

المهارات القيادية لرواد الأعمال: دراسة تحليلية لواقع ريادة الأعمال بسلطنة عمان

خليفة بن محمد بن خليفة الحامدي

مدير دائرة الموارد البشرية
كلية العلوم الشرعية
مسقط سلطنة عمان
باحث دكتوراه في مسلك القانون العام
تخصص الأداء الإداري والمالي
جامعة محمد الخامس
الرباط، المملكة المغربية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع ريادة الأعمال بسلطنة عمان من خلال استعراض الأطر المؤسسية لتمكين هذا القطاع من لعب دوره الرئيسي في تنمية الاقتصاد المحلي، وتغذية إمكانات الاقتصاد المعرفي؛ بالإضافة إلى مناقشة أبرز التحديات التي تواجهه من خلال تتبع التقارير الرسمية الدولية والمحلية، ومقاربة بعض نتائج الدراسات العلمية الحديثة التي تناولت الاتجاه العام نحو هذا القطاع في السلطنة وبعض الدول العربية، من أجل تحليل نتائج الدراسات وتوصياتها مع التقارير الدولية والمحلية، وبيان دور المهارات القيادية وآليات تفعيلها كمدخل لمعالجة التحديات، وقد اعتمد الباحث على المنهج التحليلي في تناول موضوع الدراسة وكان من أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث أن السلطنة تولي اهتماما بالغاً بقطاع ريادة الأعمال عبر مختلف المؤسسات والقطاعات، وأن عمليات الإصلاح الاقتصادي والتشريعي لهذا القطاع شهدت تحولا جذريا خلال العقد الأخير؛ إلا أن الاهتمام بالجوانب المهارية والسلوكية للمقبلين والمشتغلين بهذا القطاع، لا تواكب التحولات الاقتصادية والتشريعية. وقد أوصى الباحث، بضرورة إنشاء مراكز أبحاث متخصصة متصلة بالعلوم الإنسانية لتشخيص الإشكالات والتنبؤ بالتحديات المستقبلية ومعالجتها، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بالمهارات والسلوكيات المتصلة بالقيادة وريادة الأعمال عبر مختلف الوسائل وبمراعاة كافة المستويات، وإعادة تقييم فلسفة مناهج التدريس في المراحل المدرسية والجامعية المتصلة بالأعمال الريادية، واستثمار أدوات الإعلام والتسويق بطرق مبتكرة وأكثر فاعلية لجذب الشباب للانخراط في هذا القطاع.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، المهارات القيادية، الأداء الإداري والمالي، سلطنة عمان.

المقدمة

تعد ريادة الأعمال أحد أهم مؤشرات الوعي والرشد في المجتمعات المتقدمة، نتيجة للإسهام الكمي والنوعي الذي ترفده للاقتصاد المحلي لأي دولة، وتحاول مختلف الحكومات تبني سياسات وخطط تنموية لتهيئة البيئة المناسبة والمحفزة لتنامي دور الأعمال الريادية لضمان استدامتها بما يعزز من قوة اقتصادها وضمان توفير فرص وظيفية لأكبر شريحة ممكنة للباحثين عن العمل من المواطنين.

ومع استيفاء الطاقة الاستيعابية الوظيفية للمؤسسات الحكومية بالدول، وبداية توجه الأفراد إلى الاستقلالية والمخاطرة، واتساع رقعة التجارة الإلكترونية، وعدم الحاجة إلى رؤوس الأموال الكبيرة في تأسيس الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، والتي تشكل اللبنة الأساسية لأي اقتصاد محلي.



إلا أنه ولضمان استدامة ونجاح رواد الأعمال لا سيما في المشاريع الصغيرة والمتوسط يتطلب ذلك مجموعة من المهارات القيادية التي تضمن استدامة التأثير الفعال لضمان كفاءة وإنتاجية المؤسسة، إذ إن رائد الأعمال سيواجه تحديات مختلفة في مشوار رحلته الريادية تتطلب منه إدراك مجموعة من المهارات التي ستعزز من فرصه في استمرار النجاح والتميز؛ الأمر الذي يحتم على الأجهزة الحكومية الالتفات إلى ضرورة إكساب المشتغلين بهذا القطاع مجموعة من المهارات التي تمثل لهم طوق نجاة في صراعات الأسواق المختلفة.

تمثل هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسلطنة عمان «ريادة» دورا كبيرا وحيويا في توفير البيئة التنظيمية المشجعة لنمو وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالسلطنة، وذلك وفقا لمرسوم إنشائها 2020/107، واستنادا لرؤيتها ورسالتها المتمثلة في تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورفع قدراتها لضمان استدامتها وجعلها ركيزة لتعزيز التنمية المستدامة للاقتصاد الوطني، كما أن لها إسهامات مميزة وخدمات متنوعة ومبتكرة لتمكين هذا القطاع من لعب الدور المنوط به.

إلا أن المتابع للتقارير السنوية التي تصدر من الجهات الدولية المتخصصة والتقارير المحلية الحكومية، سيجد أن هنالك مجموعة من التحديات التي لا تزال تواجه المشتغلين بهذا القطاع في السلطنة؛ رغم الجهود الحكومية المتوالية لتعزيز وتمكين هذا القطاع، وبالرجوع إلى التقارير الرسمية الدورية، والبيانات الإحصائية بالإضافة إلى اطلاع الباحث على مجموعة من الأوراق العلمية المنشورة حول الاتجاه العام نحو قطاع ريادة الأعمال بالسلطنة (البراشدية، الظفري، 2023)، (الحبسية، نجاح، 2023)، (الكويومية، أمل، وآخرون 2022) التفت الباحث إلى وجود شبه إجماع في العديد من توصيات الدراسات التي أجريت خلال عام واحد بأهمية الاهتمام بجوانب المهارات والمعارف المتصلة بريادة الأعمال سواء في المراحل الدراسية المدرسية أو الجامعية وما بعدها، وفقا للعينات التي تم إجراء الدراسات عليها. وعليه فقد ارتأى الباحث تتبع هذه التقارير، للوقوف على الجوانب التي تحتاج إلى تعزيز، وربطها مع الاختصاصات المؤسسية للأجهزة الحكومية بواقع المهارات القيادية لرواد الأعمال من خلال هذه الورقة، وذلك بتحليل واستقراء المهام المنوطة بالأجهزة الحكومية المتصلة بريادة الأعمال، وتتبع المهام والاختصاصات، مع استطلاع دور الأنشطة المتصلة بإكساب المهارات القيادية لريادة الأعمال بسلطنة عمان، وربطها بالنتائج السنوية للتقارير النهائية، لضمان الخروج بتوصيات تتلاءم مع معالجة التحديات.

الدراسات السابقة والتعليق عليها

دراسة (البراشدية، الظفري، 2023)، وهدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو ريادة الأعمال، كما هدفت إلى استقصاء أهم التحديات التي تواجه الشباب العمانيين في مجال ريادة الأعمال والحلول الممكنة لها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية مرتفعة نحو ريادة الأعمال لطلبة التعليم العالي بالسلطنة بالإضافة إلى وجود تحديات فنية وإدارية لرائد الأعمال، ثم تحديات البيئة الاستثمارية، ثم التحديات المجتمعية. وكانت أبرز توصيات الدراسة تتجه نحو تدريب الطلبة بكيفية إقامة المشروعات، والمهارات التي تتطلبها، بالإضافة إلى سن القوانين التي تنظم عمل القطاع وزيادة فرص التمويل.

دراسة (الحبسية، نجاح، 2023)، وهدفت إلى الكشف عن فاعلية وحدة دراسية مقترحة في مادة الجغرافيا الاقتصادية في تنمية معارف ومهارات واتجاهات طالبات الصف الحادي عشر نحو ريادة الأعمال بمحافظة مسقط في سلطنة عمان، واستخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، وأظهرت نتائج الدراسة اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال؛ إلا أنها كانت أعلى لدى المجموعة التجريبية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسط عينتي الدراسة في الاختبارين المعرفي والمهاري ومقياس الاتجاهات لصالح المجموعة التجريبية، وفي ضوء هذه النتائج أوصت الباحثة بضرورة الاهتمام بتضمين ريادة الأعمال في المناهج الدراسية، والدمج بين المعرفة والمهارة.

دراسة (الكويومية، وآخرون 2022)، وهدفت إلى التعرف على دور جامعة السلطان قابوس في تعزيز التربية الاقتصادية لدى طلبتها في ضوء متطلبات ريادة الأعمال. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة على 120 من طلبة الكليات الإنسانية والعلمية بالجامعة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى دور الجامعة في تعزيز التربية الاقتصادية لطلبتها جاء بدرجة متوسطة في مجالاتها الأربعة مرتبة تنازليا كالتالي: (دور الهيئة التدريسية، دور المناهج الدراسية، دور الأنشطة الطلابية، دور الهيئة الإدارية). وقد أوصت الدراسة بنشر ثقافة التربية الاقتصادية وعلاقتها بريادة الأعمال في الجامعة

- إعادة هيكلة المناهج وطرق التدريس والأنشطة الجامعية بما يضمن تحقيق أهداف التربية الاقتصادية - بناء الجامعة لشركات فعالة مع المجتمع المحلي ومؤسساته المختلفة؛ لتدعيم دور الجامعة في التربية الاقتصادية والمشاريع الريادية.

دراسة (البراشدية، البلوشية وآخرون 2022)، وسعت إلى عرض واقع ريادة الأعمال النسائية في سلطنة عمان، وتوضيح أهم العوامل المؤثرة على نجاح ريادة الأعمال النسائية في سلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات. تألفت عينة الدراسة من (96) رائدة أعمال. طبقت استمارة مقابلة إلكترونية بالإضافة إلى مقابلات ميدانية جماعية. بينت نتائج الدراسة أن غالبية رائدات الأعمال العمانيات قيمن مدى نجاح مشاريعهن بدرجة «جيد»، وكانت أهم العوامل التي تؤثر إيجابياً في نجاح مشاريع رائدات الأعمال هو «المشاركة في المعارض والفعاليات»، يليه «عمل دراسة جدوى اقتصادية للمشروع»، يليه «وجود بريد إلكتروني للتواصل مع الزبائن أو المؤسسات المعنية»، بينما برزت جملة من العوامل التي تؤثر سلباً على نجاح رائدات الأعمال، ومنها «ضعف الدعم اللوجستي لتنفيذ المشروع»، يليه «صعوبة الحصول على التمويل عند الرغبة في توسعة المشروع»، ثم «التأثر بالأحداث الاقتصادية والسياسية الدولية». كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة تأثير العوامل التي تواجه رائدات الأعمال العمانيات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، والمؤهل الدراسي، ونوع القطاع، والمحافظه. وقد أوصت الدراسة بجملة من الإجراءات لتشجيع ريادة الأعمال النسائية في السلطنة ومن أهمها إنشاء مركز وطني متخصص بتدريب رواد الأعمال.

دراسة (بلال، ريان، 2022)، وهدفت إلى بيان واقع المهارات الريادية لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الساحل السوري، من خلال بيان واقع كل من المهارات الشخصية، مهارات حل المشاكل، مهارات التفكير الإبداعي، مهارات القيادة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي كمنهج عام للبحث، وقد اعتمد الباحث على أخذ عينة ميسرة من أصحاب العاملين في (المشاريع الصغيرة والمتوسطة) في الساحل السوري تم توزيع الاستبانة عليهم في مناطق مختلفة؛ حيث تم توزيع 130 استبيان، قد خلصت الدراسة إلى توفر المهارات الريادية (المهارات الشخصية، مهارات حل المشاكل، مهارات التفكير الإبداعي، ومهارات القيادة) لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الساحل السوري ولكن بدرجة منخفضة، وأوصى الباحث بضرورة تعزيز التركيز على المهارات الريادية لاسيما المهارات الشخصية.

دراسة (فوزي، 2020)، وهدفت إلى الكشف عن توفر المهارات الريادية لدى طلاب جامعة الأزهر بجمهورية مصر العربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة على 600 طالب من طلاب البكالوريوس. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة أن درجة توفر المهارات الريادية لدى الطلاب تراوحت بين المتوسطة والقليلة، وكان من أبرز توصيات الدراسة: تعزيز الدورات التدريبية لطلاب لتعزيز المهارات الريادية.

التعليق على الدراسات السابقة

من الناحية الموضوعية اتفقت جميع الدراسات السابقة على ضرورة الاهتمام بتعليم المهارات المتناسبة لريادة الأعمال على اختلاف العينات المستخدمة في الدراسات، وعلى تنوع المستويات التعليمية والمهارة، أما من الناحية المنهجية فقد دأبت الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وهي دراسات حديثة إجمالاً، كما أنها تنوعت في فئة العينات المستهدفة بين طلبة المدارس وطلاب الجامعات ورواد الأعمال، وريادة الأعمال النسائية، وشملت مجتمعات مختلفة وأوضاع اجتماعية واقتصادية وتعليمية متباينة؛ إلا أنها اتفقت إجمالاً في الحضور المتوسط والضعيف للمهارات القيادية لدى العينات المستهدفة وذلك من خلال النتائج والتوصيات.

أما الدراسة الحالية، فقد تفردت عن الدراسات السابقة من خلال منهجيتها التحليلية، وذلك عبر استعراض وتبني الأدوار والتقارير والدراسات الدولية والمحلية المتصلة بهدف الدراسة ومشكلتها وتحليلها ودراسة مسبباتها؛ وصولاً إلى نتائج الدراسة.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تأكيد فضوله حول غياب الفاعلية في حضور المدخل السلوكي والمهاري لقطاع ريادة الأعمال، والدور الذي تلعبه المهارات القيادية لرائد الأعمال لا سيما مع التحولات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية.

كما تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في نتائجها التي تم تسببها وفقاً لأنشطة واختصاصات المؤسسات الحكومية وضرورة تفاعلها مع المستجدات وتحديد الأولويات المناسبة مع هذا القطاع.

مشكلة الدراسة

تتجسد المشكلة البحثية في هذه الدراسة أنه وبالنظر إلى الإسهامات الحكومية المتوالية لهذا القطاع لاسيما خلال العشر سنوات المنصرمة، والتي تتمثل في إنشاء المؤسسات الراعية لريادة الأعمال وتسهيل الحصول على التمويل المالي والقروض الشخصية الميسرة بالإضافة إلى إصدار مجموعة من التشريعات والقوانين والقرارات، وتبني العديد من المبادرات التي يرجى لها أن تمكن أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة من الانخراط في هذه القطاع ليقوم بدوره الحقيقي لصنع رواد أعمال حقيقيين، يسهمون بشكل فعال في تعزيز الاقتصاد وضمان استدامته عبر مختلف الأنشطة، إلا أن التوجه العام للشباب العماني نحو ريادة الأعمال لا يتجاوز 17% فقط من الشباب الذين يفضلون ريادة الأعمال على الوظيفة. (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2020)، كما أن المتتبع إلى نسبة المؤسسات المتوسطة من مجمل المشاريع التجارية في السلطنة وفقا لأخر تقرير رسمي صادر من هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسلطنة عمان، سيجد أنها لا تزال تشكل 0.96%، فيما تشكل المؤسسات الصغرى أكثر من 86% وتمثل المؤسسات الصغيرة ما نسبته 12% وفقا لأخر تقرير رسمي صادر من ريادة. ويفترض الباحث أن السبب في وجود هذه الإشكالات، هو غياب المهارات القيادية لدى المقبلين والمشتغلين بقطاع المؤسسات الصغيرة والصغرى، والتي لو كانت هنالك خطة تأهيلية واضحة المعالم قائمة على تشخيص دقيق ستسهم في رفع نسبة المؤسسات المتوسطة بالسلطنة، وعليه سيتم التعبير عن هذه المشكلة بالتساؤلات الآتية:

- 1- ما هي المهارات القيادية المطلوبة لرواد الأعمال؟
- 2- ما هو أثر تنمية المهارات القيادية على رواد الأعمال؟
- 3- هل هناك ارتباط بين وجود المهارات القيادية ونمو مستوى المؤسسات بالسلطنة؟

هدف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على الأطر المؤسسية لتمكين هذا القطاع بالسلطنة، وتحليل التقارير الرسمية المتصلة بهذا القطاع، والتعرف على المهارات القيادية المرتبطة بريادة الأعمال وبيان أثرها على خطط التنمية المستدامة، وتعزيز الاقتصاد المبني على المعرفة بالإضافة إلى التعرف على الارتباط بين وجود المهارات القيادية وتنامي وجود المؤسسات المتوسطة بالسلطنة، لاسيما مع وجود توجهات استراتيجية حكومية تتصل بالقيادة والإدارة الاقتصادية لجعلها قيادة ديناميكية بكفاءات متجددة تعمل في إطار مؤسسي متكامل، وفقا لما أقرته وثيقة «رؤية عمان 2040».

أهمية الدراسة

يعتقد الباحث أن هذه الدراسة تعد من المحاولات البحثية الباكورة وفق المنهجية التحليلية لتتبع الاختصاصات والأدوار للجهات الحكومية ومراجعة بعض التقارير الخارجية والداخلية، لاسيما الرسمية الحكومية وربطها مع الاحتياجات الحقيقية لتمكين المشتغلين في ريادة الأعمال من توسعة أنشطتهم عبر إكسابهم مهارات حديثة يتطلبها سوق العمل، كما تقوم هذه الدراسة على إبراز طبيعة وجوهر العلاقة بين المهارات القيادية وتطور الأعمال الريادية، لضمان استدامتها عبر مختلف الأنشطة والقطاعات لاسيما مع التوجه العالمي نحو الاقتصاد المعرفي وسعي الدول نحو تبني استراتيجيات لبناء أجيال واعية بالمتغيرات المتصلة بالاقتصاد والأعمال.

منهجية الدراسة

تستلزم المشكلة البحثية استخدام المنهج التحليلي، من خلال ملاحظة وتتبع كافة الأدوار المؤسسية من حيث التشريعات والإجراءات والأدوات والممكنات التي تتولاها الأجهزة الحكومية المتصلة بالعمل الريادي، والوقوف على التقارير الدولية والمحلية وبحث الارتباط مع إفرازات الواقع لهذا القطاع؛ بالإضافة إلى تحليل التقارير الصادرة من الأجهزة الحكومية ومحاولة ربطها بشكل متصل ومتسلسل مع نتائج وتوصيات الدراسة، وإبراز دور التعليم والتأهيل والتدريب والتمكين المهاري لإبراز رواد أعمال حقيقيين يتمتعون بمهارات قيادية تمثل الجسر الذي يصلهم إلى تطلعات الرؤية المستقبلية للبلاد؛ للخروج بتوصيات متوائمة مع مسار رؤية البلاد الرامية إيجاد قيادات اقتصادية ديناميكية بكفاءات متجددة.

محااور الدراسة

وفقا للهدف من هذه الورقة العلمية فقد ارتأى الباحث تقسيم الورقة إلى محورين اثنين وهما كالآتي:

- المحور الأول: ريادة الأعمال في سلطنة عمان والواقع والتحديات.
- المحور الثاني: المهارات القيادية لرواد الأعمال كمدخل لمعالجة التحديات.

مدخل إلى ريادة الأعمال في سلطنة عمان

تعتبر الأعمال الريادية ممثلة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محركا رئيسيا للاقتصاد المحلي بمختلف قطاعاته، ولها إسهام كبير في تحقيق الاستدامة الاقتصادية، وضمان إيجاد فرص عمل للكوادر البشرية، وهي محل اهتمام بالغ في كافة الدول مع تباين في درجة الاهتمام من حيث توافر البيئة المالية والإدارية والتنظيمية والتشريعية والجيوسياسية.

كما تعد مشروعات ريادة الأعمال الشبابية أحد المحركات الرئيسية للتنمية الاقتصادية في معظم دول العالم، وعلى وجه الخصوص الدول النامية التي تنسم المشروعات الريادية فيها بالمرونة والقدرة على التغير، والابتكار والتطوير، وتشغيل القوى العاملة؛ لذا فإن أهمية ريادة الأعمال أصبحت مضاعفة، وللدلالة على هذه الأهمية، تظهر الإحصائيات أن المشروعات الصغيرة توفر 60% من الوظائف في الولايات المتحدة الأمريكية، وتسهم بنسبة 50% من إجمالي الناتج القومي. وفي اليابان توفر المشروعات الصغيرة 43% من المكونات التي تدخل في الصناعات الكبيرة، أما في أستراليا فهي تشكل 85% من مجمل المشروعات الأسترالية وتوفر فرص عمل لقراءة 45% من القوى العاملة وتسهم بنسبة 33% من إجمالي الناتج القومي، فضلا عن إسهامها في توفير احتياجات الصناعات الكبرى (العاني وآخرون، 2010).

وتعد سلطنة عمان إحدى أبرز الدول التي تولي اهتماما بهذا القطاع، قديما وحديثا؛ حيث برع الإنسان العماني في التجارة البحرية والصيد والزراعة والتعدين، وكانت هذه الأعمال تمثل المصادر الرئيسية للدخل، والاكتفاء الذاتي لأفراد المجتمع في حينه، ومع وجود التحولات الاقتصادية في العصر الحديث وما أفرزته الطفرة النفطية من تعزيز للاستثمارات في القطاعات الحديثة كالصناعة والخدمات والنفط والغاز، وهو ما حدا بالسلطنة إلى تعزيز استثماراتها في قطاعات السياحة والتعليم والصحة والتكنولوجيا، نظرا لما تتمتع به من موقع استراتيجي استثنائي ومقومات طبيعية ولوجستية واقتصادية وبشرية.

ووفقا لتقرير مجموعة أكسفورد للأعمال للعام 2012، فإن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالسلطنة يمثل 16% من الناتج المحلي الإجمالي، و90% من مجمل الأنشطة الاقتصادية (Central Bank of Oman, 2014). وتعتبر ريادة الأعمال من المجالات المتنامية والواعدة في السلطنة لاسيما في العقد الأخير من الألفية الحديثة لا سيما بعد ندوة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي عقدت بأوامر سامية مطلع العام 2013، والتي تمخض عنها ستة وعشرون قرارا حكوميا حظيت بمباركة سامية، ومتابعة مباشرة من لدن القيادة العليا لتمكين هذا القطاع من القيام بدوره المؤمل منه؛ حتى تتبلور العمليات التكاملية بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص في النهوض بالاقتصاد الوطني للبلاد.

الأطر المؤسسية لدعم ريادة الأعمال بسلطنة عمان

يعد الجهاز الإداري لأي دولة المعبر الرئيسي عن سياسة وتوجهات الحكومة لدى مواطنيها والمقيمين على أرضها، وبالنظر إلى قطاع ريادة الأعمال فقد عمدت الحكومة العمانية إلى الالتفات إليه بشكل تنظيمي مبدي في العام 2007 مع صدور المرسوم السلطاني رقم: 19/2007 بإنشاء المديرية العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتبع وزارة التجارة والصناعة في حينه، إلا أن التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها العالم بشكل عام، وعالمنا العربي بشكل خاص لاسيما بعد تداعيات العام 2011 على المنطقة، فقد أظهر إشكالات حادة في قضية الباحثين العمل وضرورة معالجتها بشكل جذري وموضوعي؛ مع ضرورة تبني سياسات وقرارات استراتيجية لهذا القطاع بما يضمن ديمومة الاستدامة من الكفاءات البشرية وضمان الاستفادة القصوى من رأس المال البشري، بما يعزز من رفاهية العيش للمواطنين تحقيقا للأمن الاستراتيجي، وتعزيزا لمحركات التنمية الاقتصادية، وهو ما تمخض عن ندوة سيج الشامخات التي تعد المحرك الأساسي لتفعيل هذا القطاع، وعليه فإنه يمكننا القول بأن التحول الرئيسي في الأطر المؤسسية لقطاع ريادة الأعمال بالسلطنة بدأ يأخذ اتجاها أكثر تكاملية وشمولية ومركزية بعد العام 2013، ويمكن أن نلخص الأدوار المؤسسية وفق التقاط والجوانب الآتية:

هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة «ريادة»

بصدور المرسوم السلطاني رقم: 6/2013 بإنشاء صندوق الرفد، والمرسوم السلطاني رقم 36/2013، بإنشاء الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يعد هذا أول تشريع يُعنى بإيجاد مؤسسة حكومية مستقلة إدارياً ومالياً، تهدف إلى تمكين الشباب العماني من تأسيس المشاريع، وتقديم كافة أوجه الدعم والمساندة، بالإضافة إلى متابعة كافة مراحل المشروع منذ التأسيس وحتى تقديم المنتجات، حيث آلت إلى صندوق الرفد كل من برنامج سند التابع لوزارة القوى العاملة في حينه ومشروعات موارد الرزق التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، والمشروعات الزراعية للمرأة الريفية التابعة لوزارة الزراعة والثروة السمكية. حيث جاء هذا المرسوم استكمالاً للمرسوم السلطاني 19/2007 القاضي بإنشاء المديرية العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوزارة التجارة والصناعة في حينه.

وقد تم تحديد ميزانية سنوية لصندوق الرفد بمبلغ وقدره سبعون مليون ريال عماني، ليقوم بعمل تكاملي مع الهيئة، وقد أسهم ذلك عن تقديم الدعم والتمويل لعدد 1779 مشروعاً خلال سنتين. الأمر الذي أسهم في وضع السلطنة في المرتبة (39). في مؤشر ريادة الأعمال العالمي للعام 2015، وبعد مرور سبع سنوات على إنشاء هذا الصندوق وتقييم اختصاصاته ومخرجاته ارتأت القيادة العليا في البلاد إعادة هيكلة هذه القطاع ليتم دمج كل من صندوق الرفد والهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليكونا في كيان واحد يعرف بهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورفع مستواه التنظيمي ليتبع مجلس الوزراء مباشرة، وذلك وفقاً للمرسوم السلطاني رقم: 107/2020.

وقد مُكنت الهيئة وفقاً لهذا المرسوم بمجموعة من الاختصاصات التي تتلاءم مع الخطط المستقبلية للبلاد لا سيما رؤية عمان 2040 وذلك من خلال: (هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2023) إعداد الخطط والسياسات الخاصة بتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات الحرفية في إطار الاستراتيجية الوطنية الشاملة للتنمية، وعرضها على مجلس الوزراء للاعتماد بالإضافة إلى العمل على توفير البيئة التنظيمية المشجعة لنمو وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات الحرفية بالتنسيق مع الجهات المعنية، وإعداد الخطط والبرامج التنفيذية اللازمة لتحقيق أهداف الهيئة، بالتنسيق مع الجهات المختصة فضلاً عن تقديم الاستشارات المالية والفنية والإدارية والقانونية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف تطويرها، وتعزيز قدرتها التنافسية، وتمكينها من تقديم منتجات عالية الجودة. والعمل على إنهاء إجراءات حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التراخيص والموافقات اللازمة لممارسة أنشطتها، بناء على طلب أصحابها، مع إعطاء الأولوية في هذا الخصوص للطلبات المقدمة من المؤسسات التي يتفرغ أصحابها لإدارتها.

وبالنظر إلى الدور الذي لعبه التشريع في تمكين الهيئة من تمويل المشاريع الشبابية ونشر ثقافة ريادة الأعمال وتقديم كافة وسائل الدعم؛ فضلاً عن الدعم السامي المتمثل في القيادة العليا بالبلاد التي تؤكد على أهمية هذا القطاع كركيزة أساسية في الاقتصاد الوطني، إلا أنه من المبكر الحديث عن التحول الجذري الذي نطمح إليه في توجيه الشباب إلى هذا القطاع وتنمية مهاراتهم المناسبة معه، ورفع نسبة المؤسسات المتوسطة من إجمالي عدد المؤسسات، لا سيما وأن هذه النقلة النوعية قد حدثت قبل ثلاثة سنوات فقط في العام 2020؛ فضلاً عن كون التحول في النتائج يتطلب تظافر مجموعة من الجهات المعنية التي سنشرع في عرض دورها المؤسساتي وتقييم أدائها وفقاً للتقارير الدولية والمحلية. إلا أنه لا يفوتنا التنويه بأنه يحسب للهيئة في هذه الفترة الوجيزة تعزيزها الجوانب الآتية: (ندوة الدعم الحكومي لقطاع ريادة الأعمال بسلطنة عمان، 2023)

- 1- إيجاد منظومة تشريعات متكاملة تتمثل في وجود لوائح تنظيمية لمختلف المحاور المتصلة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 2- التحول الرقمي في الخدمات التي تقدمها الهيئة للمستفيدين.
- 3- تنوع البرامج والحوافز والممكنات المقدمة من الهيئة لرواد الأعمال.

وزارة التربية والتعليم

إن تعليم ريادة الأعمال (Entrepreneurship Education)، في حد ذاته تاريخ حديث نسبياً، حيث يُعتبر (Mace Myles) أول من قدم دروساً في ريادة الأعمال سنة 1947 بجامعة هارفارد (Katz, 2003). أما في مجال التعليم الثانوي فإن المملكة المتحدة تعتبر رائدة في مجال تعليم ريادة الأعمال منذ سنة 1970 (Greene, 2002).

وقد ارتبط تعليم ريادة الأعمال حينها بتوجيه الطلاب إلى الحصول على تأهيل يمكنهم من العمل لاحقاً في هذا المجال من خلال ردم الهوة بين المؤسسة التعليمية وعالم الشركات. واليوم يقع تعليم ريادة الأعمال لطالب التعليم الأساسي والثانوي في أغلب المجتمعات ما بعد الصناعية كالسويد وفنلندا وبلجيكا ودول الاتحاد الأوروبي عامة، وكندا وأستراليا ونيوزيلندا والبرازيل واليابان (Pépin, 2011: 309).

وقد أصبحت المقررات الدراسية والبرامج التدريبية المتعلقة بهذا المجال جزءاً هاماً من المناهج الدراسية في الجامعات والمدارس. وقد تزايد الاهتمام بمجال تعليم ريادة الأعمال منذ تسعينات القرن العشرين، حيث أصبح عنصراً رئيسياً في منظومة التعليم، كما تزايد عدد الكليات التي تدرس مقرراته، وازداد عدد الدوريات العلمية المحكمة التي تنشر الدراسات المتخصصة في ريادة الأعمال، خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا (Sassmannshause, 2012).

وقد أدرك هذا الأمر القائمون على ندوة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث كان من ضمن أبرز التوصيات تضمين ريادة الأعمال في المناهج الدراسية والبرامج التعليمية في التعليم المدرسي، واستخدام وسائل لغرس ثقافة ريادة الأعمال في صفوف الناشئة، ودعم تنفيذ أنشطة طلابية بالتعاون مع القطاع الخاص في مجال ريادة الأعمال، وتأسيس مركز الابتكار تحت مظلة مجلس البحث العلمي.

كما أكدت الاستراتيجية الوطنية للتعليم في سلطنة عمان 2040 على بناء نظام للتعليم التقني والمهني، وربط النظام التعليمي بمتطلبات قطاعات العمل، وأكدت الاستراتيجية على أن التعليم محور أساسي في تنمية ريادة الأعمال، وتطوير المهارات والسمات العامة لها، والتوعية بالتوجه نحو العمل الخاص بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر اللبنة الأساسية لانطلاق الطلبة نحو مستقبل مهني واقتصادي يسهم في تطوير جميع القطاعات الاقتصادية والعلمية للسلطنة. (مجلس التعليم بسلطنة عمان، 2018)

وقد أشار (Jacob. Sunday & Ariya. Dauda Adeyemo, 2015) أن المعرفة حول ريادة الأعمال لا بد فيه أن تقترن المناهج الدراسية بالمهارة التي تفضي إلى اكتساب المعرفة، وعليه فإن تنمية الاتجاه نحو الأعمال الريادية مع الأخذ بوجود التدرج المعرفي والمهاري في المناهج، حيث أجريت دراسة على طلبة تخصص الدراسات الاجتماعية في كليات نيجيريا لمعرفة تأثير التعليم الريادي على الطلبة، وقد أظهرت الدراسة أن 88% من الطلاب لم يؤثر فيهم التعليم الريادي على تنمية معرفتهم الريادية وذلك بسبب عدم وجود الجانب المهاري والعملية، بالإضافة إلى عدم وجود تدرج منهجي في تدريس ريادة الأعمال.

والمتتبع للخط الذي تسير فيه وزارة التربية والتعليم سيجد بأن الوزارة قد بدأت منذ العام 1998 بإعادة بناء الخطة الدراسية، والتي ركزت من خلاله على تضمين المهارات والمعارف والقيم التي تتطلبها قطاعات التوظيف العام والخاص، وأولت اهتماماً أكبر بمراحل التعليم الأساسي وما بعد الأساسي، وقامت باستحداث مواد دراسية جديدة تواكب المستجدات وتتصل بتكنولوجيا المعلومات والمهارات المتناسبة مع حاجة سوق العمل (رسالة التربية، 2011)، واستكمالاً لمسيرة مواكبة المستجدات، والتزاماً بما أقرته ندوة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد عقدت ندوة التعليم لريادة الأعمال في سبتمبر من العام 2014، وقد أوصت في ختام جلساتها بالاتي: (وزارة التربية والتعليم، 2014)

- 1- إجراء المزيد من الدراسات بشأن تضمين ريادة الأعمال في المناهج الدراسية والبرامج التعليمية في التعليم المدرسي.
- 2- استخدام وسائل حديثة لغرس ثقافة ريادة الأعمال في صفوف الناشئة
- 3- تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين المتعلمين
- 4- إبراز دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل
- 5- تضمين المناهج العمانية للمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير ثقافة ريادة الأعمال، وربطها مع الحاجات الفعلية لسوق العمل.

ومن الجدير بالذكر أن الندوات المتصلة بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بالبيئة المدرسية قد توالى، وتم تخصيص بعض المواد التدريسية مثل مادة المهارات الحياتية للصفوف من (10-1)، بالإضافة إلى مادة مسارك المهني للصفوف (5-11) قبل أن يتم تدريس مادة ريادة الأعمال بشكل منفصل مؤخراً، واستحداث تقسيمات تنظيمية معنية بهذا القطاع، وقد روعي في إعداد مناهج هذه المواد مراعاة التوازن بين المعرفة والمهارة والاتجاه (رسالة التربية، 2013، الحسبية 2017،

المركز الوطني للتوجيه المهني، 2017)، وتعتمد وزارة التربية والتعليم على منهج تشريب المناهج من خلال إدماج المعارف الخاصة بريادة الأعمال في المناهج واعتماد منهج مستقل، ويتولى مركز التوجيه المهني والإرشاد الطلابي الذي يتفرع منه قسم ريادة الأعمال إنتاج المطبوعات والإصدارات والمواد الفيلمية والسمعية، وإعداد البحوث والبرامج التدريبية وتنفيذ المعارض (ندوة الدعم الحكومي لقطاع ريادة الأعمال بسلطنة عمان، 2023)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار

برز الاهتمام بالتعليم الريادي من قبل المؤسسات التعليمية على مستوى التعليم الأساسي والجامعي وما قبل الجامعي، في كافة دول العالم وتم إدخال برامج وتخصصات للنهوض بريادة الشباب، وتأهيلهم لسوق العمل والبدء بمشاريع ريادية، لقد أصبح تشجيع الريادة ونشر ثقافتها بين الطلاب في المدارس والجامعات وتغيير نمط التفكير لدى الشباب من أولويات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، لذا تتبنى العديد من الدول برامج وخطط مختلفة ومتعددة لتشجيع الريادة ودعمها بين جيل الشباب والأطفال في المدارس والجامعات (الأمم المتحدة، 2017:29).

ولقد تضمنت الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني 2020 أربع استراتيجيات، وجاء التعليم العالي في المحور الرابع من استراتيجية تنمية الموارد البشرية الذي نص على: «بناء نظام تعليمي بعد مرحلة التعليم الثانوي والتعليم الفني، يقوم على توفير التخصصات الرئيسية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني، وتوفير التسهيلات اللازمة لإجراء البحوث التطبيقية في جميع المجالات الاجتماعية منها والاقتصادية» (بيان وزارة التعليم العالي أمام مجلس الشورى، 2016).

ويتسم مفهوم التعليم الريادي بنوع من الخصوصية، ففي المملكة المتحدة يركز التعليم الريادي على تنمية الفرد بالجوانب الشخصية والعقلية والمهارات، في حين تستخدم الولايات المتحدة الأمريكية المصطلح ليشير إلى التركيز على السياق المحدد لإنشاء مشروع وعمل الفرد لحسابه الخاص، وفي فلندا استخدم المفهوم ليشير إلى عملية منظمة تقوم بتطوير المهارات الإدارية ومهارات العمل الحر وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار تحت إشراف مؤسسات تعليمية تلبية احتياجات التشغيل للأعمال التجارية بجدارات معرفية ومهارية وسلوكية ذات كفاءة، يقوم كذلك بتدريب الطالب وتأهيله لاكتسابه مختلف المهارات اللازمة من جميع الجوانب المهارية والمعرفية والسلوكية ومهارات مختصة بسوق العمل. (المطيري، 2019:5).

وقد تم وضع مقرر ريادة الأعمال بحيث يهدف إلى تطوير الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في السلطنة فضلاً عن تعزيزها لدى طلبة المرحلة الجامعية من التخصصات المختلفة، وإبراز أهمية الثقافة الداعمة له حيث يُعد هذا المقرر مقدمة في ريادة الأعمال ومكملاً للخطط الدراسية الأخرى ولا يستهدف بالضرورة تخصصات ريادة الأعمال. يتضمن المنهج ثلاثة محاور رئيسية وهي: المحور الأول هو المادة العلمية عن ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويهدف المحور إلى زيادة فهم الطلبة للمفاهيم والنظريات المتعلقة بريادة الأعمال والتي تعد مهمة لتطوير الثقافة الصحيحة نحو المبادرة التجارية، وكذلك استعراض أهم المفاهيم التجارية ذات العلاقة ببدء المشروع التجاري والخطط التي ستساعد الطلبة على تطبيق هذه المفاهيم. أما المحور الثاني هو البيئة الممكنة والإجراءات الخاصة عند بدء المشروعات الجديدة في سلطنة عمان، ويركز هذا المحور على تعريف الطلبة بالإجراءات المتبعة في سلطنة عمان عند بدء مشروع تجاري، وكذلك معرفة أنظمة الدعم المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السلطنة، ومناقشة العوامل المهمة التي تؤثر في صياغة الفكرة التجارية وإعداد دراسة الجدوى لها. والمحور الثالث هو إيجاد الفكرة التجارية وإعداد دراسة الجدوى لها، ويهتم هذا المحور بالنواحي التطبيقية لريادة الأعمال والابتكار، حيث يقدم طرق تطوير دراسة الجدوى التجارية، من خلال قيام الطلبة بتطوير أفكارهم التجارية الإبداعية وتطبيق أساسيات المعرفة التجارية التي تعلموها في إعداد دراسة الجدوى التجارية (وزارة التعليم العالي، 2014).

جهاز الاستثمار

شهد جهاز الاستثمار العماني تطوراً تنظيمياً ملحوظاً، فمنذ تأسيسه بالعام 1980، بالمرسوم السلطاني رقم: 1/1980 تحت اسم صندوق الاحتياطي العام للدولة، وبدء العمل بالاستثمارات الداخلية والخارجية المتنوعة ابتداءً من تأسيس شركة تنمية، الشركة العمانية لتنمية الاستثمارات الوطنية، مروراً بأول استثمار خارجي مباشر للصندوق في قطاع

العقارات بعد استحواذه بالكامل على عقار Regent Wharf في لندن، وقد توسعت أنشطة الصندوق الداخلية والخارجية بالشراكة مع مجموعة من الشركات الخارجية في أيرلندا والهند وفيتنام وأوزبكستان وتنوعت استثمارات الصندوق في قطاع الطيران والعقارات والتعدين واللوجستيات، قبل أن يتم اعتماد هيكله الجديد واعتماد لوائحه التنظيمية لضمان حوكمة العمل فيه وذلك في العام 2013.

ولضمان إحكام العمل بالجهاز وتعزيزاً لأدواره الاستراتيجية والوطنية، تم دمج «صندوق الاحتياطي العام» و«الصندوق العماني للاستثمار» في عام 2020 ليكونا تحت اسم «جهاز الاستثمار العماني» وذلك وفقاً للمرسوم السلطاني رقم: 61/2020. وتعد هذه الخطوة سبباً رئيسياً في حصول الصندوق على المركز الثاني على مستوى العالم في مؤشر تطور أداء الحوكمة والاستدامة التي وفقاً لتقرير منصة (Global Swf) بين عامي 2022، 2033.

والمتتبع لأنشطة جهاز الاستثمار العماني في دعم وتعزيز قيادة بالسلطنة سيجد بأن الجهاز قام بالآتي: (ندوة الدعم الحكومي لقطاع ريادة الأعمال بسلطنة عمان، 2023)

- 1- 34.277 ألف، عقد أوامر شراء تم إسناده إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للعقود التي تبلغ قيمتها 10 آلاف ريال عماني أو أقل.
- 2- بلغ عدد المؤسسات الصغير والمتوسطة التي حصلت على الدعم 8.334 مؤسسة.
- 3- 10.9 من إجمالي الإنفاق العام تم إسناده إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للعقود التي تبلغ قيمتها 10 آلاف ريال عماني أو أقل.
- 4- 3.9 من إجمالي الإنفاق على سلسلة توريد أسندت لحاملي بطاقة ريادة.
- 5- 1.843 عقداً تم إسناده إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للعقود التي تتراوح قيمتها ما بين 10 آلاف و50 ألفاً أو أقل.

وبالإضافة إلى هذه الأدوار الرئيسية المؤسسية الحكومية، فهناك أدوار أخرى غير مباشرة تقوم بها كل من الأمانة العامة لمجلس المناقصات، ووزارة النقل والاتصالات وتقنية المعلومات، ووزارة العمل، ووزارة المالية، والأكاديمية السلطانية للإدارة، وهي أدوار وعمليات تكاملية لتعزيز حضور هذا القطاع وتمكينه باليات تتناسب مع التوجه الاستراتيجي لرؤية عمان 2040 نحو قيادة اقتصادية ديناميكية بكفاءات متعددة تعمل في إطار مؤسسي متكامل، واقتصاد متنوع ومستدام قائم على التقنية والمعرفة والابتكار ذات أطر متكاملة وتنافسيته متحققة ويحقق الاستدامة المالية.

تحليل التقارير الدولية والمحلية بشأن ريادة الأعمال في السلطنة

مؤشر ريادة الأعمال العالمي GEDI

يعتبر مؤشر ريادة الأعمال العالمي الذي يشرف عليه المعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية بالعاصمة الأمريكية واشنطن، أحد أبرز المؤشرات العالمية في مجال ريادة الأعمال، حيث يتألف هذا المؤشر من ثلاثة مؤشرات وهي كالآتي: (Thegedi.org)، (الهيبيتي، 2019)

- 1- مؤشر المواقف الريادية: يعنى هذا المؤشر بالقدرات الريادية والأعمال الناشئة وأنشطتها ونظرة المواطنين إلى رواد الأعمال.
- 2- مؤشر النشاط: يعنى هذا المؤشر بقياس التكنولوجيا في قطاع ريادة الأعمال لاسيما المشاريع المحاطة ببيئة تنافسية وبدأها رواد مثقفون.
- 3- مؤشر التطلعات الريادية: يعنى هذا المؤشر بقياس الجهود المبذولة لتقديم خدمات جديدة وتطوير عمليات الإنتاج والدخول في الأسواق الخارجية.

ووفقاً لتقرير المركز الذي نشره حول مؤشر ريادة الأعمال في العام 2018، فقد حلت السلطنة في المركز (33) على مستوى العالم بمجموع نقاط (46.9)، وفي المرتبة الثالثة خليجياً بعد كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر، أما في العام 2019، فقد تراجعت السلطنة إلى المركز (39) عالمياً والرابع خليجياً، وفي العام 2020 والعام 2021 ظلت السلطنة في المركز الرابع خليجياً، والمتتبع للتقرير سيجد بأن المؤشرات الفرعية التي حصل عليها قطاع ريادة الأعمال بالسلطنة على

نقاط ضعيفة وبحاجة إلى تعزيز هي وفق الآتي: (مهارة البدء - التعليم العالي - نقل التكنولوجيا- المسابقات- هيمنة السوق- الابتكار)، فيما كانت نقاط القوة في الجوانب الآتية: (رأس مال المخاطرة - ارتفاع النمو- رأس المال البشري).

ونتيجة لهذا التقرير الدولي فإن التساؤل يبقى قائماً حول أهمية وجود المهارات القيادية لرواد الأعمال في هذا القطاع لاسيما في جزئيات مهارة البدء بالمشاريع، التعليم العالي، الابتكار، وبطبيعة الحال فإن هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد بذلت جهداً في تعزيز هذا الجانب من خلال الورش التدريبية الحضورية التي تقدمها، أو الورش الإلكترونية عن طريق منصة أكاديمية ريادية؛ إلا أن المخرجات لا تزال لا تلي التطلعات المرسومة لا سيما ما يتصل بمسار هذا القطاع وفقاً لمرئيات رؤية عمان 2040، أما ما يتصل بالتعليم العالي فلم يجد الباحث حوكمة لمناهج ريادة الأعمال بالمؤسسات الأكاديمية الحكومية والخاصة بحيث تكون المعرفة فيه والممارسة مكملة للخط الذي تسير عليه وزارة التربية والتعليم، وهي أحد توصيات دراسة (البراشدية، الظفري، 2023) بل إن الآليات التي تعتمد عليها المؤسسات الأكاديمية لتدريس هذا المقرر تندرج ضمن الإطار العام لموضوع الريادة دون أن تكون هنالك فلسفة واضحة ومتسقة لتدريس هذا المساق مع وزارة التربية والتعليم، فضلاً عن عدم وجود تخصص مستقل لريادة الأعمال في السلطنة بالجامعات والكليات الحكومية والخاصة سوى في جامعة واحدة تتبع القطاع الخاص. وقد أكدت دراسة (الحبسية، نجاح، 2023)، و(البراشدية، الظفري، 2023)، وجود ضعف في المهارات لدى طلاب المرحلة الجامعية و المدارس، هو ذات المعنى الذي ذهبت إليه دراسة (الكويمية، أمل، 2022) فضلاً عن عدم وجود وحدات خاصة للكفايات المهنية لرواد الأعمال في بعض المناهج التي اطلع عليها الباحث، أما ما يتصل بجزئية الابتكار، فهي نتيجة حتمية لعدم وجود تنمية لمهارات التفكير التي يجب أن يتم الاهتمام بها كأحد أجنحة المهارات القيادية، إذ إن الابتكار أحد أهم متطلبات ريادة الأعمال، أما ما يتصل بالمسابقات فهناك مبادرات تقدمها بعض المؤسسات كإنجاز عمان وبعض مؤسسات القطاع الخاص إلا أنها لا تزال دون مستوى الطموح والتطلعات.

تقرير المركز الوطني للإحصاء والمعلومات حول اتجاهات الشباب العمانيين نحو ريادة الأعمال وآليات تعزيزها.

تشكل نظم المعلومات الجغرافية والبيانات المكانية دوراً حيوياً في عملية اتخاذ القرارات الصحيحة المبنية على التحليل المكاني بما يؤدي إلى التخطيط السليم وتحسين عوائد الاستثمار وتحقيق التنمية المستدامة خاصة في الظروف الاقتصادية الصعبة. (البرواني، 2020)، وقد قام المركز بعمل دراسة استطلاعية في العام 2020 حول اتجاهات الشباب العمانيين نحو ريادة الأعمال وآليات تعزيزها، حيث كانت عينة الدراسة هم من فئة العمر (18-29)، الحاصلين على دبلوم التعليم العام فأعلى، ومن جميع محافظات السلطنة وقد تم إجراء جميع المقابلات عن طريق المقابلات الهاتفية، حيث بلغ حجم العينة 1372 فرداً من الشباب العمانيين الباحثين عن عمل وقد خلصت الدراسة الاستطلاعية إلى النتائج الآتية: (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2020)

- 1- 78% من الشباب العماني الباحث عن عمل لديه الرغبة لريادة الأعمال وتأسيس مشروعه الخاص.
- 2- 17% فقط من الشباب يفضلون ريادة الأعمال على الوظيفة.
- 3- 3 من كل 5 من الشباب يعتقد بأن الإجراءات الخاصة بإنشاء المشروعات صعبة.
- 4- 43% من الشباب الباحثين عن عمل لا يعرفون الجهات الداعمة لريادة الأعمال
- 5- 1 من كل 4 شباب باحثين عن عمل يعتقد بأن دراسته لم تكسبه المهارات اللازمة لريادة الأعمال إلا بنسبة ضئيلة.
- 6- أهم متطلبات الشباب لريادة الأعمال هو زيادة الورش التدريبية وتطويرها وإتاحتها لجميع الشباب.

والمتتبع لهذه النتائج سيجد بأن التوجه العام نحو ريادة الأعمال لدى الشباب الباحثين عن عمل يصل إلى 78%؛ إلا أن أكثر من نصف هذي النسبة لا يعرفون الجهات الداعمة للأعمال فضلاً عن كون 3 من كل 5 يعتقد بأن الإجراءات الخاصة بإنشاء المشروعات صعبة، والجدير بالذكر أن من بين أبرز متطلبات الشباب الباحثين عن عمل من أعمار 19-29 وفقاً لهذه الإحصائية زيادة الورش التدريبية وتطويرها وإتاحتها للجميع، وهو ما يؤكد الباحث من ضرورة الاهتمام بالجوانب السلوكية والمهارة والورشات ومراجعة المناهج التعليمية، ومما ينبغي ذكره فإن هيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد استحدثت منصة إلكترونية تعنى بتقديم دورات تحت مظلة أكاديمية ريادية، إلا أن الورش التدريبية بحاجة إلى فاعلية أكبر فهي لا تعدو من كونها برامج تثقيفية عامة، يتم إنؤها في ساعة واحدة، ولا يتم التعويل عليها في إحداث تغيير جذري

في عمل المنظومة، كما أن وجود نسبة 43% من الشباب لا يعرفون الجهات الداعمة لقطاع زيادة الأعمال يعطي مؤشراً حول ضعف الجوانب الإعلامية والتسويقية والتعليمية حول هذا القطاع، الأمر الذي ينبغي من خلاله التعامل مع هذه الإحصائيات بعقلية معاصرة قائمة على ابتكار وسائل تسويقية وترويجية وتربوية حديثة تتسم بالجدية و المرونة والفاعلية.

التقرير السنوي لهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة زيادة لسنة 2021

تلتزم هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسط بإصدار تقرير سنوي يحتوي على مؤشرات الأداء والنمو بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالسلطنة، وهي خطوة إيجابية لتعزيز الشفافية وتحسين جودة الخدمة، بالإضافة إلى أرقام وإحصائيات حول القروض والمشاريع الممولة وحزمة المبادرات التي تقدمها الهيئة للمستفيدين، ووفقاً لتقرير الهيئة لسنة 2021 سنستعرض أبرز نتائج التقرير لتكون وفق الآتي:

- 1- عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في قاعدة بيانات الهيئة حتى نهاية العام 2021 هو 64475 مؤسسة.
- 2- عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحاملة لبطاقة زيادة الأعمال 27832 مؤسسة.
- 3- عدد البرامج التنفيذية المقدمة 18 برنامجاً.
- 4- تشكل المؤسسات الصغرى النسبة الأكبر من عدد المؤسسات بواقع 86.19%، تليها المؤسسات الصغيرة بواقع 12%، وتتبدل القائمة المؤسسات المتوسطة بنسبة 0.96%.
- 5- قدمت الهيئة 27 استشارة خلال العام 2021 في مجال التسويق وتطوير الأعمال وإدارة الأزمات والمالية والإدارية.
- 6- بلغ عدد البرامج التدريبية التي قدمتها الهيئة 18 برنامجاً تدريبياً واستفاد من 560 صاحب مؤسسة.
- 7- إجمالي عدد المشاريع الممولة 2319 مشروعاً خلال العام 2021.

ويحسب لهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شفافيتها وطرحها البنّاء من خلال إتاحة هذا التقرير للجمهور، وفي تقديري فإن الهيئة لا تزال تنطلق من مدخل اقتصادي صرف في تناول هذا الموضوع، وذلك وفقاً لاختصاصاتها التي سبق الإشارة إليها، ولعلها تركت الجانب السلوكي والإنساني والمعرفي لوزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي، إلا أن هذا المسلك بحاجة إلى عمل تكاملي تتولاه جهة بحثية مستقلة، لا سيما أن التقرير لا يحتوي على عدد المشاريع الممولة المتعثرة، ودراسة أسباب تعثرها رغم وجود دراسات جدوى اقتصادية واكتمال المتطلبات الفنية والقانونية والاقتصادية للمشروع، وهو مطلب نعتقد بأن الإفصاح عنه سيكشف مدى الحاجة إلى المهارات القيادية لأصحاب المشاريع.

المهارات القيادية لرواد الأعمال كمدخل لمعالجة التحديات

لطالما كانت القيادة هي القلب النابض للإدارة، والمحرك الرئيسي للعمليات الإدارية المختلفة، إذ إن جوهر القيادة هو التأثير، ولا وجود لمؤسسات ناجحة ومؤثرة تجذب العاملين فيها أولاً قبل المستهلكين، إلا بوجود قيادة تمتلك رؤية واضحة ومقنعة، ورسالة خالدة ومؤثرة. وبيئة مشجعة للابتكار والإبداع.

وبطبيعة الحال، فإن موضوع القيادة والمهارات القيادية موضوع ضارب في القدم من حيث الظهور والممارسة، إلا أن التحولات المتسارعة في السياسة والاقتصاد والإدارة والتكنولوجيا، تفرض مهارات متجددة، تستلزم من العاملين في قطاع زيادة الأعمال الاعتناء بها، وتتطلب من القطاعات الحكومية لاسيما في الدول النامية تسليح المشتغلين بهذا القطاع بهذه المهارات لضمان الاستدامة الاقتصادية والمالية في الأسواق المحلية، وتجنب أسباب الفشل وعدم تطوير المشاريع وضمان استدامتها، لاسيما مع تجدد المخاطر التي أدت إلى إفشال العديد من المشاريع في الفترة الأخيرة.

مفهوم المهارات القيادية

تعرف المهارة في اللغة بأنها مصدر للفعل مبر وتعني أداء العمل بحذق وبراعة. (معجم اللغة العربية المعاصر). ويقابل مصطلح المهارة في اللغة الإنجليزية مصطلح (Skills)، ويقول (الدخيل 2014: 15) إن المهارة في اللغة: من مبر وتمهر أي أتقن وأجاد، ويقال رجل ماهر أي متقن حاذق لما أسند إليه من عمل، والمهارة دون الممارسة لا تمثل شيئاً، إذ من الممكن لفرد أن يعي جميع الأنشطة المتعلقة بأمر معين دون أن يستطيع ممارستها دون مهارة، فالمهارة هي المرور من المعرفة البحتة إلى معرفة التصرف (إسراء، حبوش 2017: 10)

وتعرف القيادة في اللغة بأنها اسم فاعل للفعل قاد، والقود: نقيض السوق فهو من أمام، وذاك من خلف، كالقيادة ورجل قائد من قود وقواد وقادة (الفيروز آبادي، 2004: 370)، وإذا رجعنا إلى الفكر اللاتيني واليوناني لتحديد معنى القيادة (Leadership) فمن الفعل اليوناني (Arbien) يأتي معنى يبدأ أو يقود أو يحكم، ويتفق مع الفعل اللاتيني (Agere) ويعني يحرك أو يقود، أما كلمة (Leader) فتعني الشخص الذي يوجه أو يرشد أو يهدي الآخرين، أي بمعنى أن هناك علاقة بين شخصين أحدهما يوجه والآخر يقبل هذا التوجيه (كنعان، 2006: 86).

ويعرف الباحث المهارات القيادية بأنها: مجموعة من السمات والصفات والمعارف والمهارات التي يمكن لرواد الأعمال اكتسابها عن طريق الممارسة والتدريب والتعلم، والتي تعينهم على أداء واجباتهم بطريقة أفضل لتحقيق أهداف المؤسسة.

مفهوم الريادة، وريادة الأعمال

لم ترد كلمة الريادة في المعاجم اللغوية بشكل صريح، بل إن الكلمة ترجع إلى الفعل أراد الشيء أي شاءه وأحبه، والرائد من يتقدم القوم يبصر لهم الكلاً ومساقط الغيث (المعجم الوسيط، ب ت: 381). أما في قاموس Webster، فإن الريادي هو ذلك الشخص الذي يدير وينظم ويتحمل المشروع أو مخاطر الأعمال (Quick, 2007: 1)، ووفقاً للأدبيات التي استعان بها الباحث، فإن هناك تبايناً في التعريفات حول موضوع الريادة لمجموعة من الاعتبارات، تارة تكون حول المدخل الذي يتم تعريف هذا المصطلح به سواء أكان اقتصادياً أم إنسانياً، وتارة حول السياق الذي يتم طرح فيه هذا القطاع، ووفقاً لدراسة (الشابي، نور الدين، 2020) فقد عرف مفهوم «ريادة الأعمال» عدة تحولات بحسب تنوع المنظورات المعتمدة (Vérin, 1982). حيث تكون زاوية النظر إليه أحياناً اقتصادية وذلك بالتركيز على دور ريادة الأعمال في مجال الاقتصاد المحلي (Filion, 1997)، وأحياناً أخرى يتم النظر إليه من زاوية نفسية من خلال تحديد أبرز السمات الأساسية لرائد الأعمال، (Béchar & Dery, Noël, Grégoire, 2006) كما يتم النظر إليه من زاوية سوسولوجية من خلال محاولة تفسير دور البيئة الاقتصادية والاجتماعية في سلوك واتجاهات رواد الأعمال كأفراد (Kendrick, 1999). ويؤدي هذا التنوع في زوايا النظر إلى تعدد في التعريفات، حيث تعرف ريادة الأعمال كخلق للمؤسسة (Fayolle)، وكابتكار للقيمة، (Julien & Bruyat, 2001) وكتجديد ونشاط (Herbert & Brazeal, 1999)، وكإنشاء لفرص العمل (Hofer & Bygrave, 1991). أو من خلال الجمع بين هذه التعريفات أو بعضها. ويمكن التمييز في تعريف ريادة الأعمال بين مقاربتين نظريتين: اقتصادية وسلوكية. فمن الناحية الاقتصادية، أستخدم لفظ ريادة الأعمال خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر من قبل (Cantillon) و(Say) اللذين كانا مهتمين بالاقتصاد وبعث الشركات. فقد كان (Cantillon) مصرفياً مهتماً بإقراض حلفائه قروضاً ذات مخاطر عالية، وباحثاً عن فرص الأعمال المناسبة، لذلك يُعتبر أول من قدم تصوراً واضحاً لمهمة رائد الأعمال (Schumpeter, 1954: 222). ومن جهته، اعتبر (Say) أن بعث المؤسسات هو الأداة الأساسية لتنمية الاقتصاد، وكان يحلم بانتقال الثورة الصناعية من إنكلترا إلى فرنسا (Say, 1816) ويتفق (Cantillon) و(Say) في القول بأن رائد الأعمال هو شخص يركب المخاطر لكونه يغامر بماله بهدف تحصيل أرباح، والسمة المميزة لمجال ريادة الأعمال التجديد واستغلال الفرص في مجال بعث الشركات أما المقاربة السلوكية فهي تجمع بين علم النفس وعلم الاجتماع وغيرها من التخصصات التي تهتم بالسلوك الإنساني (Filion, 1997: 135) ويعتبر (Weber) من أوائل علماء الاجتماع الذين اعتبروا أن تفسير سلوك رواد الأعمال يكون من خلال فهم نسق القيم التي يتحركون داخلها. حيث أنهم أشخاص مستقلون ومجددون يمارسون سلطتهم كقيادة شركات (Weber, 1930). أما (McClelland, 1971) فقد اعتبر أن ما يميز شخصية رائد الأعمال، من الناحية النفسية، هو البحث عن سبل تحقيق الذات وعن القوة والسلطة. فرائد الأعمال هو شخص يمارس رقابة على عملية إنتاج يستفيد منها هو فقط لاستهلاكه الشخصي.

وبناء على هذين المسلكين تتباين التعريفات حول ريادة الأعمال فهي إما تنطلق من أرضية اقتصادية تركز على إدارة المشروع التجاري وتطويره والمخاطرة التي تعتره؛ أو أرضية سلوكية تأخذ طابع الشخص الريادي وما ينبغي أن تتوفر فيه من سمات شخصية، وعليه فإن الباحث يعتقد بأن تعريف ريادة الأعمال ينبغي أن تتم فيه مراعاة الجوانب الاقتصادية والسمات الشخصية للريادي. ولعل أبرز التعريفات التي تعبر عن هذا التداخل ما ذكره (بدران والشيوخ، 2013) على أن الريادة «مجموعة من الصفات المركبة التي تجعل صاحبها مستعداً للدخول في إنشاء وتطوير مشروع معين لحسابه يضع فيه شيئاً بارزاً من الإبداع والابتكار التكنولوجي أو الإداري أو المالي أو التسويقي أو الثقافي أو الاجتماعي أو العلمي من

خلال المثابرة والإصرار والاستعداد لتحمل مخاطر الخسارة بالدرجة نفسها للتمتع ببهجة الريح وإرضاء الذات» حيث إن هذا التعريف يتناسب مع الحالة التي تطلبها هذه الورقة العلمية التي تركز على الجوانب السلوكية والسمات الشخصية كمدخل لنجاح وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

أهمية المهارات القيادية لرواد الأعمال

تلعب المهارات القيادية أدواراً مهمة في نجاح رواد الأعمال، وتؤدي أدواراً فعالة جداً في ضمان نجاح المشاريع وتنمية الأعمال بشكل فعال، وقد أشارت دراسة (بلال، ريان، 2022)، (عبد الله، أحمد، 2020)، (عبيد، هاني سعيد، 2015)، (ناصر، والعمري، 2011) إلى أن المهارات القيادية لرواد الأعمال تسهم في إيجاد بيئة تتسم بالإبداع والابتكار من خلال وجود رؤية واضحة تمتلك القدرة على انتقاء الفرص المتاحة في الأسواق، عبر مجموعة من السمات الشخصية والمهارات والسلوكيات التي من الممكن أن تكون متولدة لدى الفرد أو بالإمكان الاهتمام بها وتنميتها لتعطي أداء أفضل لرائد الأعمال للحفاظ على مستوى أداء متزن ورشيد للمؤسسات الريادية.

وقد أكدت الدراسات المحلية التي أجريت مؤخراً (الحبسية، نجاح، 2023)، (البراشدية، الظفري، 2023)، (البراشدية، البلوشية وآخرون، 2022)، (الكيومية، أمل، وآخرون، 2022) ضرورة الالتفات إلى الجانب المهاري للمقبلين على الدخول في هذا القطاع أو المشتغلين به، وذلك وفقاً لما أفرزته نتائج الدراسات التي تم إجراؤها على مختلف العينات المحلية بالسلطنة. بالإضافة إلى وجود حاجة حقيقية إلى تعزيز الجانب السلوكي والمهاري في المشتغلين بريادة الأعمال على مختلف المستويات.

ويعتقد الباحث أن الاهتمام المحلي كان موسعاً في جانب الإصلاحات الاقتصادية والتشريعية والتنظيمية، مع وجود مبادرات حكومية وخاصة تعنى بالجانب التعليمي والمهاري والسلوكي؛ إلا أن التحولات الإدارية والمعرفية والتكنولوجية المتسارعة تتطلب استجابة سريعة تتمثل في إعادة تقييم وبلورة العمل العلمي والمعرفي المتصل بهذا الجانب ابتداءً من فلسفة المناهج المدرسية في المراحل الأولى، مروراً بالمراحل المتوسطة والثانوية وانتهاءً بالمراحل الجامعية وما بعدها.

أنواع المهارات القيادية لرواد الأعمال

تداول الباحثون في أدبياتهم موضوعات المهارات القيادية على اختلاف أنواعها، سواء أكانت لرواد الأعمال أم لغيرهم فيمن يتولى منصباً قيادياً عاماً كان أم خاصاً، وقد أثمرت هذه المداولات عن تباين في تحديد هذه الأنواع، فيذهب كل من (كاتز، 1955)، و (دياب، 2001)، و (أبو الكشل، 2006) وغيرهم إلى تقسيم المهارات القيادية إلى ثلاثة أنواع أو مجموعات لتكون وفق الآتي: (المهارات الفكرية - المهارات الفنية - المهارات الإنسانية). ويظهر على الجانب الآخر كل من (كنعان، 2002)، و (العمامرة، 2002) و (ربيع، 2006) وآخرون، قد أضافوا المهارات الذاتية لتكون نوعاً وتصنيفاً آخر يضاف للمهارات القيادية، وقد توالى الدراسات النظرية في هذا المجال وتعددت التصنيفات والأنواع بحسب المجال والإطار النظري الذي يبحث فيه، إلى أن تم إضافة المهارات التنافسية مؤخراً في العديد من الدراسات منها (الدجني وآخرون، 2015)، (خليل، 2017)، (الحامدي، خليفة، 2021).

ويعتقد الباحث بأنه لصنع رواد أعمال يعول عليهم في إحداث نقلة نوعية في الاقتصاديات المحلية، فإنه ينبغي أن تتوفر فيهم ابتداءً بعض السمات الشخصية المتمثلة في المرونة والإبداع والمخاطرة والاعتماد على الذات، وقد حددت منظمة تطوير المشاريع في الولايات المتحدة الأمريكية (Cooney Entrepreneurship Skills for Growth-orientated Business, 2012: 7) أربع مهارات هي: المهارات الإدارية، والشخصية، والتقنية والريادية، كما صنف تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (European Commission, 2015: 1) المهارات المطلوبة للرياديين إلى ثلاث فئات لتكون وفق الآتي: المهارات الفنية، والإدارية، والريادية الشخصية، ويعتقد الباحث أن المهارات القيادية لرواد الأعمال تنقسم إلى أربعة تقسيمات رئيسية وهي كالآتي:

- المهارات الإدارية: تعنى المهارات الإدارية بالجوانب المتعلقة بالتخطيط والتحليل وإعداد الموازنات وحل المشكلات ويمكن وضعها وفق النقاط الآتية: (التخطيط-إدارة الوقت- حل المشكلات- اتخاذ القرارات- قيادة التغيير- التسويق- الرقابة).
- المهارات الفكرية: تعنى المهارات الفكرية بجوانب التحليل والاستنتاج والقدرة توليد الأفكار الإبداعية ويمكن أن يتم وضعها وفق النقاط الآتية: (التفكير الناقد- التفكير الإبداعي- المبادأة- الابتكار- الإبداع).

- المهارات الإنسانية: تعنى المهارات الإنسانية بألية التواصل والتفاعل مع المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة، ويمكن أن يتم وضعها وفق النقاط الآتية: (الذكاء العاطفي- الذكاء الاجتماعي - الاتصال الفعال).
- المهارات التنافسية: تعنى المهارات التنافسية بالجوانب التي يتفوق فيها الفرد على الآخرين في بيئة التنافس والمنافسة. لتكون وفق الآتي: (التفرد والتميز- الدعم والمناصرة-الميزة التنافسية- التدويل).

- آليات تفعيل المهارات القيادية لدى رواد الأعمال:

قبل البدء بالآليات فإن المزاج العام المتصل بالأعمال الريادية بحاجة إلى برنامج وطني شامل لإصلاح وتحسين المنظومة المتصلة بالتعليم والتدريب على كافة المستويات، فهناك مستويات للمهارات كما أن هنالك مستويات للقيادات، وبحسب (المحيميد، صالح، 2023) فإن الدورات التدريبية المعنية بالمهارات القيادية لا تعطي نتيجة إيجابية إلا بنسبة متواضعة 8-12%، وهذا لا يعني عدم أهميتها في التطوير القيادي، إلا أن تأثيرها محدود جدا، كما أشارت دراسة المحيميد إلى أن السن الذهبي لتعليم المهارات القيادية هو بين 12 سنة إلى 22 سنة وفقا لدراسة أجراها بجامعة إدنبرة بالملكة المتحدة على 50 قيادة عليا في القيادة متخصصة في العلم القيادي، بناء عليه فإن القيادة بحاجة إلى الشغف و السمات والسلوك و المهارات، لذلك فإن كل مرحلة عمرية بحاجة إلى التركيز على جانب معين فينبغي الاهتمام بجانب المهارات في المستوى المدرسي والجامعي، وينبغي الاهتمام بجوانب السلوك في المستوى ما بعد الجامعي للقيادات الوسطى وينبغي التركيز على القناعات للمستويات العليا.

النتائج

خلص الباحث من هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

- 1- تولى السلطنة اهتماما بالغا بقطاع ريادة الأعمال وقد اتخذت حزمة من الإصلاحات التشريعية والاقتصادية والإدارية لتمكين هذا القطاع من أداء دوره الحقيقي.
- 2- تبذل جميع المؤسسات المتصلة بقطاع ريادة الأعمال جهدا حثيثا للارتقاء بهذا القطاع وفقا لما تم استعراضه من أرقام وإحصائيات.
- 3- يظهر الاهتمام المؤسسي بتمكين هذا القطاع بالجوانب التشريعية والاقتصادية والإدارية أكثر من الجوانب السلوكية والمهارية.
- 4- يوجد ارتباط بين ارتفاع المهارات القيادية لرواد الأعمال ومستوى نمو المؤسسات وتطويرها، وهناك حاجة ملحة لتعزيز المهارات القيادية للمقبلين والمشتغلين بريادة الأعمال بالسلطنة.
- 5- لا يزال الدور الإعلامي والتسويقي لهذا القطاع غير جاذب بشكل مؤثر لقطاع الشباب العماني، فلا توجد برامج إعلامية رسمية مخصصة وجاذبة، وليس هناك استثمار لأدوات وسائل التواصل بشكل فعال.
- 6- عدم وجود منهجية متنسقة بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي لتدريس مهارات ريادة الأعمال تراعي المستويات المناسبة لكل مرحلة، إضافة إلى عدم وجود تخصصات مستقلة في المرحلة الجامعية معنية بريادة الأعمال سوى في مؤسسة جامعية واحدة.
- 7- ضعف جوانب مهارة البدء والابتكار والتعليم العالي المتصل بريادة الأعمال بالسلطنة.

التوصيات

بناء على النتائج التي خلصت إليها الدراسة، فإن الباحث يوصي بالآتي:

- 1- إنشاء مراكز أبحاث ودراسات متخصصة لا سيما المتصلة بالعلوم الإنسانية بشكل عام وريادة الأعمال بشكل خاص لتشخيص الإشكالات الراهنة والتنبؤ بالتحديات المستقبلية ووضع الخطط اللازمة لمعالجتها.
- 2- ضرورة وجود منظومة عمل متكاملة ذات مرجعية واحدة تضع خطة مستقبلية لتوحيد الجهود بين مختلف المؤسسات المتصلة بشكل مباشر وغير مباشر بقطاع ريادة الأعمال، ويبدو للباحث أن وحدة متابعة تنفيذ رؤية عمان 2040 هي الأنسب لوجود مكاتب ممثلة لها في كافة المؤسسات الحكومية.

- 3- إعادة تقييم وضع المناهج الدراسية المتصلة بزيادة الأعمال وفلسفة تدريسها في المدارس والجامعات، لتتناسب مع مستجدات العصر لا سيما بعد دخول الذكاء الاصطناعي ودخول العالم في الثورة الصناعية الرابعة.
- 4- ينبغي أن يكون الاهتمام بالجوانب المهارية والسلوكية لرواد الأعمال متناغما وبذات المستوى مع الإصلاحات الاقتصادية والتشريعية، فهما الجناحان اللذان يخلق بهما هذا القطاع، فوجود ضعف في جانب سيؤثر في خطط تمكين هذا القطاع من القيام بدوره المأمول منه
- 5- ضرورة استثمار أدوات الإعلام بطريقة احترافية وفعالة، ووضع خطط تسويقية استراتيجية لجذب الشباب للانخراط في هذا القطاع وتمكينهم منه، وذلك عبر استضافة نماذج ريادية ناجحة في مختلف المجالات واستعراض التحديات التي واجهتهم مما سيسهم في إلهام الشباب لخوض التجارب الجديدة والاستفادة من تجارب بيوت الخبرة.
- 6- طرح تخصصات مستقلة لريادة الأعمال في مساقات البكالوريوس والماجستير، بالجامعات والكليات المحلية، وتقديم مقاعد ومنح دراسية لأصحاب الأعمال المتميزة، تتولى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار وهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضع الاشتراطات والضوابط للالتحاق بها.
- 7- طرح مسابقات سنوية بجوائز مجزية ومغرية للمبتكرين في مختلف القطاعات وعبر مختلف المستويات المدرسية والجامعية وقطاع الأعمال.

دراسات مقترحة

- على ضوء نتائج الدراسة، يقترح الباحث الدراسات المستقبلية الآتية:
- 1- دراسة لقياس المهارات القيادية لأصحاب المشاريع المتوسطة في السلطنة.
 - 2- دراسة عن فعالية البرامج التدريبية التي تقدمها هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لرواد الأعمال.
 - 3- دراسة عن فعالية الدور الإعلامي في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين أوساط الشباب العماني.

المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

- أبو الكشك، محمد. (2006). *الإدارة المدرسية المعاصرة*. دار جرير.
- البراشدي، حفيظة بنت سليمان بن أحمد؛ والبلوشية، باسمة بنت سالم بن جمعة؛ والفوري، فاطمة بنت خلفان بن خميس الفورية؛ والفارسية، نسبية. (2022). «واقع زيادة الأعمال النسائية في سلطنة عمان والعوامل المؤثرة عليها وعلاقتها ببعض المتغيرات»، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية*، مج. 36، ع 8، 16-39.
- البراشدي، حفيظة بنت سليمان بن أحمد؛ والظفري، سعيد بن سليمان. (2023). «اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو زيادة الأعمال وتحدياتها الحلول المقترحة»، *مجلة العلوم التربوية*، جامعة قطر، ع 21، 3-59.
- البنك المركزي العماني، (2020)، *التقرير السنوي*. البنك المركزي.
- البوسعيدية، فاطمة بنت خميس بن مفتاح؛ وصلاح الدين، نسرین صالح محمد؛ والغنبوصي سالم بن سليم بن محمد. (2021). *معوقات تواجه الإدارة المدرسية في تطبيق زيادة الأعمال بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس،
- الجهود الحكومية في تعزيز زيادة الأعمال. (2023)، حلقة عمل، 7 يونيو 2023، سلطنة عمان
- الحامدي، خليفة. (2021) *تنمية المهارات القيادية وأثرها على تعزيز مبادئ الحوكمة الرشيدة*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الحبسية، نجاح بنت سالم بن هديب. (2023) «فاعلية وحدة دراسية مقترحة في مادة الجغرافيا الاقتصادية في تنمية مهارات ومعارف واتجاهات طالبات الصف الحادي عشر نحو زيادة الأعمال بمحافظة مسقط بسلطنة عمان»، *مجلة المناهج وطرق التدريس*، مج 2، ع 6، 1-22.
- الدجني، إباد وآخرون. (2015). *دليل إعداد القيادي الفلسطيني*، غزة، فلسطين.
- الشابي، نور الدين. (2020). *الفلسفة وتعليم زيادة الأعمال*. *المجلة الأردنية الدولية أريام للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، مج 2 ع 2، 106-126.
- الشيخ خليل، همام. (2017). *واقع المهارات القيادية لدى خريجي برامج القيادة والإدارة في مؤسسات التعليم العالي وسبل تطويرها*، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا أنموذجا. (رسالة ماجستير غير منشورة)، غزة، فلسطين.
- العاني، ماهر؛ وجواد، شوقي؛ ورشيد، حسين؛ وحجازي، هيثم. (2010) *إدارة المشروعات الصغيرة: منظور ريادي تكنولوجي*. عمان، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- العايب، ياسين. (2011). «الريادية وقيودها في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة»، *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، ع 7، 9-37.
- العميرة، محمد حسن. (2012). *مبادئ الإدارة المدرسية*. ط4، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر.
- الفيروز أبادي، محمد يعقوب. (2004). *القاموس المحيط*، مج 1، القاهرة: دار الفكر.
- الكيومية، أمل راشد عبد الله؛ صلاح الدين، نسرین صالح محمد؛ لاشين، محمد عبد المجيد؛ والقمشوعية سامية بنت مطر بن عبد الله. (2021). «دور جامعة السلطان قابوس في تعزيز التربية الاقتصادية لدى طلبتها وفق متطلبات زيادة الأعمال»، *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، مج 10، ع 1، 1-17.
- المحيميد، صالح. (2023). *مركز دراسات القيادة*. الرياض: المملكة العربية السعودية.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. (2020). *اتجاهات الشباب العماني نحو زيادة الأعمال وآليات تعزيزها 2020، دراسة استطلاعية*. المركز.
- المطيري، صفاء. (2019). *التعلم الريادي*. المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

- الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والكبيرة. (2017). *قرارات ندوة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سيح الشامخات 2013*. الهيئة.
- الهيبي، نوزاد عبد الرحمن. (2019). «ريادة الأعمال والتنوع الاقتصادي: قطر أنموذجا»، *مجلة التربية*، س 48، ع 197-169.
- بلال، ريان. (2022). «تقييم واقع المهارات الريادية لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة: دراسة ميدانية في الساحل السوري»، *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية*، مج 44، ع 4.
- دياب، محمد إسماعيل. (2001). *الإدارة المدرسية*. الأسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- ربيع، هادي. (2006). *المدير المدرسي الناجح*. مكتبة المجتمع العربي.
- عبد الله، أحمد سمير فوزي. (2020). «المهارات الريادية اللازمة لإنجاح المشروعات الصغيرة لدى طلاب جامعة الأزهر وسبل تنميتها»، *المؤتمر الدولي السادس: الشراكة المجتمعية وتطوير التعليم: دراسات وتجارب*، مج 3، ع 414-49.
- عبده، هاني سعيد. (2015). «أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج: دراسة مقارنة لطلاب جامعة تبوك وجامعة فهد بن سلطان»، *مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي*، مج 19، ع 57، 34-283.
- كنعان، نواف. (2002). *القيادة الإدارية*. عمان، الأردن: مكتبة دار الثقافة.
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة والشباب. (2015). *الأمم المتحدة*.
- هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (2021). *التقرير السنوي لعام 2021*، نحو دعم وتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الهيئة.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Cooney, P. M. (2012). *Entrepreneurship Skills for Growth-orientated Business*, Dublin: Dublin Institute of Technology.
- European Commission. (2015). *Agenda for New Skills and Jobs, Entrepreneurial Skills*. European Commission.
- Katz, J. A. (2003). "The Chronology and Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education: 1876-1999", *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, Issue 2, March, pp. 283-300.
- Say, J. B. (1816). *England and the English People*, 2nd. ed., John Richter, Londres, Sherwood, Neely et Jones.
- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Translated by/ Talcot Parsons, Londres Allen and Unwin, <https://www.amazon.com/Protestant-Ethic-Spirit-Capitalism/dp/1621380939>.

Leadership Skills for Entrepreneurs: An Analytical Study for the Reality of Entrepreneurship in the Sultanate of Oman

Khalefa Mohammed Khalefa Al Hamdi

Director of Human Resources Department,

College of Sharia Sciences

Muscat, Sultanate of Oman.

PhD Researcher in Public Law,

Major Administrative and Financial Performance,

Mohammed V University,

Rabat, Kingdom of Morocco

khalefaalhamdi@gmail.com

ABSTRACT

The study exposes the reality of entrepreneurship in the Sultanate of Oman by reviewing the institutional frameworks that enable Entrepreneurship sector to play its primary role in local economic development and foster the potentials of the knowledge economy. It also discussed the key challenges faced by entrepreneurship by examining international and local official reports. The researcher relied on the analytical-inductive method to address the study topic.

One of the primary findings indicated that Oman places significant emphasis on entrepreneurship throughout different institutions and sectors. The past decade, showed a profound transformation in economic and legislative reforms pertaining to the entrepreneurship sector. However, the attention devoted to developing the skills and behaviors of individuals involved in this sector has not kept up with the pace of economic and legislative changes.

The researcher recommended establishing specialized research centers in order to diagnosing issues, anticipating future challenges, and addressing them accordingly. Furthermore, it is essential to concentrate on leadership skills related to entrepreneurship through diverse approaches. The study also highlighted the importance of reassessing the teaching methodologies in schools and universities concerning entrepreneurial ambitions, and leveraging innovative and more effective marketing tools to attract young individuals to participate in this sector.

Keywords: *Entrepreneurship, Leadership Skills, Managerial and Financial Performance, Sultanate of Oman.*

