

بحث بعنوان:

دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري
(دراسة تحليلية)

د/ رانية خالد الجهني

أستاذ مساعد بقسم الخدمة الاجتماعية - كلية العلوم الاجتماعية

جامعة أم القرى - بالمملكة العربية السعودية

ملخص

أصبحت السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال الحديث الشاغر لدى صناعات السياسات الاجتماعية حيث إنها مجال حديث نسبي في المجتمعات العربية، فتركيز المخططين على وضع خطط تنموية لرواد الأعمال يساهم بالكاد في تنمية رأس المال البشري والارتقاء بالمجتمع، هذا فقد هدف البحث إلى التعرف على دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري، كذلك الخروج بمبادرة تدعم دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري،

واعتمد البحث على المنهج النوعي وتحليل المضمون للإحصائيات والتقارير والمستندات والوثائق المرتبطة بالقضية البحثية، وتم تطبيق البحث على منظمة منشآت لريادة الأعمال بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والذين تم اختيارهم بقصد من واقع إحصاءات المنظمات الرائدة في مجال ريادة الأعمال؛ وتوصل البحث إلى عدة نتائج، من أهمها:

- هناك ترابط قوى بين سياسة الدولة في نظام ريادة الأعمال والواقع الاجتماعي والايديولوجية السائدة في مجال ريادة الأعمال بالمجتمع
- أن السياسة التنموية للدولة تخلق لدى أفراد المجتمع مواقف وأتجاهات كثيرة متنوعة.
- تركز منشآت على القيمة الاقتصادية كقيمة أولية لتحقيق المخرجات، مما ساهم في رفع مؤشر "ديناميات السوق الداخلية وأعباء السوق الداخلية" ونعكس ذلك بالانخفاض على مؤشر "البنية التحتية التجارية والقانونية" للدولة في التصنيف العالمي.
- اتخذت منشآت مساراً واحداً في إقامة الشراكات مع الجهات الحكومية دون أقامتها مع قرينتها بالمجتمع في القطاع الخاص بالدولة.
- يقدم البحث مبادرة "إتساق" لتدعم دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري.

وتوصل البحث لعدة توصيات، من أهمها:

- إنشاء وكالة مختصة بدعم السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في إحدى الوزارات بالدولة في المجتمع السعودي.
- توظيف مجموعة من الإستراتيجيات الحديثة لتوظيف السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال لتنمية القوى البشرية.

الكلمات المفتاحية: السياسة الاجتماعية، ريادة الأعمال، التنمية، رأس المال البشري

قائمة المحتوى

رقم الصفحة	الموضوع
3	قائمة المحتوى
4	المقدمة
5	أولاً: مدخل مشكلة البحث
10	ثانياً: أهداف البحث
10	ثالثاً: أهمية البحث
11	رابعاً: تساؤلات البحث
خامساً: الإطار النظري للدراسة	
11	1/5: مفاهيم الدراسة
سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة	
14	1/6: المنهجية المستخدمة في البحث
المبحث الأول	
دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري	
15	المحور الأول: منطق السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري
21	المحور الثاني: دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري
24	المحور الثالث: مؤشرات السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري
27	المحور الرابع: مقومات السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري
29	تعقيب ختامي
المبحث الثاني	
مبادرة تدعم دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري	
30	مقترح المبادرة
39	قائمة المراجع والمصادر

جدول الأشكال البيانية والجداول

رقم الصفحة	موضوع الجدول	م
23	شكل رقم (1) يوضح السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال لتنمية رأس المال البشري	1
25	شكل رقم (2) يوضح تقييمات الخبراء في إطار ظروف تنظيم المشاريع	2
24	جدول رقم (1) يوضح تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لريادة الأعمال	3

المقدمة

الحمد لله رب العالمين الذي خلق الأنسان وعلم بالقلم لإنجاز العمل في قوله تعالي "وَقُلِّ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ" (التوبة: من الآية 105).

تماشياً مع معطيات العصر الحالي في استحداث سياسات اجتماعية تسهم في تنمية المجتمعات؛ نجد أن التغير حدث في كآفات القطاعات بالدول المتقدمة؛ وذلك بما يتوافق مع احتياجات أفراد المجتمع ومتطلباتهم، فقد سعت الحكومات في خططها التنموية إلى تجسيد رؤيتها عبر البرامج والمشروعات أو ما يطلق عليها بالمبادرات المجتمعية؛ فمن هذا الواقع نرى أن السياسة الاجتماعية تتبنى تنمية المجتمعات عبر تطوير تشريعاتها بما يتناسب مع الموارد والإمكانيات المتاحة بالمجتمع.

ارتباطاً بذلك، نلاحظ ظهور ريادة الأعمال في مجال السياسة الاجتماعية لتنمية رأس المال البشري، الذي يُعد القوى البشرية المؤثر في تجسيد التنمية عبر استثماره بالطريقة الفاعلة التي تمكنه من الاستفادة من قدراته وإمكانياته وخبراته الإبداعية في تطوير المجتمعات، فالأفكار الابتكارية التي تقدمها ريادة الأعمال يتم تجسيده بالاستناد على رأس المال البشري الموجود بالمجتمع، إلى جانب السياسات الاجتماعية التي يعمل من خلالها المتناسبة مع سياسة الدولة.

وتشير الباحثة في البحث الراهن إلى أن تحديد دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال لتنمية رأس المال البشري يفرض ضرورة إجراء الأبحاث الهادفة، لتمكين الجهات المسؤولة بقضية تنمية المجتمعات من وضع سياسة واضحة لتمكين رواد الأعمال بالمجتمع من تجسيد أفكار حديثة في المجال التنموي والاجتماعي، تتوافق مع الأهداف التنموية التي تسعى المملكة العربية السعودية لتحقيقها في ضوء رؤية المملكة 2030م.

أولاً: مدخل مشكلة البحث

تبعاً لتطورات الزمن الحالي اتخذت الكثير من الدول المتقدمة استراتيجيات نابعة من المعطيات المجتمعية لسد حاجات أفرادها وتجسيد التنمية، مما فرض على المنظمات الحكومية تحديث سياساتها التنموية؛ فظهرت هنا حاجة المنظمات الحكومية إلى منظمات أخرى تدعم جهودها وتسهم في دعمها تنموياً عبر تضافر الجهود بين كافة القطاعات بالدولة للوصول بالمجتمع إلى مستوى عال من الرفاه الاجتماعي؛ فبدأت المنظمات الناشئة في النمو والازدهار وتقديم مشروعاتها بما يخدم الصالح العام في مجالات متنوعة بالمجتمعات الحديثة مما ساهم في رفع تنمية الاقتصاد العالمي؛ فيمكن اعتبار المنظمات الناشئة بيئة فاعلة لإخراج الابتكارات وتعزيزها في شكل مشروعات أو مبادرات تخدم المجتمعات؛ فنجد الدول المتقدمة تعير هذا الجانب أهمية وذلك بتخصيص الميزانية الكافية لدعم المشروعات الريادية، كما تحاول توفير الموارد والإمكانيات التي تسهل الحياة المعيشية لأفراد المجتمع.

ارتباطاً بذلك، ريادة الأعمال بمثابة روتين إجرائي لرواد الأعمال تمكنه من تقديم خدمات ابتكارات جديدة كإضافة في أحد المجالات العلمية أو العملية، فغالباً ما تبدأ بفكرة لسد حاجة أو إشباع رغبة لدى فئة معينة من أفراد المجتمع لتخرج في شكل مشروع أو مبادرة، ثم تتوسع لتخدم فئات أخرى كما يمكن أن يخرج منها مبادرات أو مشروعات فرعية لتغطية قضية أو سد حاجة أخرى؛ وبذلك تتجذر من فكرة إلى خدمة قائمة؛ فالنظام التقني الذي يحرك غالبية العناصر في

النظام الاجتماعي يوضح لنا التصاعد الذي تحقّقه زيادة الأعمال، وبالنظر في الإنتاج على الصعيد العالم نرى أن أغلبية الدول تأخذ الاتجاه الموجب في ارتفاع نسبة الإنتاج خاصة الدول التي استمدت رؤيتها التنموية من أهداف التنمية المستدامة العالمية المثلة في الـ (17) هدفاً، بتركيزها على زيادة الأعمال.

لتوضيح الرؤية على الصعيد الدولي نجد أن الولايات المتحدة الأمريكية كانت مهداً لريادة الأعمال في المقام الأول؛ وذلك لاتباعها أنظمة بيئية لدعم الأفكار الابداعية القابلة للتنفيذ المتوافقة مع احتياجات أفراد المجتمع، إلى جانب دعم السياسات الخاصة بتطوير ريادة الأعمال وإيجاد بيئة السوق المفتوح لنمو قطاع الأعمال (OECD, 2013)؛ فيما تشير الرؤية على الصعيد المحلي أن المملكة العربية السعودية بدأت باتباع سياسة تنموية مغايرة عن الخطط الخماسية المسبقة، حيث سعت إلى تأطير الاقتصاد بخفض الاعتماد على النفط وذلك بتأسيس الهيئة العامة للاستثمار وتخصيص صندوق للاستثمارات العامة وتنفيذ ثلاثة مشروعات تعمل على تمويل الصندوق لفترة زمنية طويلة ممثلة في مشروع "نيوم" ليكون مصدراً للتقنية ومشروع "البحر الأحمر" ومشروع "القدية" لدعم القطاع السياحي بالمملكة.

وفي ظل تلك المؤشرات ستشهد المملكة العربية السعودية حقبة زمنية مزهرة والتي يمكن النظر إليها كبيئة خصبة لرواد الأعمال في تجسيد أفكارهم والخروج بمشروعات ومبادرات تدفع بعجلة التنمية إلى التقدم؛ خاصة أن رؤية 2030 تُعد رأس مال بشري قوي في مختلف المجالات وذلك بإتاحة الفرص أمام الشباب للالتحاق بالتعليم بشكل عام داخل أو خارج السعودية عبر برامج الابتعاث؛ كذلك بتقديم التدريب المهني في البرامج المتنوعة لتقوية الصناعة بالبلاد؛ فالشباب بالمملكة العربية السعودية يمثل ما نسبته (36.7%) من أصل (63%) من سكان المجتمع (الهيئة العامة للأحصاء، 2019)؛ وفي ظل تلك الظروف مثلت المملكة رؤية تحويلية في مجال التنمية وذلك بتأكيداها على أهمية رفع كفاءة رأس المال البشري من خلال تزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لمواءمة احتياجات سوق العمل المستقبلية، والارتقاء بمستوى أداء وإنتاجية ومرونة الأجهزة الحكومية (رؤية 2030، 2016).

فمما سبق يمكن أن يوضح لنا الحراك المجتمعي الذي يحدث داخل المجتمعات بالمملكة؛ فالقضايا المجتمعية الراهنة تتطلب استحداث مبادرات ومشروعات تعمل على الحد منها بالاستناد على السياسة الاجتماعية وبرنامج تعزيز الهوية الشخصية في رؤية المملكة 2030؛ فمن خلالهم يمكن لريادة الأعمال تقديم مبادرات ومشروعات تخدم الصالح العام وتسهم في تنمية رأس المال البشري بالمجتمع السعودي؛ فالحاجة إلى كادر مختص لتوظيف ذلك اجتماعياً يكمن في الدور الذي يمارسه المنظم الاجتماعي في مهنة الخدمة الاجتماعية، فالممارس المعد جيداً في العمل على مستوى الوحدات الكبرى في مهنة الخدمة الاجتماعية يمكنه إدراك الأبعاد الاجتماعية والسياسية والتنموية والاقتصادية لريادة الأعمال والفرص التي يمكن أن تمكنها من تنمية رأس المال البشري، وذلك بالعمل من خلال نماذج تتضمن استراتيجيات وتكتيكات بطريقة علمية منظمة ذات منهجية واضحة، إلى جانب الاستعانة بالخبرات الميدانية التي يمتلكها لأحداث التغيير في المجتمع بما يتناسب مع البيئة المحيطة.

وانطلاقاً من ذلك قام العديد من المهتمين بقضية ريادة الأعمال في مجال السياسة الاجتماعية بتكريس اهتمامهم حول كيفية تنمية رأس المال البشري، ولكن ما زالت المواقف والخبرات من رواد الأعمال ممثلة تمثيلاً ناقصاً، فالعمل النظر في مبدأ المشاركة أسوة ببعض التجارب الدولية أمر مطلوب لتكييف الأفكار المطروحة من قبل رواد الأعمال والمواءمة بين

قدرات وخبرات رأس المال البشري في المجتمعات؛ كما أن البحث العلمي لا يزال محدوداً في قضايا السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال؛ فمن هذا المنطلق يمكن استعراض الدراسات السابقة.

فالدراسات السابقة كما نعلم أنها أحد المكونات الرئيسة في الأبحاث العلمية والعملية، فلا يمكن تحقيق أهداف البحث دون النظر في الأدبيات السابقة، الأمر الذي يمكن الباحث من أدراك أبعاد القضية وإلى أي مدى توصل الباحثين من نتائج في تحسين القضية أو الحد منها، وبذلك تستعرض الباحثة بعض الدراسات السابقة على النحو التالي:

بالنظر في الدراسات العربية نجد ما أكدت عليه دراسة (العشري، 2019) بأن ريادة الأعمال لها أثر واضح إيجابي على النواحي الاقتصادية والتقليل من نسب البطالة، وإيجاد فرص عمل جديدة، كما تشجع العمل الحر، والاستثمار وتحمل المسؤولية، وتأمين الدخل الكافي والرضا الشخصي؛ وتبعتها في ذلك دراسة (Rider, 2019) بالتأكيد على التأثير الإيجابي لرأس المال البشري على ريادة الأعمال يمكن موازنته بعوامل أخرى؛ فيما توضح دراسة (رسمي وآخرون، 2019) أن استراتيجيات ريادة الأعمال هي وسائل جوهرية لتطوير الموارد البشرية التي تمتلك كل القدرات التي تسعى لإيجاد طرائق لتحقيق الأداء المتميز في العمل وبشكل فاعل وكفاء؛ وهذا ما أشارت إليه دراسة (Åstebro, 2019) من نتيجة في أن السياسات التي تدعم قرارات ريادة الأعمال المقترحة من قبل الأكاديميين الأصغر سناً، قد تكون أكثر فعالية من الحوافز العامة لريادة الأعمال في الأوساط الأكاديمية؛ فتوصلت دراسة (Exploring Start-up Ecosystem and its Structural Impact, 2019) إلى أن النظام البيئي لريادة الأعمال يزدهر من خلال التفاعل والروابط التي يمكن أن تكون بين بناء النظام البيئي أو بين المجتمعات والمناطق والأمة والنظام البيئي الدولي؛ مؤكداً ذلك أيضاً دراسة (Yoon, 2017) على أهمية رأس المال البشري في ريادة الأعمال أثناء الانتقال فيما بين الدول؛ أما دراسة (خميس، 2017) استهدفت بيان وجود مشكلات ومحددات تختص بالجانب التسويقي والتمويلي والإداري، مؤكدة بذلك على ضرورة إصدار التوجيهات الإدارية اللازمة لحث أصحاب مشروعات الريادة للاضطلاع بمسئولية أعمالهم بأنفسهم عوضاً عن العمالة الأجنبية لتعزيز تراكم الخبرات الشخصية؛ فضلاً عما قدمته دراسة (الدبوسي، 2017) من نتائج في وجود علاقة قوية بين محيط الطالب وفكرة المشروع المراد إنجازه في السعودية؛ محتتمة ذلك بضرورة استحداث برامج أكاديمية لريادة الأعمال في الجامعات وإدراجه كمقرر إجباري في التخصصات المطروحة. أما في الجانب الاجتماعية لإبعاد القضية نجد ما توصلت إليه دراسة (الحديدي وآخرون، 2016) من نتائج للحد من معيقات ريادة الأعمال بالمملكة المثلة في العادات والتقاليد العامة بضرورة تعميق الإيمان بقيمة العمل خاصة للمرأة؛ كما توضح نتائج دراسة (Kharabsheh & Jarrar, 2015) أن أثر الضغط الاجتماعي على النوع قد يكون عاملاً مساعداً في تباطي العمل بالنسبة للإناث لكنه لن يمنعهن من القيام بالعمل؛ وتشير نتائج دراسة (ابن سعيد، 2014) إلى أهمية البدء بالاهتمام بتعليم ريادة الأعمال الاجتماعية ضمن مناهج الخدمة الاجتماعية لتحقيق التقارب والاستفادة من المعطيات النظرية والمهنية التي يمكن أن تحقق العدالة الاجتماعية التي تنشدها المهنة؛ وأكدت دراسة كلٌّ من (العبيدي، والجراح، 2014) على دور متغيرات بيئة ريادة الأعمال في تعزيز رأس المال الفكري؛ وأخيراً توضح نتائج دراسة (HARRIS & KOR, 2013) على استراتيجيات رأس المال البشري يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في قدرة المشاريع الاجتماعية على تحقيق الجدوى والازدهار وتحقيق أهدافها على نطاق اجتماعي أوسع.

يتضح من خلال استعراض الأدبيات السابقة لموضوع السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال وجود ندرة بالدراسات على حد علم الباحثة التي تلقى الضوء على موضوع السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال بطريقة مباشرة، حيث ركزت أغلب الدراسات التي تم إجراؤها مسبقاً على الجانب التنموي في كيفية تقييم البرامج والخدمات المقدمة من قبل الجهات المختصة بريادة الأعمال، وذلك وفق للوائح والأنظمة المرتبطة بالمجال المكاني للدراسة، الأمر الذي يؤكد على وجود علاقة وثيقة بين الدور الذي يمكن أن تلعبه السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال لتنمية رأس المال البشري بالمجتمع عن طريق تقديم المبادرات والمشروعات، فمنذ زمان ليس ببعيد بدأت تبرز الدراسات الكمية وذلك لاستحداث الخطط التنموية في بعض الدول محاولين قياس مدى فاعلية مبادرات ومشروعات ريادة الأعمال في تحقيق التنمية؛ معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي، وهذا ما يتوافق معه البحث الراهن في استخدامه للمنهج الوصفي، كما تتنوع الجهات القائمة بالدراسات فلم تقتصر على الجهود الجماعية في أعداد الأبحاث بل هناك جهود فردية ساهمت في استخلاص نتائج جيدة يمكن الاستناد عليها في البحث الحالي، ارتباطاً بذلك فإن غالبية الباحثين ينتمون إلى المجال الاقتصادي والإداري والاجتماعي في العلوم من بين المجالات الأخرى؛ وتتناول الدراسة الحالية الموضوع من منظور اجتماعي نظري، ومن زاوية أخرى نجد أن معظم الدول المتقدمة لا زالت تعاني من قضية استحداث سياسة اجتماعية لريادة الأعمال لصالح رأس المال البشري بالمجتمع وذلك لعدم توفر موارد وإمكانيات كافية تمكن من دعم التنمية لرأس المال البشري بالمجتمع.

ورغم وجود نقاط تلاق بين الدراسات السابقة والبحث الحالي فقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد أهداف البحث والمنهج المستخدم ومحاولة الاستفادة منها ونتاجها في إثراء البحث، ننوه إلى أن البحث الراهن يضيف أبعاداً جديدة في ضوء ما أسفرت عنه نتائج النظرية، بتناوله للقضية من وجهة نظر رؤية 2030 للمملكة، وتقديم مبادرة لتوظيف دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال تسهم في تنمية رأس المال البشري، كما يرصد البحث أهم المقترحات كمؤشرات يمكن الأخذ بها لتوظيف السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال، كذلك تنمية رأس المال البشري، ويخرج البحث بمبادرة يتطلب النظر إليها من قبل الجهات المختصة لرسم خطة تتوافق مع أدوار السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال لتنمية رأس المال البشري بالمجتمع.

وفي ضوء ما سبق تتحدد المشكلة البحثية في: التعرف على ماهية "دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري؟"، وسيناقش البحث الراهن الموضوع وفقاً لمبحثين رئيسية المترتبة في الهدف من البحث.

ثانياً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق هدي الممثلين في الآتي:

1. التعرف على دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري.
2. الخروج بمبادرة تدعم دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري.

ثالثاً: أهمية البحث

تأتي أهمية هذا البحث اتساقاً مع ما تقدم من طرح حول قضية السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال، كمتطلب لتمكين القيادات العليا بالدولة من وضع رؤية واضحة تسهم في الارتقاء بالمستوى التنموي لتنمية رأس المال البشري بالمجتمع السعودي، كما يكتسب البحث أهمية خاصة على ضوء المعطيات النظرية والتطبيقية المتمثلة في الآتي:

1. الخروج بسياسة اجتماعية لريادة الأعمال واضحة تدعم عملية تنمية رأس المال البشري.
2. السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال إحدى السياسات المساهمة في تقديم الرعاية الاجتماعية لأفراد المجتمع بطرق ابتكارية وبجودة وكفاءة عالية، مما يسهم في رفع نسبة الانتاجية لدى رأس المال البشري بالمجتمع السعودي.
3. يثري البحث الراهن الجانب المعرفي في ميادين العلوم المتنوعة؛ حيث "تدريس مقرر ريادة الاعمال في تخصص الخدمة الاجتماعية"، يمكن الطلبة من تجسيد أفكارهم الإبداعية في المجال الاجتماعي، إلى جانب تمكينهم من تطوير السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال بالمجتمع.
4. يعول على هذا البحث تقديم مبادرة تدعم السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في المجتمع السعودي.

رابعاً: تساؤلات البحث

يهتم البحث في الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري؟
2. ما المبادرة التي تدعم دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري؟

خامساً: الإطار النظري للبحث

1/5: مفاهيم البحث

حيث تتحدد مفاهيم البحث الراهن في الآتي:

أ- السياسة الاجتماعية "Social Policy"

تعددت المفاهيم اصطلاحياً حول مفهوم السياسة الاجتماعية صياغاً، ألا أنها تتفق معظمها في كونها أنظمة وقوانين وتشريعات تصدر من قبل جهات عليا بالدولة؛ فمن وجهات النظر تلك نجد ما ذكره (السروجي وآخرون، 2015: ص18) حول مفهوم السياسة الاجتماعية على أنها: "تشريع حكومي يؤثر على الرعاية الاجتماعية وتشمل القوانين والقرارات". بينما عرفتها (خليفة، أخريات، 2010) على أنها: "عملية اتخاذ القرارات التي تنطلق بأهداف المجتمع خلال فترة زمنية على المدى البعيد؛" فيما أشار (Kazdin, 2001) لمفهوم السياسة الاجتماعية على أنه: "الجهود الحكومية والتشريعية لتنفيذ التغييرات لصالح المجتمع أو شريحة معينة من المجتمع، وهي بهذا المعنى تدخل اجتماعي".

ب- ريادة الأعمال "Entrepreneurship"

اشتق مفهوم ريادة الأعمال من الفعل الفرنسي "entrepreneur" ومنها تم تداول المصطلح بين الباحثين في مختلف العلوم؛ حيث نظر الاقتصاديين للمفهوم على أنه: "طريقة لإدارة الفرص باستخدام استراتيجيات ذات لغات مشتركة لإدارة الفرص والمخاطر بطريقة ابتكارية، من خلال الاعتماد على العناصر الأساسية كالأشخاص والموارد والفرص المتاحة" (Martins et al, 2010)؛ بينما عرفها كلاً من (Bryant & Javalgi, 2018) على أنها: "القدرة الواضحة والرغبة لدى الأفراد للتعرف على الفرص الاقتصادية الجديدة وخلقها"؛ كما عرفت من قبل (Jarrar, & Kharabsheh, 2015) على أنها: "عملية تحديد الفرص في السوق وترتيب الموارد المطلوبة لتابعة هذه الفرص واستثمار الموارد لاستغلال فرص لتحقيق مكاسب طويلة الأجل".

بينما نظر الباحثين في المجال الاجتماعي على أن ريادة الأعمال تعني: "نشاط ذو قيمة اجتماعية، له سمة الابتكارية، يهدف لإحداث تغيير بيئي؛ من خلال حل مشكلة اجتماعية، يكون لهذا الحل صفة الاستدامة، ويساعد على خلق فرص، وعلى مواجهة مخاطر اجتماعية، إضافة إلى ما يمكن أن يحققه من عوائد اقتصادية" (الناجم، 2018: ص88)؛ بينما نظرت إليها (بن سعيد، 2014: ص80) على أنها: "بناء مشاريع ريادية باستخدام الفكر الريادي الذي توجهه وتقود أخلاقيات وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية، والقائم على أساس التداخل ما بين الخدمات الاجتماعية، وعلم إدارة الأعمال ومهارات العلاقات العامة، والمهارات القيادية، بهدف تحقيق تغيير اجتماعي ملموس لحل مشكلات قائمة بطرق مبتكرة تضمن الشفافية والاستمرارية".

وبالنظر في مفهوم ريادة الأعمال في المجال الاقتصادي والاجتماعي نجدهم يتفقون على أن مفهوم ريادة الأعمال يركز على تقديم الأفكار بطريقة ابتكارية يتم تجسيدها على أرض الواقع لإشباع حاجة لدى فئة معينة من أفراد المجتمع أو خدمة جانب في أحد المجالات بالمجتمع.

وتقصد الباحثة بالسياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في البحث الراهن على أنها: فكرة مبتكرة ذات قيم واضحة، تهدف إلى أحداث التغيير في رأس المال البشري كعنصر بالنسق الاجتماعي لتحقيق التنمية، وذلك وفق المؤشرات التالية:

أ. الابتكار: تقديم فكرة جديدة لسد حاجة رأس المال البشري.

ب. أحداث التغيير: الانتقال بمستوى رأس المال البشري من مستوى أدنى إلى أعلى وفق مختلف الأصعدة.

ج. الاستمرارية: تأثيرها يحدث مع رأس المال البشري لفترة زمنية طويلة.

ج- تنمية رأس المال البشري "Human capital development"

يُعيد بعض المفكرين مفهوم رأس المال البشري إلى أب الاقتصاد " آدم سميث" في القرن الثامن عشر، إلا أنه بدأ استخدام المصطلح منذ أوائل الستينيات من القرن العشرين وهذا ما أكدت عليه كتابات كل من "شولتر" عام 1961م، و "بيكر" عام 1964م، حيث تم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى السوق ومنظمات الأعمال كأحد الأساليب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات (ألفي وآخرون، 2009: ص6)؛ كما بدأت العديد من المنظمات في الاهتمام بمفهوم رأس المال البشري، فضلاً عن أثر الباحثين في العلوم الإدارية بالبحث والدراسة، الأمر الذي أدى إلى ظهور الكثير من الآراء في تفسير مفهوم رأس المال البشري.

وأشار " برنامج الأمم المتحدة الإنمائي" لمفهوم رأس المال البشري على أنه: " كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة" (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003: ص90)؛ كما أشارت " منظمة التنمية والتعاون الاقتصادية- OCDE" لمفهوم رأس المال البشري إلى أنه: " مجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها والتي من شأنها أن تمدد بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية تحقق له الرفاء الفردي والاجتماعي والاقتصادي" (OCDE, 2007: P.30)؛ ونظر كلٌّ من (Chankseliani & Relly, 2016) لرأس المال البشري على أنه: "المعرفة والمهارات التي اكتسبها الفرد

من خلال التعليم والتدريب الرسمي، وخبرة العمل، وتجارب التعلم غير الرسمية التي طورت المهارات الفنية ومهارات التفاعل التجاري وأي تاريخ عائلي للفرد في ريادة الأعمال".

ويقصد بمفهوم تنمية رأس المال البشري إجرائيًا - في ضوء البحث الحالي - على أنه: الثروة التي تمتلكها المملكة العربية السعودية في مجتمعاتها، والبرامج والمشروعات القائمة من قبل رواد الأعمال في مجال ريادة الأعمال لتطوير الجوانب التالية لأفراد المجتمع:

أ. القدرات: في تجسيد الأفكار الجديدة بما يتوافق مع حاجات الأفراد في البيئة الاجتماعية.

ب. المهارات: زيادة كفاءة أداء أفراد المجتمع عن طريق التعليم والتدريب.

ج. الخبرات: استثمار خبرات الأفراد بما يخدم الصالح العام لتنمية المجتمع.

سادساً: الإجراءات المنهجية للبحث

1/6 نوع البحث: ينطلق هذا البحث من النموذج الفلسفي البنائي في العلوم الاجتماعية، القائمة على أربع معتقدات رئيسة تشمل في نظرية الوجود، والمعرفة، والمنهجية، والقيم (Lincoln, Guba, 2013)، واستند البحث على المنطق الاستدلالي الموجود بشكل ضمني داخل البحث، عبر الأنماط والعلاقات المحددة سلفاً، والأطر النظرية بمبادئ المعرفة، فالباحثة انطلقت من فكرة تم جمع حياها المعلومات لأثبات القضية البحثية، وينتج عنه تصميم مركب ومنظم، فاستند البحث على نموذج "دافيد جل-D. Gil"، ونموذج "ميشيل هل - Michael Hill" كموجه للبحث في البعد الاستدلالي.

2/6 منهج البحث: يستند البحث الحالي على المنهج النوعي، الذي يتضمن تحجماً تفسيرياً لدراسة الظواهر وفهمها، حيث يضع الباحثة في سياق الحدث الذي تدرسه، ويتم تحليل البيانات باستخدام المنهج الاستقرائي والاستنباطي، لتشكيل الأفكار المحورية التي تقود الباحثة للخروج بمبادرة تعزز دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري، عن طريق تحليل المضمون لنتائج البحث وربطه بالإطار النظري.

3/6 مجتمع البحث:

طبق البحث على عينة قصدية مقدره بشكل مبدئي على منظمة منشآت من بين (21) منظمة مختصة بريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، وقد وقع اختيار الباحثة على هذه المنظمة بقصد التعرف على دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري، حيث تقدم منشآت مبادرات ومشروعات تنمية لرواد الأعمال على المستوى المحلي في المملكة العربية السعودية.

4/6 أدوات البحث: تم استخدام تحليل المضمون، من خلال جمع البيانات بشكل منهجي لمجموعة من النصوص المكتوبة والمنشور بالمواقع الإلكترونية لتفسير وفهم القضية البحثية، وذلك بترميز الكلمات والموضوعات والمفاهيم داخل النصوص، ثم تحليل النتائج المرتبطة بالقضية البحثية كالموضوعات لأنظمة ريادة الأعمال، والتقارير الإحصائية السنوية التي تصدر من قبل منشآت، والتعاميم الصادرة من الجهات العليا بالدولة.

5/6: حدود البحث:

- الحدود المكانية: يقتصر البحث على دراسة دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث بدا من 2022/10/30م إلى 2023/2/22م.
- الحدود بشرية: تم تطبيق البحث على منظمة منشآت بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

المبحث الأول

دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري

في الآونة الأخير نجد العديد من القطاعات الحكومية وغير حكومية تسعى إلى استحداث أقسام خاصة بداخلها لخدمة ريادة الأعمال بالمجتمعات الحديثة؛ وانطلاقاً من الخطط التنموية استهدفت رواد الأعمال في تقديم أفكارهم الإبداعية التي تعمل على سد حاجات أفراد المجتمع وتخدم الصالح العام في تسهيل الحياة المعيشية؛ فضلاً عما تقدمه التقنية من تطور في كيفية توظيف الموارد والإمكانيات لصناعة قوى بشرية في المجتمع، حيث إن رأس المال البشري هو ما يعكس الصورة الذهنية لتنمية المجتمع؛ كما أن المشروعات والمبادرات المقدمة عن طريق رواد الأعمال غالباً ما تسهم في الحد من قضية معينة وحل مشكلة بالمجتمعات أو أحد القطاعات بالمجتمع.

فمن هذا المنطلق يمكن الإشارة إلى دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري، عبر استعراض المحاور التالية:

المحور الأول: منطق السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري

ظهرت ريادة الأعمال لأول مرة في القرن التاسع عشر على يد "ريتشارد كانيلون" و"J.B say" مفكرين بالمجال الاقتصادي في فرنسا (الزعرار، 2017)؛ عند التعمق في جذور ريادة الأعمال الحديثة نجدها تبرز منذ عهد "شومبيتر" عام 1934م، حيث تم ربطها بقوة التنمية في المجال الاقتصادي بشكل إيجابي؛ كما أشار في نظريته "أن ريادة الأعمال هي محرك الاقتصاد الوطني" (Bryant & Javalgi, 2018)؛ وحقيقة الأمر أن ليس كل ريادة أعمال لها تأثير إيجابي على الاقتصاد أو أي مجال أخرى في الأوضاع الحالية فالحياة سريعة النمو، فلا بد من إدراك أبعاد الفكرة التي سيتم تقديمها مع المعطيات المعاصرة لتجسيد التنمية في المجتمعات.

وفي ذات السياق، ما قدمته التجربة الأمريكية في إعادة النظر في السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال والاستفادة من الأسر بالمجتمع الأمريكي لتنمية الاقتصاد، وذلك بتقديم المشروعات والمبادرات الاجتماعية التي تسعى إلى مساعدة العائلات الأمريكية على تجاوز التحديات المعاصرة (Longman, P. et al, 2015)؛ وعلى الصعيد الإقليمي لنا في دولة الامارات العربية المتحدة أسوة في تجسيد ريادة الأعمال بعدت طرق ابتكارية حيث لم تكتمل بتقديم الخدمات في الدولة فقط، بل ساهمت في عقد شراكات مع غرف تجارية بدول أخرى للتبادل المنافع فيما بينهم ودعم رواد الأعمال؛ وبذلك حققت المركز الأول إقليمياً والمركز الثالث عالمياً ولا زالت مستمرة في تطوير السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال بالوقوف على التحديات المجتمعية التي تواجهها (بهجت، 2019).

أما على المستوى المحلي نجد أن المملكة العربية السعودية أصبحت تركز حديثاً على ريادة الأعمال وكيفية الاستفادة من الابتكارات المقدمة وتوظيفها لتنمية رأس المال البشري؛ وهذا ما أكدت عليه تقرير الرصد العالمي لريادة الأعمال لعام

2019م-2020م أن أكثر من أربعة من أصل خمسة بدأوا أعمالهم التجارية خلال السنتين الماضيتين فيما تتراوح أعمالهم ما بين (18 إلى 64) بالغ (GEM,2020:P14)؛ فمؤخراً نلاحظ العديد من المنظمات الاجتماعية التي تدعم ريادة الأعمال، إلى جانب المنظمات بالقطاعات الحكومية؛ حيث تخصص وزارة التعليم أقسام خاصة لدعم الابتكارات والاختراعات المقدمة من قبل منسوبيها والطلبة، وتعرضها للتجربة والتطوير بأشراف فريق متكامل للخروج بالمنتج للسوق؛ كذلك استحداث معاهد وكليات مختصة بريادة الأعمال وتخرج قوى بشرية مؤهلة لخدمة قطاع الأعمال وقادر على الريادة؛ ونرى كذلك اهتمام بعض رواد الأعمال بتخصص جزء من شركاتهم لاستقطاب الفئات المميزة من أفراد المجتمع الذين يملكون أفكاراً ابتكارية تتوافق مع أهدافهم وتخدم الصالح العام، فليس من الغريب أن تبلغ المملكة ذلك التطور في مجال ريادة الأعمال.

وفي هذا الصدد يمكن التطرق لاستعراض السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في المجتمع السعودي لتنمية رأس المال البشري؛ بتسليط الضوء على تحليل واقع أكثر المنظمات فعالية في مجال ريادة الأعمال بالسعودية وهي " الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة" من بين (22) منظمة، التي تم إنشاؤها في عام 2016م، لدعم ريادة الأعمال؛ وذلك بالاستناد على نموذج "دافيد جل-D. Gil"، حيث يعتمد على خمسة عناصر تتحدد فيما يلي (الخمسي، 2019):

العنصر الأول: القضايا المجتمعية التي تتعامل معها السياسة ويتضمن:

حيث تتحدد الإشكالية في كيفية خلق بيئة متكاملة لدعم رواد الأعمال والتي تصب في مجال تنمية رأس المال البشري في المجتمع السعودي، فقد تم تقديم (19) مادة تصب في صالح رواد الأعمال المنتمين إلى منشآت، فمن أهم النماذج التي تم الاستناد عليها للخروج باللائحة التنظيمية نظرية النسق الاجتماعي كمدخل للخروج باللائحة الخاصة بمنشآت.

العنصر الثاني: التعرف على الأهداف الإستراتيجية والقيم المتصلة بها من خلال:

حددت منشآت مجموعة من الأهداف الاستراتيجية ومثلت في (6) أهداف، كما استهدفت رواد الأعمال الذين يملكون أفكاراً ابتكارية يتم استقطابهم عبر مجموعة من المبادرات المقدمة والتي يمكن التقديم عليها عن طريق الموقع الإلكتروني المتاح للجميع، تتضح قيم منشآت في ركائزها المدرجة بالموقع الإلكتروني الخاص بها والتي لم تدرج في اللائحة التنظيمية حيث تطمح إلى تحقيق التميز المؤسسي.

العنصر الثالث: الجوانب التطبيقية للسياسة الاجتماعية وتتضمن:

تم تقديم العديد من الفعاليات والأنشطة بالمناطق الرئيسة بالسعودية لدعم رواد الأعمال، كذلك عملت على إنشاء "كيان" كحاضنة للأعمال، وإقامة شراكات مع الجهات الحكومية لتيسر استخراج السجلات الرسمية لمشروعات رواد الأعمال، إلى جانب العمل مع الجهات الأخرى الداعمة لرواد الأعمال في جانب التمويل، والعمل على تقديم قروض ميسرة وذلك ما اتضح في عدة مبادرات تم تقديمها من قبل منشآت، كما توجد خدمات اختيارية في تقديم الاستشارات الإدارية، والقانونية، والمحاسبية، والإرشادية.

العنصر الرابع: الآثار التفاعلية بين السياسة الاجتماعية والقوى المؤثرة على وضع وتنفيذ هذه السياسة:

يتضح أن لائحة التنظيمية الصادرة من قبل منشآت هي البذرة الأساسية القاصرة على منظمة منشآت فقط، حيث لا يوجد لائحة تنظيمية مختصة بالسياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في المجتمع السعودي، فالأمر بدأ بأهمية

وجود لائحة لتنظيم عمل المنظمات الاجتماعية المهتمة بمجال ريادة الأعمال، فتعمل العديد من المنظمات في المجتمع السعودي وفق إمكانياتها ومواردها المتاحة كحاضنة لرواد الأعمال تحت مظلة جهة حكومية معينة، محاولين بذلك رفع مؤشر ريادة الأعمال للمنظمة، فحقيقة الأمر لا يقارن بمنطقية، فلا بد من وجود سياسة اجتماعية واضحة لريادة الأعمال يتم وفقها تقييم المخرجات؛ فالآثار واضحة والاستجابة من قبل رواد الأعمال تأخذ الاتجاه الإيجابي، لذلك يحتاج الوضع إلى سياسة اجتماعية تخدم ريادة الأعمال، فتستمد منشآت بعض من سياستها من اللائحة التنظيمية لوزارة التجارة والاستثمار في مسالة إصدار السجلات وإدارة العقود وتأسيس الشركات.

العنصر الخامس: وضع سياسات بديلة ويتم ذلك من خلال:

عند افتراض وجود سياسة بديلة هنا يتطلب الأمر دراسة الواقع الفعلي للمنظمات القائمة في مجال ريادة الأعمال، وإجراء تقييم لها عن طريق مراجعة التقارير السنوية أو الشهرية التي تصدرها للتعرف على عدد المستفيدين ومحاولة حصر ذلك، والنظر في ركائز كل منظمة وما تهدف إليه، ولصنع السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال يمكن الاستعانة بنموذج "ميشيل هل - Michael Hill"، بالوقوف على الاعتبارات التالية:

أولاً: نموذج النظام "Political system": الذي يمثل وجود منظمة لريادة الأعمال بهدف تنظيم قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في السعودية، مما يسهم في رفع الناتج المحلي الإجمالي للمملكة من (20%) إلى (35%) بحلول 2030م، كما تعمل كهيئة حاضنة لرواد الأعمال في دعم أفكارهم الابتكارية، والعمل على تقديم الدعم المالي والإداري والاستشاري والقانوني، إلى جانب وضع السياسات والمعايير المتناسبة مع الرؤى التنموية للدولة، كذلك تسهيل إصدار جميع المتطلبات النظامية من الأجهزة الحكومية والخاصة ذات العلاقة، وإزالة التحديات التي تقف أمام رواد الأعمال، كذلك توظيف التقنية لتطوير أداء المنظمة؛ وتنظيم المؤتمرات واللقاءات الداخلية والدولية وتفعيل توصياتها، وإجراء الأبحاث والدراسات، تقديم اقتراح للأنظمة واللوائح والسياسات الداعمة لريادة الأعمال ومتابعة تطبيقها بعد اعتمادها، والعمل على تقويم مخرجات البرامج والمشروعات المنفذة عن طريق المنظمة.

ثانياً: نموذج النسق "System model": الذي يركز على النظام السياسي للمنظمة كنسق يحتوي العمليات التالية:

1. **مدخلات "Inputs"**: أو ما يطلق عليها الطاقة "Energy" التي تستمدتها المنظمة من المنظمات الاجتماعية الأخرى والبيئة الخارجية، ففي ضوء المدخلات الأساسية التي تشمل الجوانب البنائية والوظيفية لمنظمة ريادة الأعمال المحددة في المدخلات التالية: (مجلس الإدارة والإداريين العاملين بالمنظمة، المستفيدين من خدمات منظمة رواد الأعمال، الأنشطة والبرامج التي يتم تقديمها وممارستها، التقنية والآلات والمواد الخام، القوانين واللوائح المحددة لأهداف المنظمة وتنظيم العمل، الاتصال بالخبراء والجهات الإشرافية، الميزانية الأزمة للأنفاق على متطلبات تحقيق المنظمة لأهدافها، المعلومات الصحيحة عن احتياجات العملاء والمستفيدين وطبيعة الخدمات المقدمة).

2. **العمليات "Transport Equation"**: العمليات التي يتم من خلالها تحويل مدخلات المنظمات أو الطاقة التي تم استيرادها إلى خدمة لرواد الأعمال بالمنظمة، وتوجيهها والاستفادة منها في البيئة والمجتمع مرة أخرى،

وتتحدد هذه العمليات فيما يلي: (اتخاذ القرارات، والإشراف، والتنسيق، والاتصال، والعلاقات الاجتماعية الناجحة، والتسجيل، والبرامج، والتقويم، واكتساب وتنمية المهارات).

3. **المخرجات "Outputs":** حيث تعد بمثابة الناتج النهائي لعمل المنظمة وتخرج في صورة البرامج والخدمات التي تقدمها المنظمة لرواد الأعمال، حيث توجد علاقة بين المدخلات والمخرجات وناتج هذه العلاقة هو التغذية العكسية الراجعة، فيما يقصد بمخرجات المنظمة (الخدمات التي تقدمها وطبيعة ارتباط هذه الخدمات بالاحتياجات الفعلية لرواد الأعمال على نحو يمكنهم من تنمية إدايمهم لتجسيد وتطوير ابتكاراتهم)؛ إلى جانب ارتباط فكرة النسق الاجتماعي والوظيفي ارتباط وثيق بمفهومات البناء الاجتماعي والنظم الاجتماعية وتدور الفكرة الأساسية للمنظمة في تصور أن المنظمة كوحدة واحدة متكاملة متماسكة تتمتع بدرجة عالية من الاستمرار في الوجود ولكنها تنقسم في الوقت ذاته من الداخل إلى عدد من الوحدات الصغيرة التي تتفاعل معاً وتتساند وظيفياً بطريقة تكفل المحافظة على كيان المجتمع واستمرار بنائه.

4. **عائد "Returning":** أن المنظمة كمنسق تتألف من مجموعة مبادرات ومشروعات يؤديها عدد من رواد الأعمال وتتميز هذه المشروعات والمبادرات بما يحدث بينها من تكامل وتساند متبادل لتحقيق هدف مشترك لإنتاج وتنمية رأس المال البشري، كما أنها تتسم بالاستمرار عبر الزمن، حيث ساهمة بتقديم مقترحات لتطوير اللائحة التنظيمية لسياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في المجتمع السعودي.

رؤية الباحثة التحليلية؛ لقد أوضح العرض السابق الجوانب المختلفة لمنشآت كمنظمة تخدم رواد الأعمال باستناد مضمونها ووجوده على ادوار مختلفة تقوم بها في الواقع الاجتماعي الحالي؛ كما أن هناك ترابط قوى بين سياسة الدولة في نظام ريادة الأعمال والواقع الاجتماعي والايديولوجية السائدة في مجال ريادة الأعمال بالمجتمع، كما أن صلة الدولة بمجالاتها الاجتماعية- استقلال وتبع- هي ما أوحى للوزارات بوضع محك موضوعي وواقعي في تحديد أدوار "ريادة الأعمال" المختلفة؛ ومن حسن الطالع أن التحليل السابق لمنشآت يقودنا إلى استنتاج أن ما تقوم بها من أدوار في الواقع- بما في ذلك تقديم المساعدات لرواد الأعمال وتوزيع الموارد الاجتماعية بشكل عادل- إنما يتأثر دون شك بمذهب فكري معين يرسم طريقة أداء نظام "هيل ميشيل" لصنع السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال محددة- منشآت- في ذلك رؤيتها ورسالتها وأهدافها وما يتصل بها بشكل عام كمنسق؛ كما أنه بوسعنا أن نستنتج أيضاً- بناء على ما سبق- أن تدخل الدولة في إعطاء الفرص لرواد الأعمال بإنشاء منظمات لخدمة مجال معين بالمجتمع يحدد مجال فكر وايديولوجية معينة متراوحة بين الحرية والاحتكار؛ ولهذا، رأينا أن دور النظام السياسية الاجتماعية لريادة الأعمال في توزيع الفرص الاجتماعية يبرز وبوضوح عند النظر إلى بعض من النماذج المتواجدة في المجتمع من منظمات صغيرة أو متوسطة الذي يتبع جهات متنوعة في الدولة؛ ومما لا شك فيه أن السياسة التنموية للدولة تخلق لدى أفراد المجتمع مواقف واتجاهات كثيرة متنوعة.

وبالنظر إلى ما تقدمه منشآت من خدمات لرواد الأعمال في مجال الابتكار والتمويل، نجدتها قطعت شوطاً يميزها عن قرينتها من المنظمات الأخرى، حيث ساهمت في احتواء مجموعة من رواد الأعمال وأقامت فعاليات بالمجتمع توضح دورها تجاه ريادة الأعمال، فضلاً على أنها تستخدم التقنية في إنجاز أعمالها مع الفئات المستهدفة، وتعمل كحلقة وصل فيما بين الفئة المستهدفة والجهات الحكومية ومحاولة تسهيل الخدمات للمستفيدين، كما أنها تدرج المنصة الوطنية

الموحدة إلى موقعها الإلكتروني، إلى جانب ذلك بدأت في تقديم لائحة تنظيمية لريادة الأعمال فجميع ما ذكر يجعل لها مكانة مجتمعية والأسبقية في التعاون مع الجهات الحكومية بالمجتمع السعودي.

ولتحقيق التقدم في المنظمات لا بد من أن يكون هناك تقويم معن بشكل شهري أو سنوي لإنجاز المنظمة يمكن للمهتمين بتنمية السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال الاطلاع عليه وتقديم المقترحات اللازمة لدعم تطور وتنمية القطاع، كباحثة في هذا المجال لم أستطع أجد تقييم سنوي يوضح إنجاز منشآت ومدى استفادة رواد الأعمال من خدماتها المقدمة، فعند إمعان النظر في غاية المنظمة نجدها تركز على القيمة الاقتصادية كقيمة أولية لتحقيق المخرجات، مما ساهم في رفع مؤشر "ديناميات السوق الداخلية وأعباء السوق الداخلية" وعكس على ذلك انخفاض مؤشر "البنية التحتية التجارية والقانونية" للدولة ككل، وهذا ما أحدث تناقضاً في مؤشرات ريادة الأعمال على الصعيد العالمي، وما يؤكد ذلك وجود السعودية في المركز (42) من بين (54) دولة بالعالم في مؤشر "تعليم بالمرحلة ما بعد الدراسة".

فمن أهم الاستراتيجيات التي تم توظيفها بمنشآت الشراكة المجتمعية التي اتخذت مساراً واحداً في إقامة الشراكات مع الجهات الحكومية دون أقامتها مع قرينتها بالمجتمع في القطاع الخاص بالدولة، إلى جانب الافتقار إلى كيفية الاستفادة من استراتيجية التشبيك مع المنظمات الاجتماعية الأخرى التي تخدم ريادة الأعمال، لمنع الازدواجية في تقديم الخدمات للفئات المستهدفة من رواد الأعمال، علاوة على ذلك، هناك فئة كبيرة من أفراد المجتمع لا يملكون الوعي الكافي عن منشآت كمنظمة تخدم ريادة الأعمال فهي بحاجة إلى تفعيل استراتيجية التسويق الاجتماعي بالمبادرات التي تقدمها، وذلك لاستقطاب رواد أعمال متميزين يملكون أفكاراً واعدة تسهم في تنمية المجتمع.

الخُور الثاني: دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري

تعددت وجهات النظر حول تحديد أدور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في المجتمعات وذلك يرجع إلى حداثة المجال بشكل نسبي عبر الأزمنة، فقد ركز الاقتصاديون على الابتكار إلى جانب النقاط الأخرى التي تصب في صالح الإنتاجية؛ ويستقون الاجتماعيين نظرتهم لريادة الأعمال من الاقتصاديين مجموعة من النقاط بدء بالابتكار كسمة أولية لريادة الأعمال ثم التغيير البيئي، وحل المشكلة الاجتماعية، والاستدامة، وخلق الفرص، ومواجهة المخاطر، وفي الاعتبار أن ريادة الأعمال نشاط ذو قيمة اجتماعية (الناجم، 2018:ص88-89)، فجميعها كأدوار أساسية يمكنها أن تعمل معاً لتنمية رأس المال البشري في المجتمع خاصة إذا روعي بذلك الاستدامة عبر عملية التقييم.

وارتباطاً بذلك تخلص الباحثة إلى ثلاثة أدوار أساسية للسياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري في النقاط التالية:

أ. **الابتكار:** هذا ما يميز ريادة الأعمال بصفه عامة في كافة المجالات، فالمبادرة أو المشروع أو الفكرة المقدمة من قبل رائد الأعمال يفترض أن تكون جديدة ليس لها سابق، كما أنها تعمل على تقديم خدمات لسد حاجة لدى أفراد المجتمع.

ب. **أحداث التغيير:** تعمل فكرة رائد الأعمال على أحداث تغيير في البيئة الاجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال فكرة مبتكرة تعمل على حل إشكالية مجتمعية، أو تنمية المجتمع.

ج. **الاستمرارية:** تسهم فكرة ريادة الأعمال في الغالب على تحقيق التنمية بصفة مستدامة، حيث يتم رسم أهدافها على المدى البعيد.

وبناء على تلك المعطيات لأدوار السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال نجدها تسهم في تنمية المكونات التالية لدى رأس المال البشري والموضحة في الآتي:

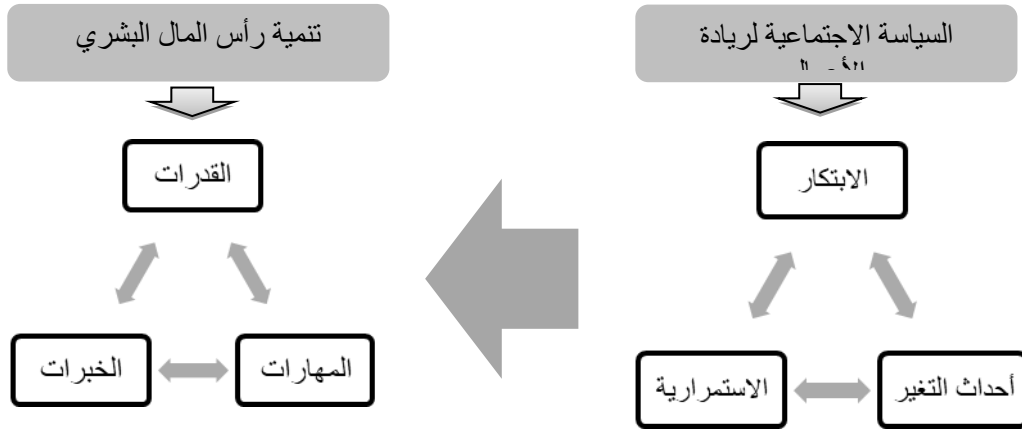
أ. **القدرات:** تمثل قدرة رواد الأعمال على إنجاز أعمالهم والتكيف مع بيئة عمل بنجاح وفق أعلى مستوى يمكن أن يصل إليه، فتمثل القدرات مصدر طاقة الإنجاز الكامنة في المنظمة التي تظهر في شكل أدائهم الفعلي لمهامهم الوظيفية بطرق محددة أو في تعلم مهارات أو اكتساب معارف جديدة، كما يمكن قياس بعض القدرات عبر معايير مقننة نابعة من سياسة المنظمة في كيفية تقييم مخرجاتها؛ هذا ما يشير إلى وجود علاقة طردية بين ما يتم بناؤه من قدرات واستراتيجية تطبيقها بالمنظمة للوصول لمخرجات عالية وزيادة الإنتاج بالمجتمع.

ب. **المهارات:** كل موقف يمر به رائد الأعمال ويكسبه الخبرة عن طريق التعلم، تمكنه من إنجاز فكرته وتجسيدها على أرض الواقع، وكيفية تطوير الفكرة بعد ذلك سوء بالحصول على معلومات أخرى أو التدريب أو التجربة، فيمكن قياس المهارة عن طريق أداء رائد الأعمال للفكرة، فهو بحاجة دائماً إلى اكتساب مهارات تسهم في نموه تكون عن رغبة واستعداد شخصي من قبله - رائد الأعمال - وهذا ما تراعيه السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال.

ج. **الخبرات:** تعبر الخبرات عن أشياء ضمنية أو ظاهرية يستحضرها رائد الأعمال لإنجاز فكرته كما يرغب تجسيدها، بما يتوافق مع الموارد والامكانيات المتاحة له في بيئة العمل، فالخبرات تمكن رواد الأعمال من خلق الأبداع والقدرة على ابتكار طرق ووسائل تمكنه من إبراز فكرته بتميز، ويمكن تطوير الخبرات عن طريق تنمية الذات وفق أي طرق متاحة لاكتساب المعرفة.

وأياً ما كانت الأدوار التي تمت الإشارة إليها مسبقاً توجد هناك إدوار أخرى أشار إليها الباحثون في أبحاثهم، حيث ركزت على ما ترغب السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال تحقيقه لتنمية رأس المال البشري من ابتكار على ثلاث مستويات على الصعيد الفردي في امتلاك فكرة جديدة، وعلى الصعيد الجماعي في تداول الخبرات والآراء حول الفكرة، وأخيراً على الصعيد المجتمعي تقديم الفكر على شكل مبادرة أو مشروع يسهم في أحداث التغيير على المدى البعيد؛ وهذا ما أكدته أيضاً دراسة (Rodrigues, et al, 2013) في وجود ارتباط فيما بين رأس المال البشري والابتكار في بيئة العمل بالمنظمة؛ فبتعدد الادوار للسياسة الاجتماعية لريادة الأعمال تجعل من الصعب تقييمها كونها عملية ديناميكية وليست ثابتة، فمكونات رأس المال البشري متطورة عبر مر الزمن، ولذلك يتطلب من صناع السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال التركيز على مكونات رأس المال البشري والعمل على تنمية، فرائد الأعمال غالباً ما يملك قدرات بالفطرة أو سلوكيات مكتسبة وهذا ما يحدد الطاقة الإنتاجية لرواد الأعمال في منظمات ريادة الأعمال.

شكل رقم (1) يوضح السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال لتنمية رأس المال البشري



المحور الثالث: مؤشرات السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري

يُعد المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM, 2019) مثالاً رائداً على ريادة الأعمال الاجتماعية غير الربحية في العمل على وضع مؤشرات لتقييم وقياس مدى فاعلية ريادة الأعمال في العالم، والذي تأسس من قبل كلية لندن للأعمال (LBS) وكلية "بابسون-Babson" عام 1997م، مما عاد بالأثر على كيفية تطوير وتنمية السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال من خلال التقارير التي يتم نشرها سنوياً على المستوى العالمي، التي تخدم صناعات السياسة والباحثين المهتمين بمجال ريادة الأعمال في كافة المجالات والقطاعات فيمكن الإشارة إلى ذلك فيما يلي:

32.175.224 مليون

عدد السكان (2023)

نسمة

2.4%

نمو الناتج المحلي الإجمالي (2018، التغيير السنوي%) (صندوق النقد الدولي)

55.73 ألف

نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (2018؛ تعادل القوة الشرائية، بالدولار الدولي) (صندوق النقد الدولي)

100 / 71.6

تصنيف البنك الدولي لسهولة ممارسة أنشطة الأعمال (2019)

التصنيف: 190/62

100 / 93.1

تصنيف البنك الدولي لبدء النشاط التجاري (2019)

التصنيف: 190/38

141/36

تصنيف التنافسية العالمية للمنتدى الاقتصادي العالمي (2019)

مرتفع

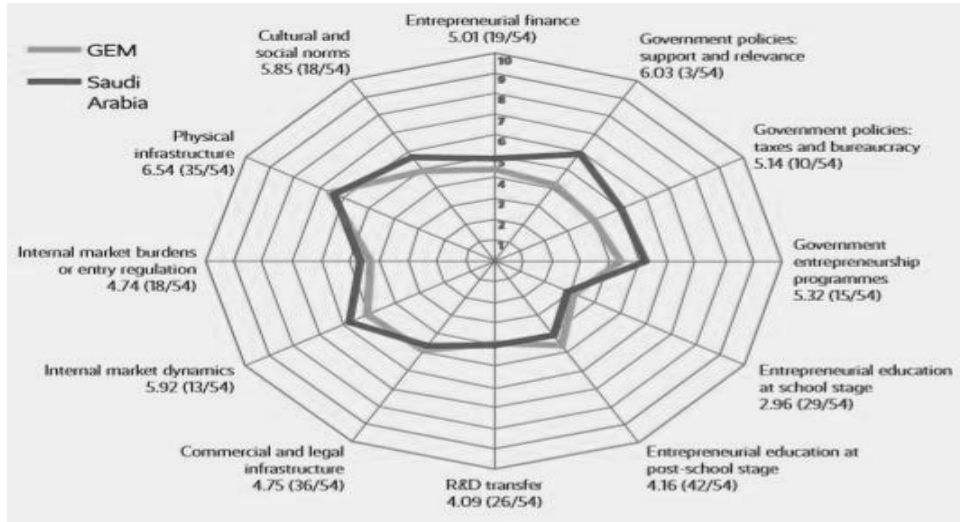
متوسط مجموعة الدخل للمنتدى الاقتصادي العالمي (2019)

جدول رقم (1) يوضح تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لريادة الأعمال

ذكر	انثي	التصنيف	المجموع	تخفيزي	التصنيف	النسبة المئوية %	المواقف والتصورات
45	43	26	44.6	لإحداث فرق	1	82.6	تعرف على شخص بدأ نشاطاً تجارياً جديداً
5.	6.						
68	56	19	63.1	بناء ثروة كبيرة	6	73.8	فرص جيدة لبدء عمل تجاري في منطقتي
9.	0.						
37	34	18	36.4	استمر في التقاليد العائلة	22	52.9	من السهل بدء عمل تجاري
7.	7.						
75	68	19	72.4	لكسب لقمة العيش	2	83.0	شخصياً يمتلك المهارات والمعرفة
5.	5.						
					28	41.8	الخوف من الفشل (فرصة)
					14	32.3	نوايا ريادة الأعمال
ذكر	أنثي	التصنيف (50)	المجموع %	نشاط	التصنيف	النسبة المئوية %	تأثير ريادة الأعمال
13	14	16	14.0	إجمالي النشاط الريادي في المرحلة المبكرة	(50)		
4.	7.						
6.	3.	34	5.4	معدل ملكية الأعمال الثابت			
6	7						
2.	3.	20	3.2	نشاط الموظف الريادي	3-	8.6	توقعات الوظيفة (+6)
8	8						
					4	3.6	دولي (%.25 + إيرادات)
					48-	0.1	النطاق الوطني (العلاء والمنتجات / العمليات)
					45-	0.0	النطاق العالمي (العلاء والمنتجات / العملية)
					40	8.9	الصناعة (% TEA في خدمات الأعمال)

Reference: GEM. (2019). GEM 2019/2020 Global Report. Global Entrepreneurship. Available from: <https://www.gemconsortium.org/report>

شكل رقم (2) يوضح تقييمات الخبراء في إطار ظروف تنظيم المشاريع



Reference: GEM. (2019). GEM 2019/2020 Global Report. Global Entrepreneurship. Available from: <https://www.gemconsortium.org/report>

اتضح من التقرير السابق لمؤشرات ريادة الأعمال البالغ عددها (31) مؤشر أن المملكة العربية السعودية حققت المركز (36) من أصل (141) وفق التنافسية للمنتدى الاقتصادي العالمي، كما أن النمو في الناتج المحلي للفرد زاد ما نسبته (2.4%)، وبلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (55,73 الف)، وتصنيف البنك الدولي لمؤشر "سهولة ممارسة أنشطة الأعمال" قد حقق المركز (62) من أصل (190)، مما يعني أن المملكة تملك سياسة ميسرة في إمكانية الفرد من إنشاء والبدء في مشروعه، إلى جانب مؤشر "بدء النشاط التجاري" قد حقق المركز (38) من أصل (190)؛ وهذا يشير إلى إمكانية حصول الفرد على سجل تجاري في وقت قياسي قصير، مما يدعم أفراد المجتمع ويعزز التحاقهم بريادة الأعمال.

وهذا ما اتضح في تقييمات الخبراء في إطار ظروف تنظيم المشاريع، حيث حققت سياسات الحكومة تصنيف متقدم مقارنة بالدول الأخرى المتقدمة في دعم رواد الأعمال أي ما نسبته (3) من أصل (54)، وتيسر الضرائب واعتماد النظام البيروقراطية في ريادة الأعمال بتصنيف (10) من أصل (54)، كما أن مؤشر "تعليم ريادة الأعمال أثناء المرحلة الدراسية" أحتل المركز (29) من بين (54) دولة، هذا ما يعني أن هناك العديد من البرامج والتخصصات المتاحة لأفراد المجتمع يمكنهم الالتحاق بها، كذلك أحلت المملكة وفق مؤشر "تعليم ريادة الأعمال بعد المرحلة الدراسية" ما نسبته (42) مقابل (54)، مما يعني أن الوعي المجتمعي لريادة الأعمال بالمجتمع منخفضة جدا وقد يكون تقصير في التسويق الاجتماعي من قبل المنظمات التي تقدم برامج في ريادة الأعمال أو لا توجد برامج تدريبية لريادة الأعمال، فيما احتلت المملكة المركز (36) من بين (54) دولة وفق مؤشر "البنية التحتية في الجانب التجاري والقانوني"، مما يعني افتقار المملكة لسياسة واضحة في المجال التجاري والقانوني لريادة الأعمال وقد يكون هناك ازدواجية في القرارات المتخذة حيال ريادة الأعمال في اللوائح والأنظمة المواد المدرجة في وزارة التجارة والاستثمار ووزارة العدل، وهذا ما يتضح جلياً في

مؤشر "ديناميات السوق الداخلية" حيث حصل على المركز (13)، وهنا نجد أن رواد الأعمال يعملون وفق سياسات المنظمة الداعمة أو الممولة لفكرة المشروع، وهذا ما أكدته المؤشر "أعباء السوق الداخلية أو لائحة الدخول" الذي احتل المركز (18) من بين (54) دولة، فيما يخبر مؤشر "البنية التحتية المادية" والذي حقق فيه المركز (35) من بين (54) دولة أن التمويل المقدم لرواد الأعمال غير كافي لدعم فكرة المشروع المقدم من قبل المنظمة المانحة، بينما حقق مؤشر "المعايير الثقافية والاجتماعية" المركز (18) من بين (54) دولة والذي يشير إلى أن المملكة استحدثت خطة استراتيجية فعالة اتجه رواد الأعمال من حيث تمكين المرأة، فضلاً على أن القبول لفكرة الاستثمار من قبل الأسر في المجتمع السعودي مرحباً به، وبصفة عامة يشير مؤشر "ريادة الأعمال" أن المملكة حققت المركز (19) من بين (54) دولة، وهذا يعني أن الجهود لا زالت مستمرة في دعم السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في السعودية.

وهنا لا بد من بيان أن المملكة العربية السعودية لازالت في طور التنمية في مجال السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال، حيث إنها تملك التمويل والدعم الكافي لتنمية رأس المال البشري في مجالات أخرى مختلفة لا تقتصر على ريادة الأعمال فهناك تطور تنموي ملحوظ في مجالات مختلفة بالنسق الاجتماعي، مما أحدث حراك مجتمعي واضح بدء من تطبيق مبدأ العدالة الاجتماعية في تمكين المرأة والفئات المهمشة إلى تخصيص القطاعات الحكومية وإتاحة الفرصة بالاستثمار الأجنبي وتأسيس الهيئة العامة للاستثمار، جميعها تصب في الصالح العام للمجتمع.

فمن المتوقع أن تحقق المملكة مؤشرات عالية في ريادة الأعمال مستقبلاً، رغم احتلالها على المركز (82) من بين (130) دولة في تنمية رأس المال البشري (Cann, 2017)، وذلك تبعاً لاتجاهات رأس المال البشري التي تم تحديدها في (Deloitte Global Human Capital Trends, 2019) الممثلة في ثلاث اتجاهات قابلة للتنفيذ، حيث يتعامل الاتجاه الأول مع مستقبل القوى العاملة في كيفية إعادة الهيكلة العمل وتصميم العمل تبعاً لتجسيد اقتصاد المواهب المفتوحة والقيادة، بمعنى كيفية توظيف الذكاء الاصطناعي والاعتماد على التقنية في إنجاز المهام الوظيفية ويكون دور الإنسان قليلاً ويمكنه العمل بدوام جزئي في المنظمة، فالرقمنة ستكون متصدرة في المستقبل القريب، والاتجاه الثاني يتعامل مع مستقبل المنظمة في كيفية قيادة الفرق والشبكات والأساليب الجديدة والمكافآت في أداء الأعمال، وأخيراً الاتجاه الثالث الذي يتعامل مع مستقبل الموارد البشرية في كيفية تصعيد الوظيفة إلى التحدي المتمثل في إعادة تصميم قدراتها وتقنياتها والتركيز لقيادة التحول في الموارد البشرية عبر المنظمة.

المحور الرابع: مقومات السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري

يتضح من المعطيات المدرجة في المحاور السابقة أن للسياسة الاجتماعية لريادة الأعمال مقومات تحد من تقدمها لتنمية رأس المال البشري في المجتمع السعودي، والتي يمكن إجمالها في ثلاث نقاط جوهرية تضم عناصر اجتماعية متنوعة داخل النسق الاجتماعي؛ حيث تمثل في الآتي:

أولاً: السياسة المعمول بها في منظمات ريادة الأعمال

نجد أن مجال ريادة الأعمال يفتقر إلى سياسة اجتماعية واضحة تمكن منظمات ريادة الأعمال من أداء مهامها وفق لائحة تنظيمية موحدة معتمدة من قبل السلطات العليا بالدولة، كما أن ذلك يسهل على الجهة الحكومية من تقييم المنظمات المختصة بدعم ريادة الأعمال، كما يخدم رواد الأعمال من جانب أخرى في تعزيز الأمن الوظيفي وضمن استمرارية المنظمة، وتطوير الفكرة.

كما أن العقود المعمول بها لا بد أن توثق بأشراف جهات حكومية فيما بين المنظمة الداعمة لرواد الأعمال الفئة المستهدفة، بالتعاون بين الجهات مطلب ضروري لتبادل الموارد والإمكانيات والخبرات في مجال ريادة الأعمال، فلا زالت بعض المنظمات تفتقر إلى الإيادي العاملة المتمكنة لإنجاز أفكار رواد الأعمال التي غالباً ما تحتاج إلى مختصين في الجانب التقني، كذلك الاقتصاد على عقد الشراكات على النطاق المحلي.

فإتاحة المجال للقطاع الخاص بتقديم الدعم لرواد الأعمال أحداث ازدواجية في تقديم المبادرات والمشروعات في اقتصادها على مناطق دون أخرى، إلى جانب تجاهل الاعتماد على الموارد الطبيعية التي تمتلكها المملكة العربية السعودية كثروة وتوظيفها لخدمة المجتمع والاستناد على موارد مستوردة قد لا تتوافق مع طبيعة المجتمع فتساق فكرة المشروع إلى الفشل.

ثانياً: الجهات الداعمة

يوجد اثنتين وعشرين منظمة بالمجتمع لدعم ريادة الأعمال ينتمي بعض منها إلى جهات حكومية، كمظلة حاضنة لريادة الأعمال فمنها ما يتبع لوزارة التعليم وأخرى - وزارات - تعقد شراكة مع منظمات متخصصة في دعم ريادة الأعمال، مما أحدث ازدواجية في تقديم الدعم اللازم لرواد الأعمال، فيمكن لرائد الأعمال أن يحصل على دعم أكثر من جهة لترويج فكرته، فالحاجة إلى نظام يربط بين المنظمات في كافة القطاعات بمنع حدوث ذلك، ويعزز الشفافية ومدى أحقية رائد الأعمال في الحصول على الخدمة أو الدعم.

فمن الضروري أن تكون هناك جهة رسمية مختصة بالتقييم والمتابعة وإدارة التمويل يمكن الرجوع إليها لضمان حق المنظمة وحق رواد الأعمال، في ملكة الفكرة وعدم التدخل في امتلاك الفكرة معه بالمشاركة، وكذلك جهة تعمل على إصدار الأنظمة واللوائح التنظيمية، لتوحيد الجهود وطريقة سير تنمية قطاع رواد الأعمال، حيث إنهم يمثلون القوى البشرية في المجتمع، كإنشاء وكالة مختصة برواد الأعمال في إحدى الوزارات بالدولة مختصة برواد الأعمال، أو إنشاء مكتب مختص برواد الأعمال تابع للدولة يدار من قبل خبراء ومختصين في مجال صنع السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال.

ثالثاً: الصورة الذهنية

يبدو أن النزعة والرغبة في الثراء لن تزول عبر مر العصور في مختلف المجتمعات، فريادة الأعمال في نظر شريحة كبيرة من أفراد المجتمع تعني تكوين ثروة مالية، عبر تقديم ابتكار أو اختراع يعمل تغيراً جذرياً لدى رائد الأعمال، ولا يمكن لي أي شخص عادي أن يجرؤ على تقديم مثل تلك الأفكار، فالوعي لا زال قاصراً حول ريادة الأعمال بالمجتمع وهذا ما حد من إقبال الأفراد على المنظمات الداعمة لريادة الأعمال، إلى جانب قد يرجع ذلك إلى عادات بعض الأسر في الحد من طموحات أحد أفرادها، رغم أن ذلك ليس بالعاق الأكبر لدى فئة كبيرة بالمجتمع السعودي خاصة في المناطق الرئيسية والأسر الواعية والمدركة لإبعاد الفكرة التي يمكن أن تحدث تغير في المجتمع وتخدم فئة معينة في تسهيل الحياة؛ فالأنشطة والفعاليات التي تقدم لخدمة رواد الأعمال تملك دوراً كبيراً في استقطاب رواد الأعمال الذين يملكون أفكاراً قد تخدم الصالح العام بالمجتمع، فالملاحظ بمثل هذه الفعاليات التركيز على الجانب الإعلامي وإهمال جوانب أخرى تدخل تحت الجانب الاجتماعي في كيفية تأهيل وإعداد رواد أعمال قادرين على أحداث تغير بالمجتمع، فتشجيع الأفراد على بدء عمل ريادي هادف يدعم السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال ويعمل على تنميتها، في تحويل تلك الأعمال إلى شركات ناشئة مستديمة تفتح الآفاق في حل قضايا ومشكلات اجتماعية أخرى كالحد من البطالة ورفع الإنتاجية.

تعقيب ختامي

وكما نعلم فإن كثيراً من السياسات الاجتماعية لريادة الأعمال تركز في مناقشاتها على إستراتيجية تنمية رأس المال البشري في جوانب متنوعة وكيفية إكسابه المعارف والخبرات اللازمة ومحاولة توفير الموارد والإمكانيات التي تعمل على تجسيد فكرته الابتكارية على أرض الواقع، فالجدير بالذكر هنا التنويه إلى أهمية تحديد الخطط التنموية في ذلك، فتنمية رأس المال البشري لا تقتصر على التعليم فقط كما أنها لا تتوقف عند تخرج الفرد من الجامعة؛ فالعديد من الخريجين بحاجة إلى إعادة تأهيل عبر البرامج التدريبية التي تقدمها المنظمات بالمجتمع لمحاولة التوافق مع متطلبات سوق العمل التي تأخذ شكل التطور المستمر، ومن هنا لا بد من وضع خطة واضحة من قبل الجهات المختصة تعمل على أعداء رواد أعمال قادرين على تنمية المجتمع، وهذا ما يدفع الباحثة إلى تقديم التوصيات التالية آمله في ذلك العمل على تحقيقها من قبل الجهات الداعمة المهتمة بشأن تحفيز ريادة الأعمال، والتي يمكن تمثيلها فيما يلي:

- عقد مؤتمرات ولقاءات توعوية تبرز دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تحفيز أداء رأس المال البشري وأهميته في رفع المستوى الاقتصادي وتنمية المجتمع.
 - إيجاد قاعدة بيانات مفتوحة معرفية للأنشطة والفعاليات الصادرة كمبادرات مجتمعية من المنظمات الداعمة لريادة الأعمال يمكن لرواد الأعمال الرجوع إليها.
 - توظيف استراتيجية إدارة المعرفة عبر إنشاء شبكة معلومات "كمنصة إلكترونية" تربط بين منظمات ريادة الأعمال ورواد الأعمال، لتسهيل عملية الاتصال والتواصل في استقطاب الفئات المتميزة من الخبراء، والمختصين، ورواد الأعمال، وابتكاراتهم.
 - إقامة شراكات بين منظمات ريادة الأعمال في المجتمع، تضمن إعداد رواد أعمال فاعلين لتنمية رأس المال البشري والمجتمع ككل.
 - دعم رؤية 2030 بتوفير بيئة حاضنة لريادة الأعمال تعمل على تنمية رأس المال البشري وذلك بإعداد المبادرات والمشروعات تساهم في معالجة القضايا المجتمعية.
- إذاً يمكن القول بأن السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال بحاجة إلى صناع أكفاء قادرين على تنمية رأس المال البشري، فالدروب تبقى ممهدة للباحثين والمفكرين حول اكتشاف المزيد حول ريادة الأعمال ودورها في تنمية رأس المال البشري.

المبحث الثاني

مبادرة تدعم دور السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال في تنمية رأس المال البشري

تقدم الباحثة فكرة مبادرة مقترحة تمكن صناع السياسة الاجتماعية لريادة الأعمال من رفع نسبة تنمية رأس المال البشري، مما يؤدي إلى ارتفاع التصنيف الدولي لمؤشر ريادة الأعمال، كما تضمن المبادرة استمرارية رواد الأعمال من تجسيد أفكارهم والعمل على أخرجها بدقة وكفاءة عالية، إلى جانب تستند المبادرة على استراتيجية إدارية حديثة لتطوير رأس المال البشري بالمجتمع السعودي، والخروج بسياسة اجتماعية لريادة الأعمال تحدث تغييرات مجتمعية.

أسم المبادرة: إتساق

مجال المبادرة: سياسة اجتماعية في مجال ريادة الأعمال.

تندرج المبادرة تحت برنامج: تعزيز الشخصية الوطنية.

رؤية المبادرة: آفاق عالمية لريادة الأعمال.

رسالة المبادرة: استثمار إمكانيات رواد الأعمال بما يسهم في تنمية رأس المال البشري، وتجسيد أهداف رؤية المملكة 2030 والإسهام في تحقيق التنمية المستدامة والاضطلاع بإدوار حيوية في جهود بناء مجتمع مزدهر قائم على المشاركة المجتمعية.

قيم المبادرة:

الإداء.	الجودة والتميز.	النزاهة.	الشفافية.	الحداثة.
الملاءمة سهولة الاستخدام.	سهولة الوصول.	التبعية المؤسسية.	إنجاز المهمة.	

أهداف المبادرة:

تسعى مبادرة "إتساق" إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تكوين فريق استشاري مختص في تقديم الخدمات الإدارية والقانونية لرواد الأعمال على كافة المستويات.
2. تعزيز جودة مخرجات ريادة الأعمال بشكل يضمن الاستدامة.
3. الوصول بمنظمات ريادة الأعمال إلى مستوى من الكفاية التي تحقق لها القدرة على التمويل الذاتي.
4. توطيد الصلات بين نخبة من الخبراء في مجال ريادة الأعمال بهدف خلق بيئة استثمارية ناجحة.
5. المساهمة في بناء بيئة آمنة لريادة الأعمال في المجتمع السعودي، وذلك من خلال تقديم التسهيلات الإدارية والقانونية للملاءمة مع الجهات الأخرى.
6. المساهمة في عقد شراكات استثمارية بين منظمات ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية مع نظيراتها في كل من الدول المجاورة لاستثمار مشروعاتها بما يخدم الصالح العام.
7. تمكين رواد الأعمال من المساهمة في تقديم مشروعات بالقطاعات المختلفة بالسعودية مما يسهم في رفع نسبة تنمية رأس المال البشري في المجتمع السعودي.

آلية عمل المبادرة:

تحقق إتساق أهدافه عبر الآتي:

1. **الاجتماعات الدورية:** عقد اجتماعات دورية بين أعضاء إتساق لطرح الآراء وتبادل الخبرات ومناقشة أوضاع العمل.
2. **اللقاءات السنوية:** إقامة لقاء سنوي يجمع مستشارين والخبراء في ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
3. **البرامج والمشروعات:** تنفيذ البرامج والمشروعات بعد إقرارها من المجلس الإداري لإتساق.
4. **الشراكات:** عقد شراكات مع الجهات ذات الارتباط كوزارة التجارة والاستثمار والهيئة العامة للاستثمار لاستقطاب الفئة المستهدفة من رواد الأعمال.

5. *الوسيط*: العمل كوسيط بين مؤسسات وشركات رواد الأعمال والجهات الأخرى في كافة القطاعات.
6. *المشاركة*: تمثيل مجتمع رواد الأعمال عبر المشاركة في المحافل المحلية والإقليمية والدولية لتوطيد العلاقات مع منظمات رواد الأعمال في الدول الأخرى.
7. *ورش العمل*: تنظيم ورش العمل في مجال الاستشارات الإدارية والقانونية والمحاسبية والتسويقية لرواد الأعمال.
8. *التقارير والإحصائيات*: إصدار التقارير المختلفة لإبراز أنشطة وإتساق وأنشطة رواد الأعمال.

خطة عمل مبادرة "إتساق"

(1)

شرائح العملاء:

- ✓ رواد الأعمال.
- ✓ منظمات ريادة الأعمال.

(4)

العلاقة مع العملاء:

- ✓ التدريب والتأهيل.
- ✓ التوجيه.
- ✓ المشاركة.

(3)

القنوات:

- فريق العمل (الإداريين المختصين).
- عقد اجتماعات بالمقر الرئيس للمبادرة.
- إقامة ورش عمل لقادة فريق المبادرة.
- عبر الموقع الرسمي للمبادرة.
- عبر منصات التواصل الحديثة.

(2)

القيم المقترحة:

- ✓ الحداثة. الشفافية.
- ✓ النزاهة.
- ✓ الجودة والتميز.
- ✓ الإداء.
- ✓ إنجاز المهمة.
- ✓ التبعية المؤسسية.
- ✓ سهولة الوصول.
- ✓ الملاءمة سهولة الاستخدام.

(7)

الانشطة الرئيسية:

- ✓ تنظيم وإدارة الجهود الفريق العمل.
- ✓ توجيه المشاركات إلى الفرص الموجودة داخل المجتمع.
- ✓ مد الجهات الأخرى بالكوادر المتميزة من رواد الأعمال.
- ✓ تدريب وتأهيل الفئة المستهدفة.

(6)

الموارد الرئيسية:

- ✓ موارد مادية والتنظيمية (المقر- التجهيزات- الانظمة).
- ✓ موارد بشرية (فريق العمل- الإداريين- الفئة المستهدفة).

(8)

الشراكات الرئيسية:

- ✓ بناء شراكات تعمل على تحسين مستويات الإداء والارتقاء بجودة منظمات ريادة الأعمال.
- ✓ شراكات تعزز من بناء قدرات الفئة المستهدفة.
- ✓ شراكات تُعنى بالمسؤولية الاجتماعية وتعزيز الصورة الذهنية لمنظمات ريادة الأعمال.

(9)

هيكل التكاليف:

- ✓ تكاليف ثابتة ومتغيرة يتم تحديدها بناء على ميزانية الجهة وإجراء دراسة سوقية

(5)

مصادر الإيرادات:

- ✓ الرعاية للمبادرات المجتمعية.
- ✓ الرعاية للابتكارات والاختراعات.

العرض الفني للمبادرة "الخطة التشغيلية لإدارة ريادة الأعمال"

الهدف العام الأول: تطوير المنصة الوطنية الموحدة وبناء قاعدة بيانات شاملة ومحدّثة عن ريادة الأعمال

المجال	الهدف الإجرائي	البرنامج	المدة الزمنية	المحور	جهة التنفيذ	مؤشر تحقيق الهدف	أهداف برنامج تعزيز الشخصية الوطنية
المعلمون	حصر أعداد رواد الأعمال ومنظمات ريادة الأعمال في المجتمع السعودي	مسح وثائقي وميداني يستهدف كافة رواد الأعمال والمنظمات	3 أشهر	رواد الأعمال	إعطاء المبادرة	بناء قاعدة بيانات متكاملة عن ٩٠٪ من رواد الأعمال ومنظمات ريادة الأعمال.	غير مباشر: تحسين فعالية وكفاءة منظومة الخدمات الاجتماعية.
	حصر أبرز الفرص لرواد الأعمال المحتملة داخل المجتمع السعودي وفي كافة المجالات	برنامج اكتشاف الفرص لرواد الأعمال	3 أشهر	المنظمات والخدمة التنموية		اكتشاف ١٠٠ فرصة لرواد الاعمال خلال 45 يوم	مباشر: تعزيز فاعلية التخطيط المالي وكفاءة الإنفاق الحكومي.
	إصدار لائحة تنظيمية للسياسة الاجتماعية لريادة الأعمال	نموذج لصنع سياسة اجتماعية	3 أشهر	خبراء ومختصين ريادة الأعمال		الخروج بلائحة موحدة لتنظيم عمل المنظمات الخاصة بريادة الأعمال	

الهدف العام الثاني: الشراكة الفاعلة لتنمية رأس المال البشري

المجال	الهدف الإجرائي	البرنامج	المدة الزمنية	المحور	جهة التنفيذ	مؤشر تحقيق الهدف	أهداف برنامج تعزيز الشخصية الوطنية
الشراكة	عقد شراكات بين منظمات ريادة الأعمال المنظمات الأخرى لتمويل وتسهيل الحصول على الخدمات لرواد الأعمال في المجتمع السعودي	برنامج (شريك مسئول)	6 شهور	رواد الأعمال - المنظمات الاجتماعية-	مركز إدارة المبادرة	الاسهام في إقامة 18 شراكة فعلية تخدم رواد الأعمال.	غير مباشر: تحسين فعالية وكفاءة منظومة الخدمات الاجتماعية.
الرعاية	بناء علاقات رعاية مع منظمات داعمة لرواد الأعمال في المجتمع	برنامج (رعاية رواد الأعمال)	مستمر	-المنظمات والهيئات الموجودة في المجتمع	مركز إدارة المبادرة	-توفير راعٍ إعلامي، توفير مصادر متعددة تثري موارد مركز إدارة المبادرة	مباشر: تعزيز فاعلية التخطيط المالي وكفاءة الإنفاق الحكومي.

الهدف العام الخامس: بناء مرجعية لريادة الأعمال

المجال	الهدف الإجرائي	البرنامج	المدة الزمنية	المحور	جهة التنفيذ	مؤشر تحقيق الهدف	أهداف برنامج تعزيز الشخصية الوطنية
التقييم	جعل الوكالة مرجعية لريادة الأعمال لتنمية رأس المال البشري	برنامج (تنمية ريادة الأعمال)	مستمر	رواد الأعمال	مركز إدارة المبادرة	تفعيل نظام تقييم عادل يستطيع اصدار القرارات لريادة الأعمال	غير مباشر: تحسين فعالية وكفاءة منظومة الخدمات الاجتماعية. مباشر: تعزيز فاعلية التخطيط المالي وكفاءة الإنفاق الحكومي.

مؤشرات الأداء

م	النوع	المقياس	الوضع الحالي	الاسباب والافتراضات الاساسية
1	توقع النمو النشاط الريادي	نسبة مشاركة الجهات الداعمة	م.ب. الاداء	يحدد مدى نجاح المبادرة في صناعة ريادة الأعمال
2	الدافع لبدء الأعمال التجارية	معدل التحاق رواد الأعمال بالمنظمات المختصة بريادة الأعمال		يحدد مدى التفاعل في المبادرة لصناعة رائد أعمال
3	سهولة بدء الأعمال التجارية	معدل الشراكات القائمة		يحدد مستوى التعاون بين المنظمات الاجتماعية
4	الفرص المدركة	نسبة رضا الكادر البشري		يحدد درجة الاستقرار لرواد الأعمال
5	خدمات الأعمال	النفقات الإجمالية على المبادرة	مقترح	يحدد مستوى نجاح المبادرة

إدارة المخاطر في المبادرة

م	وصف الخطر	نوع الخطر	احتمال الخطر	أثر المخاطر	تقييم درجة حدة الخطر
1	نقص التمويل لإقامة المبادرة	مالي	من المرجح ان يحدث الخطر على المدى المتوسط	زيادة بسيطة في التكلفة التشغيلية للمبادرة بما لا يؤثر على القيمة الاجمالية للمبادرة حسب العقد	منخفض / متوسط
2	عزوف رواد الأعمال عن المشاركة في المبادرة	متعلق بالأداء	خطر غير وارد الحصول على المدى البعيد	تأخير بسيط على الجدول الزمني بما لا يؤثر على المدة الإجمالية للمبادرة حسب العقد	منخفض / متوسط
3	عدم تعاون المنظمات الاجتماعية المختصة بزيادة الأعمال	متعلق بالعقد	احتمال ضئيل أن يحدث الخطر على المدى البعيد	تغير بسيط على نطاق العمل بما لا يؤثر على نطاق المخرجات	منخفض / متوسط
4	وجود برامج نظيرة مدفوعة التكاليف	عام	من المرجح أن يحدث الخطر على المدى المتوسط	أي تأخير على المخرجات بما لا يؤثر على المدة الاجمالية للمبادرة حسب العقد	متوسط
5	وجود جائحة تمنع التواجد في مقر العمل	تقني	من المرجح أن يحدث الخطر على المدى المتوسط	تغير بسيط في سياسة العمل بما لا يؤثر على نطاق المخرجات	متوسط

مخرجات المبادرة

- إنشاء وكالة مختصة لإدارة ريادة الأعمال في المجتمع السعودي.
- الخروج بلائحة تنظيمية للسياسة الاجتماعية في مجال ريادة الأعمال.
- تشغيل المنصة الوطنية الموحدة لخدمة ريادة الأعمال.
- تهيئة رواد الأعمال في تجسيد أفكارهم الابتكارية لتنمية المجتمع.

- استثمار المنظمات الاجتماعية لخدمة رأس المال البشري في المجتمع السعودي عبر اقامة الشراكات.
- رفع نسبة الكفاءة التشغيلية للإنتاج في المجتمع السعودي.

قائمة المراجع والمصادر

المراجع العربية

- سورة التوبة من آية 105.
- بھجت، إيناس. (2019). الإمارات الأولى إقليمياً و6 عالمياً في ريادة الأعمال. مجلة مباشر السعودية. مسترجع بتاريخ 11 مارس، 2020م، من الرابط: <https://www.mubasher.info>
- ابن سعيد، لانا. (2014). ريادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية منها. مجلة الاجتماعية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، ع8، 100 - 73.
- تقرير التنمية الانسانية العربية. (2003). التنمية في كل عمل. الولايات المتحدة الأمريكية: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- الزغارير، عبد الباقي. (2017). محددات ريادة الأعمال في تبوك: مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة في عام 2014. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث: المركز القومي للبحوث بغزة، مج3، ع2، 151 - 130.
- الحديدي، نسرين، وآخرون. (2016). المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات. مجلة كلية التربية: جامعة طنطا - كلية التربية، مج64، ع4، 362 - 332.
- خليفة، هويدا، وآخريات. (2010). السياسة الاجتماعية مع نماذج تطبيقية من المجتمع السعودي. دار الزهراء: الرياض.
- الدبوسي، سامي. (2017). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: المركز القومي للبحوث بغزة، مج1، ع8، 41 - 20.
- رسمي، محمد، وآخرون. (2019). أبعاد ومحددات الريادة الإستراتيجية في المدارس الثانوية العامة في مصر. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، مج30، ع119، 116 - 104.
- رؤية 2030. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية "2030". رؤية "2030"، تم الاسترجاع بتاريخ 11 مارس، 2020م من الرابط: <http://vision2030.gov.sa/ar/>
- العبيدي، رأفت، و الجراح، أضواء. (2014). رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية العاملة في محافظة نينوى. مجلة دراسات إدارية: جامعة البصرة - كلية الإدارة والاقتصاد، مج6، ع12، 202 - 158.
- غرفة دبي. (د.ت). من نحن. مسترجع بتاريخ 11 مارس، 2020م، من الرابط: <https://www.dubaichamber.com>
- سروجي، طلعت، وآخرون. (2015). السياسة الاجتماعية. دار الفكر: عمان.

العشري، مشيرة. (2019). مشروعات ريادة الأعمال القائمة على اقتصاد المعرفة: دراسة ميدانية على بعض حاضنات الأعمال التكنولوجية داخل المجتمع المصري. *مجلة كلية الآداب: جامعة طنطا - كلية الآداب*, ع34, ج2, 616 - 652.

منشآت. (د.ت). من نحن. مسترجع بتاريخ 11 مارس, 2020م, من الرابط:
<https://www.monshaat.gov.sa/ar/about>

الناجم. مجيدة. (2018). ريادة الاعمال الإجتماعية: مفهوم- مقوماتها- دورها في تحسين خدمات الرعاية الإجتماعية. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة المجمعة*, ع14, 38-102.

الهيئة العامة للأحصاء. (2019). الشباب السعودي في أرقام. مسترجع بتاريخ 11 مارس, 2020م, من الرابط:
<https://www.stats.gov.sa/ar/indicators/1>

ألفي، محمد، محمد، فرعون. (2009, أبريل). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية المعرفة. ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر.

المراجع الاجنبية

Åstebro, et al. (2019). Academic Entrepreneurship: The Bayh-Dole Act versus the Professor's Privilege. *ILR Review*, 72(5), 1094-1122.

Bryant, C., Javalgi, R. (2018). Motivating Entrepreneurial Activity in the MENA Region: Do Human Capital and Corruption Matter? *KnE Social Sciences*, 2018, 39-53.

Cann. O. (2017). Global Talent Crisis Lies at Heart of Inequality Debate. *The World Economic Forum*. Geneva: Switzerland.

Chankseliani, M., Relly, J. (2016). Three-Capital Approach to the Study of Young People Who Excel in Vocational Occupations: A Case of WorldSkills Competitors and Entrepreneurship. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(1), 46-65.

Deloitte Global Human Capital Trends. (2019). Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. Deloitte Development LLC All rights reserved. Available from:

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>

- Exploring Start-up Ecosystem and its Structural Impact : A Review. (2019). *Global Journal of Enterprise Information System*, 10(3), 80–89.
- GEM. (2019). GEM 2019/2020 Global Rrport. Global Entrepreneurship. Available from: <https://www.gemconsortium.org/report>
- HARRIS, D., & KOR, Y. (2013). The Role of Human Capital in Scaling Social Entrepreneurship. *Journal of Management for Global Sustainability*, 1(2), 163–172.
- Jarrar ,K. Kharabsheh ,R. (2015). *Gender Effects on Entrepreneurial Intentions in Jordan*. University of Jordan.
- Kazdin, A. (2001). **Social Policy**. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Elsevier Ltd
- Longman, P. et al. (2015). Strengthening Ties: The Case for Building a Social Policy Centered on Families. In *New America*. New America. Lincoln.
- Y. Guba. E. (2013). The constructivist credo. Left Cost: Press.
- Martins, et al. (2010). Entrepreneurship and Human Capital: A Framework for Organisational Creativity and Innovation. *International Journal of Learning*, 17(1), 15–28.
- OECD. (2007). Human Capital: How what you know shapes your life. Organization for Economic Cooperation and Development ,Centre for Educational Research and Innovation: Paris.
- OECD. (2013). Start-up Latin America. Promoting Innovation in the Region. Available from: <http://www.oecd.org/innovation/ startup-latin-america.htm>.
- Rodrigues. H. et al. (2013). Intellectual Capital and Innovation: A Case Study of a Public Healthcare organisation in Europe. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 11 (4), P: 361–360.
- Rider, et al. (2019). Experience and Entrepreneurship: A Career Transition Perspective. *ILR Review*, 72(5), 1149–1181.

Yoon, S. J. (2017). Cultural Brokerage and Transnational Entrepreneurship: South Korean and Korean Chinese Entrepreneurs in Beijing's Koreatown. *Korea Observer*, 48(2), 387-423.