى أنها موروثية، ولكن اليوم يجمع الباحثون على أن الريادة هي علم له أساليبه وطرقه ونماذجه الخاصة به، وعليه فقد تضاعف عدد الكليات والمعاهد التي تدرس الريادية، فعلى سبيل المثال في الولايات المتحدة تضاعف عدد الكليات المتخصصة في تدريس الريادية عشرة أضعاف خلال عشرة أعوام كما بادرت المنظمات الإقليمية التابعة للأمم المتحدة والمنظمات الغير حكومية إلى عقد الدورات التأهيلية والبرامج التدريبية المتخصصة في مجال الريادية في العديد من دول العالم. (Kuratko/Hodgetts,1989:9)

إن ملكة الإبداع موجودة لدى كل إنسان، ولكن ملكة الإبداع هذه يتم طمسها من خلال التربية الخاطئة والضغط الاجتماعي والسياسية التي تمارس على الأفراد، وهنا يمكن اعتبار الإبداع الفردي "إبداع كامن" نستطيع كشفه وتوظيفه إذا استطعنا إزالة المعوقات التي أحاطت به، وعلى مستوى الإبداع في العمل وإدارة الإنتاج هناك مجموعة من الأساليب والطرق التي يمكن بواسطتها تحقيق ذلك، إن هذه الأساليب تنطلق من إمكانية تنمية وتطوير الريادة لدى أصحاب التوجهات الطوحة نحو سوق العمل من خلال دورات تدريبية وجهود حثيثة في هذا المجال، وكذلك من خلال توجه المؤسسات المختلفة نحو الإنسان وتوفير أفضل الظروف لإبداعه وذلك قبل التوجه نحو تطوير قطاع الخدمات وتقديم التسهيلات المالية وتحسين شروط الحصول على القروض كما هو متبع في كثير من الدول، فالمسرح لا يصنع الممثل ولكن الممثل الجيد هو الذي يعطي للمسرح أهمية وشهرة، وفيما يأتي يستعرض الباحث أهم الأساليب المتبعة في تنمية المهارات الريادية:

1- أسلوب الدافع الشخصي:

ينطلق هذا الأسلوب من تأثير الدوافع الشخصية على أداء الأشخاص، فالإنسان يجتهد ويثابر عندما يرى أن ذلك يمكنه من تحقيق ذاته ويحقق له النجاح، فحاجة الشخص إلى تحقيق التفوق والنجاح هو أساس هذا الأسلوب لذلك فإنه يتم استثمار العامل النفسي للشخص، وذلك من خلال إعطائه الحوافز، لتحقيق الربح عند التاجر هدف يدفعه إلى تحديث طرق التسويق والمغامرة المدروسة في إدخال سلع جديدة للسوق، وهكذا بالنسبة للصانع أو المقاول وكذلك بالنسبة لصغار المستثمرين.

إن تحقيق الهدف المنشود، يقتضي إعطاء دافع وحافز للإنسان من أجل إظهار إبداعه وقبوله لحالة التحدي، باستجابة يظهر فيها الإبداع والمبادرة الجسورة، وكثيراً ما نجد أن بعض الشركات، تجارية كانت أم صناعية، تمنح بعض المزايا لمهندسيها وعاملاتها حتى يساهموا معاً في تطوير الإنتاج باستمرار، وهذا السلوك يؤدي إلى مساهمات إبداعية عظيمة في كثير من الأحيان، وخير مثال على ذلك اليابان، حيث نجد أن الكثير من أفكار الاختراعات الجديدة تأتي من العمال الذين تعطي لهم دوافع للابتكار، ورغم تطور أساليب تنمية الريادة، إلا أن العامل النفسي (الحاجة لتحقيق النجاح) الذي ركز عليه ماكميلاند (McClland) (1961) ما زال مقبولاً عند الباحثين.

2- التغيير الاجتماعي:

يقر ايفريت هيجين Everett Hagen (1962) بأهمية العامل الشخصي في نشأة الريادة، ولكنه يؤكد أن ظهور إبداع الشخص يتأتى من خروجه أو انسحابه من الوضع الاجتماعي التقليدي الذي يعيشه (التغيير الاجتماعي) أما عملية الانسحاب من الوضع الاجتماعي السائد فتتم من خلال الهجرة

سواء تمت اختياراً أو بالقوة، فالوضع الجديد في المهجر يضع الفرد أمام تحدي اقتصادي وحضاري يحفزه في كثير من الأحيان على ترك أسلوب الحياة الذي نشأ عليه واقتباس بعض القيم الجديدة التي تمكنه من إظهار إبداعه، إن الشخص الغريب في المجتمع الجديد (مجتمع الهجرة) يفلت من الضغوط الاجتماعية التي كانت تلاحقه، ولذلك يتصرف بحرية أكبر ويفكر بطريقة أكثر تحراً، وهذا يفسر إبداع الكثيرين في المهجر بعد أن كانوا عاديين جداً في مجتمعهم، فالهجرة إلى مجتمع جديد تضع الكثير من معتقدات الأفراد وقيمهم وعاداتهم المكتسبة في مجتمعاتهم السابقة على المحك.

من ناحية أخرى فإن القوى الضاغطة أو المسيطرة في المجتمعات التقليدية تتعرض إلى الضعف ويزول تأثيرها تدريجياً خاصة عند تراجعها اقتصادياً، لقد تراجعت سيطرة كبار الملاك وزال تأثيرهم مع ظهور برجوازية المدن، وأدى ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد من الطبقات الدنيا إلى تحررهم وظهور إبداعهم، وهذا هو سبب سقوط الأرستقراطية.

لهذا يمكن القول أن الحركة المكانية تفتح الذهن وتشد الأنظار إلى أشياء لا يعرفها الفرد في موطنه الأصلي، إن هذا بدوره يخضع الكثير من العادات والتقاليد لعملية المقارنة وحتى لعملية التحدي، الأمر الذي يهيئ مناخاً صالحاً للخروج من الحالة السائدة.

على الرغم من أهمية العوامل السابقة في تنمية الريادة، إلا أن دور الحكومات والمؤسسات في تعزيز وتنمية روح الريادة لدى الأفراد له أهمية كبيرة، وذلك من خلال السياسات الحكومية في إعطاء الحوافز والإعفاءات الممكنة وتطوير البنية التحتية ودعم المؤسسات الحكومية وغير الحكومية العاملة في مجال تدريب ومتابعة الرياديين.

إن الإجراءات والقوانين الداعمة للريادة وتطوير قطاع الخدمات يساهمان في تخفيض حدة المخاطرة في مشاريع الرياديين، وربما تفتح آفاقاً كثيرة يمكن استغلالها وتطويرها، ولهذا فدمج البعد الشخصي مع بعد بيئة الريادي يحقق فرص أوفر للوصول إلى النتيجة المرجوة.

أما بالنسبة لعوامل تطور الريادة، فهناك عدة آراء تدور حول ذلك، وتتلخص هذه العوامل في اتجاهين رئيسيين، الأول: خارجي، أي خارج عن شخصية الريادي، ويندرج هذا الاتجاه تحت ما يعرف بالمدرسة البيئية (Environmental School)، ويرى أتباع هذه المدرسة أن بيئة الريادي هي التي تجعل منه ريادياً. ويندرج تحت "بيئة الريادة" الأعراف والتقاليد والعادات وما تعكسه على إيجاد إطار اجتماعي سياسي مؤثر على تطور الريادة.

لا يختلف هذا الاتجاه عما يسمى بالمنهج البنيوي، والذي يأخذ البعد الاجتماعي والاقتصادي وتأثيره في سلوك الرياديين وتحرفهم في مشاريعهم الاقتصادية بعين الاعتبار.

لقد أدى سقوط الاتجاه السوفييتي وانتهاء الصراع الإيديولوجي بين الفكر الرأسمالي والفكر الاشتراكي إلى تعزيز أثر البعد الحضاري في التنمية والتطور، وهذا يعني أنه لا بد من أخذ المعطيات الحضارية وقراءة تأثيرها على ظهور وتطور الريادة، وإذا ما أخذت المعطيات الحضارية وعناصرها المختلفة بعين الاعتبار، فإنه يمكن التعرف على مزايا الرياديين في الحضارات المختلفة.

أما الاتجاه الآخر من عوامل نشأة وتطور الريادة فهو داخلي ومرتبط بذات الريادي ويعرف هذا الاتجاه بمدرسة الصفات الشخصية (Trait School)، فخصائص الريادي هي التي تقرر سلوكه في الميدان الاقتصادي، لهذا يتم قراءة خصائص العمر والمستوى التعليمي ونوع القراءة والهجرة والأعمال

السابقة وحتى عمل الوالدين.. الخ.

غالباً ما يتم ربط هذه الخصائص بالإبداع الشخصي ودافع تحقيق الهدف والمعرفة التكنولوجية،

فخصائص الريادي مثلاً تجعله يختار فكرة المشروع الملائمة واختيار التوقيت المناسب وحتى اختيار الموقع

الأكثر ملائمة مما يتيح فرصة أكبر للنجاح. (التميمي، 2008:137)

إن السؤال الذي يطرح نفسه هو: هل هناك تأثير متبادل بين الريادي بصفاته المختلفة وبيئته؟

وبكلمة أخرى، أي الاتجاهين أقوى تأثيراً (بيئة الريادي أو صفاته) في توجيه الريادي وتقرير نجاحه وفشله؟

لاشك أن عملية الفصل بين بيئة الإنسان وصفاته عند قراءة سلوك الرياديين الاقتصادي، هي

عملية غير واقعية، فالريادي، كما ذكر سابقاً، إنسان ملم ببيئته يأخذ عناصرها والعوامل المؤثرة بها بعين

الاعتبار ولكنه لا يخضع لها وإنما يحاول باستمرار تغييرها وتحديثها، فالتغيير والتجديد الذي يجربه الريادي

مرتبطة إلى حد كبير بقدراته الخفية من معرفته ومستواه التقني وعمره وميزاته الأخرى، إن هذا يعني أنه لا

بد من المزج بين العنصرين السابقين وما ينجم عنهما عند تحديد عوامل نشأة وتطور الريادة، وعندما

يجمع بين الاتجاهين فإن مدرسة ثلاثة تظهر وهي مدرسة الاتجاهات المتعددة (Multidimensional

School) والتي ترى أن الريادة هي عملية تجديف وإنشاء المنشآت الجديدة بالأبعاد الأربعة الرئيسية وهي:

العامل الشخصي (الفردى) وبيئة الريادي وطبيعة التنظيم في المؤسسة الاقتصادية وعملية تطور الريادي في

مشروعه الاقتصادي (أحمد وبرهم، 2008:29).

وقد لخص جارتير (Gartner) العلاقات المتبادلة بين هذه العوامل كالتالي:

شكل (4) العلاقات المتبادلة بين عوامل تكوين الشخصية الريادية



المصدر: (أحمد وبرهم، 2008:31) بتصرف يسير

المبحث الثاني

أساليب التعرف على سمات وخصائص الريادي

إن من أهم متطلبات نجاح المشروع الصغير توفر بعض الخصائص والسمات لدى مالك المشروع حيث أن تحديد هذه الخصائص والسمات يساعد الأفراد في التعرف على شخصياتهم والتحقق من مدى توافر هذه المتطلبات لديهم قبل خوض غمار التجربة، كما أن ذلك يساعد في التغلب على العديد من المشاكل التي يواجهها هذا القطاع، فضلاً عن أن ذلك سيساعد متخذي القرارات في ترشيد المساعدات والتسهيلات المقدمة للمنشآت الصغيرة وتوجيهها للأشخاص الأكثر جدارة، ومما تجدر الإشارة إليه أن شخصية المبادر لا تقتصر على مؤسس المشروعات الجديدة أو المشروعات الصغيرة، بل أن الحاجة قائمة إلى مثل هذه الشخصية لنجاح المنشآت الكبيرة أيضاً.

لقد ظهرت عدة اتجاهات ومدارس تهدف إلى التعرف على خصائص وسمات رائد الأعمال الناجح Entrepreneur ، والتي تميزه عن غيره من الأفراد، وقد بذلت العديد من المحاولات لدراسة وتفسير سلوك المبدع الإنتاجي ، يمكن إجمالها في أربع مدارس رئيسية يوضحها الشكل التالي:

جدول (13) أهم مدارس دراسة وتفسير سلوك الريادي

| المدرسة | المدرسة | المدرسة البيئية | | | | مدرسة السمات |
|------------------|--|------------------------|---|---|--------------------------------------|--|
| | | التعليم والخبرة | الخلفية الأسرية | منهج الحراك الاجتماعي | نظرية الجذب والدفع | |
| المدرسة المعاصرة | السلوكية | | | | | |
| سمات بيئية | اختلاف أداء المبدع الإنتاجي في المنظمة | مستوى التعليم - الخبرة | - الميلاد - النموذج المثالي - العلاقة مع الوالدين | - الشرعية - الهامش الاجتماعي - الحراك الاجتماعي | تجذبه بيئة ايجابية وتدفعه بيئة سلبية | - المثابرة - الاتصال - الإستراتيجية - الضبط الذاتي - تحمل المخاطرة |
| مهارات إدارية | | | | | | |

المصدر: (مبارك، 2004:15)

وفيما يلي يعرض الباحث لأهم هذه المدارس والمقومات التي تقوم عليه كل مدرسة من هذه

المدارس وهي كالتالي:

1- مدرسة السمات:

تقوم هذه المدرسة على فرضية أن الريادي شخص يمتلك مجموعة من المقومات التي تمكنه من اختيار

مستقبله العملي بنجاح، ومن أهم هذه السمات:

- الحاجة الشديدة للإنجاز.

- المنافسة والإبداع والنكاح.

- القدرة على تحمل المخاطر.

- القدرة على التفكير الابتكاري.

- الميل للاستقلالية.

- القدرة على ضبط الذات.

- العزيمة والإصرار.

- الثقة بالنفس.

2- المدرسة البيئية (الموفقة):

تؤمن هذه المدرسة بأن خصائص الريادية ترتبط كثيراً بالبيئة وما تحويه من عوامل خارجية، لذا فإن

العوامل الاجتماعية والديمقراطية تلعب دوراً رئيسياً في تحديد سلوك وشخصية الريادي، ومن أهمها:

- الثقافة: وهي التي تفسر أسباب وجود سمات الريادي لدى بعض الأشخاص دون البعض الآخر،

ومن ثم فإن المبدع الإنتاجي هو ابن ثقافته، فإن الإنسان هو وليد الثقافة التي يعيشها في بيئته

وعوامل هذه الثقافة تؤثر لا محالة على شخصيته وسلوكه.

- نظرية الجذب والدفع: بموجب هذه النظرية فإن سلوك المبادرة يحدث بسبب عوامل إيجابية في

البيئة (مثل الأفكار، الفرص الجديدة...) أولاً يحدث بسبب عوامل سلبية (مثل عدم الرضا

الوظيفي).

- منهج الحراك الاجتماعي: وفقاً لهذا المنهج فإن الأفراد الذين يعيشون على هامش المجتمع (مثل المرأة في بعض المجتمعات) يتجهون إلى أن يبدؤوا بحكم الضرورة وليس الاختيار أعمالاً خاصة بهم.
- الخلفية الأسرية: ويرى أنصار هذا الرأي أن الطفل الذي يحظى برعاية تكسبه الثقة بالنفس والاستقلالية والرقابة الذاتي يكون أكثر احتمالية لمزاولة العمل الحر والتميز بخصائص المبادر من غيره، كما أن الانحدار من أسرة تملك أعمالاً خاصة قد يدفع الشخص إلى مزاولة العمل الحر نقلاً للخبرة عن والديه وتورثاً للمهنة في الأسرة، وتشير الدراسات إلى أن ثلثي أصحاب الأعمال الخاصة قد انحدروا من عائلات كان الأب أو الأم فيها من أصحاب الأعمال الخاصة.
- التعليم والخبرة: حيث أن بعض الدراسات أشارت إلى أن مستوى التعليم لدى المبدعين والمبتدئين أعلى منها بين الموظفين، كما أن توفر نوعية التعليم الذي يحتاج إليه المبادر في ممارسة العمل الحر له دور في نجاحه من خلال دعم قدرته على حل المشاكل وسد النقص في الخبرة والتدريب وفي تعليم المهارات اللازمة للنجاح.

3- المدرسة السلوكية

يرى أنصار هذه المدرسة أن السلوك الريادي لا يعتمد على مجرد وجود سمات شخصية لدى الفرد، ولكنه يرتبط بأداء الوظائف الإدارية بشكل فعال، حيث أن المبادر الناجح هو الشخص الذي يستطيع توجيه الموارد بكفاءة، ويضع الاستراتيجيات الناجحة، ويتابع العمل باستمرار، مما يمكنه من استغلال الفرص المتاحة، لهذا فإن أداء ونجاح صاحب المشروع الصغير يعتمد على عمله وسلوكه.

4- المدرسة المعاصرة:

وهي تفسر سلوك الريادي باعتباره محصلة لعامين رئيسيين هما:

1- الإحساس بالفرصة والنتائج عن التفاعل بين السمات الشخصية للمبدع والقوى البيئية المؤثرة.

2- استغلال الفرصة والذي يتطلب امتلاك العديد من المهارات اللازمة لإدارة الموارد المتاحة.

يلاحظ من المدارس السابقة اختلاف وجهات النظر حيال الخصائص والسمات التي يجب أن تتوفر في الفرد لكي يمكن اعتباره شخصاً إنتاجياً مبدعاً، والتي يمكن أن نستنتج منها أن نجاح المبادر لا يتوقف على مجرد امتلاكه للقدرة على الإبداع والابتكار ولا إيجابية التوجهات والسلوكيات بل يتعين أن تتوفر لديه مهارات إدارية عامة ومتكاملة تساعده على النجاح في العمل، وعلى ضوء ذلك اقترح (مبارك، 2004:13) عدد من السمات للمبادرين المنتجين كما تظهر في الجدول التالي:

جدول (14) قائمة سمات المبدعين من اقتراح (مبارك، 2004:13)

| م | السمة | المفهوم |
|----|------------------------------------|---|
| 1 | المثابرة/ وضع الأهداف | وضع الأهداف الواقعية القابلة للإنجاز، وتوفير العزيمة والالتزام طويل الأجل. |
| 2 | القدرة على بناء العلاقات الإنسانية | فهم يمتلكون القدرة على إقناع الآخرين، ودفعهم للتحرك في اتجاه محدود ز |
| 3 | القدرة على التواصل | فهم قادرين على التواصل مع الآخرين ونقل الأفكار لهم سواء شفاهة أو تحريراً. |
| 4 | الانضباط الذاتي | فهم يتمتعون بقدرة عال من المعايير الذاتية الواقعية ويتقبلون المسؤولية والاستعداد للمحاسبة |
| 5 | التعامل مع الفشل | فهم ينظرون للفشل باعتباره دروساً مستفادة وخبرات مكتسبة. |
| 6 | الثقة بالنفس | يملكون عقيدة راسخة بقدرتهم على إنجاز الأهداف التي يصرّون عليها. |
| 7 | تحمل المخاطر | التمتع بالنزعة لتحمل قدر محسوب ومعتدل من المخاطرة ويرون فيها فرصة مناسبة للنجاح. |
| 8 | المبادرة وتحمل المسؤولية الشخصية | فهم يحتارون إلى الاعتماد على مبادراتهم الذاتية، قابلين بالنتائج، متحملين العواقب. |
| 9 | الطاقة والنشاط | فهم يتمتعون بمستويات عالية من اللياقة والحيوية والنشاط. فيعملون لساعات . |
| 10 | تحمل الغموض | إنهم قادرين على الحياة في ظل مستويات مرتفعة من عدم التأكد وعدم الأمان في وظائفهم |
| 11 | القدرة على التفكير الابتكاري | يملكون ملكة التحليل الاستراتيجي للمواقف التي يواجهونها بأساليب جديدة |
| 12 | استخدام الموارد الخارجية | فهم يتطلعون إلى خبرات الآخرين، ومساعداتهم من أجل إنجاز الأهداف المرجوة. |
| 13 | المعرفة الفنية | حيث يتمتعون بالمهارات المتنامية، والخبرات والموارد المتميزة في مناطق جغرافية معينة. |
| 14 | قدرة على التعامل مع الأرقام | فهم يتمتعون بحاسة وقدرة وفهم واستيعاب للإنجازات والتقارير المالية والرقمية. |
| 15 | حساسية التعامل مع النقود | لهم قدرة على إدراك أن النقود عاملاً هاماً ومن ثم فإنهم يحسبون مصادر إنفاقها. |
| 16 | المعرفة العملية | حيث يتوافر لديهم الفهم الأساسي للعمليات والمصطلحات الفنية لمجال أعمالهم. |

المصدر: (مبارك، 2004:13)