

## جهاز تنمية المشروعات ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب

إعداد

**شيماء حسين ربيع**

المدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية  
كلية الخدمة الاجتماعية-جامعة الفيوم



**ملخص****جهاز تنمية المشروعات ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، وتم الاعتماد على استمارة قياس لجمع المعلومات والبيانات تم تطبيقها على خمس وستين مفردة من الشباب المستفيدين من برامج ريادة الأعمال بجهاز تنمية المشروعات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن لجهاز تنمية المشروعات دورا مرتفعا في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب، وأيضا للجهاز دور متوسط في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب إما بالنسبة لمعوقات جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال للشباب فتتمثل في: رغبة الشباب في الكسب السريع للمال، وأيضا تسلط المسؤولين في المستويات الأعلى، الخوف من الفشل في إدارة المشروع، البطء في تنفيذ إجراءات بدء المشروع، وأيضا نقص المعلومات حول برامج جهاز تنمية المشروعات، نقص البيانات التي يعتمد عليها تنفيذ المشروعات، نقص الخبرات الفنية والتكنولوجية لإقامة المشروعات. كما تؤكد الدراسة من خلال مقابلة مع المسؤولين بجهاز تنمية المشروعات على ضرورة نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب من خلال زيادة الدورات التدريبية في جميع مراكز الشباب، وأيضا زيادة الندوات والمؤتمرات للتوعية بأهمية بدأ المشروعات الخاصة بهم وكيفية تقييم المشروع لزيادة الربح.

**الكلمات الدالة:** جهاز تنمية المشروعات-ريادة الأعمال-الشباب

## Abstract

### **Social Fund for Development” and its Role in Promoting the Culture of Entrepreneurship among Young People**

This study aims at identifying the role of the Social Fund for Development in promoting the culture of Entrepreneurship among young people, a Measurement Questionnaire to gather information and data was applied on sixty-five young people who benefit from entrepreneurship programs. The study reached several results, the most important of which is that the Social Fund for Development has a high role in increasing entrepreneurship knowledge among youth and it also has a moderate role in the development of the skills of youth entrepreneurship, whereas the obstacles of the Social Fund for Development in promoting the youth entrepreneurship culture are:

Young people's desire for fast money, dominance of higher-level officials, fear of failure to manage the project, slow implementation of project start-up procedures, lack of information on the project's development system programs, lack of the data on which project execution depends and lack of technical and technological expertise for project construction. The study also emphasizes, through an interview with the project development officials, the need to spread the culture of free business among young people through increasing training courses in all youth centers, as well as increasing seminars and conferences to raise awareness to the importance of the implementation of their projects and how to evaluate the project to increase profit.

**Keywords:** Social Fund for Development- Entrepreneurship- Youth.

### أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها.

يمثل العنصر البشري العمود الفقري الذي تعتمد عليه الدولة من أجل نجاح خطط التنمية، وهو المحرك الأساسي لكافة مقوماتها وهو أساس كل تقدم يمكن أن يتحقق في أي مجتمع من المجتمعات البشرية، فكلما كان العنصر البشري أكثر معرفة ومهارة وخبرة كلما كان أدائه أكثر في كافة مجالات الممارسة المختلفة. ولذلك تحرص المنظمات على الاهتمام بالعنصر البشري وتدريبه باستمرار بوصفه من أهم عناصرها (مرعي، ٢٠٠٩، ص ٥٤٩).

لذا فإن تنمية الشباب باتت مصدر من مصادر التغيير الثقافي والاجتماعي في المجتمع ككل ، باعتبارها مورداً بشرياً أكثر وفرة من الموارد المادية ، والذي يمكن استثماره وإتاحة الفرصة له للمساهمة الإيجابية في كافة مجالات التنمية والتي تكمن قدراته في التجديد والتغيير من خلال المشاركة في مسئولية تحقيق أهداف المجتمع (صادق، ١٩٩٩، ص ٣٧).

وتمثل فئة الشباب عصب المجتمع ومستقبله، والأساس الذي يبني عليه التقدم في كافة المجالات، فضلاً عن انهم أكثر فئات المجتمع حيوية وقدرة ونشاطاً وإصراراً على العطاء والعمل ولديهم الأساس الجيد والرغبة الأكيدة في التغيير، مما يجعلهم يهتمون بسبل علاج المشكلات، ولتحقيق ذلك يعتمدون على ما لديهم من قدرات إبداعية وابتكارية فضلاً عن نظرتهم المستقبلية وتطلعهم إلى ما هو جديد (Peroune, 2005, P36).

ولعل من أهم المشكلات التي يعاني منها الشباب في الفترة الأخيرة التي شهدتها سوق العمل في مصر مشاكل متزايدة بسبب البطالة السافرة والتشغيل المنقوص خلال العقد الماضيين، أدت إلى انتشار الفقر بين شريحة كبيرة من السكان، ولقد كان لذلك آثار سلبية على مستويات المعيشة، بل أن ضعف القوة الشرائية المترتب على البطالة والتشغيل المنقوص قد أثر على عمليات الاستهلاك والإنتاج فكانت النتيجة هي كبت معدلات النمو (عوض، ٢٠٠٥، ص ٤٧٥).

لذا أصبح ضرورة الاهتمام بالريادة في الوقت الحاضر أمراً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة بعد تراجع دور القطاع العام في الاقتصاد، لان سمة المرحلة الحالية هي إعطاء دور كبير للقطاع الخاص، والتخلص تدريجياً من مشاركة القطاع العام في الاقتصاد الوطني، ومن هنا يأتي دور الرياديين ورجال الأعمال الناجحين في تحمل هذه المسؤولية (أحمد، برهم، ٢٠١٠، ص٣).

حيث تعد ريادة الأعمال إحدى اليات تنفيذ وحفز وتشجيع المشروعات الريادية إضافة إلى الأليات الأخرى التي تشمل (الرعاية، التمويل، وضمان مخاطر الائتمان)، كما تعد بمثابة مؤسسة صممت خصيصاً لتسريع نمو ونجاح الشركات الريادية من خلال مجموعة من الخبراء والاستشاريين وتقديم الخدمات الداعمة، مما يسهم في دعم وتحفيز وتشجيع المشاريع ذات الأفكار الريادية الحديثة، وذلك فإن ريادة الأعمال تتضمن مجموعة من المجالات والتخصصات الأكاديمية، وإنشاء مشروعات جديدة، وتمويلها، والمشروعات الصغيرة، والمشروعات الحرة (خالد، والملجي، وعبدالله، ٢٠١٧، ص٦٧:٦٨).

وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات منها دراسة (Antico, Majkowski, Amanda 2010) والتي أشارت إلى أن دور رأس المال الاجتماعي كأداة من أدوات التغيير المجتمعي وارتباطه بريادة الأعمال، وكشفت الدراسة عن عدة عوامل تجعل المؤسسات فعالة ومنها شبكة التغيير، قنوات الطاقة، طبيعة العمل، الثقة، بالإضافة إلى استمرارية تدفق الموارد المالية. وأيضاً دراسة (بن سعيد، ٢٠١٤) التي اهتمت بالتعرف على موقف الخدمة الاجتماعية من ريادة الأعمال الاجتماعية حيث توصلت الدراسة 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 تنتشدها المهنة. كما اهتمت دراسة (Auberry, 2015) بأهمية ريادة الأعمال الاجتماعية والديموغرافية وعلاقتها بنماذج التغيير لنجاح رواد الأعمال وتوصلت الدراسة إلى أهمية مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية وعلاقتها بالتنشئة الاجتماعية ودرجة التكيف الاجتماعي، وتوصى الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال. ودراسة (Sekliuckiene, J & Kisielius, E, 2015) هدفت إلى تطوير مبادرات ريادة الأعمال الاجتماعية من خلال خلق مشاريع جديدة أو إدارة مشاريع قائمة بطريقة إبداعية وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تطوير العمل الريادي لمبادرات الريادة الاجتماعية كذلك فقد توصلت (توفيق، ٢٠١٦) إلى تصور لدور ريادة الأعمال الاجتماعية في تحقيق الإصلاح لبرامج السياسة الاجتماعية بالمجتمع المصري وتضمنت الدراسة

أهم مهارات ريادة الأعمال والتي تتمثل في (التفكير الابتكاري- تحديد الأهداف - إدارة الوقت- التسويق) وتوصى الدراسة بتفعيل دور ريادة الأعمال الاجتماعية وتوجيهها لتلبية الاحتياجات المجتمعية وتوجيهها نحو برامج ومسؤوليات الرعاية الاجتماعية بالمجتمع المصري، كما توصى بضرورة التركيز على دعم مشروعات تمكين الفقراء والشباب وغيرها، ودعم مشروعات الصناعات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية والخدمية والتجارية بالمجتمع المحلى بينما اهتمت دراسة (الناجم، ٢٠١٨) بمعرفة العلاقة بين ريادة الأعمال الاجتماعية ومهنة الخدمة الاجتماعية باعتبارها المهنة الرئيسية التي تعنى بتقديم وتنفيذ برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية في صورها وأشكالها المختلفة وتوصلت الدراسة إلى أن ريادة الأعمال الاجتماعية يعد توجهها حديثاً لا بد من العمل على تطويره في تحسين واقع معيشة الأفراد والمجتمعات ويعزز قيمة مشاركة الشباب في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وكذلك اهتمت دراسة (عباس، ٢٠١٧) بدراسة ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية وتوصلت الدراسة إلى أن الابتكار شرط ضروري لنجاح مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية وأن ريادة الأعمال الاجتماعية الية مبتكرة لأنها تخلق العديد من الفرص المجتمعية وتوصى الدراسة بضرورة تشجيع المنظمات الاجتماعية المحلية على استيعاب ودعم وتنفيذ أنشطة ريادة الأعمال الاجتماعية. وأيضاً توصلت دراسة (Shahiwala, A. 2017) إلى ضرورة تنمية مهارات ريادة الأعمال للطلاب من خلال النشاط القائم على المشاريع من أهمها مهارة إدارة وتخطيط المشاريع، وإدارة التسويق والتمويل ، تقييم المشروعات) وأيضاً توصلت الدراسة إلى إيجابيات تنمية مهارات ريادة الأعمال ومقترحات دعمها وتوصى الدراسة بضرورة بذل الجهود لتوفير التوجيه والدعم للطلاب عن طريق الاتصال بالخبراء الميدانيين). واستهدفت دراسة (عثمان، ٢٠١٨) إلى فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية، وتوصلت الدراسة إلى أن مهارات ريادة الأعمال الواجب تنميتها تتمثل في المهارات الشخصية وهي (الطموح، الابتكار، تحمل المسؤولية) والمهارات الإدارية وهي (التخطيط، إدارة الفريق، اتخاذ القرار، الجودة) والمهارات التجارية وهي (التفاوض، الإقناع، التسويق).

وتوصلت دراسة (محمود، ٢٠١٨) إلى وجود علاقة تأثير موجبة معنوية بين جميع أبعاد جودة حياة العمل (الاستقلالية، والإثابة، والتدريب والتطوير، والموازنة بين العمل والحياة، والتكامل الاجتماعي، ودعم الإدارة، والأمان الوظيفي، والاتصالات، والمشاركة) باستثناء أبعاد (المشاركة، والتدريب والتطوير، والاستقلالية) وسلوك ريادة الأعمال في المنظمات وتوصى الدراسة بضرورة

التركيز على البرامج التدريبية لتفعيل سلوك ريادة الأعمال. وأيضا دراسة Aquino,R.S., Lück, (M., Schänzel,H,A,2019) التي اهتمت بتعليم ريادة الأعمال الاجتماعية من أجل تحقيق التنمية المستدامة وتطوير المجتمع وتوصلت الدراسة باقتراح المشاريع الاجتماعية الريادية كاستراتيجية لمعالجة المشاكل الاجتماعية وتقليل العقبات في المجتمع..وأكدت دراسة، (Camfield, L& Monteith, W, 2019) على أهمية ريادة الأعمال كوسيلة للتنمية في العالم لتدعيم العلاقات الاجتماعية والتماسك الاجتماعي للنساء وأسره موضحا أنشطة وعمليات ريادة الأعمال وما تواجهه من تحديات. في حين اهتمت دراسة (Kibler, E& Salmivaara, V&Stenholm, P& Terjesen, S.,2018) بمنظمات الرعاية الاجتماعية وأكدت الدراسة على أهمية المشاريع الاجتماعية لمعالجة المشكلات الاجتماعية وتحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة وتوصى الدراسة بتنمية روح المبادرة داخل المنظمة

وأیضا دراسة (Douglas, E & Prentice, C.2018):. التي اهتمت بدراسة الابتكار والدوافع المؤيدة للريادة الاجتماعية وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات غير متماثلة بين الريادة الاجتماعية والمواقف الإيجابية والموقف الابتكاري والاكتفاء الذاتي كما تؤكد الدراسة إلى أهمية العناصر الثلاثة كدوافع اجتماعية لريادة الأعمال.

وبناء على ما سبق بدأ تتزايد الدول في الاهتمام نحو دعم المشروعات الصغيرة ورعايتها والاهتمام بها، والاهتمام برواد الأعمال وتأهيلهم وتنمية مهاراتهم، نظرا للدور الأساسي الذي يقومون به في دعم اقتصاديات الدول، فالمنشأة الصغيرة تمثل الأغلبية في أغلب اقتصاديات دول العالم.(الحديدي، ٢٠١٦، ص ٣٣٣).

ولهذا يهتم جهاز تنمية المشروعات في تعبئة الموارد المالية والفنية العالمية المنح- الخبرات"، ثم استخدامها في تحقيق حلول عاجلة تتمثل في تنفيذ برامج تتضمن مشروعات عديدة وذلك بغرض توفير فرص عمل جديدة دائمة ومؤقتة لمساعدة الفئات الأكثر احتياجا وتحقيق التنمية الاجتماعية والبشرية لها (أسماعيل، ٢٠١٦).

كما يعتبر جهاز تنمية المشروعات (الصندوق الاجتماعي للتنمية سابقا) المؤسسة الرائدة التي وضعت النظم والأليات الفنية والمالية والقانونية لاستخدام العمالة المكثفة في تنفيذ المشروعات، وقد أظهرت الخبرة والتطبيق العملي في تنفيذ مجموعة كبيرة من المشروعات العامة أن العمل بأسلوب العمالة المكثفة يساعد على التغلب على مشكلتي البطالة عن طريق تشغيل العاملين بالنطاق الجغرافي في تنفيذ المشروعات كما يساهم في رفع المستوى الاقتصادي للمجتمع المحيط



(أبو سعده، ٢٠١٠، ص١). وهذا ما أكدته عليه دراسة (محمد، ٢٠١١) التي أشارت إلى أن الصندوق الاجتماعي صندوق قومي يهدف إلى توفير فرص عمل جديدة دائمة ومؤقتة لمساعدة الفئات الأكثر احتياجا وتحقيق التنمية الاجتماعية والبشرية لها. وأيضاً دراسة (Bowen, G, A., 2003) : التي أوضحت أن استراتيجيات الصندوق الاجتماعي نجحت في الحد من الفقر وأكدت أنه كان له دور فعال في تحسين الأوضاع للفقراء ( وأيضاً دراسة (أحمد، ٢٠٠٨) والتي تؤكد على تنوع أنشطة المشروعات الممولة من الصندوق الاجتماعي من مشروعات تجارية ومشروعات صناعية ومشروعات غذائية للحد من مشكلة البطالة لدى الشباب.

ولهذا فإن جهاز تنمية المشروعات يقوم بالترويج لفكر تملك المشروعات وأهمية العمل الحر والمزايا التي يمنحها الجهاز للشباب من خلال وسائل الأعلام المسموعة والمقروءة والمرئية حيث يستهدف الجهاز تعميق فكر العمل الحر بين الشباب من خلال زيادة معارف ومهارات الشباب من خلال تدريبهم على إقامة مشروعات صغيرة من خلال المحاضرات والندوات بغرض تشجيع وتسهيل للشباب اهتمامهم للأعمال الحرة وعدم اعتمادهم على التوظيف الحكومي (مرعي، ٢٠٠٥، ص ١٨٥ : ١٨٦).

ومن هنا جاءت إشكالية البحث في الإجابة على تساؤل مؤداه: ما دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب؟ وترجع أهمية الدراسة إلى الأسباب التالية:

- ١- ضرورة الاهتمام بمشروعات ريادة الأعمال لمساعدة الأفراد على توفير الدخل المناسب.
- ٢- تقنين ممارسة ريادة الأعمال في مجالات الخدمة الاجتماعية لتحقيق أهداف التنمية.
- ٣- الإسهام في تطوير ممارسة الخدمة الاجتماعية لكسب مزيد من الاعتراف المجتمعي.
- ٤- إتاحة خدمات مبتكرة لتنمية الأعمال لخدمة فئات محددة.

## ثانياً: مفاهيم الدراسة والإطار النظري.

### ١- مفهوم ريادة الأعمال.

تعرف الريادة في اللغة بأنها "الرائد الذي يتقدم القوم يبصر له الكل ومساقط الغيث، والجمع رواد، والريادة التقدم في الإنجاز" (ابن منظور، ٢٠٠٥، ص ٢٥٩).

وتعرف ريادة الأعمال "بأنها نشاط ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد، يقدم فعالية اقتصادية مضافة، من خلال إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد، أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة" (الشمشير، ٢٠١١، ص ٢٥).

كما تعرف **ريادة الأعمال** " بأنها عملية متكاملة تجمع ما بين الأبداع وتحمل المخاطر، والتخطيط وهي ليست مرادفا لمجرد إقامة مشروع جديد، ويجب أن تتوفر خصائص معينة تتعلق بالقدرة على اكتشاف الفرص وتحمل المسئوليات مرتفعة المخاطر والقدرة على تحويل الفكرة إلى واقع ملموس، داخل إطار خاص وهذا الإطار الخاص والمتميز هو ما يطلق عليه " رواد الأعمال" فالفكر الريادي ينبع من داخل الأفراد ويمكن سيادة هذا الفكر داخل المنظمات الهادفة وغير الهادفة للربح حتى يهدف في النهاية إلى نشر الأفكار المبدعة والخلاقة (زيدان، ٢٠٠٧، ص١٠).

وهناك ثلاث أنواع لريادة الأعمال: (الصفدي، أبو نفيسة، ٢٠١٢، ص ٣٦)

- ريادة أعمال اجتماعية: حيث يهدف صاحبها لإنشاء مؤسسة خدمة اجتماعية لا ربحية.
  - ريادة أعمال الأعمال: وهنا يكون هدف رائد الأعمال إنشاء مشروع ربحي
  - ريادة أعمال مؤسسية: وهي أن يكون رائد الأعمال رائدا في وظيفته قياديا مبتكرا ومبدعا.
- ٢- أهمية ريادة الأعمال.

تساهم ريادة الأعمال في التنمية ، وتحقق الكثير من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتي من بينها: توفير فرص عمل، استحداث أنشطة اقتصادية جديدة، تشجيع ثقافة ريادة الأعمال بين الأفراد، تحقيق الأرباح، الاستقلالية في العمل، الأمان مدى الحياة، أحد مدخلات عملية اتخاذ القرارات الخاصة باستغلال الموارد المتاحة للبدء في المشروع ،وطرح منتج أو سلعة جديدة مبتكرة، تمثل فرص للتميز وتحقيق الإنجاز، المساهمة في خدمة المجتمع، التوظيف الذاتي، زيادة الدخل، دعم النمو الاقتصادي والاجتماعي، زيادة القدرة على مواجهة كافة التحديات، التكيف مع كافة التغيرات بمرونة وفاعلية، توزيع الثروات وعدم احتكارها لدى البعض، تعد ريادة الأعمال استراتيجية هامة لتحقيق النمو السريع والميزة التنافسية، المشروعات الصغيرة تمثل الية فعالة للتغيير والتجديد الاستراتيجي، القضاء على البيروقراطية والروتين، والاعتماد على الإبداع والابتكار، اكتشاف كافة الفرص المتاحة في بيئة العمل والاستفادة منها بدرجة كبيرة، تنمية القدرات البشرية الهائلة بما يفيد المشروعات والمجتمع بأكمله، تخفيض معدل البطالة ،وزيادة فرص التوظيف، تعزيز القدرة التنافسية، تحسين الدخل القومي. (الرميدى، ٢٠١٨، ص ٣٧٦ : ٣٧٧)

### ٣- فوائد ريادة الأعمال:

ريادة الأعمال فوائد عديدة ومن أهمها: (الدبوسى، ٢٠١٧، ص ٢٣)

- الاستقلالية: إن ملكية المشروع تتيح لرائد الأعمال الاستقلالية والفرص لتحقيق ما يصبوا اليه

- فرص التميز: يمكن من خلال ريادة الأعمال تحقيق أهداف متميزة مختلفة عن الآخرين.
- فرصة لتحقيق أقصى الطموحات: يجد رواد الأعمال المتعة في أعمالهم واستثمارهم من خلال التعبير عن مكنوناتهم وتحقيق ذواتهم.
- فرصة لتحقيق أرباح: تعتبر الأرباح التي تحققها المشروعات الريادية من أهم الدوافع لإنشاء هذه المشروعات
- فرصة للمساهمة في المجتمع: يتمتع رواد الأعمال بالثقة والاحترام في مجتمعاتهم من خلال ممارسة المسؤولية الاجتماعية للمشروعات أو المنظمات.
- خلق فرص عمل أخرى للآخرين: تمكن ريادة الأعمال بإتاحتها فرص عمل للآخرين.

#### ٤- خصائص ريادة الأعمال.

وتتمثل خصائص العملية الريادية على النحو التالي: (زيدان، ٢٠٠٣، ص ٢٣٤ : ٢٣٥)

- ١- أنها عملية تنشأ بمحض اختيار وإرادة الإنسان.
- ٢- أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في اغلب الأحوال.
- ٣- أنها تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع.
- ٤- أنها تتضمن نوعاً من عدم الاستمرارية.
- ٥- أنها عملية شاملة.
- ٦- أنها عملية ديناميكية.
- ٧- أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير.
- ٨- أنها تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها.
- ٩- أن نتائجها حساسة جداً للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

#### ٥- مهارات ريادة الأعمال.

إن ريادة الأعمال تتطلب من الشخص الريادي بعض المهارات التي تمكنه من إتقان العمل الذي سيقوم به من أجل خفض احتمالية المخاطرة، وزيادة فرص نجاح المشروع، ومن هذه المهارات (العاني وآخرون، ٢٠١٠، ص ٥٢):

- ١- مهارات ريادة الأعمال: وتتعلق ببدء العمل وتطويره وأدارته، إضافة إلى مهارات اتخاذ القرار، التسويق، والإدارة، التمويل، المحاسبة، والإنتاج، والتفاوض وتعتبر هذه المهارات ضرورية من أجل إطلاق المشروع وأدارته.

٢-مهارات إدارية: يتميز الريادي عن المدير بامتلاك الأول منها المهارات الفردية، ومن أبرزها: التخطيط ووضع الأهداف، والقدرة على التحكم بنفسه وسلوكه، وإدارة النمو، وتحمل المخاطرة، والاختراع، والمواظبة، والرؤيا القيادية، والتوجه نحو التغيير. إضافة إلى القدرة على إدارة التغيير.

٣-المهارات الفنية: وتشمل مهارات الكتابة، والاتصال الشفوي، والسيطرة والتحكم بالبيئة المحيطة، وإدارة العمل الفني والتكنولوجيا والعلاقة ما بين الأفراد، إضافة إلى مهارة الاستماع، والقدرة على التنظيم وبناء الشبكات، والتعلم، والقدرة على القيام بالدور الفاعل في إدارة فريق العمل.

ولذلك فهناك مجموعة من العوامل الداعمة لنمو وتطور ريادة الأعمال والتي تعمل على تنمية مهارات ريادة الأعمال وتشكيل اتجاهات إيجابية نحوها، ومن هذه العوامل: (البكاتوشي، أحمد، ٢٠١٨، ص٤٦٢)

- الأفراد: يلعب الأفراد دورا محوريا في العملية الريادية، فخصائص الفرد النفسية والاجتماعية ومهاراته الشخصية والإدارية تعزز أو تحد من قدراته الإدارية.
- البيئة: تشكل البيئة المحيطة إما فرصة جديدة أو مصدر تهديد لخلق أعمال حيث يكمن التحدي الريادي في اغتنام الفرص والتغلب على التهديدات والحد منها.
- التعليم: تساعد دراسة موضوعات وبرامج معينة سواء كان ذلك بالتعليم الرسمي أو غير الرسمي في تنمية مهارات ريادة الأعمال.

وهناك مجموعة من الصفات المترابطة التي لا بد أن تتوافر لنجاح الريادي وهي: (خربوطلى، ٢٠١٨، ص ٩)

- |                                      |                                       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| ١-الرغبة في إدارة الأعمال            | ٢-الاستمرارية والمثابرة على العمل     |
| ٣-الثقة بالنفس                       | ٤-دوافع نفسية وشخصية                  |
| ٥-القدرة على إدارة المخاطرة الخارجية | ٦-القدرة على التأقلم مع الفرص والبيئة |
| ٧-القدرة على التأقلم مع الغموض       | ٨-مبادرة وقدرة على الإنجاز            |
| ٩-الدقة والوضوح                      | ١٠-إدارة الوقت                        |
| ١١-الابتكار                          | ١٢-الانفتاح والأفق الواسع             |
| ١٣-الدوافع المادية                   |                                       |

## ٦-المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال:

ساهمت المشروعات الصغيرة والمتوسطة مساهمة واضحة خلال العقود الأخيرة في الأنشطة الاقتصادية للعديد من الدول التي اهتمت بها خاصة فيما يتعلق بإيجاد فرص عمل دائمة. وعلى الرغم من أن ريادة الأعمال مفهوم يمكن تطبيقه على المشروعات الصغيرة والكبيرة- إلا أن المشروعات الصغيرة حققت أنشطة ريادية لا تقارن بغيرها. فمعظم أنشطة العديد من المشروعات الكبرى تمت على مستوى المشروعات الصغيرة فهذه المشروعات تمثل مصدرا مهما للأبداع وتقديم المنتجات والخدمات الجديدة كما تمثل عنصرا أساسيا للتنمية الإقليمية والتماكك الاجتماعي بل إن محاولة تقييم دور المشروعات الصغيرة لعلاقة بجذب الانتباه نحو أهمية دور ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية وتأثيرها الإيجابي على النمو والتوظيف وكذلك دور رائد الأعمال في تنفيذ الأفكار المبدعة وعبي ضوء هذه العوامل أصبحت الحكومات والمنظمات الدولية تضع المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال كعناصر أساسية في أي خطة أو سياسة تسعى لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية ويعرف العديد من الباحثين مالك أو مدير المشروع صغير على أنه رائد للأعمال في بعض الأحيان نظرا للدور الذي يؤديه في بداية المشروع وإدارته كما أنه يعد المسئول الأول عن نجاح المشروع أو فشله ويرجع ذلك لارتباط المشروعات الصغيرة بشخصية وإمكانيات ومهارات رائد الأعمال . (محمد، ٢٠١٧، ص ٨٩)

### **الفئات المستهدفة من جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر**

تضمنت الفئات المستهدفة من نشاط الصندوق عدة مجموعات رئيسية منها (خزام، ٢٠١٢، ص ٣٠٥):

١- الفئات الأكثر تأثرا ببرنامج الإصلاح الاقتصادي.

٢- الفئات الفقيرة ومحدودي الدخل.

٣- سكان المناطق الأقل نموا والمحرومة من الخدمات.

٤- العاطلون عن العمل

٥- المرأة

### **المهام التي يقوم بها جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر**

يعتبر الجهاز أحد المجموعات العاملة في الصندوق الاجتماعي للتنمية، ويهدف الجهاز إلى المساهمة في تلبية متطلبات ونمو وتطوير المشروعات الصغيرة من خلال منظومة متكاملة لإتاحة التمويل والإقراض الميسر ويخصص الصندوق الاجتماعي ما يقارب ٥٠٪ من موارده ويعمل الجهاز على الابتكار كآليات متنوعة للتمويل وتصميم أنظمة متطورة للمساندة الفنية

- والتكنولوجية. ومن أهم المهام التي يقوم بها جهاز تنمية المشروعات تتمثل في (كافي، ٢٠١٢، ص ٥٥٥: ٦٠٠)
- ١- تحقيق الأهداف الأساسية للجهاز من حجم التمويل وعدد المشروعات الممولة وعدد فرص العمل المحققة.
  - ٢- تمويل المشروعات الصغيرة والعمل على تنميتها وتطويرها لإتاحة فرص عمل دائمة ومستقرة.
  - ٣- تصميم وتشغيل برامج قطاع المشروعات الصغيرة وتوفير الدعم الفني لها.
  - ٤- تدريب الشباب وتأهيلهم لإقامة وتشغيل المشروعات الصغيرة.
  - ٥- اقتراح الإجراءات القانونية والتنظيمية والاقتصادية والفنية اللازمة لتطوير هذه المشروعات.
  - ٦- المساهمة في إقامة شبكة معلومات المشروعات الصغيرة وإدارتها بالتعاون مع مجموعة التسويق والإدارة.
  - ٧- توفير حزم ائتمانية متنوعة وتطوير اليات للتمويل والتوسع في نظام النوافذ المتخصصة في الإقراض.
  - ٨- استخدام أدوات متطورة لضمان مخاطر الائتمان وتيسير الضمانات ومتابعة أداء القروض واقتراح السياسات اللازمة لتطوير أدائها وإقالة التعثر.
  - ٩- التقييم الفني لمحفظه الإقراض والعقود الثلاثية القائمة.
  - ١٠- إقامة حاضنات الأعمال والحاضنات التكنولوجية التي تحتوي مشروعات غير تقليدية وأفكار ابتكارية وتشغيلها وتوفير المساعدة لها.
  - ١١- تصميم حزم مشروعات ناجحة قابلة للتكرار لتطوير وتنوع قاعدة المشروعات الممولة.
  - ١٢- إقامة مراكز تنمية الأعمال في مختلف المحافظات.

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وموَّده:

تحديد دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب

وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

- ١- تحديد دور جهاز تنمية المشروعات في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب.
- ٢- تحديد دور جهاز تنمية المشروعات في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب.
- ٣- تحديد معوقات جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.
- ٤- تحديد مقترحات تطوير دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.

٥- التوصل إلى رؤية مستقبلية للخدمة الاجتماعية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.

### رابعاً: تساؤلات الدراسة.

تسعى الدراسة إلى الإجابة على تساؤل رئيسي وهي:

ما دور جهاز تنمية المشروعات الصغيرة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب؟

وينبثق من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي.

١- ما دور جهاز تنمية المشروعات في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب؟

٢- ما دور جهاز تنمية المشروعات في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب؟

٣- ما معوقات جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب؟

٤- ما مقترحات تطوير دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى

الشباب؟

### خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة: تنتمي الدراسة الحالية إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية وهي تعتبر من أنسب الأساليب ملائمة لطبيعة الموضوع التي تهتم بتحديد دور جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال للشباب.

٢- المنهج المستخدم: اعتمدت الباحثة على استخدام المنهج العلمي الكمي لجمع البيانات وتحليلها، والكيفي لاستخلاص النتائج من تلك البيانات، باستخدام طريقة المسح الاجتماعي بنوعيه:

- المسح الاجتماعي الشامل للشباب المستفيدين من برامج ريادة الأعمال بجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمدينة الفيوم.

- المسح الاجتماعي الشامل لمسؤولي جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمدينة الفيوم.

### ٣- أدوات الدراسة:

- استمارة قياس: مطبق على الشباب المستفيدين من برامج ريادة الأعمال بجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمدينة الفيوم.

- دليل مقابلة: مطبق على الخبراء والمسؤولين بجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر لتحديد مقترحات تطوير دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.

وقد قامت الباحثة بالخطوات الآتية عند إعداد استمارة القياس:

- ١- تم الاستعانة بالبحوث والدراسات السابقة والكتابات النظرية المتعلقة بريادة الأعمال.
- ٢- الاطلاع على مجموعة من المقاييس، المرتبطة بموضوع الدراسة، للاهتمام بها، للوصول إلى مقياس، يلاءم أهداف الدراسة.
- ٣- تم تحديد أبعاد استمارة القياس واضحة في الاعتبار ارتباط كل بعد بموضوع المقياس، وأن يتصف البعد بالوضوح والتحديد **ويتضمن المقياس الأبعاد التالية:**  
**البعد الأول:** تحديد دور جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب.
- البعد الثاني:** تحديد دور جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب.
- البعد الثالث:** تحديد معوقات جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.
- ٤- قامت الباحثة بعد تحديد أبعاد المقياس بصياغة مجموعة من العبارات التي تتمشي مع كل بعد على حدة. حيث كانت عبارات المقياس (٣١) عبارة. موزعة كالتالي:  
- دور جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في زيادة معارف ريادة الأعمال وتشمل على (١٠) عبارات  
- دور جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب وتشمل على (١٠) عبارات  
- معوقات جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وتشمل على (١١) عبارة
- ٥- **تحديد أوزان عبارات المقياس:** اعتمد استمارة الاستبيان على صياغة الاستجابة، وفق التدرج الثلاثي للتقديرات، وذلك بهدف الكشف عن تحقيق الأبعاد، التي شملها، وتندرج الأوزان بين نعم (٣)، إلى حد ما (٢)، لا (١) في العبارات الإيجابية والعكس في العبارات السلبية نعم (١)، إلى حد ما (٢)، لا (٣).
- ٦- **تحكيم المقياس:** قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة في صورتها المبدئية على عدد من أعضاء هيئة التدريس وذلك للتأكد من مدى ارتباط الأبعاد بموضوع المقياس وارتباط العبارات بالأبعاد التي تتضمنها وكذلك التأكد من سلامة صياغة العبارات ومدى وضوحها وفي ضوء الملاحظات التي أنهى إليها المحكمين قامت الباحثة باستبعاد العبارات التي تحتاج إلى إعادة صياغة وأيضاً إضافة بعض العبارات التي اتفق عليها المحكمين.



٧- ثبات الأداة: تم التأكد من ثبات الأداة عن طريق إعادة الاختبار بالتطبيق على عينة قوامها (١٠) من المستفيدين من برامج ريادة الأعمال جهاز تنمية المشروعات وقد تم رصد هذه العينة واستجاباتهم، ثم قامت الباحثة بإعادة الاختبار ثم تم تطبيق نفس الأداة على نفس العينة وذلك بعد (١٥) خمسة عشر يوماً من الاختبار الأول، وتم حساب ارتباط سييرمان بين نتائج الاختبار الأول والاختبار الثاني وذلك لتحديد ثبات أداة جمع البيانات حيث وجد معامل ثبات الأداة (٠,٩٧، %).

#### ٤- مجالات الدراسة:

أ- **المجال المكاني:** تحدد المجال المكاني للدراسة في جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمدينة الفيوم.

ب- **المجال البشري:** تم تطبيق الدراسة على جميع المستفيدين من برامج ريادة الأعمال بجهاز تنمية المشروعات وقوامها (٦٥) مفردة. وحصر شامل للمسؤولين بجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمدينة الفيوم وعددهم (٦).

#### وفيما يلي وصف مجتمع الدراسة:

هذه الجداول توضح خصائص مجتمع الدراسة، الذي قامت الباحثة بدراسته، وطبق عليه المقياس.

وفيما يلي وصف مجتمع الدراسة من الشباب المستفيدين:

#### جدول رقم (١)

يوضح وصف مجتمع الدراسة من المستفيدين من جهاز تنمية المشروعات المتوسطة

والصغيرة ومتناهية الصغر بمدينة الفيوم ن=٦٥

م	الصفة	الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية
١	السن	٢١ لأقل من ٢٥ سنة	٢١	٢١,٤%
		٢٥ لأقل من ٣٠ سنة	١٢	١٢,٢%
		٣٠ سنة فأكثر	٣٢	٤٩,٢%
٢	الحالة الاجتماعية	أعزب	٣٠	٤٦,١%
		متزوج	٣٥	٥٣,٨%

٣	المؤهل الدراسي	مؤهل متوسط	٣٤	٥٢,٣%
		مؤهل فوق المتوسط	١٠	١٥,٣%
		مؤهل عالي	٢١	٣٢,٣%
٤	عدد أفراد الأسرة	٢ لأقل من ٤ أفراد	٢٨	٤٣,١%
		٤ لأقل من ٦ أفراد	٢٢	٣٣,٨%
		٦ أفراد فأكثر	١٥	٢٣,١%
٤	محل الإقامة	ريف	٤٢	٦٤,٦%
		حضر	٢٣	٣٥,٣%
٥	الدخل الشهري	٨٠٠ لأقل من ١٠٠٠ جنيه	٣٨	٥٨,٤%
		١٠٠٠ لأقل من ١٢٠٠ جنيه	١٢	١٨,٤%
		١٢٠٠ لأقل من ١٤٠٠ جنيه	١٠	١٥,٣%
		١٤٠٠ جنيه فأكثر	٥	٧,٦%

يتضح من الجدول رقم (١) أن الغالبية العظمى من الشباب تقع أعمارهم ما بين من ٣٠ سنة فأكثر، ثم يليها نسبة ٢١,٤% يقعون في الفئة العمرية من ٢١ لأقل من ٢٥ سنة بينما أقل نسبة تقع في الفئة العمرية من ٢٥ لأقل من ٣٠ سنة بنسبة ١٢,٢% وهذا يدل على أن المستفيدين من برامج جهاز تنمية المشروعات في آخر مرحلة الشباب وهؤلاء هم أكثر الفئات العمرية التي تفضل العمل بالمشروعات الصغيرة.

كما يلاحظ من الجدول أن مجتمع الدراسة من الشباب ويمثلون نسبة ٥٣,٨% متزوجون بينما أقل نسبة وتمثل ٤٦,١% أعزب وهذا يدل على قدرتهم على تحمل المسؤولية لإقامة مشروعات تساعد على مواجهة مسؤوليات الحياة الأسرية كما أنهم أكثر احتياجا من الفئات الأخرى. وأيضا يتضح من الجدول أن نسبة ٥٢,٣% حاصلين على مؤهل متوسط، ثم يليها نسبة ٣٢,٣% حاصلين على مؤهل عالي بينما أقل نسبة حاصلين على مؤهل فوق المتوسط بنسبة ١٥,٣% وهذا يدل على إتاحة الفرصة أمام الحاصلين على الدبلومات للعمل الحر أكثر من العمل الحكومي.

كما أثبتت الدراسة أن عدد أفراد الأسرة ما بين ٢ لأقل من ٤ بنسبة ٤٣,١% وتلي ذلك عدد أفراد الأسرة ما بين ٤ لأقل من ٦ بنسبة ٣٣,٨% بينما أقل نسبة جاءت عدد أفراد الأسرة من ٦ أفراد فأكثر بنسبة ٢٣,١% وهذا يدل على تناسب دخل الأسرة مع متطلبات واحتياجات الأسرة.

كما يلاحظ من الجدول أن الغالبية العظمى من الشباب من الريف بنسبة ٦٤,٦% بينما أقل نسبة من الحضر بنسبة ٣٥,٣% .

كما تمثلت نسبة ٥٨,٤% من مجتمع الشباب أن متوسط دخلهم ما بين ٨٠٠ لأقل من ١٠٠٠ جنيه وتلي ذلك متوسط دخل الشباب ما بين ١٠٠٠ لأقل من ١٢٠٠ جنيه بنسبة ١٨,٤% وأيضاً نسبة ١٥,٣% تصل متوسط دخلهم ما بين ١٢٠٠ لأقل من ١٤٠٠ جنيه بينما أقل نسبة تصل متوسط دخلهم ما بين ١٤٠٠ جنيه فأكثر بنسبة ٧,٦%.

(ج) المجال الزمني: فترة إجراء الدراسة الميدانية من ٢٠١٩/١٢/١ إلى ٢٠٢٠/١/١ م.

#### سادساً: نتائج الدراسة وتفسيرها:

١- النتائج المرتبطة بالإجابة على التساؤل الرئيسي الأول ومؤداه: ما دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب؟ وسوف يتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

(أ) النتائج المرتبطة بالإجابة على التساؤل الفرعي الأول للدراسة ومؤداه: ما دور جهاز تنمية المشروعات في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب؟

#### جدول رقم (٢)

دور جهاز تنمية المشروعات في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب ن = ٦٥

م	العبارة	دور جهاز تنمية المشروعات في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	تعلمت أهمية العمل الحر	٤٢	٦٠%	١٧	٢٩,٢%	٧	١٠,٨%
٢	ساعدني الجهاز بتوفير فرص عمل مناسبة لإمكانياتي	٤١	٦٣,١%	١٥	٢٣,١%	٩	١٣,٨%
٣	بمدني الجهاز بمعلومات عن تمويل المشروعات المتاحة لديهم	٣٧	٥٦,٩%	٢١	٣٢,٣%	٧	١٠,٨%

٢	%٨٤,١	٢,٥٢	١٦٤	%٩,٢	٦	%٢٩,٢	١٩	%٦١,٦	٤٠	يحفظني الجهاز بالقيام بالمشروعات الصغيرة
٢	%٨٤,١	٢,٥٢	١٦٠	%١٣,٨	٩	%٢٦,٢	١٧	%٦٠	٣٩	استفدت من التسهيلات التي يقدمها الجهاز لي
٨	%٧٦,٤	٢,٢٩	١٤٩	٢١,٥	١٤	%٢٧,٦	١٨	%٥٠,٩	٣٣	استفدت من نماذج النجاح لبعض المشروعات
٧	%٧٩,٤	٢,٣٨	١٥٥	%١٧	١١	%٢٧,٦	١٨	%٥٥,٤	٣٦	تعلمت دراسة السوق الخاص بالمشروعات
٩	%٧٥,٨	٢,٢٧	١٤٨	%٢٤,٦	١٦	%٢٣,١	١٥	%٥٢,٣	٣٤	استفدت من المشروعات المقدمة من الجهاز
٤	%٨٣	٢,٤٩	١٦٢	%٧,٧	٥	%٣٥,٣	٢٣	%٥٦,٩	٣٧	ساعدني الجهاز بتوعيتنا بفرص العمل المتوفرة لديهم
١٠	%٧٣,٨	٢,٢١	١٤٤	%١٧	١١	%٤٤,٦	٢٩	%٣٨,٤	٢٥	شجعني الجهاز للعمل الحر لتلبية احتياجاتي الأسرية
	%٨٠,٥	٢,٤١	١٥٧١	%١٤,٦	٩٥	%٢٩,٩	١٩٤	%٥٥,٥	٣٦١	لمتوسط العام

يتضح من الجدول رقم (٢) أن دور جهاز تنمية المشروعات في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب قوى، حيث تتوزع استجابات مجتمع الدراسة توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الأوزان والذي بلغ (١٥٧١) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٤١) والقوة النسبية بلغت (%٨٠,٥).

كما بلغ عدد من أجاب بنعم حول عبارات هذا المؤشر من مجتمع الدراسة (٣٦١) بنسبة (%٥٥,٥)، وبلغ عدد من أجاب إلى حد ما (١٩٤) بنسبة (%٢٩,٩)، أما عدد من أجاب لا (٩٥) بنسبة (%١٤,٦).

وقد جاءت العبارات رقم (١، ٤، ٥، ٢، ٩) هي أكثر العبارات قوة وتحقيقاً بناء على الترتيب ووفق للوزن المرجح والقوة النسبية لكل عبارة حيث:

- جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول والتي تشير إلى أن برامج جهاز تنمية المشروعات ساعدت الشباب في تعلمهم أهمية العمل الحر بمجموع أوزان بلغ (١٦٧) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٥٦) وقوة نسبية بلغت (%٨٥,٦) وهذا يدل على أهمية نشاط برامج جهاز تنمية المشروعات في المجتمع.

- وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٤، ٥) والتي تشير إلى أن برامج جهاز تنمية المشروعات تحفز الشباب بالقيام بالمشروعات الصغيرة. وأيضاً استفادوا من التسهيلات التي يقدمها الجهاز لديهم بمجموع أوزان بلغ (١٦٤) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٥٢) وقوة نسبية بلغت (%٨٤,١) وهذا يدل على اتجاه الشباب نحو الأعمال الحرة كبديل للأعمال الحكومية لتوفير دخل مناسب لهم.

- وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٢، ٩) والتي ترى أن الجهاز ساعد الشباب على توفير فرص عمل مناسبة لإمكانياتهم وأيضاً ساعدهم بتوعيمهم بفرص العمل المتوفرة لديهم بمجموع أوزان بلغ (١٦٢) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٤٩) وقوة نسبية بلغت (%٨٣).
- وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (١٠) والتي توضح أن برامج جهاز تنمية المشروعات يشجع الشباب للعمل الحر لتلبية احتياجاتهم الأسرية بمجموع أوزان بلغ (١٤٤) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٢١) وقوة نسبية بلغت (%٧٣,٨).
- ويلاحظ من هذه الاستجابات أن أقلها قوة وتحقيقاً كانت " أن برامج جهاز تنمية المشروعات تشجع الشباب للعمل الحر لتلبية احتياجاتهم الأسرية. وهذا يؤكد على ضرورة عقد العديد من الندوات واللقاءات حول أهمية العمل الحر لزيادة الدخل المادي لهم لتوفير احتياجاتهم الأسرية.
- (ب) النتائج المرتبطة بالإجابة على التساؤل الفرعي الثاني للدراسة ومؤهده: ما دور جهاز تنمية المشروعات في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب

## جدول رقم (٣)

دور جهاز تنمية المشروعات في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب ن=٦٥

م	العبارة	دور جهاز تنمية المشروعات في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب									
		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية	لا		إلى حد ما		نعم		
					ك	%	ك	%	ك	%	
١	اكتسبت المهارات في مجال العمل الحر	١٦١	٢,٤٧	%٨٢,٥	٢	%١٠,٨	٧	%٣٠,٨	٢٠	%٥٨,٤	٣٨
٢	لدى القدرة على القيام بدراسة جدوى للمشروع	١٤٩	٢,٢٩	%٧٦,٤	٦	%٢٧,٦	١٨	%٢٤,٦	١٦	%٤٧,٦	٣١
٣	لدى القدرة على تطوير مشروع خاص	١٥٤	٢,٣٦	%٧٩	٥	%١٣,٨	٩	%٣٥,٣	٢٣	%٥٠,٩	٣٣
٤	لدى القدرة على التعامل مع المشكلات التي تواجهني أثناء تنفيذ المشروع	١٥٩	٢,٤٤	%٨١,٥	٣	%١٣,٨	٩	%٢٧,٦	١٨	%٥٨,٤	٣٨
٥	لدى القدرة على إنجاز أعمال بدقّة وسهولة	١٦٥	٢,٥٣	%٨٤,٦	١	%٦,١	٤	%٣٣,٩	٢٢	%٦٠	٣٩
٦	لدى القدرة على التخطيط لتحقيق أعلى ربح للمشروع	١٤٦	٢,٢٤	%٧٤,٩	٨	%٢٠	١٣	%٣٥,٣	٢٣	%٤٤,٧	٢٩
٧	لدى القدرة على التفكير الإبداعي في تنفيذ المشروع	١٤٨	٢,٢٧	%٧٥,٨	٧	%١٧	١١	%٣٨,٤	٢٥	%٤٤,٦	٢٩

١٠	%٧٠,٢	٢,١٠	١٣٧	%٢٩,٢	١٩	%٣٠,٨	٢٠	%٤٠	٢٦	لدى القدرة على التقييم الذاتي للمشروع
٩	%٧١,٢	٢,١٣	١٣٩	%٢٦,٢	١٧	%٣٣,٩	٢٢	%٤٠	٢٦	لدى القدرة على اختيار الشكل القانوني للمشروع
٣	%٨١,٥	٢,٤٤	١٥٩	%٢٠	١٣	%٢٤,٦	١٦	%٥٥,٣	٣٦	لدى القدرة على توفير دخل مناسب من المشروع
	%٧٧,٧	٢,٣٣	١٥١٧	%١٨,٤	١٢٠	%٣١,٦	٢٠٥	%٥٠	٣٢٥	لمتوسط العام

يتضح من الجدول رقم (٣) أن دور جهاز تنمية المشروعات في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب متوسطة، حيث تتوزع استجابات مجتمع الدراسة توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الأوزان والذي بلغ (١٥١٧) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٣٣) والقوة النسبية بلغت (%٧٧,٧)

كما بلغ عدد من أجاب بنعم حول عبارات هذا المؤشر من الشباب (٣٢٥) بنسبة (%٥٠)، وبلغ عدد من أجاب إلى حد ما (٢٠٥) بنسبة (%٣١,٦)، أما عدد من أجاب لا (١٢٠) بنسبة (%١٨,٤).

وقد جاءت العبارات رقم (٥، ١، ٤، ١٠) هي أكثر العبارات قوة وتحقيقاً بناء على الترتيب ووفق للوزن المرجح والقوة النسبية لكل عبارة حيث:

- جاءت العبارة رقم (٥) في الترتيب الأول والتي تشير إلى أن الشباب لديهم القدرة على إنجاز أعمالهم بدقة وسهولة بمجموع أوزان بلغ (١٦٥) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٥٣) وقوة نسبية بلغت (%٨٤,٦) وهذا يدل على أن جهاز تنمية المشروعات تلعب دوراً هاماً في إكساب الشباب المهارات التي تساعدهم في إنجاز أعمالهم بدقة وسهولة.
- وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (١) والتي تشير إلى أن الشباب اكتسبوا المهارات في مجال العمل الحر بمجموع أوزان بلغ (١٦١) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٤٧) وقوة نسبية بلغ (%٨٢,٥). وهذا يدل على أن برامج تنمية المشروعات المقدمة للشباب تساهم في إكسابهم مهارات التواصل والتخطيط والتنفيذ والتقييم في إدارة المشروعات.
- وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٤، ١٠) والتي ترى أن الشباب لديهم القدرة على التعامل مع المشكلات التي تواجههم أثناء تنفيذ المشروع. وأيضاً لديهم القدرة على توفير دخل مناسب من المشروع بمجموع أوزان بلغ (١٥٩) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٤٤) وقوة نسبية بلغت (%٨١,٥). وهذا يدل على أن برامج تنمية المشروعات تنمي خبرات الشباب بكيفية التعامل مع المشكلات التي تعترض عمل المشروع في أي مرحلة من مراحل المشروع.

- وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٨) والتي توضح أن الشباب لديهم القدرة على التقييم الذاتي للمشروع بمجموع أوزان بلغ (١٣٧) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,١٠) وقوة نسبية بلغت (٧٠,٢٪).

ويلاحظ من هذه الاستجابات أن أقلها قوة وتحقيقا كانت " أن الشباب لديهم القدرة على التقييم الذاتي للمشروع وهذا يؤكد على ضرورة الاهتمام بعقد دورات تدريبية بجهاز تنمية المشروعات لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب.

ج) النتائج المرتبطة بالإجابة على التساؤل الفرعي الثالث للدراسة وموآده: ما معوقات جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب؟

#### جدول رقم (٤)

ما معوقات جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب

م	العبارة	ما معوقات جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب						النسبة التقديرية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان
		لا		إلى حد ما		نعم				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	رغبة الشباب في الكسب السريع للمال	٤٨	٧٣,٩٪	١٣	٢٠,٠٪	٤	٦,١٪	١٧٤	٢,٦٧	٨٩,٢٪
٢	عدم وجود ثقافة للعمل الحر	٥٢	٨٠,٠٪	٥	٧,٧٪	٨	١٢,٣٪	٨٦	١,٣٢	٤٤,١٪
٣	عدم تأهيل الشباب لسوق العمل	٥٢	٨٠,٠٪	٧	١٠,٨٪	٦	٩,٢٪	٨٤	١,٢٩	٤٣,١٪
٤	نقص المعلومات حول برامج جهاز تنمية المشروعات	٤٢	٦٤,٦٪	١٨	٢٧,٦٪	٥	٧,٧٪	٩٣	١,٤٣	٤٧,٦٪
٥	البطء في تنفيذ إجراءات بدء المشروع	١٦	٢٤,٦٪	٣٧	٥٧,٠٪	١٢	١٨,٤٪	١٢٦	١,٩٣	٦٤,٦٪
٦	تسلط المسؤولين في المستويات الأعلى	٢١	٣٢,٣٪	١٩	٢٩,٢٪	٢٥	٣٨,٤٪	١٣٤	٢,٠٦	٦٨,٧٪
٧	الخوف من الفشل في إدارة المشروع	٢١	٣٢,٣٪	١٩	٢٩,٢٪	٢٥	٣٨,٤٪	١٣٤	٢,٠٦	٦٨,٧٪
٨	عدم الاهتمام بالتدريب على المشروعات الصغيرة	٥٣	٨١,٥٪	٨	١٢,٣٪	٤	٦,١٪	٨١	١,٢٤	٤١,٥٪
٩	نقص البيانات التي يعتمد عليها تنفيذ المشروعات	٤٢	٦٤,٦٪	١٨	٢٧,٦٪	٥	٧,٧٪	٩٣	١,٤٣	٤٧,٦٪
١٠	عدم توافر أماكن مناسبة لإقامة المشروعات	٥٢	٨٠,٠٪	٨	١٢,٣٪	٥	٧,٧٪	٨٣	١,٢٧	٤٢,٥٪

٥	%٤٧,٦	١,٤٣	٩٣	%٧,٧	٥	%٢٧,٦	١٨	%٦٤,٦	٤٢	نقص الخبرات الفنية والتقولوجية للمشروعات لإقامة	١١
	%٥٥,١	١,٦٥	١١٨١	%١٤,٥	١٠٤	%٢٣,٧	١٧٠	%٦١,٦	٤٤١	لمتوسط العام	

يتضح من الجدول رقم (٤) أهم معوقات جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة زيادة الأعمال لدى الشباب بمستوى ضعيف، حيث تتوزع استجابات مجتمع الدراسة توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الأوزان والذي بلغ (١١٨١) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (١,٦٥) والقوة النسبية بلغت (٥٥,١%).

كما بلغ عدد من أجاب بموافق حول عبارات هذا المؤشر من مجتمع الدراسة (٤٤١) بنسبة (٦١,٦%)، وبلغ عدد من أجاب بموافق إلى حد ما (١٧٠) بنسبة (٢٣,٧%) أما عدد من أجاب بغير موافق (١٠٤) بنسبة (١٤,٥%).

وقد جاءت العبارات رقم (١، ٦، ٧، ٤، ٩، ١١) هي أكثر العبارات قوة وتحقيقاً بناء على الترتيب ووفق للوزن المرجح والقوة النسبية لكل عبارة حيث:

- جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول والتي تشير إلى أن رغبة الشباب في الكسب السريع للمال تعتبر من أهم معوقات جهاز تنمية المشروعات بمجموع أوزان بلغ (١٧٤) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٦٧) وقوة نسبية بلغت (٨٩,٢%).

- وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٦، ٧) والتي تشير إلى أن تسلط المسؤولين في المستويات الأعلى وأيضاً الخوف من الفشل في إدارة المشروع تعتبر من أهم المعوقات التي تواجه جهاز تنمية المشروعات بمجموع أوزان بلغ (١٣٤) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (٢,٠٦) وقوة نسبية بلغت (٦٨,٧%).

- وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٤، ٩، ١١) والتي تشير نقص المعلومات حول برامج جهاز تنمية المشروعات وأيضاً نقص البيانات التي يعتمد عليها تنفيذ المشروعات كما أن نقص الخبرات الفنية والتقولوجية لإقامة المشروعات تعتبر من أهم المعوقات التي تؤثر على جهاز تنمية المشروعات في القيام بدورها على أكمل وجه بمجموع أوزان بلغ (٩٣) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (١,٤٣) وقوة نسبية بلغت (٤٧,٦%).

- وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٨) والتي توضح أن عدم الاهتمام بالتدريب على المشروعات الصغيرة تعتبر من أهم المعوقات التي تؤثر على جهاز تنمية المشروعات في القيام بدورها بمجموع أوزان بلغ (٨١) وكذلك المتوسط المرجح والذي يبلغ (١,٢٤) وقوة



نسبية بلغت (٤١,٥%) ويلاحظ من هذه الاستجابات ضرورة مواجهة المعوقات والصعوبات التي تؤثر على دور جهاز تنمية المشروعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.

د) النتائج الخاصة بالمقابلة مع مسؤولي جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمدينة الفيوم المرتبطة بالإجابة على التساؤل الفرعي الثالث للدراسة ومؤداه: ما مقترحات تحسين دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب؟ وتوصلت الدراسة إلى ضرورة نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب من خلال زيادة الدورات التدريبية في جميع مراكز الشباب، وأيضاً زيادة الندوات والمؤتمرات للتوعية بأهمية بدأ المشروعات الخاصة بهم وكيفية تقييم المشروع لزيادة الربح، وضرورة التعاون بين جهاز تنمية المشروعات ومؤسسات المجتمع المدني لإقامة مشروعات صغيرة للشباب، والقيام بحملات توعية لتعليم الشباب بمفهوم ريادة الأعمال وعرض نماذج لنجاح المشروعات على الشباب لتشجيعهم على القيام بمشروعات صغيرة.

#### سابعاً: مناقشة النتائج العامة والتوصيات

##### أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

١- بالنسبة للنتائج الخاصة بالتساؤل الرئيسي الأول ومؤداه: ما دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب؟ فقد توصلت على النحو التالي: لجهاز تنمية المشروعات دور مرتفع في زيادة معارف ريادة الأعمال لدى الشباب والتي تتمثل في: تعلمهم أهمية العمل الحر. وأيضاً يحفزهم الجهاز بالقيام بالمشروعات الصغيرة. واستفادتهم من التسهيلات التي يقدمها الجهاز للمستفيدين. ومساعدتهم على توفير فرص عمل مناسبة لإمكانياتهم. وتوعيتهم بفرص العمل المتوفرة لديهم. وهذا ما أكدته عليه دراسة (محمد، ٢٠١١) إلى أن الصندوق الاجتماعي صندوق قومي يهدف إلى توفير فرص عمل جديدة دائمة ومؤقتة لمساعدة الفئات الأكثر احتياجاً وتحقيق التنمية الاجتماعية والبشرية لها. وأيضاً دراسة (الدسوقي، ١٩٩٨) والتي تؤكد على أن مشروعات الصندوق الاجتماعي للتنمية تهدف إلى المساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال إيجاد فرص عمل دائمة ومؤقتة.

٢- بالنسبة للنتائج الخاصة بالتساؤل الرئيسي الثاني ومؤداه: ما دور جهاز تنمية المشروعات في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب؟ فقد توصلت على النحو التالي: للجهاز دور متوسط في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب والتي تتمثل في أن الشباب: لديهم القدرة على إنجاز أعمالهم بدقة وسهولة. واكتسابهم المهارات في مجال العمل الحر. وأيضاً لديهم القدرة على التعامل مع المشكلات التي تواجههم أثناء تنفيذ المشروع. كما لديهم القدرة على توفير دخل

مناسب من المشروع. وقدرتهم على تطوير مشروعهم الخاص. وهذا ما توصلت له دراسة (عبد القادر، وإبراهيم، ٢٠١٥) إلى ضرورة تطوير مقرر ريادة الأعمال بما يتناسب مع متطلبات اكتساب مهارات إعداد المشروعات وتقديم معلومات عن كيفية تحويل الأفكار إلى واقع عملي من خلال ورش عمل لاستعراض مهارات الطلاب وتبنى فكرة مدير المشروع المحترف عن طريق التدريب .

٣- بالنسبة للنتائج الخاصة بالتساؤل الرئيسي الثالث ومواده: ما معوقات جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال للشباب والتي تتمثل في: رغبة الشباب في الكسب السريع للمال، وأيضا تسلط المسؤولين في المستويات الأعلى، الخوف من الفشل في إدارة المشروع، البطء في تنفيذ إجراءات بدء المشروع، وأيضا نقص المعلومات حول برامج جهاز تنمية المشروعات، نقص البيانات التي يعتمد عليها تنفيذ المشروعات، نقص الخبرات الفنية والتكنولوجية لإقامة المشروعات.

وهذا ما أكدته دراسة (أبو مدللة، والعجلة، ٢٠١٣): أن هناك العديد من المعوقات التي تؤثر على تعزيز الريادة والتي تتمثل في نقص التدريب وقصور المهارات اللازمة لإنشاء المشاريع ونقص واضح في القوانين اللازمة لتنظيم العمل الريادي وتشجيعه وانخفاض مستوى الخبرات والمسئوليات والمخاطرة التي تكتنف المشاريع الجديدة. وأيضا ما أكدته دراسة ( خميس، ٢٠١٣) أن أهم المشكلات التي واجهت مشروعات ريادة الأعمال والتي تتمثل في المشكلات المتعلقة بتسويق الخدمة وهذا يرجع إلى نقص الخبرات والمعلومات وضعف المهارات التسويقية والكلفة المالية والمشكلات المتعلقة بالتمويل وتتضمن صعوبات توفير الضامن للحصول على التمويل وعدم كفاية التمويل نفسه وضعف مستوى دراسات الجدوى المالية، وعدم توافر الخبرات اللازمة لإدارة التمويل والحسابات والمشكلات الإدارية والتي تشمل في نقص الخبرات والمهارات الإدارية والاعتماد على العمالة الأجنبية في إدارة مشروعات الريادة. توصيات الدراسة.

١- ضرورة الاهتمام بعقد دورات تدريبية لتنمية مهارات ريادة الأعمال في مختلف مجالات الخدمة الاجتماعية.

٢- تفعيل برامج جهاز تنمية المشروعات لمواجهة مشكلات الشباب.

٣- توفير مراكز لريادة الأعمال لتدريب الشباب على إدارة المشروعات الصغيرة ونشر ثقافة العمل الحر.

٤- وضع اليات تعاون بين جهاز تنمية المشروعات مع مؤسسات المجتمع المدني.

## ثامنا: رؤية مستقبلية مقترحة للخدمة الاجتماعية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى

## الشباب

أهداف التصور المقترح	رؤية مستقبلية للخدمة الاجتماعية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.
الأهداف الفرعية للتصور المقترح	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.</li> <li>- وضع استراتيجية تستهدف تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.</li> <li>- توافر كوادر بشرية متخصصة في ريادة الأعمال.</li> <li>- توفير المشروعات الصغيرة لدى الشباب.</li> <li>- توفير الموارد والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لدعم المشروعات الصغيرة.</li> <li>- خلق أجيال مدربة ومؤهلة لسوق العمل.</li> <li>- زيادة دور الأخصائيين الاجتماعيين في نشر ثقافة ريادة الأعمال.</li> </ul>
الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الكتابات النظرية حول ريادة الأعمال.</li> <li>- نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بريادة الأعمال للشباب</li> <li>- ما توصلت إليه الدراسة الميدانية من النتائج المتعلقة بدور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.</li> </ul>
مقومات نجاح التصور المقترح	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هياكل تنظيمية مرنة</li> <li>- الأخصائيين الاجتماعيين ذوي خبرة</li> <li>- أعضاء هيئة تدريس مدربين</li> <li>- شركات من القطاع الخاص</li> <li>- مراكز توظيف وريادة الأعمال</li> </ul>

- خبراء في ريادة الأعمال	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب</li> <li>- حملات توعية بوسائل الأعلام المختلفة لتوعية وتنقيف الشباب بأهمية العمل الحر</li> <li>- تشجيع الشباب للعمل الحر</li> <li>- توفير الموارد المادية والمالية لدعم المشروعات الريادية للشباب</li> <li>- تشجيع الشباب على توليد الأفكار الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات ريادية</li> <li>- عمل شراكات مع رجال الأعمال لدعم المشروعات الريادية لدى الشباب</li> <li>- تدريب الشباب على كيفية بدء المشروعات الخاصة بهم وتقديم الدعم لهم أثناء تنفيذ المشروعات</li> <li>- تشجيع جهاز تنمية المشروعات بتمويل المشروعات الريادية</li> <li>- توفير الاستشارات الفنية والقانونية والاقتصادية للشباب لتشجيعهم على بدء المشروعات</li> <li>- رعاية وإرشاد رواد الأعمال لتفادي فشل مشروعات الريادة</li> <li>- نقل التجارب الخارجية في أفضل الممارسات في مجال ريادة الأعمال</li> <li>- تطوير برنامج لريادة الأعمال وتنمية المشروعات الصغيرة</li> </ul>	إجراءات تنفيذ التصور المقترح
<ul style="list-style-type: none"> <li>- استراتيجية الإقناع: وهي القدرة على أقناع الشباب بأهمية العمل الحر ودور الخدمة الاجتماعية في تدعيمها.</li> <li>- استراتيجية تقوية الذات: وذلك من خلال تقوية قدرات الشباب ليكون لديهم المقدرة على مواجهة المخاطر والمواقف المختلفة التي تسببت فيها التداعيات السلبية عند تنفيذ المشروعات الريادية.</li> <li>- استراتيجية الاتصال: وذلك من خلال إتاحة الفرصة للشباب على تكوين علاقات إيجابية ناجحة مع رجال الأعمال لدعم المشروعات الريادية لديهم.</li> <li>- استراتيجية التحفيز: وهي تتمثل في تشجيع الشباب على إظهار مواهبهم وقدراتهم الإبداعية في تنفيذ المشروعات الريادية.</li> <li>- استراتيجية التأثير: وهي تتمثل في استثارة الشباب على تنظيم مسابقات</li> </ul>	الاستراتيجيات المستخدمة في التصور المقترح.

<p>لتشجيعهم على تنفيذ المشروعات الصغيرة وأهمية العمل الحر في مجالات التفكير الإبداعية.</p>	
<p>- <b>المقابلات:</b> يتم استخدامها مع الشباب لمناقشة المشكلات التي تواجههم وكيفية تفادي فشل المشروعات الريادة وتشجيعهم على توليد الأفكار الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات ريادية.</p> <p>- <b>المحاضرات:</b> تستخدم مع الطلاب لمساعدتهم على تنمية قدراتهم من خلال نقل الخبرات التي تساهم في مواجهة المشكلات التي تواجههم وأيضا نقل التجارب الخارجية في أفضل الممارسات في مجال ريادة الأعمال.</p> <p>- <b>المناقشات الاجتماعية:</b> لتصحيح الأفكار واستبدال الأفكار الخاطئة لدى الطلاب تجاه ريادة الأعمال وتقديم الاستشارات الفنية والقانونية والاقتصادية للطلاب لتشجيعهم على بدء المشروعات.</p> <p>- <b>الندوات:</b> حول موضوعات ريادة الأعمال والمعوقات التي تؤثر عند بدء تنفيذ المشروعات.</p> <p>- <b>ورش العمل:</b> لإشراك الشباب وتدريبهم على كيفية بدء المشروعات الخاصة بهم وتقديم الدعم لهم أثناء تنفيذ المشروعات</p>	<p><b>الأدوات المستخدمة في التصور المقترح:</b></p>
<p>- التواصل المستمر مع الشركات الكبرى المتبينة للأفكار الريادية</p> <p>- تنظيم حلقات نقاشية مع الشباب لتشجيعهم على تنفيذ المشروعات الصغيرة وأهمية العمل الحر</p> <p>- متابعة تنفيذ المشروعات الصغيرة ومواجهة العقوبات التي تواجههم</p> <p>- تقديم المشورة الفنية والقانونية حول المشروعات الصغيرة</p> <p>- تنظيم مسابقات تجرى بشكل سنوي لأفضل مشروع ريادي للشباب</p> <p>- إعداد ورش عمل لاستعراض مهارات الشباب في مجال ريادة الأعمال لدعم المشروعات الأكثر نجاحا</p> <p>- التدريب المستمر على كيفية إعداد وتنفيذ وتقييم المشروعات الريادية</p>	<p><b>طرق متابعة تنفيذ التصور المقترح</b></p>
<p>- متطلبات بشرية: من خلال توافر كوادر بشرية متخصصة قادرة على تنفيذ برامج واستراتيجيات ريادة الأعمال.</p> <p>- متطلبات مادية: وذلك لإنشاء البرامج وتجهيز قاعات التدريب اللازمة</p>	<p><b>متطلبات تنفيذ التصور المقترح</b></p>

<p>لنشر ثقافة ريادة الأعمال.</p> <p>- متطلبات معرفية: وذلك لتنمية وعى وتنقيف الشباب نحو ريادة الأعمال واكتساب مجموعة من المهارات الريادية الجديدة.</p>	
<p>- يقترح هذا التصور أن يكون هناك فريق يعاون الأخصائي الاجتماعي مكون من: أعضاء هيئة تدريس مدربين.</p> <p>- خبراء في ريادة الأعمال.</p>	<p><b>الفريق المعاون في تنفيذ التصور المقترح:</b></p>
<p>- عدم تشكيل لجنة متخصصة لنشر ثقافة ريادة الأعمال للشباب</p> <p>- عدم توافر الموارد المادية والمالية لإنشاء مشروعات صغيرة تنفذ للشباب</p> <p>- عدم توافر المساعدات الفنية لدعم المشروعات الريادية للشباب</p> <p>- عدم التواصل الفعال بين الشركات الكبرى لتبنى الأفكار الريادية</p>	<p><b>المعوقات التي تواجه التصور المقترح</b></p>

## المراجع المستخدمة.

- ١- أبين منظور. (٢٠٠٥). لسان العرب. الطبعة الخامسة. بيروت: دار صادر.
- ٢- أبو سعدة، محمد مخلص (٢٠١٠). تنفيذ المشروعات البيئية بأساليب العمالة المكثفة. بيروت: الصندوق الاجتماعي للتنمية.
- ٣- أبو مدللة، سمير مصطفى والعجلة، مازن صلاح. (٢٠١٣). التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بين الشباب في فلسطين. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. العدد ٥.
- ٤- أحمد، زينب محمد. (٢٠٠٨). المشروعات الصغيرة للشباب ودورها في الحد من مشكلة البطالة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- ٥- أحمد، مروة وبرهم، نسيم. (٢٠١٠). الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة
- ٦- إسماعيل، حنان أمين. (٢٠١٦). التنمية الاجتماعية للمجتمعات المحلية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ٧- البكاتوشى، جنات عبد الغنى وأحمد، أمل محمد. (٢٠١٨). استخدام بعض الاستراتيجيات القائمة على المتعلم لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى طفل الروضة، مجلة الطفولة والتربية. كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية المجلد ١٠، العدد ٣٦.
- ٨- بن سعيد، لنا بنت حسن. (٢٠١٤). ريادة الأعمال الاجتماعية وموقف الخدمة الاجتماعية منها. مجلة الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، العدد ٨. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

- ٩- توفيق، أحمد حمدي شورة. (٢٠١٦). نحو تصور لدور قيادة الأعمال الاجتماعية في تحقيق الإصلاح لبرامج السياسة الاجتماعية بالمجتمع المصري - دراسة مطبقة على عينة من رواد الأعمال ومدربي قيادة الأعمال بمحافظة قنا. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٤١، المجلد. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ١٠- الحديدي، عبدة زكى وزين العابدين، نرمين محمد. (٢٠١٦). المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا. المجلد ٦٤، العدد ٤.
- ١١- خالد، عيادة عبد الله والمليجي، رضا إبراهيم وعبد الله، مجدى عبد الرحمن: استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، المجلد ٥، العدد ١٠، ٢٠١٧، ص ٦٧: ٦٨
- ١٢- خربوطلي، عامر. (٢٠١٨). ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة. الجامعة الافتراضية السورية.
- ١٣- خزام، منى عطية. (٢٠١٢). التنمية الاجتماعية " في إطار المتغيرات المحلية والعالمية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- ١٤- خميس، أحمد سعد محمد. (٢٠١٧). محددات ريادة الأعمال في تبوك: مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة في عام ٢٠١٤، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. غزة: المركز القومي للبحوث. المجلد ٣، العدد ٢.
- ١٥- الدبوسى، سامي الأخضر. (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد ١، العدد ٨. غزة: المركز القومي للبحوث.
- ١٦- الدسوقي، مجدي صابر. (١٩٩٨). العائد الاجتماعي لمشروعات الصندوق الاجتماعي للتنمية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- ١٧- الرميدي، بسام سمير. (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد ٦.



- ١٨- زيدان، عمرو علاء الدين. (٢٠٠٣). برامج تعليم ريادة الأعمال: البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في كليات التجارة والإدارة العربية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ١٩- زيدان، عمرو علاء الدين. (٢٠٠٧). ريادة الأعمال والقدرة الدافعة لاقتصاديات الوطنية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ٢٠- الشمشيمري، أحمد بن عبد الرحمن ولمبيريك، وفاء بنت ناصر. (٢٠١١). ريادة الأعمال. مكتبة الملك فهد الوطنية.
- ٢١- الصفدي، ليلك أحمد وأبو نفيسة، رنا عبد الله. (٢٠١٢). واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ٢٢- صادق، نبيل محمد. (١٩٩٩). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية مدخل إسلامي. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ٢٣- العاني، مزهر شعبان وآخرون (٢٠١٠). إدارة المشروعات الصغيرة-منظور ريادي تكنولوجي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ٢٤- عباس، محمد جابر. (٢٠١٧). ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية. مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد ٥٧، المجلد ٦.
- ٢٥- عبد القادر، سمية عثمان محمد وإبراهيم، أحمد عثمان محمد. (٢٠١٥). تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الأعمال السودانية، مجلة أمباراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد ٦، العدد ١٦.
- ٢٦- عثمان، عبير كمال محمد. (٢٠١٨). فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية. المجلة التربوية، العدد ٥١. كلية التربية جامعة سوهاج.
- ٢٧- عوض، إبراهيم. (٢٠٠٥). نحو سياسة التشغيل في مصر. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ٢٨- كافي، مصطفى يوسف. (٢٠١٢). بيئة وتكنولوجية إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة. عمان: مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع.
- ٢٩- محمد، أشرف صالح. (٢٠١٧). المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال. مجلة فكر. مركز العبيكان للأبحاث والنشر. العدد ٢٠.

- ٣٠- محمد، شيماء جمال. (٢٠١١). إطار محاسبي مقترح لتقييم أداء الصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة الزقازيق.
- ٣١- مرعى، إيمان (٢٠٠٥) المشروعات الصغيرة والتنمية-التجارب الدولية المقارنة والحالة المصرية. القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية.
- ٣٢- مرعى، هاشم (٢٠٠٥). متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع"، المؤتمر العلمي السنوي السادس عشر، المجلد الثالث. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- ٣٣- محمود، مي مرعى كامل. (٢٠١٨). دور جودة حياة العمل في تفعيل سلوك زيادة الأعمال في المنظمات. المؤتمر الدولي الثاني لكلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، كلية التجارة، المجلد ١.
- ٣٤- الناجم، مجيدة بنت محمد. (٢٠١٨). ريادة الأعمال الاجتماعية: مفهومها - مقوماتها- دورها في تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. جامعة المجمعة. العدد ١٤.

### المراجع الأجنبية

- 35- Antico, A, M. (2010).A comparative case study on the role of social capital a community economic development social entrepreneurship(CEDSE),Database copyright development LLc,united states-District of Columbia.
- 36- Auberry, D. (2015) Wes,social-Demography.social entrepreneurship.and changing models of enterprise success:An empirical examination. Database copyright proquest Ilc. proquest does not claim copyright in the individual underlying ,united states- Sullivan university.
- 37- Aquino, R, S., Lück, M,. Schänzel, H, A. (2015). A conceptual framework of tourism social entrepreneurship for sustainable community development. Journal of Hospitality and Tourism Management
- 38- Bowen, G, A. (2003).Social funds AS A strategy for poverty reduction Jamaica: An exploratory study. PhD, Florida international university.

- 39- Douglas, E., Prentice, C. (2019). Innovation and profit motivations for social entrepreneurship: A fuzzy-set analysis. *Journal of Business Research*. Vol 99.
- 40- Kibler, E., Salmivaara, V., Stenholm, P., Terjesen, S. (2018). The evaluative legitimacy of social entrepreneurship in capitalist welfare systems. *Journal of World Business*.
- 41- Larton, P, L. (2005). *Youth and problem or change*, New York, Osaka Publisher.
- 42- Sekliuckiene, J., Kisielius, E. (2015). Development of social entrepreneurship initiatives: a theoretical framework. *Social and Behavioral Sciences*. 20th International Scientific Conference Economics and Management .
- 43- Shahiwala, A. (2017) Entrepreneurship skills development through project-based activity in Bachelor of Pharmacy program. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*.
- 44- W Monteith, W., Camfield, L. (2019). Business as family, family as business: Female entrepreneurship in Kampala Uganda. *Geoforum* 101،