

من المفترض أن العمليات الريادية تستمد جذورها من الأفراد وما يتمتعون به من بديهية وإدراك من ناحية، ومن المجتمعات وما تتمتع به من اتجاهات ثقافية من ناحية أخرى. وعلى ذلك، يمكن القول بأن العمليات الريادية تعبر عن مفهوم أشمل كثيراً من كونها مجرد وظيفة اقتصادية، حيث تجمع هذه العمليات بين المادية والمعنوية، ويعبر جوهر العمليات الريادية عن القيام بالعمليات الابتكارية، وعن تقبل تحمل المخاطر، بهدف تحقيق التغيير بشقيه الاجتماعي والاقتصادي على حد سواء. لذلك، فمن المتوقع أن تؤدي هذه العمليات الريادية - من الناحية المثالية - إلى نتائج إيجابية على مستوى المجتمعات التي تتيح الفرصة للقيام بهذا النوع من العمليات والأنشطة.

الثقافة الريادية

أن الثقافة تعتبر أحد العوامل المهمة في المناقشات التي تتناول ريادة الأعمال وذلك لأنها تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال. من ناحية أخرى، فإن القيم الثقافية تحدد مدى تقبل المجتمع للسلوكيات الريادية مثل: القدرة على تحمل المخاطرة، والتفكير المستقل. فالثقافات التي تقدر وتشجع مثل هذه السلوكيات، تساعد على الترويج لإمكانية حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع، في حين أن الثقافات التي تدعم مفاهيم الطاعة والاهتمامات الجماعية والرقابة والسيطرة على الأحداث المستقبلية، لا يتوقع أن تنتشر فيها سلوكيات القدرة على تحمل المخاطرة والسلوكيات الريادية.

ويشهد العصر الحالي انتشاراً وقبولاً واسعاً لمفهوم "الثقافة الريادية" على المستوى العالمي، ويمكن أن يعرف مفهوم "الثقافة الريادية" بأنه "المفهوم الذي يدل على انتشار اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية يساعد ويدعم النشاط الريادي". أن الاقتصادات والمناطق التي شهدت نمواً وازدهاراً في أواخر القرن العشرين، تشترك في تمتعها بثقافة الأعمال، وهي الثقافة التي يمكن أن توصف عموماً بالثقافة "الريادية".

من ناحية أخرى، فإن الثقافة الريادية تنمو - جزئياً - من خلال بيئة الأعمال السائدة في المجتمع. إلا أنها تعتبر أيضاً مفهوماً أكثر اتساعاً وذلك لأن هذا المفهوم - إلى جانب ما سبق - يحدد الخبرات التاريخية، ومعتقدات، واتجاهات، وقيم المجتمع الحاضن لهذا المفهوم. ولذلك، تعتبر الآمال والطموحات المستقبلية لمجالات الأعمال وللمجتمع بمعناه الواسع في الدولة، من الأمور المهمة أيضاً في تكوين الثقافة الريادية.

ومن الناحية الدولية، يجب أن يكون واضحاً أن هناك تنوعاً كبيراً في الثقافات الريادية، حيث يعمل كل منها على تمكين وتدعيم السلوك الريادي بدرجات متفاوتة. ويتطلب ذلك وجود بيئة مواتية تجمع بين الخصائص الاجتماعية، والسياسية، والتعليمية. وعلى وجه التحديد، تتطلب الثقافة الريادية توافر ثقافة تدعو وتشجع على ممارسة ريادة الأعمال، وتحفز على تعليم المجتمع مبادئ ريادة الأعمال، وحكومة تدعم العلوم النظرية والتطبيقية، وتدعم ريادة الأعمال من خلال سياساتها المحفزة.

وعلى الرغم من الارتباط الواضح بين ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، إلا أن كلاً منهما لا يعتبر مرادفاً للآخر. فريادة الأعمال تعبر عن نمط من أنماط السلوك المرتبط باستثمار الفرص أكثر من ارتباطه باستخدام الموارد. ومن الممكن أن يحدث هذا السلوك في كل من المشروعات الصغيرة والكبيرة على حد سواء، كما قد يحدث أيضاً في غير ذلك من المنظمات. أما المشروعات الصغيرة فهي الأداة التي يستخدمها رواد الأعمال من أجل تقديم منتجات وأنشطة جديدة تسهم في تغيير نمط الصناعة، كما يستخدمها الأفراد الذين يملكون ويديرون المشروعات من أجل تحقيق العائد الذي يعينهم على الحياة .

التطور التاريخي للمقاولتية من وجهة النظر الاقتصادية

يدين مجال ريادة الأعمال - من الناحية التاريخية - إلى كل من **Cantillon (1755)** و **Say (1816)** و **Mill (1848)** و **Schumpeter (1935)** و **Kirzner (1982)** ، الذين قاموا بإلقاء الضوء على مفهوم ريادة الأعمال عبر هذه السنوات الطويلة.

تضمنت اولى الاهتمامات للشخص المقاول انطلاقاً من وظائفه الاقتصادية ، مما ادى الى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشياً مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي ، حيث استعملت كلمة المقاول لأول مرة سنة 1616 من طرف Montchrétien وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من اجل ضمان انجاز عمل ما ، او مجموعة اعمال مختلفة ، وبناء على ذلك كانت توكل اليه مهام تشييد المباني العمومية ، انجاز الطرق ، ضمان تزويد الجيش بالطعام ، اضافة الى غيرها من المهام

ثم بدا مصطلح المقاول يتوسع ليصبح اكثر شمولا في القرن الثامن عشر ليعني : "الشخص الذي يباشر في عمل ما " او بأكثر بساطة هو شخص نشيط يقوم بإنجاز العديد من الاعمال

وبالرغم من ان استعمال هذا المصطلح من قبل الا ان الفضل في ادخاله الى النظرية الاقتصادية يعود الى R.Cantillon سنة 1755 وعرف على انه شخص مخاطر يقوم بتوظيف امواله الخاصة ويعتبر عدم اليقين عنصراً أساسياً في هذا التعريف حيث يعرفه وبغض النظر عن نشاطه، بأنه الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر أكيد لبيع أو ينتج بسعر غير أكيد

اما بالنسبة الى j.B.Say سنة 1803 عرف المقاول بانه ذلك الشخص الذي يقوم باستغلال المعارف التي يمتلكها من اجل انتاج سلع ذات منفعة ، وهو قبل كل شيء منظم ، حيث يقوم بالتنسيق بين عوامل الانتاج المختلفة :الأرض، العمل، رأس المال من أجل الوصول إلى تحقيق أقصى منفعة ممكنة ، وانه لا يشترط في المقاول ان يكون شخصاً ثرياً اذ يمكنه اللجوء الى الاقتراض من الآخرين، وبذلك يفرق بين الرأسمالي الذي تتمثل مهمته في إقراض الأموال مقابل الحصول على مبلغ معين يعرف بالفائدة، وبين المقاول الذي يتحمل المخاطر التي يمكن أن تعرقل نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة، أو باللجوء إلى الاقتراض من ملاك رؤوس الأموال.

بالرغم من مختلف الدراسات ، لم يصبح المقاتل عنصراً محورياً في التطور الاقتصادي الا مع ظهور الابحاث التي قام بها اب المقاتلتيه J.A.Schumpeter سنة 1935 ، حيث يعتبر هذا الباحث اول من تفتن لأهمية عامل التغيير ، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والامكانيات المتاحة ، وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة ، وادخال تنظيمات جديدة ، حيث تتمثل وظيفة المقاتل في "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله كأنه فرصة".

فقد تبنى المدخل القائل بأن النظام الاقتصادي المكون من جانب العرض وجانب الطلب يكون في حالة توازن، ويميل رائد الأعمال إلى كسر حالة التوازن المسيطرة على النظام الاقتصادي من خلال ما يقدمه من ابتكارات في النظام في صورة منتجات جديدة، أو أساليب إنتاج جديدة، أو أسواق جديدة. وقد عبر عن هذه العملية بتعبير "التدمير الخلاق" ، حيث يقوم رواد الأعمال بكسر القيود والحوجز السائدة في النظام الاقتصادي، الأمر الذي يدفع غيرهم إلى تتبع خطاهم، ويؤدي ارتفاع المستوى الاقتصادي - الذي يحدث نتيجة لهذه الابتكارات - إلى إحداث نقلة نوعية في النظام الاقتصادي.

فالمقاتل حسب Schumpeter وقبل كل شيء شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة، كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في :

- صنع منتج جديد
- استعمال طريقة جديدة في الانتاج
- اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق
- اكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية او المواد النصف المصنعة
- انشاء تنظيمات جديدة

وفي السنوات الأخيرة، قرر (1982) Israel Kirzner أن النظام الاقتصادي عندما يكون في حالة عدم توازن ، يقوم رائد الأعمال باكتشاف هذه الحالة ثم يقوم باستثمارها. ويؤدي ذلك إلى التوصل إلى حالة التوازن. وقد لاحظ أيضاً أن رواد الأعمال يعملون على إثارة طلب السوق من خلال قدرتهم على الإقناع باستخدام أساليب الإعلان، ومن هنا، يقومون بخلق المزيد من عدم التوازن في السوق. وعلى ذلك، فإن رائد الأعمال لا يعمل فقط على اكتشاف واستثمار الفرص، ولكنه يعمل أيضاً على خلق المزيد من الفرص واستثمارها. وهو ما عبر عنه Kirzner بتعبير "الشغف الريادي".

أخيراً، فقد ألقى **Mark Casson** الضوء على رائد الأعمال في كتابه "رائد الأعمال - نظرية اقتصادية" في عام (1982)، وناقش إمكانية وجود وظيفة ريادية إضافية لرائد الأعمال. وقد أطلق على هذه الوظيفة اسم: **رائد الأعمال كمدبر للموارد المحدودة**. وافترض **Casson** أن عدم التوازن موجود في السوق، وأن رائد الأعمال يرى إمكانية إدارة الموارد بطريقة أكثر فعالية ،

ومن خلال هذه التطورات المتلاحقة، نستطيع استنتاج خمسة أدوار ريادية لرائد الأعمال، هي:

- 1- رائد الأعمال كمتحمل للمخاطر / مدير للمخاطر :
- 2- رائد الأعمال كرأسمالي
- 3- رائد الأعمال كمبتكر: وهي وجهة النظر التي تبناها Schumpeter بصفة رئيسية
- 4- رائد الأعمال كباحث شغوف عن الفرص
- 5- رائد الأعمال كمدير للموارد المحدودة

ومن بين اهم السمات والخصائص المميزة للمقاولين : ما يلي

- القدرة على اكتشاف الفرص
- الذكاء وسعة الخيلة
- الرؤية الثاقبة
- التفكير المستقل
- القدرة على العمل الجاد
- التفاؤل
- الابتكار
- القدرة على تحمل المخاطر
- القيادة
- الاهتمام بالتفاصيل

ريادة الأعمال - من علم الاقتصاد إلى العلوم السلوكية

كان (1917-1998) D McClelland أول من قام بدراسات عملية في مجال ريادة الأعمال طبقاً لمبادئ نظرية العلوم السلوكية. ومن خلال العمل الرائد الذي قام به تحت عنوان "المجتمع المنجز"، ناقش السؤال التالي: لماذا تتطور بعض المجتمعات بشكل أكبر ديناميكية من غيرها؟ وفي طرحه لهذا السؤال قام McClelland ، فقد افترض أن المبادئ والقيم السائدة في مجتمع معين، خصوصاً فيما يتعلق بالحاجة إلى الإنجاز، تحتل أهمية قصوى في تطور المجتمع.

ومن خلال القيام بعدد كبير من الدراسات العلمية المنظمة، استطاع McClelland التوصل إلى العلاقة بين حاجة الدولة إلى الإنجاز، وتطورها الاقتصادي. فقد توصل إلى أن الدول التي تتمتع بقدر أكبر من التطور الاقتصادي تتميز بتركيز أقل على المبادئ المؤسسية وبتركيز أكبر على الانفتاح على الآخرين وعلى قيمهم، وكذلك على الاتصالات بين الأفراد. وفي هذا الإطار أصبح رواد الأعمال القوة الدافعة الرئيسية في تطور الدول. بعبارة أخرى، فإن مستوى الإنجاز في الدولة يتحول إلى نمو اقتصادي من خلال تدخل رواد الأعمال. وإذا كان مستوى الحاجة إلى الإنجاز في دولة معينة مستوى مرتفعاً، فهناك احتمال لأن يكون هناك أفراد يتصرفون كرواد أعمال في هذه الدولة. ورواد الأعمال -من هذا المنطلق- هم الأفراد الذين يحتاجون إلى مستوى مرتفع من الإنجاز، وثقة مرتفعة بالنفس، ومهارات متميزة في حل المشكلات، وهم أيضاً الذين يفضلون المواقف التي تتميز بمستوى متوسط من المخاطرة، وبتابعة للنتائج والتغذية المرتدة، وبالقدرة على تحمل المسؤولية.

وقد ترتب على الدراسات التي قام بها McClelland احتلال القدرات الشخصية لرائد الأعمال موقعاً رئيسياً في دراسات ريادة الأعمال في مجال العلوم السلوكية خلال الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين. وكان هدف هذه الدراسات الإجابة عن سؤال واحد هو: من هو رائد الأعمال؟.

تعريف ريادة الأعمال

مازال الباحثون يجتهدون لوضع تعريفات فردية لمجال ريادة الأعمال من خلال توصيف سمات رائد الأعمال وما يقوم به من أنشطة ووظائف. ومن خلال تعريف مجال ريادة الأعمال طبقاً لما يقوم به رائد الأعمال فقط، استطاع الباحثون في مجال ريادة الأعمال التوصل إلى تعريفات غير مكتملة لم تصمد أمام انتقادات وتحليلات الباحثين المنتمين للمجالات العلمية الأخرى.

وقد أدى ذلك إلى تعريف عملية ريادة الأعمال بأنها سلوك إداري يهدف إلى استثمار الفرص بهدف تحقيق نتائج تفوق قدرات وإمكانيات الإنسان الفرد العادي. وتتطلب هذه العملية وجود أفراد مغامرين، يؤمنون ويقودون عملية التغيير ، فرائد الأعمال فرد يتمتع برؤية، ويستطيع تحديد الفرص الجديدة، ويعمل على استثمارها من أجل تحويلها إلى واقع ملموس. فالأفراد المغامرون يحولون (الممكن) إلى (واقع)، كما يعملون أيضاً على تحويل الفرص البسيطة غير المحددة إلى شيء ذي فائدة.

ريادة الأعمال كمجال متعدد الأبعاد

يعتبر مفهوم ريادة الأعمال واحداً من المفاهيم الحديثة في مجال العلوم الإدارية. لذلك، ومثلما يحدث مع جميع المفاهيم الحديثة، فقد نشأ مفهوم ريادة الأعمال اعتماداً على الأساليب والنظريات المستعارة من العلوم الأخرى. وحتى ينمو مجال ريادة الأعمال ويحقق المكانة المرجوة له كمجال مستقل من مجالات العلوم الإدارية، ينبغي أن يتمتع بالأساليب والنظريات الخاصة به، الأمر الذي لم يحدث حتى الآن. ويبين الجدول المجالات العملية المختلفة التي أثرت في مجال ريادة الأعمال.

ريادة الأعمال من وجهة نظر النظم العلمية المختلفة

مجال التخصص	مستوى التحليل	التركيز (الاهتمام)	أمثلة للأسئلة المثارة
1- علم النفس	الفرد	رائد الأعمال	<ul style="list-style-type: none"> • ما السمات المميزة لرائد الأعمال؟ • من الفرد الذي يصلح كرائد أعمال؟ • ما القوى الدافعة التي تقف وراء مجال ريادة الأعمال؟
2- السلوك التنظيمي	الفرد/ الشركة	ريادة الأعمال	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تنشأ العمليات (المشروعات) الجديدة؟ • ما العوامل المؤثرة على هذه العمليات؟ • كيف يؤثر رائد الأعمال في الآخرين؟
3- إدارة الأعمال	الشركة	المشروعات الريادية	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تدار الموارد المحدودة في ضوء إقامة وإدارة المشروعات الجديدة؟ • كيف تتم إدارة المشروعات الجديدة والسيطرة عليها؟
5- نظرية تطور مجتمع الشركات	الصناعة	العمليات التطورية لمجتمع الشركات	<ul style="list-style-type: none"> • ما الخصائص المميزة لبقاء وتطور واختفاء مجتمع الشركات الجديدة؟ • ما الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها لبقاء واستمرارية المشروعات الجديدة؟ • ما العوامل البيئية التي تحدد التغيرات المصاحبة لبقاء الشركات الجديدة؟
6- علم الاجتماع	المجتمع	النظام الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تنمو القيم الريادية في المجتمع؟ • ما الدور الذي يلعبه رائد الأعمال؟ • ما الدور الذي تلعبه البيئة الاجتماعية في القرارات الريادية للفرد؟

7- علم دراسة الإنسان الاجتماعي	المجتمع	النظام الثقافي	<ul style="list-style-type: none"> • ما دور رائد الأعمال في المجتمع؟ • كيف يتم تناقل المعارف/المعلومات/ريادة الأعمال في المجتمع؟
8- علم الاقتصاد	المجتمع	النظام الاقتصادي	<ul style="list-style-type: none"> • ماذا يحدث في السوق عندما يقوم رائد الأعمال بوظيفته (بدوره)؟

ريادة الأعمال - العائد والتكاليف

هناك مجموعة من الحوافز القوية تجذب الأفراد نحو ممارسة ريادة الأعمال. فمن الممكن أن يجذب بعض الأفراد بنوع خاص من هذه الحوافز، في حين قد يأمل البعض الآخر في تحقيق أكثر من مكسب من جراء ممارسة ريادة الأعمال. ومن الممكن أن نجتمع هذه الحوافز في ثلاث مجموعات رئيسية هي: حافز الربح، وحافز الاستقلالية، وحافز نمط الحياة الملائم لطبيعة الأفراد.

❖ حافز الربح

ينبغي أن يعوض العائد المالي للمشروع، صاحب المشروع عن الوقت الذي بذله في هذا المشروع (مرتب مجزي)، وكذلك عن مدخراته الشخصية (معدل العائد و / أو توزيعات أرباح مقبولة) قبل أن يفكر في الحصول على أرباح حقيقية. فرواد الأعمال يتوقعون الحصول على عائد يغطي الوقت والأموال التي أنفقوها في المشروعات التي يملكونها، ويتناسب كذلك مع المخاطر والمبادرات التي قاموا بها في تشغيل مشروعاتهم. فلاشك أن حافز الربح يعتبر أكثر الحوافز تأثيراً على رواد الأعمال مقارنة بغيره من الحوافز.

❖ حافز الاستقلالية

تعتبر حرية العمل باستقلالية حافزاً آخر من حوافز ريادة الأعمال. فقد أثبتت الدراسات أن السبب الرئيسي في ترك نسبة غير قليلة من العاملين لوظائفهم في الشركات، كان رغبتهم في أن يكون كل منهم مديراً لنفسه. فلاشك أن العديد من الأفراد يتمتعون برغبة قوية في صناعة قراراتهم الخاصة، وتحمل المخاطر، وحنى المكاسب.

ولا شك أن الاستقلالية لا تضمن لرائد الأعمال التمتع بحياة سهلة، فمعظم رواد الأعمال يعملون بجدية لفترات زمنية طويلة، إلا أنهم يتمتعون بالرضا عن صناعة قراراتهم في ظل القيود التي تفرضها العوامل والمتغيرات الاقتصادية والبيئية.

❖ حافظ نمط الحياة المناسب والانجاز

عادة ما يتحدث رواد الأعمال عن الرضا الذي يشعرون به نتيجة لإدارتهم لمشروعاتهم، في حين يشير البعض الآخر إلى العمل الذي يقومون به على أنه "حالة من المتعة". وقد ينبع جزء من متعتهم من استقلاليتهم، إلا أن جزءاً منها يعكس الانغماس الشخصي لصاحب العمل في إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي أنشأ شركته من أجلها. وقد يستمتع رائد الأعمال أيضاً بكونه مديراً، وقيامه بمسئوليته الاجتماعية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه.

تكاليف ريادة الأعمال

على الرغم من أن الحوافز المترتبة على ممارسة الأنشطة الريادية تعتبر حوافز مغرية وجذابة، إلا أن هناك أيضاً تكاليف مرتبطة بملكية المشروعات والشركات. فإقامة وإدارة مشروع أو شركة خاصة يتطلب العمل الجاد، وساعات طويلة من العمل، وطاقة عاطفية غير محدودة. فرواد الأعمال يواجهون ضغوطاً شخصية غير محببة إليهم، كما أنهم مطالبون باستثمار الكثير من وقتهم ومجهودهم وصحتهم.

من ناحية أخرى، فإن احتمال فشل المشروع يعتبر من الثوابت التي تهدد رواد الأعمال باستمرار. فلا يوجد ضمان للنجاح أو حتى تعويض الملاك الذين يتعرضون للفشل. فرواد الأعمال يجب أن يتوقعوا وجود مجموعة من المخاطر المترتبة على فشل المشروعات. فلا يوجد إنسان يرغب في أن يتعرض للخسارة، إلا أن هذا الاحتمال وارد جداً أمام أي إنسان يفكر في إقامة مشروع.

أثارت السمات والصفات والخصائص المميزة لرواد الأعمال اهتمام العديد من الباحثين والكتاب، الأمر الذي دفعهم إلى التفرقة بينهم وبين غيرهم من الأطراف والشخصيات التي تلعب أدواراً مهمة ورئيسية في الحياة التنظيمية بصفة عامة.

وتأتي أهمية المقارنات بين رواد الأعمال والمديرين والقادة، من إمكانية مشاركة كل منهم في عملية إقامة وإدارة المشروعات الجديدة، سواء كانت مشروعات تجارية أو اجتماعية أو فنية، وسواء كانت مشروعات صغيرة أو كبيرة. فمن الممكن أن يشارك المدير في هذه العملية باعتباره أحد أعضاء فريق الإدارة، إلا أنه لا يعتبر القوة الدافعة لإقامة المشروع، وهو الدور الذي يقوم به رائد الأعمال. فمن المتفق عليه أن المديرين يستطيعون إقامة المشروعات، ولكن بشرط أن يقوم شخص آخر ببلورة فكرة المشروع، وهنا تكون المشروعات مشروعات واضحة تتوافر لها الإدارة الفعالة، ولكنها لا يمكن أن توصف بالمشروعات الريادية. والسبب في ذلك هو أن قضايا مثل قضايا الخلق والابتكار وتحديد وإدراك الفرص تعتبر أهم ما يميز المشروعات الريادية في جميع مراحل حياتها وليس في مرحلة الميلاد فقط.

أما القادة، فيمثلون مجتمعاً مختلفاً عن مجتمع المديرين، إلا أنهم أكثر اتفاقاً مع مجتمع رواد الأعمال. ويرجع ذلك إلى تداخل أطر حياة كل منهم. فهناك مناطق مشتركة كثيرة بين مجتمع القادة ومجتمع رواد الأعمال.

ولا يعتبر رائد الأعمال حالة خاصة من القائد، وذلك نظراً لأن نقاط الاختلاف بينهما تعتبر شديدة الأهمية. فما يميز رائد الأعمال هو اهتمامه بإدراك الفرص، والخلق، والإخلاص، والإلحاح، والخبرة. وتعتبر هذه العوامل مواهب رئيسية لدى رائد الأعمال. إدراك الفرص والقدرة على الخلق، تحتل أهمية خاصة في حياة رائد الأعمال، كما تفسر السبب في الأفضلية التي يتمتع بها رائد الأعمال مقارنة بالقائد فيما يتعلق بإقامة المشروعات في ظل الاضطراب المسيطر على الأسواق في العصر الحديث.

ويمكن أيضاً أن نلمس الفرق بين رائد الأعمال والقائد من خلال تعريف كل منهما. فقد أشرنا فيما سبق إلى رائد الأعمال بأنه الشخص الذي يخلق ويتكبر من أجل إقامة شيء ذي قيمة ملحوظة من خلال إدراكه لفرصة معينة. أما القائد فهو الشخص الذي يؤثر في السلوكيات، والأفكار، والمشاعر الخاصة بعدد كبير من تابعيه ويعمل على تغييرها.

وعلى ذلك، يمكن القول بأن رائد الأعمال يرتبط بإقامة (بناء) شيء ما، في حين أن القائد يؤثر في الآخرين.

وقد قام (Hickman, 1990) بدراسة الخصائص الشخصية لكل من المديرين والقادة. وانتهى إلى تحديد ثمان خصائص من بين ست عشرة خاصة للمديرين، وثمان خصائص للقادة.

وعلى الرغم من أن هذه التفرقة لا تمدنا بشيء عن شخصية رائد الأعمال، إلا أن Hickman يقدم عدداً من القوائم التي تتضمن التصرفات التي يقوم بها المديرون والقادة، والتي يقوم ببعضها رواد الأعمال أيضاً. ويتضمن الجدول مقارنة بين هذه التصرفات.

مقارنة بين رواد الأعمال والقادة والمديرين

رائد الأعمال	المدير	القائد
يستمتع بالعمل	يدير	يقود
يتكبر	يدير	يتكبر
يخلق وضعاً جديداً	يحافظ على الوضع الراهن	يطور الوضع الراهن
يركز على أعمال (الشركة)	يركز على نظم العمل	يركز على الأفراد
يكون فريق عمل	يعتمد على الرقابة والسيطرة	يوشي بالثقة
يدرك وجود الفرص	لا يرى إلا المشكلات	ينظر إلى المستقبل

يركز على الأجل القصير	يركز على الأجل القصير	يتفكر في الأجل الطويل
يقوم بأداء الأشياء الصائبة	يؤدي الأشياء بطريقة صحيحة	يستخدم تأثيره في أداء الأشياء

ويعمل رائد الأعمال على بناء شيء ما اعتماداً على اكتشافه لفرصة ما، في حين يدير المدير المنظمة، ويؤثر القائد في الأفراد حتى يتبعونه من أجل تحقيق أحلامه. أخيراً، فإن رائد الأعمال يتمتع **بالفعالية**، فهو يركز على الأعمال التي يرى أنها صائبة.

الإطار النظري لعملية انطلاق المشروعات الريادية

من المشكلات التي تواجه التطور النظري لعملية انطلاق المشروعات الجديدة، اعتمادها على افتراضات غير واقعية. فعلى سبيل المثال، قد تتعلق هذه الافتراضات غير الواقعية بدوافع رواد الأعمال الجدد، وبأهداف عملية إنشاء مشروعات جديدة، وبالاستراتيجيات المتبعة لإقامة هذه المشروعات. وعلى الرغم من ذلك، هناك عدد من المجالات التي يمكن أن تستخدم في توضيح الجوانب النظرية المتعلقة بعملية انطلاق المشروعات الجديدة، هي:

✚ مداخل رأس المال البشري

تتأثر عملية بلورة أفكار المشروعات وكذلك القدرة على البداية الناجحة للمشروعات، بالخبرات السابقة لرواد الأعمال الناشئين، وبدرجة تدريبهم، وتأهيلهم، وتطور مهاراتهم. ويعرف هذا التراكم المعرفي، والمهاراتي، والخبرة "برأس المال البشري".

وقد يتأثر تشكيل وصياغة أفكار المشروعات بالخبرة العملية، وبالتدريب الذي حصل عليه الأفراد، وبتوقع إنتاج منتج معين أو أداء عملية معينة " بطريقة أفضل". ويعتبر ذلك من الحوافز التي تدفع رواد الأعمال الناشئين إلى إقامة المشروعات الجديدة. وقد أولت المؤسسات المالية رأس المال البشري أهمية كبيرة، فقد أثبتت الدراسات السابقة في هذا المجال أن مديري البنوك يعتبرون الخبرات الوظيفية من العوامل المهمة عند الموافقة على إقراض رواد الأعمال الذين ينوون إقامة مشروعات جديدة.

وبالنسبة لرواد الأعمال الصغار، الذين يتمتعون برأسمال بشري محدود، يمكن أن يلعب التعليم دوراً مهماً في توفير بيئة مساعدة على صياغة الأفكار. فمن المفترض أن رواد الأعمال الصغار (أقل من 30 سنة) لا يتمتعون بحضور قوي في عملية ريادة الأعمال نظراً لمحدودية رأس المال الشخصي ولعدم تمكنهم من الحصول على التمويل اللازم. وعلى الرغم من ذلك، فإن المجال المحدود لتشكيل وصياغة الأفكار سيعتبر أيضاً أحد المحددات والقيود على عملية انطلاق المشروعات