

البحث الثاني عشر:

دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق
ريادة الأعمال

إعداد :

أ. رجاء بن سلمان سليم الحجوري
باحث دكتوراه في تخصص الاقتصاد الإسلامي
كلية الشريعة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال

أ. رجاء بن سلمان سليم الحجوري

باحث دكتوراه في تخصص الاقتصاد الإسلامي
كلية الشريعة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

• المستخلص :

هدف البحث الى تسليط الضوء على الدور الذي يمكن أن تسهم به مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال، من خلال تقديم تصور مقترح لتفعيل دور هذه المؤسسات في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال؛ وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي الاستنباطي؛ وأكدت معطيات البحث على أن فجوة المهارات تشكل تحدياً صعباً بالنسبة للشباب والخريجين وأرباب العمل في المملكة حد سواء، إلا إن اعتماد أرباب العمل على العمالة الوافدة يزيد من حدة تلك الصعوبات بالنسبة للشباب والباحثين عن عمل من الخريجين، وأن ريادة الأعمال يمكن أن يكون مدخلاً فاعلاً في ردم تلك الفجوة، لاسيما من خلال تفعيل دور كافة الجهات العامة والخاصة نحو هذه الغاية، مع تركيز البحث على تقديم تصور مقترح لتفعيل دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في هذا المجال؛ كما أوصى الباحث الخبراء والباحثين بمنح التصور المقترح الاهتمام الكافي والمناسب، والبحث في امكانية تطويره، وأوصى بتوجيه مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في المملكة نحو تطبيقه عموماً، وتحويل مفرذاته على وجه الخصوص الى مشروعات وبرامج وفعاليات قابلة للإجراء والتطبيق، وقابلة أيضاً للقياس من الناحيتين الكمية والنوعية.

الكلمات المفتاحية: الفجوة المهارية - ريادة الأعمال - مؤسسات الاقتصاد الإسلامي

The Role of Islamic Economic Institutions in Bridging the Skill Gap and Achieving Entrepreneurship: A Proposed Perception

Raja' bin Salman Salim Al-Hajouri

Abstract

The research aims to shed light on the role that Islamic economic institutions can contribute to bridging the skill gap and achieving entrepreneurship, by presenting a proposed vision to activate the role of these institutions in bridging the skill gap and achieving entrepreneurship. The researcher followed the descriptive deductive approach. The research data confirmed that the skills gap is a difficult challenge for young people, graduates, and employers in the Kingdom alike. However, employers' dependence on expatriate workers exacerbates these difficulties for young people and graduate job seekers, and that entrepreneurship can be an effective input into bridging this gap, especially by activating the role of all public and private bodies towards this end. While focusing the research on presenting a proposed vision to activate the role of Islamic economic institutions in this field, the researcher also recommended that experts and researchers should give the proposed vision sufficient and appropriate attention, and research about the possibility of developing it, and recommended directing the institutions of the Islamic economy in the Kingdom towards its application in general, and transforming its materials in particular to projects, programs and activities that can be carried out and applied, and are also measurable in terms of quantity and quality.

Keywords: Skills Gap - Entrepreneurship - Islamic Economic Institutions

• المبحث الأول الإطار العام للبحث

• مقدمة:

يواجه صناع القرار في كثير من الدول صعوبات كبيرة في تلبية احتياجات التوظيف، من حيث أن عليهم أن يؤسسوا للتنمية المستمرة والمستدامة أفقياً ورأسياً في سبيل التقدم والرفاه لمجتمعاتهم، من خلال استيعاب الزيادات السكانية وضمان الاستخدام الأمثل لطاقت رأس المال البشري، انطلاقاً من التنمية البشرية والتعليم [١]؛ خاصة وأن هناك العديد من العقبات التي الشباب والخريجين، والتي تحول دون تمكنهم من الحصول على فرص وظيفية مما هو يعرضه سوق العمل، وأهم تلك العقبات تتمثل في فجوة المهارات، أو الفجوة المهارية، والتي تشير إلى عدم ملاءمة المهارات التي يملكونها مع المهارات التي يطلبها أرباب العمل [٢].

في هذا السياق، بات مصممو الاستراتيجيات وصناع القرار ينظرون الى "ريادة الأعمال" باعتباره واحداً من أهم المداخل التي يمكن أن توظف لردم الفجوة المهارية، من خلال تعزيز وتطوير آليات تحقيق الريادة في كافة جوانب النشاط الفردي والمؤسسي، انطلاقاً من الدور الحيوي الذي يقوم به قطاع التعليم بمختلف مؤسساته وآلياته.

تشير العديد من الدراسات الى أن التعليم يعد محورياً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات المرتبطة بها والسمات العامة لها؛ من حيث يمكن استثمار دوره في تنمية ريادة الأعمال منذ المراحل المبكرة لالتحاق الصغار بالمدارس، بما في ذلك مرحلة رياض الأطفال، وانتهاءً بالمراحل المتقدمة للتعليم العالي [٣]؛ إذ يشكل تطوير المهارات الوظيفية والمهنية لدى الأفراد من الشباب والخريجين من المؤسسات التعليمية عنصراً حاسماً في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للدول والمجتمعات، متصلاً ذلك بالاستفادة من الفرص الناشئة عن مطابقة الطلب على اليد العاملة بمهارات جديدة وتهيئة القوى العاملة التي من شأنها أن تتكيف مع الظروف المتغيرة في سوق العمل [٤].

بالنظر الى الأبعاد التي استوعبتها رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، يتبين أنها قد أقامت وشائج وعرى وثيقة بين تنمية قطاع التعليم من جهة، وريادة الأعمال وتنمية مهارات الأفراد من جهة أخرى، وهو التوشيح الذي يمكن أن ينظر إليه كأساس عملي لردم الفجوة المهارية في سوق العمل في المملكة، والذي يمكن أيضاً أن يكون عاملاً مشجعاً لمؤسسات الاقتصاد الإسلامي لكي تسهم بدور فاعل

١. الخوري، علي محمد (٢٠١٣): التوطين بين العرض والطلب- دراسة لواقع التوطين في الدول العربية ومتطلباته، مجلت رؤية استراتيجية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، المجلد (١)، العدد (٤). ص ص ٨-٥١. ص ٩.
٢. فقهاء، نادر سعيد وآخرون (٢٠١٥): فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية، أورد ومؤسسة كير الدولية- وزارة التنمية الدولية البريطانية (DFID)، قطاع غزة- فلسطين. ص ٨.
٣. إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد (٢٠١٥): التعليم الريادي- مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلت كلية التربية، جامعة بورسعيد، مصر، العدد (١٨)، يونيو، ص ص ١٣٢-١٧٧. ص ١٣٣.
٤. فقوار، ماري (٢٠١٠): آثار الأزمة الاقتصادية على تنمية المهارات والقدرة التشغيلية لدى الشباب في المنطقة العربية، منظمة العمل الدولية- المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت. ص ١.

الأمر من خلال الاستثمار في هذا الاتجاه، وأن تكون شريكاً فاعلاً في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال بناءً على الأبجديات الاستراتيجية التي عبرت عنها رؤية المملكة ٢٠٣٠.

• مشكلة البحث وتسألته:

تتمثل مشكلة البحث في الحاجة الى تسليط الضوء على الدور الذي يمكن أن تسهم به مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال في قطاع التعليم كنموذج، بحيث يمكن صياغتها على النحو الآتي:

ما الدور الذي يمكن أن تسهم به مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال؟

وتنبثق عن هذه المشكلة عدة تساؤلات فرعية، يمكن التعبير عنها على نحو ما هو آتي:

- ◀ ما الدور الذي تقوم به مؤسسات التعليم في تحقيق ريادة الأعمال؟
- ◀ الى أي مدى يمكن أن تكون ريادة الأعمال مدخلا لردم الفجوة المهارية؟
- ◀ ما التصور المقترح لتفعيل دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال؟

• أهداف البحث:

يهدف البحث بشكل رئيسي الى تسليط الضوء على الدور الذي يمكن أن تسهم به مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال، بالإضافة الى الأهداف الفرعية التالية:

- ◀ بيان الدور الذي تقوم به مؤسسات التعليم في تحقيق ريادة الأعمال.
- ◀ التعرف على المدى الذي يمكن أن تكون فيه ريادة الأعمال مدخلا لردم الفجوة المهارية.
- ◀ تقديم تصور مقترح لتفعيل دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال.

• أهمية البحث:

- تأتي أهمية البحث من عدة محاور، يمكن إبرازها على النحو الآتي:
- ◀ اتصال موضوع بأبعاد وتوجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠، والاستراتيجيات الوطنية المعنية بتوطين الوظائف، في اتجاه مواز لاستراتيجيات تطوير قطاع التعليم وتحسين مستوى جودة وكفاءة مخرجاته، بما يلبي احتياجات سوق العمل السعودي.
 - ◀ شحة البحوث والدراسات بفجوة المهارات في المملكة، وتطبيق مدخل ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم، والاستثمار في هذا المجال، فضلاً عن عدم تمكن الباحث من الوصول الى أي دراسة سابقة عن دور مؤسسات الاقتصاد المالي في هذا المجال، سواء على المستوى الوطني، أو على المستوى العربي.

« يتوقع أن يسهم البحث الحالي في تحقيق إضافة علمية قيمة تضاف الى الرصيد المعرفي الوطني والانساني، وأن يكون مفيداً للعديد من الجهات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية والتربوية، ومراكز البحوث والدراسات وغيرها، بالإضافة الى الفائدة التي يتوقع أن يجنيها منه الباحثين والدارسين وذوي الاهتمام.

• **حدود البحث:**

« الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

« الحدود الزمانية: العام ١٤٤٠هـ - ٢٠١٩م.

• **الدراسات السابقة:**

يمكن الإشارة الى أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي اتصلت بموضوع البحث الحالي أو بأحد متغيراته؛ ففي دراسة قام بها (Hennemann, S. & Liefner, 2010)، أظهرت النتائج أن التدريس التقليدي لا يُعد الخريجين لسوق العمل، وأن هناك قصور في الكفايات المطلوبة في سوق العمل، وقصور في مهارات الانتقال نحو أول وظيفة؛ كما أشارت نتائج دراسة (الجعيري، ٢٠١١) الى أن الفجوة المهارية ناشئة بين ما يريده أرباب العمل من مهارات وبين طرق تقييم هذه المهارات لدى الباحثين عن عمل؛ فيما أظهرت دراسة (الخوري، ٢٠١٣) أن حجم البطالة بين الشباب دول الخليج يصل الى أكثر من ٢٧٪، وهي نسبة تدل على خطورة شديدة قد تتسبب بها الفجوة المهارية بين الباحثين عن عمل والمهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل من المؤسسات.

في السياق نفسه؛ أشارت دراسة أخرى لـ (سالم، ٢٠١٤)، الى أن كثافة العمالة الوافدة تشكل أحد أهم العوامل المؤثرة في سياسات التوطين التي تتبناها دول المجلس، وأحد التحديات التي تعرقل تحقيق الأمن الوظيفي للمواطن الخليجي، التي تتمثل في كثافة العمالة الوافدة وشغلها للعديد من التخصصات الموجودة في القطاع الخاص؛ كما أظهرت نتائج دراسة (موسى والربيعي، ٢٠١٤) أن فجوة المهارات ونقص المهارات، أصبحت واحدة من أوائل الشواغل الملحة في كل من البلدان المتقدمة والنامية، بعد أن اسهمت في تقييد قدرة الشركات على النمو والابتكار، وتقديم المنتجات، وتلبية معايير الجودة وتلبية المتطلبات التكنولوجية والبيئية والاجتماعية؛ كما أشارت نتائج دراسة (فقهة وآخرون، ٢٠١٥) الى أن أرباب العمل والمؤسسات التعليمية يرون أن أكبر العقبات أمام الخريجين في ظل فرص العمل المحدودة تتمثل في عدم توفر المهارات العملية لدى المتقدمين للوظائف، إذ يرتبط هذا باختلال في العلاقة بين القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية.

أما فيما يتعلق بريادة الأعمال؛ فقد أشارت نتائج دراسة (الرميدي، ٢٠١٨) الى عدم اهتمام القيادات الجامعية بشكل كبير بتشجيع الطلاب علي ريادة الأعمال؛

بالإضافة الى عدم وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، بجانب ضعف الموارد والبنية التحتية لدعم ريادة الأعمال لدي الطلاب؛ كما أشارت دراسة (العتيبي، ١٤٣٧هـ) الى أن التعليم وفق ريادة الأعمال يساهم في تحسين وتطوير مهارات الطلاب ومخرجات التعليم، وتمكينهم من الكشف عن مواهبهم وقدراتهم العملية، في حين أكدت نتائج دراسة (الحمالي والعربي، ٢٠١٦) على حاجة وحدات ريادة الأعمال في جامعة حائل الى تفعيل أنشطتها وتحقيق أهدافها على جميع الطلاب، وحاجتها أيضا الى بنية معرفية شاملة لريادة الأعمال؛ أما دراسة (إبراهيم، ٢٠١٥)؛ فقد أشارت نتائجها الى أهمية تحقيق متطلبات التعليم الريادي كمدخل لدعم توجه الطلاب نحو الريادة والعمل الحر في الجامعات المصرية.

يرى الباحث، أنه وبالرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، إلا أنها لم تتطرق الى بحث العلاقة بين الفجوة المهارية وريادة الأعمال، فضلا عن أنها لم تعن بدور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في الحد من الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال، وهذا ما يبرز وجهة الأسباب والمبررات الداعية الى القيام بالبحث الحالي، لاسيما في البيئة السعودية.

• منهج البحث:

اتبع الباحث المنهج الوصفي الاستقرائي (الاستنباطي)، الذي يعتمد على تحليل القضايا من الجزء الى الكل، والربط بين الجزئيات وصولاً الى نتائج قابلة للتعميم، وذلك من خلال استخلاص المعطيات المعرفية المتعلقة بمفاهيم البحث، والنتائج التي توصلت اليها الجهود البحثية السابقة، والاستفادة منها في بناء تصور مقترح لتفعيل دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال انطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠.

• خطة البحث:

يتألف البحث ثلاثة مباحث على النحو الآتي:

◀ المبحث الأول: الإطار العام للبحث

◀ المبحث الثاني: الإطار النظري:

✓ المطلب الأول: التعريف بمصطلحات البحث

✓ المطلب الثاني: دور مؤسسات التعليم في تحقيق ريادة الأعمال

✓ المطلب الثالث: ريادة الأعمال كمدخل للحد من الفجوة المهارية

◀ المبحث الثالث: تصور مقترح لتفعيل دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال

• المبحث الثاني : الإطار النظري

يعنى هذا المبحث باستعراض مفاهيم البحث (مؤسسات الاقتصاد الإسلامي، الفجوة المهارية، ريادة الأعمال)، وذلك على النحو الآتي:

• مؤسسات الاقتصاد الإسلامي:

لا يوجد تعريف محدد لمؤسسات الاقتصاد الإسلامي؛ إذ لا بد من بيان مفهوم الاقتصاد الإسلامي، لإبراز ماهية وطبيعة ما يراد بمؤسسات الاقتصاد الإسلامي في هذا البحث.

الاقتصاد لغة؛ هو التوسط والاعتدال واستقامة الطريق[٥]؛ وبالرغم من أن كلمة اقتصاد لم ترد في القرآن الكريم بهذا اللفظ، إلا إنها وردت بما يفيد هذا المعنى بعدة صور، منها: قوله تعالى: (وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ) [٦]، وفي قوله تعالى: (مِنْهُمْ أُمَّةٌ مُّقْتَصِدَةٌ) [٧]، وأيضاً قوله تعالى: (وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ) [٨].

والتوسط في الأشياء والاعتدال فيها، هو جوهر الاقتصاد، والهدف الذي يرمي إليه، تجسيدا لقول الله سبحانه وتعالى: (وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا) [٩]، وقوله تعالى: (وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ) [١٠].

أما الاقتصاد باعتباره من المصطلحات الغربية الحديثة؛ فهو ترجمة للكلمة اللاتينية (ECONOMICS)، ومنه أخذ اللفظ في الإنجليزية وغيرها من اللغات الغربية، وقد عرفته المصادر الغربية باعتباره علما تارة، وتارة أخرى باعتباره نظاما؛ إذ جرى تعريفه بأنه "علم إنتاج الثروة وتنميتها وتكثيرها"، بينما عرفه آخرون بأنه "نظام توزيع الثروة واستغلالها"؛ وغيرها من التعريفات التي تباينت تبعا لتباين مداخلها، إلا أن المستقر عليه هو تعريف الاقتصاد بأنه "العلم الذي يعنى بدراسة النشاط الاقتصادي (استهلاك، إنتاج، توزيع، تبادل)، وما ينشأ عن هذا النشاط من ظواهر وعلاقات" [١١].

أما الاقتصاد كنشاط؛ فقد جرى تعريفه بأنه "تدبير شئون المال، إما بتكثيره وتأمين إيجاده، وإما بكيفية توزيعه" [١٢].

اجتهد علماء الفقه الإسلامي المحدثون في سبيل صياغة تعريف للاقتصاد الإسلامي، منها تعريفهم له بأنه "ذلك النشاط البشري، والعمل والجهد في سبيل الحصول على المال بطريقة اقتصادية شرعية لخدمة الفرد والمجتمع" [١٣].

[٥]. ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم (٢٠٠٣): لسان العرب، دار صادر، بيروت- لبنان، ١١/ ١٧٩.

[٦]. سورة لقمان، الآية (١٩).

[٧]. سورة المائدة، الآية (٦٦).

[٨]. سورة النحل، الآية (٩).

[٩]. سورة الفرقان، الآية (٦٧).

[١٠]. سورة الأعراف، الآية (٣١).

[١١]. نصار، أحمد محمد محمود (٢٠١٠): مبادئ الاقتصاد الإسلامي - دراسة شاملة لأسس ومبادئ الاقتصاد الإسلامي للمبتدئين، الطبعة الأولى، دار النفاثس، عمان- الأردن. ص ص ٨-١٠.

[١٢]. بابلي محمد (١٩٧٥): الاقتصاد الإسلامي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الكتاب اللبناني، بيروت. ص ١٥.

كما جرى تعريف الاقتصاد الإسلامي، بأنه "ذلك العلم الذي يعنى بدراسة النشاط الاقتصادي (استهلاك، إنتاج، توزيع، تبادل)، وما ينشأ عن هذا النشاط من ظواهر وعلاقات، في ضوء أحكام المذهب الاقتصادي في الإسلام" [١٤].

إجرائياً، اختار الباحث التعريف الذي صاغه الدكتور محمد شوقي الفنجري للاقتصاد الاسلامي، بأنه "كافة النظريات والتطبيقات الاقتصادية التي تستمد أصولها، وأسسها من الكتاب والسنة، وتستند الى اجتهادات العلماء وتختلف فيها اجتهاداتهم تبعاً لاختلاف ظروف كل مجتمع، وتبعاً لتغير عوامل الزمان والمكان [١٥].

على هذا الأساس يمكن تعريف مؤسسات الاقتصاد الإسلامي بصيغة إجرائية، بأنها "تلك المؤسسات التي تنشأ وتعمل في ضوء النظريات والتطبيقات الاقتصادية المستمدة أصولها من الكتاب والسنة، وتستند الى اجتهاد علماء الفقه الإسلامي في كل مكان وزمان"، بحيث يمكن الإشارة الى نوعين رئيسيين لهذه المؤسسات، وهما:

« المؤسسات الاقتصادية: وتشمل كافة الوحدات الاقتصادية الهادفة للربح سواء أكانت في شكل وحدات فردية أم شركات أو تعاونيات وسواء أكانت قطاع خاص أم حكومي، والتي تعمل وفق قواعد وأحكام الفقه الإسلامي.

« المؤسسات المالية: وتتمثل في المصارف ومؤسسات التأمين ومؤسسات الاستثمار وشركات توظيف الأموال، التي تتعامل على أساس ونظم الاستثمار والتمويل الإسلامية، وليس على أساس الربا.

• الفجوة المهارية (Skills Gap):

لبيان مفهوم الفجوة المهارية - أو فجوة المهارات - لابد من بيان تعريف المهارة (Skill)؛ وبحسب ما تشير إليه معاجم اللغة العربية؛ فالمهارة: من "مهرت بهذا الأمر أمهر به مهارة أي صرت به حاذقاً. قال ابن سيده: وقد مهر الشيء وفيه وبه يمهر مهراً ومهوراً ومهارة" [١٦]؛ فالأصل اللغوي لكلمة مهارة يرجع الى الفعل الثلاثي (مهر)، والمفعول مهور، ومهر الشخص الشيء: أتقنه وبرع فيه وأجاد؛ ويدل مفهوم المهارة على السلوك المتعلم والمنظم والموجه نحو تحقيق هدف معين في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن؛ ويعرف علماء اللغة المهارة بأنها القدرة على أداء أعمال مختلفة، بمستوى عال من السرعة والدقة والإتقان والفاعلية [١٧].

[١٣]. وإصل، نصر فريد (٢٠٠٠): آفاق استثمار الأموال وطرقها في الإسلام، الطبعة الأولى، مكتبة الصفا، القاهرة. ص ٧.

[١٤]. نصار، أحمد محمد محمود (٢٠١٠): مبادئ الاقتصاد الاسلامي، مرجع سابق، ص ١١.

[١٥]. الفنجري، محمد شوقي (١٩٩٤): التوجيز في الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الشروق، بيروت- لبنان. ص ٥.

[١٦]. ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم (٢٠٠٣): لسان العرب، مرجع سابق، ١٤/ ١٤٣.

[١٧]. أبو المجد، مها عبد الله والعرفج، أحلام محمد (٢٠١٧): المهارات البحثية اللازمة لطلاب الدراسات العليا في ضوء مستجدات العصر من وجهة نظر الخبراء، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية- مصر، العدد (٤)، الجزء (أ). ص ص

من الناحية الاصطلاحية، تُعرف المهارة، بأنها القدرة على أداء الأشياء أداءً جيداً، ويُطلق على الفرد أنه ماهر إذا علم ماذا ومتى وكيف يؤدي العمل، ويكون ملماً بالخطوات التي تساعد في ذلك، وقادراً على تطبيقها وتنفيذها[١٨].

كما عرفت المهارة بأنها: "نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة؛ وكل مهارة من المهارات تتكون من مهارات فرعية أصغر منها، والقصور في أي من المهارات الفرعية يؤثر على جودة الأداء الكلي؛ والمهارات هي القدرات المطلوبة في مكان العمل لتحقيق النجاح المهني"[١٩].

ويمكن تعريف المهارة إجرائياً، بأنها: "كافة الاستعدادات والخبرات والقدرات المعرفية والمهنية التي ينبغي توفرها لدى الفرد للحصول على فرصة عمل في سوق العمل، وتحقيق النجاح والاستقرار الوظيفي والمهني فيها".

أما مصطلح الفجوة (Gap)؛ فهو تعبير يشير بصورة عامة الى وجود فرق بين العرض والطلب في مجال ما، وعليه جرى تعريف الفجوة المهارية - أو فجوة المهارات -، بأنها: "عدم توائم نوعي بين عرض القوى العاملة وبين متطلبات سوق العمل"؛ وبصيغة أخرى، هي: "الفرق بين المؤهلات والمهارات المطلوبة لشغل الوظائف وبين المؤهلات والمهارات الفعلية التي يمتلكها العاملون"[٢٠].

كما عُرِّفت الفجوة المهارية، بأنها: الفرق بين متطلبات أرباب العمل، وما هو متوفر من المهارات أكبر لدى الباحثين عن عمل"؛ وبصيغة أخرى، هي: "الوضع الذي يقل فيه مستوى مهارات العامل، بشكل أساسي في القدرة والمعرفة، عن المستوى الذي يرغب به رب العمل"؛ وترتبط تبعات فجوة المهارات هذه في العديد من الدول والبيئات - من وجهة نظر أرباب العمل - بخسائر في الانتاجية، وفي انخفاض جودة الانتاج، بالإضافة إلى مستوى أدنى من الأجور وعدم الرضا الوظيفي من جانب الموظفين[٢١].

عَرَّف خبراء العمل الدوليين الفجوة المهارية، بأنها: "الوضع الذي يجري فيه توظيف عاملين أقل مهارة من المستوى المرغوب"؛ في حين عرفها آخرون بأنها: "عدم توائم نوعي بين عرض القوى العاملة وبين متطلبات سوق العمل"[٢٢].

١٨. جوهرى، عزة فاروق (٢٠١٣): الإنترنت وسد الفجوة المعرفية في العالم العربي - دراسة استطلاعية من توجهات القراءة في بيئة الإنترنت ودورها في بناء مجتمع المعرفة، مجلة علم، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، القيروان- تونس، العدد (١٢)، ابريل. ص ص ١١٣-١٦١. ص ١١٧.

١٩. حجاج، علا نعيم عمر (٢٠١٤): دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية- دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة. ص ١١.

٢٠. عبد الله، سمير (٢٠١٨): نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات في الأرض الفلسطينية المحتلة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله- فلسطين. ص ٢٠-٢١.

٢١. فقهاء، نادر سعيد وآخرون (٢٠١٥): فجوة المهارات والتنمية، مرجع سابق، ص ص ٩، ٢٠.

٢٢. عبد الله، سمير (٢٠١٨): نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات، مرجع سابق، ص ٢٠.

بناءً على ما تقدم، يعرف الباحث الفجوة المهارية بصيغة إجرائية، بأنها: "الفارق الناتج عن تدني مستوى المهارات لدى الأفراد من الشباب الخريجين من مختلف مؤسسات التعليم في المملكة العربية السعودية عن مستوى المهارات المطلوبة للوظائف التي يعرضها سوق العمل".

• العلاقة بين الفجوة المهارية والتعليم:

تشير التعريفات الأنفة الذكر الى ما تعاني منه المؤسسات والشركات غالباً في كثير من الدول جراء اتساع دائرة هذه الفجوة، وتعاظم صعوبة العثور على أفراد من ذوي المهارات اللازمة لتوسيع أعمالها أو اعتماد تقنيات جديدة والاستجابة لمتطلباتها المهنية بشكل ايجابي من خلال عاملين يمتلكون المهارات المطلوبة[٢٣].

الأصل في المهارة هو المعرفة المكتسبة، والتي تعد بمثابة جوهر المهارة/ المهارات، والنواة الأساسية لها؛ فالمهارات وفق هذا المفهوم ليست إلا مجموعة مترابطة لمختلف أنواع المعارف؛ ومختلف المهارات التي يمتلكها الفرد في الحقيقة ماهي إلا عبارة عن مجموع مكتسباته من المعارف؛ فالمعرفة بالأساس، هي نسيج من الخبرات والمعلومات والقدرات المعرفية الضمنية والواضحة، المترابطة لدى الفرد[٢٤].

يتفق هذا التأطير لمفهوم الفجوة المهارية مع ما تؤكد تقارير واصدارات المنظمات الدولية والإقليمية المعنية بشؤون العمل، من إن تحول الاقتصاد العالمي من اقتصاد صناعي إلى اقتصاد معرفي بات يتطلب مجموعة مختلفة تماماً من المهارات والكفاءات التي على القوى العاملة اكتسابها، في ظل عدم تمكن نظم التعليم من مواكبة المتغيرات التي طرأت على الاقتصاد العالمي[٢٥].

في هذا الشأن، تُحيل أغلب الدراسات أهم أسباب الفجوة المهارية الى قصور في نظم التعليم وعجزها عن تزويد سوق العمل بالأفراد من ذوي المهارات التي تلبى احتياجات المؤسسات والشركات الانتاجية، أي أنها فجوة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل؛ في الوقت نفسه الذي تشير فيه دراسات أخرى الى أن مدراء الشركات وأرباب العمل غالباً ما يؤكدون على أن احجامهم عن توظيف الكثير من المتقدمين للوظائف الشاغرة لديهم يعود الى اشكالية تباين المهارات، من حيث يعتبرون عنصر المهارات محددًا رئيسًا من بين أهم خمسة محددات لمناخ الأعمال، مقدما بذلك على محدد المؤهلات العلمية[٢٦]؛ ولهذا،

[٢٣]. قعوار، ماري (٢٠١٠)، آثار الأزمة الاقتصادية على تنمية المهارات، مرجع سابق، ص ١.
[٢٤]. هيشر، سميرة (٢٠١٥): دور تقييم المسارات في تهيئة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية- دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة- عمر البروناوي- بسكرة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر. ص ٧٩.

[٢٥]. مؤسسة إنجاز العرب (٢٠١٤): إعداد الشباب العربي لسوق العمل- استراتيجية لإدراج زيادة الأعمال ومهارات القرن ال ٢١ في قطاع التعليم العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو)، القاهرة. ص ٤.
[٢٦]. الدلو، حمدي أسعد (٢٠١٦): استراتيجية مقترحة لمواجهة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا- جامعة الأقصى، غزة- فلسطين. ص ٧٤.

ينظر بعض الباحثين الى الفجوة المهارية باعتبارها فجوة بين النظام التعليمي واحتياجات ومتطلبات سوق العمل من حيث المهارات، أي أنها فجوة ناتجة بصورة عامة عن غياب والخدمات والبرامج الداعمة لربط الشباب والخريجين من مختلف مؤسسات التعليم مع سوق العمل من حيث الارشاد المهني والتدريب، وغير ذلك، فضلا عن برامج العمالة التي باتت تشكل عوامل لزيادة البطالة بين الأفراد المستعدين للعمل [٢٧].

ما من شك اليوم في أن فجوة المهارات بصورتها العامة، ما هي إلا انعكاس رئيسي للقصور الذي تعاني منه مؤسسات التعليم، الذي يتكشف من خلال عجز مخرجاتها عن مواكبة احتياجات سوق العمل من الناحيتين النوعية والكمية؛ كما تشير تلك الدراسات بشكل خاص إلى أن الجامعات والكليات الجامعية تخرج أعداد كبيرة من الشباب والفتيات في تخصصات ليس لها فرص كافية في سوق العمل [٢٨].

يمكن القول، بأن الفجوة المهارية ناتجة عن عاملين متوازيين اتجاهاً متضادين تأثيراً، العامل الأول يتمثل بعجز مؤسسات التعليم عن تخريج كوادر مواكبة، وتخلفها عن التطورات الحاصلة على أرض الواقع، أما العامل الثاني، فيتمثل في تطور سوق العمل بسرعة أكبر من التطور في برامج التعليم والتدريب، فضلاً عن اسهامها في تغيير متطلبات العمل التكنيكية والمهنية، وهذا بدوره ما أدى الى بروز الفجوة بين مستويات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل، لاسيما وأن هذه الأخيرة باتت تتشدد في شروط الجودة في الأداء والمعرفة التقنية والمهنية والخبرة المطلوبة لأغراض التوظيف، في الوقت نفسه الذي ساهمت فيه هذه التطورات بزيادة الطلب على المهارات ذات الجودة العالية، وجعلتها العنصر الرئيس في عملية الإنتاج، كما أدت إلى حدوث ثورة في أنماط الطلب على العمل ورفع مستوى أجور هذا النوع من القوى العاملة [٢٩].

انطلاقاً من العلاقة الوطيدة بين نظام التعليم ومخرجاته من جهة، والفجوة المهارية من جهة أخرى، تؤكد العديد من الدراسات على ضرورة إعادة صياغة نظم التعليم ضمن مفاهيم ومبادئ الاقتصاد المعرفي، وذلك لإكساب الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين، والتي لا تمكنهم من اكتساب المعرفة فحسب، بل وتمنحهم القدرة على تطبيق تلك المعرفة أيضاً [٣٠].

[٢٧]. قنوار، ماري (٢٠١٠): آثار الأزمة الاقتصادية على تنمية المهارات، مرجع سابق، ص ٣.

[٢٨]. عيد الله، سمير (٢٠١٨): نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات، مرجع سابق، ص ٣١.

[٢٩]. المصري، منذر واصف (٢٠١٠): استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، ١٦ - ١٨ يناير. ص ص ٤-٧.

[٣٠]. مؤسسة إنجاز العرب (٢٠١٤): إعداد الشباب العربي لسوق العمل، مرجع سابق، ص ٤.

يأتي ذلك كله، في الوقت الذي أصبحت فيه قضية المواثمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل ضرورة ملحة، لاسيما في ظل التغيرات والتحويلات التي شهدتها سوق العمل في السنوات الأخيرة؛ ففي كل الأحوال تظل الفجوة المهارية ظاهرة ناتجة عن انخفاض الكفاءة النوعية لمؤسسات التعليم التي من مؤشراتنا (تدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي، وضعف القدرات التحليلية والابتكارية، والتطبيقية، والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية)، وأيضا عن انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية ويتمثل ذلك في تخريج أعدادا من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى [٣١].

وهكذا: فإن الفجوة المهارية تعد أحد أهم الظواهر الراهنة التي تشير الى التحديات التي تواجه نظم التعليم ومؤسساته في المملكة، لاسيما في ظل تحولات العولمة والتجارة الحرة والتكتلات الإقليمية وسرعة التواصل التقني والمعلوماتي؛ إذ لا يمكن فصل هذه التحويلات عما يواجه مؤسسات التعليم من تحديات تتصل بالزيادات المخيفة في نسب بطالة الخريجين والتوجه نحو التخصصات وإنحسار دور القطاع الحكومي، وتدني مساهمة قطاع الإنتاج في شؤون التعليم عموما، والتعليم العالي على وجه الخصوص [٣٢].

يرى الباحث أن العلاقة العكسية الوثيقة بين مخرجات التعليم والفجوة المهارية، يمكن أن تعالج من خلال تفعيل المداخل الإدارية الحديثة والمعاصرة، وعلى رأسها مدخل ريادة الأعمال؛ الأمر الذي يستلزم البحث في أوجه الارتباط العلمية والعملية بين متطلبات ردم الفجوة المهارية من جهة، ومدى قدرة مدخل ريادة الأعمال على توفير تلك المتطلبات، سواء كان ذلك على مستوى قدرات ومهارات الفرد، أو على مستوى قدرات المؤسسات وسماتها وميزاتها التنافسية.

• ريادة الأعمال (Entrepreneurship):

تعد ريادة الأعمال من المداخل النظرية الحديثة في حقل الإدارة والأعمال، والتي أخذت تتوسع بتسارع ملحوظ بفضل توجه المنظمات العامة إلى إدارة الأعمال وتبني مفهوم التنافسية والتغيير [٣٣]؛ فقد برز هذا المفهوم في السنوات الأخيرة، كمدخل يهدف إلى توليد روح المبادرة والابتكار والتنافس بين الشباب فضلا عن حل أزمة البطالة وما يترتب عليها من مشاكل اقتصادية واجتماعية [٣٤].

[٣١]. فضيل، رايس (٢٠١٥): دور جودة التعليم في المواثمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة. ص ٨-٩.

[٣٢]. بويطانت، عبدالله (٢٠١٠): تفعيل التعاون بين التعليم العالي وقطاع الأعمال نماذج من التجارب العالمية، مطبعة مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض. ص ١٦.

[٣٣]. الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن وآخرون (٢٠١٦): المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال ٢٠١٦، جمعية ريادة الأعمال، الرياض. ص ١٠.

[٣٤]. أبو ناصر، سامي سليم وآخرون (٢٠١٧): التعليم التقني ودوره في تعزيز ريادة الأعمال في قطاع غزة، المؤتمر العلمي الثاني "الاستدامة وتعزيز البيئات الابداعية للقطاع التقني، كلية فلسطين التقنية- فلسطين. ٦-٧ ديسمبر. ص ٧.

يعود أصل مصطلح ريادة الأعمال الى الكلمة الفرنسية (Entrepreneurship)، والتي تعني الشخص الذي يشرع في عمل تجاري وفق أفكار خلاقية وطرق مبدعة ومبتكرة، تركز على المخاطرة ورأس المال الجريء، إذ يُعرف الشخص الريادي بأنه "الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد الى ابتكار ناجح اعتمادا على قوى الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة للحصول على منتجات ونماذج عمل جديدة تسهم في التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل" [٣٥].

ومع ذلك، فقد اختلف الباحثون في تعريف الريادة وتحديد مفهومها؛ فقد عرف كل من "باتمان وسنيل" (Bateman and Snell)، بأنها ذلك المصطلح الذي يهتم بشكل كبير بمفهوم الابداع وإيجاد منتجات جديدة لم تكن موجودة سابقا وتحسين منتجات موجودة؛ في حين عرفها "دافيدسون" (Davidsson) بأنها "تكوين وبناء نشاط اقتصادي جديد"؛ أما "ويراواردينا" (Weerawardena)؛ فقد عرف الريادة بأنها "مفتاح كسب المزايا التنافسية وتحقيق التفوق على المنافسين" [٣٦].

كما تعرف الريادة بأنها "قدرة الفرد على ترجمة الأحلام والأفكار إلى واقع ضمن بيئة العمل، ووضع الأهداف والسعي لتحقيقها، والمبادرة فيصنع الفرص واقتناصها" [٣٧]؛ وبالتالي، فإن مفهوم ريادة الأعمال يشير الى إقامة مشروع جديد، أو تطوير منتجات، أو خدمات أو طرق جديدة لإدارة المؤسسات؛ ووفق تعريف المفوضية الأوروبية لعام ٢٠٠٩، فإن ريادة الأعمال مصطلح يشير في مفهومه الى قدرة الفرد على تحويل الأفكار الى أفعال، ويتضمن الإبداع والابتكار، وحساب المخاطرة، والقدرة على تخطيط وإدارة المشروعات من أجل تحقيق الأهداف، ودعم الفرد والمجتمع، وبما يجعل العاملين أكثر وعيا بعملهم وأكثر قدرة على استغلال الفرص، وتوفير أساس لرواد الأعمال لإقامة نشاط اجتماعي أو تجاري" [٣٨].

ربما تنطبق التعريفات السابقة على الكيانات المؤسسية، أما تعريف الريادة على مستوى الأفراد؛ فقد عرفت من قبل بعض الباحثين بأنها "العملية التي يقوم فيها الفرد ببدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع

[٣٥] أبو قرن، سعيد محمد (٢٠١٥)؛ واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة- دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة. ص ٩.

[٣٦] سالم، هيام مصطفى عبد الله والشاعر، مثال فتحي محمد (٢٠١٧)؛ تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال في مقرر الأفعال الفنية لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية- مصر، العدد (٤)، الجزء (١). ص ٨٥-١٢٠. ص ٩٢.

[٣٧] العتيبي، نور عبد الله عويض (١٤٣٧هـ)؛ دراسة تقويمية لمشروع التعليم للريادة من منظور تربوي اسلامي، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة. ص ٣١.

[٣٨] إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد (٢٠١٥)؛ التعليم الريادي- مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مرجع سابق، ص ١٤١.

المرتبطة به"؛ وفي المقابل عرفها آخرون بأنها "إنشاء شيء جديد ذي قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة له واستقبال المكافأة الناتجة عنه"؛ إلا إن ثمة من عرفها بأنها "استثمار الفرد لما يتوافر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة، وإدارتها ومواصلة تطويرها" [٣٩]؛ والتعريف الأخير هو ما يقع عليه مناط التأكيد بالنسبة لموضوع البحث الحالي وأهدافه.

الحقيقة، أن ريادة الأعمال تُعدُّ من بين المقاصد الأولية التي تتجه إليها جهود الإنسان، من حيث يسعى دائماً الى التوصل إلى أفكار وسبل جديدة ومبتكرة للعمل وكسب الرزق، أو للبدء في مشروع جديد أو الاستفادة من فكرة ما؛ ولهذا تتعدد أنماط رواد الأعمال وتدرج ما بين باعة جائلين إلى مبتكري التكنولوجيا المتطورة، إذ توحدهم جميعاً الرغبة في استغلال مواهبهم والموارد المتاحة على أفضل نحو ممكن، بينما يميز بينهم نسب النجاح في تحقيق الطموحات التي تتوقف على البيئة التي يعملون فيها [٤٠].

ويمكن تعريف ريادة الأعمال إجرائياً في هذا البحث، بأنها "القدرة التي يمكن توليدها لدى الشباب والخريجين من خلال مؤسسات التعليم وبرامج التدريب والتي تمكنهم من استثمار ما هو متوفر لديهم من مهارات (الابتكار والابداع، التفرد، المبادرة، المخاطرة)، وغيرها من المهارات والقدرات التي تدفعهم الى البدء في مشاريع عمل أو تقديم خدمات أو اختراع منتجات جديدة، تساهم في تحقيق الدخل المادي والتواجد الفعال في سوق العمل".

يرى الباحث، أن ريادة الأعمال يمكن أن تكون مدخلاً بالغ الأهمية والفعالية في تطوير نظم التعليم وتمكينها من تخريج كوادر قادرة على ممارسة الخلق والابداع، والخوض في تجارب عملية تمكنهم من تجاوز العوائق والتحديات التي تحول دون وصولهم الى سوق العمل، أو الحصول على فرص عمل مناسبة، على نحو يمكن اعتبار ريادة الأعمال أساساً تعليمياً وتربوياً ذو طابع شمولي للحد من اتساع فجوة المهارات، وتصاعد حدة آثارها وانعكاسها على الفرد والمجتمع وعلى مسيرة التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة، فضلاً عن كونه مدخلاً لاستدامة الأعمال وتطوير فاعليتها الاقتصادية، من خلال تطوير القدرات والمهارات الفردية التي يحتاجها الأفراد لتحقيق أهدافهم وتطلعاتهم العملية.

• التعليم الريادي والمهارات الريادية:

أصبحت ريادة الأعمال من أهم أولويات مؤسسات التعليم، كمدخل يهدف الى تنمية وتعزيز روح الإبداع والابتكار لدى المتعلمين وتطوير المهارات لديهم،

[٣٩]. الحمالي، راشد محمد والعربي، هشام يوسف مصطفى (٢٠١٦)؛ واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد (٧٦)، أغسطس. ص ص ٣٨٧-٤٤٢، ص ٣٩٧.

[٤٠]. أبو ناصر، سامي سليم وآخرون (٢٠١٧)؛ التعليم التقني ودوره في تعزيز ريادة الأعمال في قطاع غزة، مرجع سابق، ص ٢.

وتمكنهم من توظيفها في أطر عملية ومشروعات اقتصادية تعود عليهم بالنفع، وتساهم في الحد من آثار الركود الاقتصادي، وارتفاع معدلات البطالة، فضلاً عن الحد من آثار وتداعيات فجوة المهارات بين الشباب والفرص التي توفرها أسواق العمل المحلية والدولية[٤١].

بيد أن العديد من الدراسات مازالت تشير الى بعض المعوقات المرتبطة بالتعليم، والتي تواجه الأفراد في اتجاههم لريادة الأعمال، والتي تتمثل أهمها في عدم الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، وعدم وجود برامج تدريبية مكملّة للتعليم الجامعي، بالإضافة الى غياب التعليم القائم على الإبداع والابتكار والتحليل والربط، والفجوة الكبيرة بين ما يتم تدريسه من مقررات في المؤسسات التعليمية، وما يتطلبه سوق العمل، وغياب الدعم المقدم للطلاب الموهوبين والمبدعين، وعدم تشجيعهم على تنفيذ أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة، وعدم اهتمام الدولة بتشجيع ريادة الأعمال، وتشجيع الخريجين للاتجاه ونحوها، ومساعدتهم وتوفير متطلبات تنفيذ مشروعاتهم[٤٢].

ونتيجة لذلك، اتجهت الدول الى تبني استراتيجيات لتطوير نظم ومناهج التعليم تقوم على مفهوم ريادة الأعمال، وهو ما بات يعرف بـ "التعليم الريادي"، أو التعليم للريادة.

عرفت منظمة العمل الدولية واليونسكو التعليم الريادي - التعليم للريادة - (Entre Preneurship Education- EPE) بأنه "مجموعة من أساليب التعليم النظامي التي تقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة"[٤٣].

ينوه الباحث الى أن مفهوم ريادة الأعمال يرتبط ارتباطاً وثيقاً بنظرية المهارات والمفاهيم الإدارية والاقتصادية المتعلقة به، وذلك من حيث أن ريادة الأعمال تتطلب تنمية المهارات والقدرات الفردية التي تمكن الأفراد من خلق وابتكار مشروعات جديدة وإدارتها، وبالتالي، فقد اتجهت معظم الدراسات الى التأكيد على ما يعرف بـ "مهارات ريادة الأعمال"، وذلك باعتبارها جزء لا يتجزأ من المهارات التي ينبغي أن يتسلح بها الأفراد لتطوير فرصهم الوظيفية والعملية والتنافسية في سوق العمل.

٤١. عبد الفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس - مصر، العدد (١٧)، ص ٦٢٣-٦٢٥.

٤٢. الرميدي، بسام سمير (٢٠١٨): تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب- استراتيجيات مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد (٦)، يونيو، ص ٣٧٢-٣٩٤، ص ٣٧٦.

٤٣. العتيبي، نور عبد الله عويض (٥١٤٣٧): دراسة تقييمية لمشروع التعليم للريادة من منظور تربوي اسلامي، مرجع سابق، ص ٦٢.

بصورة عامة، تعددت المعايير المتبعة في تصنيف المهارات حسب تعدد وتنوع اعتبارات وتوجهات الباحثين؛ فهناك من صنف المهارات حسب شموليتها واختصاصها الى نوعين رئيسيين، هما[٤٤]:

« مهارات عامة وأساسية: وهي تلك المهارات التي توفر للفرد قاعدة أساسية، ويمكن أن تشكل المعلومات العامة، والتي غالبا ما تكون فكرية ونظرية، والتي الأساس الذي يعتمد عليه في أدائه لعمله مع بعض التكيف المطلوب، لتلائم عمل أو أعمال معينة، وتلبي احتياجات معينة قد تطول أو تقصر حسب طبيعة المهارة.

« مهارات متخصصة: وهي المهارات التي توفر معلومات نظرية وعملية لتلائم طبيعة المهارات المطلوبة لعمل أو القيام بأعمال بذاتها دون غيرها، وهذا النوع من المهارات مطلوب لأداء وظائف معينة على سبيل الاختصاص.

كما أن من الباحثين من صنف المهارات التي يحتاج إليها الأفراد للنجاح في سوق العمل، الى ثلاثة أنواع رئيسية[٤٥]:

« المهارات الإنسانية: وتشمل القدرة على التعامل مع الآخرين بطريقة جيدة؛ بحيث تكون للفرد القدرة على كسب ثقة الآخرين وودهم والتزامهم وولائهم، وهذا يتطلب قدرة على الاتصال والتحاور والاجتماع؛ فهذه المهارات في الوقت الحالي تعتبر بالغة الأهمية بالنسبة للمديرين اليوم، خاصة مع الانفتاح العالمي.

« المهارات الفكرية: وتمثل في القدرة على التنسيق وتحقيق التكامل والربط بين الأنشطة ومصالح المشروع من خلال النظر إلى المشروع بمنظور شمولي، وفهم مدى اعتماد نشاط على الآخرين، كما تتضمن القدرة على التفكير المنطقي والنظر إلى الأمور بشكل سليم واتخاذ القرارات المناسبة.

« المهارات الفنية: تشير إلى قدرة الفرد لتأدية ما هو مطلوب منه في مهام متخصصة، تتطلب معرفة معينة أو خبرة مكتسبة عن طريق التكوين أو الخبرة العلمية أو الممارس؛ فهذه المهارات تسمح بالاستعمال الفعال للطرق والأساليب والإجراءات المختارة تبعا للمهام الواجب أداؤها؛ فهي مهارات ترتبط أساسا بالتعامل مع الأشياء المادية والعمليات، وتشير غالبا إلى القدرة على استخدام الوسائل والأدوات والإجراءات الخاصة بإنجاز العمل.

أما مهارات ريادة الأعمال بصورة خاصة، فقد جرى تصنيفها الى ثلاثة أنواع رئيسية، تتمثل بما يلي[٤٦]:

[٤٤]. بكاي، مولود؛ قرقيط، عمر (٢٠١٦): مهارات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات الادارية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، مخبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية، الجزائر، العدد (٥)، مارس. ٥٦-٨٦. ص ٦٤.

[٤٥]. هيشر، سميرة (٢٠١٥): دور تقييم المسارات في تمييز الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، مرجع سابق، ص ٨٨.

[٤٦]. سالم، هيام مصطفى عبد الله والشاعر، منال فتحي محمد (٢٠١٧): تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال، مرجع سابق، ص ٩٢.

◀ المهارات التقنية: وتتمثل في مهارات الاتصال، مهارات إدارة الأعمال التقنية، مهارات التنظيم وبناء العلاقات والشبكات، مهارات العمل ضمن فريق.

◀ مهارات إدارة الأعمال: وتتمثل بكل من مهارات وضع الأهداف والتخطيط، مهارات صنع القرار، المهارات المحاسبية والمالية والرقابية، مهارات التفاوض وتقديم المنتج أو الخدمة.

◀ المهارات الريادية الشخصية: وتتمثل بكل من مهارات الرقابة والالتزام، مهارات المبادرة والمبادأة، وأخذ المخاطرة، الإبداع، القدرة على التنفيذ، القدرة على تكوين رؤية قيادية، مهارات صنع التغيير.

يؤيد الباحث الرأي القائل بأن مفهوم ومدخل ريادية الأعمال يعد امتداداً حيوياً لكل المقاربات والمداخل الإدارية وعلى رأسها نظريتا الموارد والمهارات، فقد جاءت نظرية المهارات لتضع افتراضاً جوهرياً في أن القدرات والمهارات التي يمتلكها الفرد تعتبر من أهم عوامل النجاح؛ فامتلاك الأفراد في أي مجتمع لهذه المهارات، يعزز فرص المؤسسات في استقطاب المزيد والأفضل من الكوادر والقوى العاملة، وتوظيفها وتنميتها والحفاظ عليها، واستدامتها لكي تكون عنصراً محققاً للميزة التنافسية، لاسيما عند الأخذ بالمجموع لما يمكن وصفه بالمهارات الجماعية أو مهارات فريق العمل ككل؛ كما يعزز فرص الأفراد في ابتكار مشروعاتهم الخاصة والتواجد الخلاق والتنافسي في سوق العمل، والمساهمة بشكل بناء في تحقيق الأهداف والغايات التنموية [٤٧]؛ لاسيما وأن ذلك جاء متصلاً ببروز مصطلحات ومفاهيم إدارية أخرى تركز على مفهوم المهارات؛ كالقيادة والسلوك والأداء والكفاءة والفاعلية وغيرها، مع بروز الحاجة الملحة إلى الأفراد الأكفاء والفاعلين في سوق عمل متحول يركز على المهارات والقدرات السلوكية، باعتبارها مهارات مطلوبة وأساسية تحمل في جوهرها معاني للعلاقات الإنسانية ويعطي للقوى العاملة اهتماماً خاصاً في التعامل اليومي لخدمة الأهداف المرسومة وبدونها يصبح الهيكل التنظيمي مفككا واهنا في رسم صورة التفاعل والروحانية المندفعة لتحقيق الأهداف [٤٨]؛ بالإضافة إلى نظريات الجودة الشاملة والتحسين المستمر، والتنمية البشرية، وغيرها من المداخل والأطر التي تشكل اليوم الخطوط العريضة للفكر الإداري والاقتصادي المعاصر.

• **المبحث الثالث: تصور مقترح لتفعيل دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق قيادة الأعمال**

على أساس النجاحات المميزة التي حققتها مؤسسات الاقتصاد الإسلامي على المستوى العالمي والإقليمي عموماً، وعلى المستوى الوطني خصوصاً، والدور الفاعل

[٤٧]. يحيوي، نعيمة؛ وآخرون (٢٠١٥): مهارات القطب (المهارات المحورية): نحو تحقيق جودة الخدمة التعليمية، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، مديرية النشر بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلت- الجزائر، العدد (١)، يونيو، ص ص ٧٧-٩١. ص ٨١.

[٤٨]. محمد، صبري عبد الفتاح (٢٠١٥): المهارات القيادية لدى مديري أقسام المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى، مجلة الفتح، جامعة ديالى، العراق، العدد (٢٢). ص ص ٣٧-٥٩. ص ٣٧.

الذي باتت تسهم به في بناء الاقتصاد السعودي، يرى الباحث أن هذه المؤسسات يمكن أن تسهم بدور فاعل في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال في المملكة، الأمر الذي يتطلب بناء تصور مقترح لتفعيل دور تلك المؤسسات في هذا المجال، وهو ما يمكن التمهيد له بإعطاء نبذة موجزة حول واقع الفجوة المهارية وريادية الأعمال في المملكة.

• حول واقع الفجوة المهارية وريادية الأعمال في المملكة:

تحرص أغلب الدول على إحداث تنمية واسعة في معارف ومهارات الأفراد في سياق الواقع الحالي ونحو المستقبل المأمول، إلا إن اتساع هوة الفجوة المهارية يجعل من ذلك تحدياً بالغ الصعوبة، من حيث يتطلب تكاتف كافة الجهود لإحداث التنمية المطلوبة للمعارف والمهارات التي من شأنها تمكين الشباب والخريجين من الحصول على فرص وظيفية مناسبة [٤٩]؛ إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن النظم التعليمية في المنطقة العربية عموماً ومنطقة الخليج العربي مازالت متأخرة، وأن المملكة العربية السعودية ليست استثناء في ذلك، من حيث بينت نتائج بعض المسوحات والاستطلاعات أن ٤٠٪ من أرباب العمل يؤكدون على أن نقص مهارات الشباب والخريجين يعد من أهم عوامل عدم قبولهم في الوظائف الشاغرة، وأن ٦٠٪ من الخريجين الجدد ليسوا مستعدين بشكل كافٍ لشغل الوظائف التي يعرضها سوق العمل، بسبب الفجوة في المهارات التقنية ومهارات العلوم التطبيقية، والهندسة والرياضيات، فضلاً عن الفجوة في المهارات الناعمة مثل الاتصالات والعمل الجماعي الفعال [٥٠].

وهذا مفاده، أن فجوة المهارات مازالت تشكل واحداً من أكثر التحديات التي تواجه الشباب والخريجين وأرباب العمل في المملكة حد سواء، إلا إن أرباب العمل غالباً ما يلجؤون إلى الاعتماد على العمالة الوافدة التي تمتلك المهارات المطلوبة، الأمر الذي يزيد من حدة الصعوبات التي تواجه هذه الشريحة الهامة في المجتمع السعودي.

يؤكد الباحث في هذا السياق على أن ثمة عوامل متعددة مازالت تحول دون نجاح السياسات والاستراتيجيات الوطنية في المملكة في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال في قطاعي التعليم والعمل، وفي مقدمتها العوامل الثقافية والاجتماعية؛ إذ تلعب الثقافة السائدة إزاء العمل والوظائف في المجتمع السعودي دوراً بالغ الأهمية في توسيع فجوة المهارات لدى الشباب والخريجين، من حيث أن

[٤٩] هارجريف، أندري؛ شو، بول (٢٠٠٤): تنمية المعارف والمهارات في اقتصادات البلدان النامية والبلدان السائرة على طريق التحول إلى نظام السوق - دراسة تحليلية لمشروع البنك الدولي، وزارة التنمية الدولية البريطانية للمعارف والمهارات المطلوبة في الاقتصاد الحديث، المملكة المتحدة، ص ٣.

[٥٠] جران، يسار (٢٠١٨): مهارات المستقبل - دعم القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة في المستقبل، بريتش كونكيل، ص ١٦.

إقبال العمالة المواطنة يقتصر على قطاعات معينة، الأمر الذي يعزى في جانب منه إلى العادات والتقاليد السائدة في المجتمع السعودي، وأهمها رفض الأعمال اليدوية والعمل في القطاع الخاص، وهو ما يؤدي إلى تعطيل الاستخدام الأمثل لقوة العمل المحلية، هذا بالإضافة إلى أن طبيعة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي أصابت المجتمع خلقت مواقف سلبية نحو ما ينعت بالأعمال الدنيا[٥١].

في نفس الاتجاه؛ تشير دراسات أخرى إلى أن ثقافة المجتمع السعودي المتأصلة والداعمة للوظيفة العامة، وتشعب القطاع العام بالعمالة الوطنية التي ترى في ذلك عددا من المزايا التي قد لا تتوفر في القطاع الخاص وأهمها التباهي الاجتماعي، أدت إلى تكلس الرغبة في تطوير المهارات لدى الشباب والخريجين، مما أدى دائما إلى ضياع الكثير من الموارد البشرية وتفاقم ظاهرة البطالة المقنعة، فضلا عن الانحدار دون تحقيق أي نتائج ملموسة في مجال ريادية الأعمال؛ كما يساهم الدعم الحكومي المباشر وغير المباشر من خلال محاولاته المستمرة زيادة فرص توظيف العمالة الوطنية والتقليل من آثار البطالة المختلفة، يعتبر من أحد أهم العوامل التي أضعفت قطاع ريادة الأعمال؛ علاوة على سياسات توظيف وإقامة العمالة الوافدة والتي اتسمت لفترات طويلة وبشكل غير مباشر بتشجيع سلبية لأنواع من البطالة مدفوعة الأجر، الأمر الذي صاحبه تغيير مستمر في هذا النوع من السياسات، أدت نتائجها في أغلب الأحوال في اتجاه مناهض لدعم فرص ومجالات الأعمال الريادية[٥٢].

بيد أن ما يقع عليه منط التأكيد من بين تلك العوامل، يتمثل في ضعف مستوى الشراكة بين القطاعين العام والخاص في الحد من الفجوة المهارية التي تواجه الفرد والمجتمع وسوق العمل في المملكة؛ فمازال هذا الدور حبيس توصيات الدراسات، التي تؤكد على ضرورة تفعيل دور مؤسسات القطاع الخاص في مواجهة فجوة المهارات وتحقيق ريادة الأعمال، لاسيما من خلال تبني أفكار الرياديين والمخترعين ودعمهم ماديا ومعنويا، وإقامة شراكات مع أصحاب المشروعات الريادية، ودعمهم بالكفاءات والخبرات الاقتصادية والإدارية، وغير ذلك من المساهمات التي ستكون ذات تأثير بالغ في هذا المجال[٥٣]؛ وبالتالي، فإن الدور الذي تقوم به مؤسسات القطاع الخاص بمختلف تشكيلاتها ومجالاتها، مازال قاصرا ومحدودا وغير فعال، لاسيما في ظل القصور الكامن في فلسفة تمويل المشروعات

[٥١]. سالم، أحمد مبارك (٢٠١٤): كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوطين، مجلة رؤية استراتيجية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، المجلد (٢)، العدد (٦)، أبريل. ص ٩٢-١٢١. ص ٩٤.

[٥٢]. مهدي، سيف الدين علي (٢٠١٦): ريادة الأعمال والفرص الضائعة- دراسة حالة المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال ٢٠١٦، جمعية ريادة الأعمال، الرياض. ص ص ١٢٢-١٤٦. ص ١٣٠-١٣١.

[٥٣]. الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن والمحيميد، أحمد بن عبدالكريم (٢٠١٤): واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية: وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، سبتمبر. ص ص ٨٤-١٠٣. ص ٩٣.

الريادية؛ إذ يلقي الكثير من اللوم على مؤسسات القطاع الخاص لإعراضها عن تمويل هذا النوع من المشروعات ذات المخاطر المالية المرتفعة، ومع ذلك فإن هذه المسألة تتطلب شراكة مؤسسات القطاع الخاص في ردم هوة المهارات في كل الأحوال[٥٤].

من أجل ذلك؛ جاءت رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتضع المبادئ والأسس الجوهرية لمواجهة كل تلك العوامل، من حيث أكدت على تطوير المنظومة التعليمية والتربوية بجميع مكوناتها، وإكساب الطالب المعارف والمهارات والسلوكيات الحميدة ليكون ذا شخصية مستقلة تتصف بروح المبادرة والمثابرة والقيادة، والارتقاء بالتعليم ورفع مستوى جودة المخرجات وتحقيق مؤشرات أداء عالية تساهم بوضع المملكة في مصاف الدول المتقدمة في التعليم، من خلال التأكيد على الربط الجوهرى بين المناهج وعلوم العصر والتطور التكنولوجي، وكذلك رؤية سوق العمل، بحيث ترتبط مناهج التعليم بمختلف مراحلها بإعداد خريج يكون مشاركاً في التنمية، نتيجة حصوله على تعليم يتوافق مع متطلبات سوق العمل، وضمان موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، وتأسيس المجالس المهنية والتوسع في التدريب المهني والابتعاث للخارج لاكتساب التخصصات النوعية اللازمة لخدمة الاقتصاد الوطني، ودعم برامج ريادة الأعمال وتعزيز الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة والمتوسطة[٥٥].

كما أكدت رؤية المملكة ٢٠٣٠ على شراكة مؤسسات القطاع الخاص مع القطاع العام، كمبدأ جوهرى يقوم عليه تكاتف كافة الجهود الوطنية من أجل معالجة وتجاوز عوامل اتساع الفجوة المهارية، وتحقيق ريادة الأعمال؛ لاسيما الشراكة في مجال تدريب وتنمية مهارات الأفراد بما يمكنهم من الالتحاق بسوق العمل، وتقديم المزيد من البرامج والآليات المبتكرة لتعزيز الشراكة في قطاع التعليم، في مقابل اسهام الحكومة في فتح أبواب الاستثمار للقطاع الخاص وتشجيع الابتكار والمنافسة[٥٦].

• التصور المقترح:

شكلت المبادئ والقيم الإسلامية روح وجوهر رؤية المملكة ٢٠٣٠، وهذا بلا شك ما يعزز فرص ومجالات مساهمة مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في تحقيق أهداف هذه الرؤية وغاياتها المستقبلية، وعليه يمكن استعراض عناصر ومكونات التصور المقترح لتفعيل دور هذه المؤسسات في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال على النحو الآتي:

[٥٤]. مهدي، سيف الدين علي (٢٠١٦): ريادة الأعمال والفرص الضائعة، مرجع سابق، ص ١٣٢.

[٥٥]. رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. ص ٢٨، ٣٦.

[٥٦]. رؤية المملكة ٢٠٣٠، ص ٢٩، ٣٣، ٤٣، ٤٨.

• مبادئ التصور المقترح:

يستند التصور المقترح الى مجموعة من المبادئ التي ينهض عليها دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادية الأعمال في المملكة، وتمثل بما يلي:

« المبادئ والقيم الشرعية التي تعمل بموجبها مؤسسات الاقتصاد الإسلامي .
« مبدأ تنمية الإنسان وتأهيله، والاستغلال الأمثل للثروة البشرية كأساس للبناء والنهوض الاجتماعي والاقتصادي؛ فالشباب هم عماد الأمة، والقوة الدافعة لبناء الأوطان وتحقيق نهضتها وتقدمها .

« مبدأ شراكة مؤسسات الاقتصاد الإسلامي مع القطاع العام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة .

« مبدأ المسؤولية المجتمعية .

« مبدأ استثمار النجاح الذي حققته مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في مختلف قطاعات الصناعة والإنتاج وقطاع التجارة والخدمات، إضافة الى نجاحها المميز في القطاع المالي والمصرفي، في تنمية وتأهيل مهارات الأفراد وتحقيق ريادية الأعمال .

« مبادئ وأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبرنامج التحول الوطني، والخطط والاستراتيجيات الوطنية المنبثقة عنها .

• مجالات وأليات تطبيق التصور المقترح:

تمتلك مؤسسات الاقتصاد الإسلامي بمختلف أنواعها والقطاعات الاقتصادية والاستثمارية العاملة فيها، الكثير من المؤهلات والإمكانات التي تؤهلها للقيام بدور فاعل في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادية الأعمال في المملكة، وذلك من خلال المجالات والليات المقترحة التالية:

(١). التحول الى العمل الريادي:

تقف المملكة العربية السعودية في مصاف الدول العربية الرائدة في مجال ريادية الأعمال، حيث تمكنت الكثير من مؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات الإسلامية أن تقتحم عالم ريادية الأعمال بجدارة، الأمر الذي تعكسه اليوم مؤشرات النمو العالية التي حققتها العديد من مؤسسات القطاع الخاص السعودية في مجال ريادية الأعمال، لاسيما في صناعة التقانة العالية والاتصالات، والإنشاءات والهندسة، والتعليم، والصحة، والاستشارة الإدارية؛ فمنذ عام ٢٠٠٩ استطاعت أكثر من (١٠٠) شركة سعودية أن تحقق أفضل المؤشرات في هذا المجال على مستوى المنطقة العربية والشرق الأوسط[٥٧]. ويرى الباحث أن تحول مؤسسات الاقتصاد الإسلامي الى نموذج العمل الريادي، سوف يسهم الى حد كبير في تعزيز دورها في تحقيق التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية في المملكة.

[٥٧]. محمد، إيثار عبد الهادي وسلمان، سعدون محمد (٢٠١١): دور ريادية منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية، مجمع مداخلات المنتدى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثانية: نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي، جامعة ورقلة- الجزائر، ٢٢- ٢٣ نوفمبر، ص ١٣.

(٢). الاستثمار في قطاع التعليم الريادي:

يعتبر قطاع التعليم من أهم قطاعات الاستثمار التي يمكن لمؤسسات الاقتصاد الإسلامي أن تحقق فيها نجاحات اقتصادية كبيرة، سواء من حيث عائدات الاستثمار أو من حيث فرص النمو والمنافسة، ناهيك عن فرص تحقيق الريادة في هذا القطاع؛ إذ يعد التعليم الأهلي رافداً أساسياً للتعليم في المملكة، ويحظى بدعم الدولة وتشجيعها في اتجاه تحقيق الأهداف السامية المنشودة [٥٨].

يتميز قطاع التعليم الريادي، بتنوع وتعدد المجالات التي تتخلله، بحيث يتجه الاستثمار في هذا المجال نحو جميع المدخلات والعمليات والممارسات التطبيقية في التعليم في المراحل التعليمية؛ أما على مستوى المؤسسة التعليمية، فيتجه الاستثمار نحو المدخلات المتعلقة بالأساليب التعليمية والتعلمية، والفحوص ومنح الشهادات، والنشاطات اللاصفية واللامدرسية، والإدارة المدرسية، وتنمية قدرات العاملين [٥٩].

يرى الباحث أن مؤسسات الاقتصاد الإسلامي تمتلك المؤهلات الرأسمالية والفكرية والأخلاقية والتربوية التي تمكنها من الاستثمار في قطاع التعليم الريادي في إطار نظام التعليم الأهلي الذي تشجعه المملكة، من خلال بناء المدارس والمعاهد والجامعات الريادية، والاستثمار في مجال رعاية الموهوبين والمبدعين، ورعاية الأفكار والمشروعات الريادية والإبداعية في مختلف المراحل التعليمية، وتحويلها إلى قوى وطاقات استثمارية خلاقة.

(٣). الاستثمار في قطاع التدريب الريادي والتنمية البشرية الريادية:

لا ينفصل قطاع التدريب والتنمية البشرية عن قطاع التعليم، بل يعد قطاعاً مكملًا وموالياً له، لاسيما وأن الاستثمار في هذا القطاع بات أمراً شائعاً، حيث تمكنت الكثير من المؤسسات الاستثمارية أن تنجح بشكل كبير في هذا المجال من كافة النواحي؛ إذ تؤكد الدراسات على أنه وبالرغم من أن الفجوة المهارية تعد امتداداً للفجوة المعرفية الناتجة عن عدم كفاية التعليم الرسمي، إلا إن جانباً كبيراً منها يظهر بسبب نقص المهارات التي يطلبها سوق العمل، وهو نقص يشير إلى عدم توفر مهارات بعينها، في الوقت نفسه الذي تميل فيه تلك الدراسات إلى النظر إلى هذه الظاهرة باعتبارها ناتجة أيضاً عن تدني مستوى الاستثمار في التدريب [٦٠]. إلا أن تكريس الاستثمار في مجال التدريب الريادي يتسم بطابع أكثر جاذبية وأكثر مرونة وقابلية للنمو الذاتي من التدريب بطابعه العام التقليدي، وذلك لكونه يتجه نحو الاستثمار في الطاقات والمهارات البشرية التي يستهدفها التدريب، فضلاً عن الاستثمار في موارد التغذية العكسية الراجعة.

[٥٨]. الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن وآخرون (٢٠١٦): المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ٦٣.

[٥٩]. المصري، منذر وآخرون (١٠): التعليم لريادة في الدول العربية- دراسات حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عمان، ومصر) والتقارير الإقليمية التوليفي، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)- مؤسسة (StratREAL) البريطانية، ص ٩.

[٦٠]. فقهاء، نادر سعيد وآخرون (٢٠١٥): فجوة المهارات والتنمية، مرجع سابق، ص ١٦.

يرى الباحث أن توجه مؤسسات الاقتصاد الإسلامي نحو الاستثمار في قطاع التدريب الريادي، سيكون له أثر بالغ الفعالية في خفض نسب البطالة وتطوير مهارات الشباب والخريجين والعاملين في مختلف المؤسسات العامة والخاصة، على نحو يعزز من نجاح الجهود الرامية الى ردم الفجوة المهارية، علاوة على دور الاستثمار في هذا المجال في توليد فرص عمل وظيفية جديدة مناسبة ومستدامة للباحثين عن عمل من الخريجين والشباب المؤهلين، وتدعيم اتجاهات توظيف العمل، والتمكن من توظيف أكبر عدد ممكن الشباب الوطني بدلاً من زيادة الطلب على العمالة الوافدة من الخارج.

(٤). تمويل المشروعات الريادية:

تعتبر مؤسسات الاقتصاد الإسلامي العاملة في القطاع المالي والمصرفي من أهم وأبرز المؤسسات التي استطاعت أن تحدث انتشاراً وفارقاً كبيراً في السوق العالمية، وليس فقط في الأسواق الوطنية [٦١]، وذلك بفضل الأسس والقواعد الشرعية التي تعمل بموجبها في هذا القطاع الحيوي والحساس للغاية، والتي أكسبتها ميزات جعلتها محصنة الى حد ما من تأثير أعتى الأزمات المالية التي شهدها العالم في العقود الثلاثة الأخيرة [٦٢]؛ فقد أظهرت هذه المؤسسات قدرة عالية في تقديم كافة الخدمات المالية والمصرفية، وعلى رأسها خدمات التمويل لمختلف الأغراض، وفي مختلف المستويات، بما في ذلك تمويل المشروعات عموماً والمشروعات الصغيرة والمتوسطة على وجه الخصوص.

لقد أصبح تمويل المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة، أو ما يعرف بـ "التمويل برأس المال الجريء" حقيقة ماثلة بفعل النمو المتسارع لقطاعات المؤسسات التي باتت مختصة بهذا الأمر على الصعيدين الدولي والمحلي، بما في ذلك المؤسسات المالية والمصرفية الإسلامية، التي تقدم تمويلاتها وفق الشريعة الإسلامية السمحاء بحكم التحديات التي تواجهها في البيئة [٦٣].

يؤكد الباحث على أن يمكن تفعيل دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في ردم الفجوة المهارية وتحقيق ريادة الأعمال من خلال برامج تمويل المشروعات الريادية، باتباع العديد من الآليات، منها على سبيل المثال بناء منظومة تمويل إسلامية للمشروعات الريادية، تعمل على أساس الاشتراك التمويلي تحت إشراف مؤسسة إسلامية تدير أمورها التمويلية منها، وتعمل من أجل التصدي للمعوقات التي يمكن أن تنجم عن انخفاض السيولة، واعتماد آليات التخطيط الاستراتيجي لأنواع المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تمولها، بحيث يمكن اعتبار المؤسسات المالية الإسلامية كحاضنات للأعمال الريادية [٦٤].

٦١. عبد الرزاق، محمود حامد محمود (٢٠١٣)؛ دور النظام والمؤسسات المالية الإسلامية في حماية الاقتصاد العربي من الأزمات المالية العالمية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (٣٣)، العدد (٢). ديسمبر. ص ص ١٠٥-١٤٤. ص ١٢٤.
٦٢. العوران، أحمد فراس (محرر) (٢٠١٢)؛ الأزمة الاقتصادية العالمية المعاصرة من منظور إسلامي، الطبعة الأولى، جامعة العلوم الإسلامية العالمية- المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فرجينيا- الولايات المتحدة الأمريكية. ص ١٠٥.
٦٣. يعقوب، ابتهاج اسماعيل وحمدان، خولة حسين (٢٠١٧)؛ تفعيل دور المصارف في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة برأس المال الجريء في البيئة العراقية، بحوث ودراسات في المالية الإسلامية، المجلد (١)، العدد (٢). ص ص ١٩٢-١١٣. ص ١٩٨.
٦٤. المرجع السابق، ص ٢٠٩.

(٥). التوسع الريادي في تطبيق مبدأ المسؤولية المجتمعية:

تعد المسؤولية المجتمعية جزءاً لا يتجزأ من برامج ومبادرات مؤسسات الاقتصاد الإسلامي المستمرة في خدمة المجتمع؛ فلتطبيق هذا المبدأ دور فعال في تدعيم النسيجين الاقتصادي والاجتماعي وحشد المدخرات الوطنية وتوجيهها إلى أنشطة ومشاريع اقتصادية واجتماعية تعود بالفائدة على أفراد المجتمع، إلى جانب تقديم الدعم والمشاركة لمبادرات تساهم في إرساء قواعد التنمية المستدامة وتساهم في الوصول إلى العيش الآمن والاستقرار الاقتصادي[٦٥].

تساعد طبيعة عمل وعلاقات مؤسسات الاقتصاد الإسلامي على تعدد الأنشطة والبرامج الاجتماعية التي يمكن من خلالها الوفاء بمسؤوليتها المجتمعية، من خلال التوسع في تقديم عدد من الصيغ التمويلية الفردية للمشروعات والأعمال الريادية للشباب، كالمشاركة والمضاربة والمرايحة والمتاجرة والاستثمار المباشر، مما يؤدي إلى توفير فرص التشغيل والعمالة وتحقيق الرفاهية والرخاء للمجتمع، علاوة على النتائج المثمرة عن تحريك الثروة وتداولها وإعادة توزيعها، في أطر شرعية سليمة من الربا والمعاملات المحرمة، وهو ما يؤدي إلى تشجيع الأيدي العاملة على الكسب الحلال، ويساهم في القضاء على البطالة، وأيضاً من خلال منح القروض الحسنة والقروض الإنتاجية والاهتمام بالصناعات الصغيرة والحرفية ذات التوجه الريادي والإبداعي، وتوجيه صغار المستثمرين إلى البحث في الأفكار الخلاقة والابتكرة لمشروعاتهم التي يرغبون في الحصول على تمويلات لها[٦٦]. كما يمكن أن يشمل التطبيق الريادي لمبدأ المسؤولية المجتمعية من قبل مؤسسات الاقتصاد الإسلامي، التوسع في المجالات التالية[٦٧]:

« التوسع في تنفيذ برامج التوظيف والتشغيل (التوطين)، من خلال توسيع نطاق الشراكات فيما بين مؤسسات الاقتصاد الإسلامي، وتوزيع وتبادل الأدوار في هذا المجال.

« التوسع في تنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة، ورعاية وتمويل برامج تنمية المهارات للخريجين الجدد، وتمكينهم من الدخول بمهارات عالية إلى سوق العمل؛ ورعاية الفعاليات ذات الصلة بتنمية المهارات والتوظيف والتشغيل للشباب والخريجين.

« القيام بالدور المنوط بهذا القطاع ناحية المجتمع، وذلك عن طريق تخصيص جزء من أرباح هذه المشروعات، وتوجيهها نحو مشروعات تفيد الشباب.

« تمويل مراكز الأبحاث، والحاضنات، وحدائق الأعمال وكافة المؤسسات الأخرى التي تعنى بالمشروعات الريادية؛ والتشجيع الغير مباشر عن طريق استخدام منتجات المشروعات الصغيرة مما يؤدي إلى نجاح هذه المشروعات.

[٦٥]. العاني، أسامة عبد المجيد (٢٠١٧): طبيعة المسؤولية الاجتماعية في المصرف الإسلامي- دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني، المجلد الأردني في الدراسات الإسلامية- الجامعة الأردنية، المجلد (١٣)، العدد (٣). ص ٢٧٣-٣٠١. ص ٢٩٠. [٦٦]. العرابي، مصطفى وطروبية، نذير (٢٠١٢): المسؤولية الاجتماعية للمصارف الإسلامية - تحليل تجريبية للمصرف الإسلامي للتنمية، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، ١٤-١٥ فبراير. ص ٧-٦.

[٦٧]. الشيمري، أحمد بن عبد الرحمن والمحيميد، أحمد بن عبد الكريم (٢٠١٤): واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية: وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال، مرجع سابق، ص ٩٣.

• الخاتمة:

ختاماً؛ يمكن التأكيد على أن البحث الحالي قد ضرب على وتر حساس للغاية من الناحية الموضوعية، من حيث جمع بين ظاهرة الفجوة المهارية وريادة الأعمال، وأبرز بصورة ضمنية العلاقة الوطيدة بين متطلبات الحد من تلك الفجوة ودمها من جهة، وتحقيق ريادة الأعمال كمدخل لتحقيق تلك الغاية من جهة أخرى، متصلاً بذلك بمحاولة لوضع أسس تصور مقترح لتفعيل دور مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في هذا المجال، لاسيما في النطاق الوطني السعودي، وفي إطار التوجهات الاستراتيجية التي تضمنتها رؤية المملكة ٢٠٣٠، بحيث يمكن اعتبار هذا البحث نواة لمشروع بحثي أكبر وأكثر سعة وعمقا في دراسة وتحليل العلاقات المتداخلة بين متغيراته، وهذا ما يوصي به الباحث بشكل رئيسي.

كما يوصي الباحث أيضاً الخبراء والباحثين في هذا المجال، بمنح التصور المقترح الاهتمام الكافي والمناسب، والبحث في امكانية تطويره، فضلا عن التوصية بتوجيه مؤسسات الاقتصاد الإسلامي في المملكة نحو تطبيقه عموماً، أو نحو تحويل مفرداته الى مشروعات وبرامج وفعاليات قابلة للإجراء والتطبيق، وقابلة للقياس والتحليل من الناحيتين الكمية والنوعية على وجه الخصوص.

• المراجع والمصادر:

١. القرآن الكريم.
٢. إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد (٢٠١٥): التعليم الريادي- مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، مصر، العدد (١٨)، يونيو، ص ص ١٣٢-١٧٧ .
٣. بابلي محمد (١٩٧٥): الاقتصاد الإسلامي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الكتاب اللبناني، بيروت .
٤. بكاي، مولود: قرقيط، عمر (٢٠١٦): مهارات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات الادارية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، مخبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية، الجزائر، العدد (٥)، مارس، ص ص ٥٦-٨٦.
٥. بوبطانت، عبدالله (٢٠٠١): تفعيل التعاون بين التعليم العالي وقطاع الأعمال نماذج من التجارب العالمية، مطبعة مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض .
٦. جرار، يسار (٢٠١٨): مهارات المستقبل- دعم القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة في المستقبل، بريتش كونكيل .
٧. الجعيري، محمد (٢٠١١): تحليل الفجوة بين المهارات المطلوبة وممارسات التوظيف المتبعة في المؤسسات الفلسطينية الكبرى، مجلة جامعة الخليل للبحوث- ب، المجلد (٦)، العدد (٢)، ص ص ١٠٣-١٢٧ .
٨. جوهري، عزة فاروق (٢٠١٣): الإنترنت وسد الفجوة المعرفية في العالم العربي- دراسة استطلاعية عن توجهات القراءة في بيئة الإنترنت ودورها في بناء مجتمع المعرفة، مجلة اعلم، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، القيروان- تونس، العدد (١٢)، ابريل، ص ص ١١٣-١٦١ .
٩. حجاج، علا نعيم عمر (٢٠١٤): دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية- دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة.

١٠. رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ .
١١. الحمالي، راشد محمد والعربي، هشام يوسف مصطفى (٢٠١٦): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد (٧٦)، أغسطس. ص ص ٣٨٧-٤٤٢ .
١٢. الخوري، علي محمد (٢٠١٣): التوطين بين العرض والطلب- دراسة لواقع التوطين في الدول العربية ومتطلباته، مجلة رؤى استراتيجية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، المجلد (١)، العدد (٤). ص ص ٨-٥١ .
١٣. الدلو، حمدي أسعد (٢٠١٦): استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالت ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا- جامعة الأقصى، غزة- فلسطين.
١٤. الرميدي، بسام سمير (٢٠١٨): تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب- استراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد (٦)، يونيو. ص ص ٣٧٢-٣٩٤ .
١٥. سالم، أحمد مبارك (٢٠١٤): كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوطين، مجلة رؤى استراتيجية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، المجلد (٢)، العدد (٦)، أبريل. ص ص ٩٢-١٢١ .
١٦. سالم، هيام مصطفى عبد الله والشاعر، منال فتحي محمد (٢٠١٧): تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال في مقرر الأشغال الفنية لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية- مصر، العدد (٤)، الجزء (١). ص ص ٨٥-١٢٠ .
١٧. الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن والمحميد، أحمد بن عبدالكريم (٢٠١٤): واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية: وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، الرياض، سبتمبر. ص ص ٨٤-١٠٣ .
١٨. الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن وآخرون (٢٠١٦): المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال ٢٠١٦، جمعية ريادة الأعمال، الرياض .
١٩. العاني، أسامة عبد المجيد (٢٠١٧): طبيعة المسؤولية الاجتماعية في المصرف الإسلامي- دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية- الجامعة الأردنية، المجلد (١٣)، العدد (٣). ص ص ٢٧٣-٣٠١ .
٢٠. عبد الرزاق، محمود حامد محمود (٢٠١٣): دور النظام والمؤسسات المالية الإسلامية في حماية الاقتصاد العربي من الأزمات المالية العالمية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (٣٣)، العدد (٢). ديسمبر. ص ص ١٠٥-١٤٤ .
٢١. عبد الفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس- مصر، العدد (١٧). ص ص ٦٢٣-٦٥٤ .
٢٢. عبد الله، سمير (٢٠١٨): نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات في الأرض الفلسطينية المحتلة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله- فلسطين .
٢٣. العتيبي، نور عبد الله عويض (٥١٤٣٧): دراسة تقويمية لمشروع التعليم للريادة من منظور تربوي إسلامي، رسالت دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة .
٢٤. العرابي، مصطفى وطروبيا، نذير (٢٠١٢): المسؤولية الاجتماعية للمصارف الإسلامية - تحليل تجربة المصرف الإسلامي للتنمية، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، ١٤-١٥ فبراير .
٢٥. العوران، أحمد فراس (محرر) (٢٠١٢): الأزمة الاقتصادية العالمية المعاصرة من منظور

- إسلامي، الطبعة الأولى، جامعة العلوم الإسلامية العالمية- المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فرجينيا- الولايات المتحدة الأمريكية .
٢٦. فضيل، راييس (٢٠١٥): دور جودة التعليم في الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة .
٢٧. فقهاء، نادر سعيد وآخرون (٢٠١٥): فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية، أورا د ومؤسسة كير الدولية- وزارة التنمية الدولية البريطانية (DFID) ، قطاع غزة- فلسطين .
٢٨. الفنجري، محمد شوقي (١٩٩٤): الوجيز في الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الشروق، بيروت- لبنان .
٢٩. أبو المجد، مها عبد الله والعرفج، أحلام محمد (٢٠١٧): المهارات البحثية اللازمة لطلاب الدراسات العليا في ضوء مستجدات العصر من وجهة نظر الخبراء، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية- مصر، العدد (٤)، الجزء (١)، ص ص ٥٣- ٨٤ .
٣٠. المصري، مندر واصف (٢٠١٠): استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، ١٦- ١٨ يناير .
٣١. أبو قرن، سعيد محمد (٢٠١٥): واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة- دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالته ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة .
٣٢. قعوار، ماري (٢٠١٠): آثار الأزمة الاقتصادية على تنمية المهارات والقدرة التشغيلية لدى الشباب في المنطقة العربية، منظمة العمل الدولية- المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت .
٣٣. محمد، إيثار عبد الهادي وسلمان، سعدون محمد (٢٠١١): دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية، مجمع مداخلات المنتدى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثانية: نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي، جامعة ورقلة- الجزائر، ٢٢- ٢٣ نوفمبر .
٣٤. محمد، صبري عبد الفتاح (٢٠٠٥): المهارات القيادية لدى مديري أقسام المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى، مجلة الفتح، جامعة ديالى، العراق، العدد (٢٢)، ص ص ٣٧- ٥٩ .
٣٥. المصري، مندر وآخرون (١٠): التعليم للريادة في الدول العربية- دراسات حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عمان، ومصر) والتقارير الإقليمية التوليفي، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)- مؤسسة (StratREAL) البريطانية .
٣٦. ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم (٢٠٠٣): لسان العرب، دار صادر، بيروت- لبنان .
٣٧. مهدي، سيف الدين علي (٢٠١٦): ريادة الأعمال والفرص الضائعة- دراسة حالة المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال ٢٠١٦، جمعية ريادة الأعمال، الرياض. ص ص ١٢٢- ١٤٦ .
٣٨. مؤسسة إنجاز العرب (٢٠١٤): إعداد الشباب العربي لسوق العمل- استراتيجية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن ال ٢١ في قطاع التعليم العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو)، القاهرة .
٣٩. موسى، عبد الستار عبد الجبار والربيعي، فلاح خلف علي (٢٠١٤): فجوة المهارات في المنشآت وأسواق العمل - رؤيا من منظور دولي، بحث غير منشور، الجامعة المستنصرية- العراق .
٤٠. أبو ناصر، سامي سليم وآخرون (٢٠١٧): التعليم التقني ودوره في تعزيز ريادة الأعمال في قطاع غزة، المؤتمر العلمي الثاني "الاستدامة وتعزيز البيئة الإبداعية للقطاع التقني، كلية فلسطين التقنية- فلسطين، ٦- ٧ ديسمبر .
٤١. نصار، أحمد محمد محمود (٢٠١٠): مبادئ الاقتصاد الإسلامي- دراسة شاملة لأسس ومبادئ

٤٢. هارجرريف، آندي؛ شو، بول (٢٠٠٤): تنمية المعارف والمهارات في اقتصادات البلدان النامية والبلدان السائرة على طريق التحوّل إلى نظام السوق- دراسة تحليلية لمشروع البنك الدولي، وزارة التنمية الدولية البريطانية للمعارف والمهارات المطلوبة في الاقتصاد الحديث، المملكة المتحدة .
٤٣. هيشر، سميرة (٢٠١٥): دور تقييم المسارات في ترمين الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية- دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة- عمر البروناوي- بسكرة، رسالت دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر .
٤٤. اصل، نصر فريد (٢٠٠٠): آفاق استثمار الأموال وطرقها في الإسلام، الطبعة الأولى، مكتبة الصفا، القاهرة .
٤٥. يحيواوي، نعيمة؛ وآخرون (٢٠١٥): مهارات القطب (المهارات المحورية): نحو تحقيق جودة الخدمة التعليمية، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، مديرية النشر بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلت- الجزائر، العدد (١)، يونيو، ص ص ٧٧-٩١ .
٤٦. يعقوب، ابتهاج اسماعيل وحمدان، خولة حسين (٢٠١٧): تفعيل دور المصارف في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة برأس المال الجريء في البيئة العراقية، بحوث ودراسات في المالية الإسلامية، المجلد (١)، العدد (٢)، ص ص ١٩٢-٢١٣.

47. Hennemann, S., & Liefner, I. (2010): Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required, *Journal of Geography in Higher Education*, 34(2). pp 215-230.

