

اسم الجامعة: جامعة ميدأوشن

الكلية: كلية الريادة والابتكار

البرنامج: برنامج ماجستيرريادة الأعمال

عنوان بحث التخرج:

ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية كأداة لتمكين الشباب من اكتساب الخبرة
العملية: نموذج مقترح لتصميم منصة للفرص التدريبية في السعودية

Digital Social Entrepreneurship as a Tool to Empower Youth in Gaining

Practical Experience:

A Proposed Framework for Designing a Training Opportunities Platform in

Saudi Arabia

إعداد: عفاف ظافر الشهراني

الرقم الأكاديمي: 251001999

إشراف الدكتور: د. أحمد راجح

العام الدراسي: 2025م

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

تسعى المملكة العربية السعودية ضمن مستهدفات رؤية 2030 إلى تمكين الشباب ورفع جاهزيتهم لسوق العمل، عبر تعزيز المهارات التطبيقية وربط المعرفة النظرية بالتجارب العملية. ورغم التطور الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي، لا تزال شريحة من الشباب تواجه تحديات في اكتساب الخبرة العملية المطلوبة، مما يؤدي إلى فجوة واضحة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

وفي هذا السياق، تظهر ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية كأحدى أهم الأدوات المبتكرة لمعالجة التحديات المجتمعية من خلال حلول تقنية ذات أثر اجتماعي مباشر. ومن أبرز التطبيقات الممكنة لهذا النوع من الريادة، تصميم منصة رقمية موجهة لتمكين الشباب من اكتساب الخبرة العملية عبر توفير فرص تدريبية حقيقية بالتعاون مع جهات القطاع الخاص.

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية في تمكين الشباب السعودي من اكتساب الخبرة العملية، من خلال تصميم منصة رقمية للفرص التدريبية تتسم بالاستدامة والفاعلية، وتسهم في تعزيز جاهزية الشباب لسوق العمل.

مشكلة البحث

تعاني شريحة واسعة من الشباب السعودي، خصوصاً خريجي الجامعات، من محدودية فرص التدريب العملي أثناء الدراسة أو بعد التخرج، مما يؤدي إلى ضعف جاهزيتهم للانخراط في سوق العمل. وعلى الرغم من وجود مبادرات حكومية وخاصة في هذا المجال، إلا أن غياب منصة رقمية شاملة ومترابطة تجمع بين الشباب وجهات التدريب يُضعف من فاعلية تلك المبادرات.

ولفهم جذور هذه المشكلة بعمق، تم تطبيق أداة "تحليل السبب والنتيجة" (Why-Why Analysis)، والتي ساعدت في تحديد الأسباب الأساسية وراء الفجوة بين الشباب وفرص التدريب المتاحة وتبين من خلال التحليل أن:

1. ضعف التواصل بين الخريجين وجهات القطاع الخاص يؤدي إلى قلة المعرفة بفرص التدريب المتاحة.

2. غياب منصة موحدة يساهم في تشتت الجهود وضعف التنسيق بين الجهات.

3. عدم ربط التدريب بالأثر التطبيقي المباشر على المهارات يقلل من فاعلية البرامج التدريبية الحالية.

بناءً على ذلك، تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن لريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية أن تُساهم في تمكين الشباب من اكتساب الخبرة العملية عبر منصة رقمية للفرص التدريبية في السعودية؟

أسئلة البحث

- ما أبرز التحديات التي تعيق الشباب السعودي عن اكتساب الخبرة العملية؟
- كيف يمكن توظيف ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية لمعالجة هذه التحديات؟
- ما الخصائص التي يجب أن تتوفر في منصة تدريبية رقمية فعالة؟
- ما مدى تقبل المستفيدين (الشباب - القطاع الخاص) لتطبيق المنصة المقترحة؟

أهداف البحث

- تحديد العوامل المؤثرة في ضعف اكتساب الشباب السعودي للخبرة العملية.

- تحليل دور زيادة الأعمال الاجتماعية الرقمية في ابتكار حلول تدريبية فعّالة.
- تطوير تصور مبدئي لمنصة تدريبية رقمية تستهدف تمكين الشباب من اكتساب الخبرة التطبيقية.
- قياس مدى تقبل الشباب والقطاع الخاص للمنصة المقترحة.
- تقديم توصيات تدعم استدامة المنصة وفعاليتها.

أهمية البحث

- من الناحية العلمية: يثري المجال بتطبيق جديد لريادة الأعمال الاجتماعية في بيئة رقمية.
- من الناحية التطبيقية: يقدم حلاً عملياً يمكن تبنيه من الجهات الحكومية والقطاع الخاص.
- من الناحية الوطنية: يتماشى مع أهداف رؤية 2030 في تمكين الشباب وتنمية رأس المال البشري.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

يرتكز البحث على نظريتين أساسيتين:

1. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory):
التي تفترض أن التدريب واكتساب المهارات يزيد من إنتاجية الفرد وقيّمته في سوق العمل.
2. نظرية تبني التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM):
التي تفسّر كيف يؤثر إدراك سهولة استخدام التقنية وفائدتها في تبني المستخدمين لها.

الدمج بين النظريتين:

يوضّح البحث أن تبني الشباب للمنصة الرقمية (TAM) يؤدي إلى اكتسابهم خبرات عملية تُساهم في تطوير رأس المال البشري.

مراجعة الأدبيات

ستتم مراجعة الدراسات السابقة حول:

1. المنصات الرقمية والتوظيف

2. ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية

3. فجوة المهارات لدى الشباب

- الفجوة البحثية

قلة الدراسات التي دمجت بين مفهوم الريادة الاجتماعية والمنصات الرقمية كوسيلة لمعالجة فجوة الخبرة العملية..

الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات والتقارير الوطنية واقع التدريب العملي للشباب السعودي، ودور المنصات الرقمية في تمكينهم من اكتساب الخبرة العملية المطلوبة لسوق العمل. وعلى الرغم من تنوع المبادرات، إلا أن الدراسات تشير إلى وجود فجوة واضحة في التدريب التطبيقي المرتبط باحتياجات القطاع الخاص، وعدم توفر منصات تدريبية قصيرة ومبنية على مهام واقعية. وفيما يلي عرض لأبرز الدراسات ذات العلاقة.

الدراسة الأولى: برنامج تطوير الخريجين – صندوق الاستثمارات العامة (PIF)

أظهر التقرير الخاص ببرنامج تطوير الخريجين أن التدريب العملي المباشر داخل جهات العمل يمثل عاملاً أساسياً في رفع جاهزية الخريجين، وأن البرامج التقليدية لا تلبي احتياج السوق بشكل كافٍ. كما بين التقرير أن سوق العمل السعودي يتطلب مهارات عملية دقيقة لا يمكن اكتسابها من التعليم النظري فقط، تؤكد هذه الدراسة أهمية وجود نموذج تدريبي عملي يساعد الشباب على اكتساب خبرة حقيقية، وهو ما تحققه المنصة المقترحة.

الدراسة الثانية: “دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية 2030” –
المجلة السعودية للتدريب التقني (2020)

خلصت الدراسة إلى أن التدريب التقني والمهني عنصر رئيسي في تمكين الشباب، لكنها تشير إلى وجود ضعف في جودة التدريب التقليدي وعدم توافقه مع احتياجات التوظيف. كما دعت إلى حلول تدريبية مبتكرة تتوافق مع التحول الرقمي. تؤكد الحاجة إلى حلول تدريبية رقمية حديثة، وهو ما يدعم فكرة المنصة التدريبية المبتكرة في هذا البحث.

الدراسة الثالثة: دليل التدريب التعاوني – وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2024)

أوضح الدليل أن التدريب التعاوني يعاني من مشكلات هيكلية أبرزها محدودية الفرص، ضعف التنسيق بين الجامعات والقطاعات، وغياب إطار موحد لتقييم التدريب. كما يفتقر النظام الحالي إلى منصة مركزية تجمع الفِرص التدريبية. تدعم الدراسة ضرورة إنشاء منصة رقمية تربط بين المتدربين والجهات، وتقدم نموذجًا تدريبياً أكثر تنظيمًا ووضوحًا.

الدراسة الرابعة: منصة "فرصي" – جامعة جدة (2023)

تبين الوثائق الخاصة بمنصة "فرصي" أن الطلاب يواجهون صعوبة في الوصول للفرص التدريبية المناسبة، وأن الفرص الحالية غالبًا طويلة وغير مناسبة لحديثي التخرج. كما أن المنصة لا توفر تدريبات قصيرة مبنية على مهارات تطبيقية. تُظهر وجود حاجة إلى منصة أكثر تخصصًا ومرونة تقدم فرص تدريب قصيرة ومباشرة، وهو ما يقوم عليه النموذج المقترح.

نقاط الاتفاق بين الدراسات:

- جميع الدراسات تؤكد وجود فجوة واضحة في الخبرة العملية لدى الشباب السعودي.
- النظام الحالي للتدريب غير كافٍ لسد احتياجات سوق العمل.
- التدريب العملي المبني على مهام واقعية هو الأكثر تأثيرًا في رفع الجاهزية.
- هناك حاجة ملحة لحلول تدريبية رقمية ومبتكرة.

نقاط الاختلاف بين الدراسات:

- بعض الدراسات ركزت على برامج حكومية للتدريب طويل المدى.
- وبعضها ركزت على التدريب التقني والمهني.
- ودراسات أخرى كشفت مشكلات التنظيم وإدارة التدريب.
- بينما تناولت منصة جامعية موجودة لكنها غير متخصصة.

الخلاصة التحليلية:

تشير الدراسات إلى تقدم في المبادرات التدريبية، لكن تفتقر جميعها إلى نموذج تدريبي رقمي قصير المدى يعتمد على مهام عملية مباشرة (Micro-Tasks)، ويلائم واقع الشباب السعودي، ويجمع بين الجانب الاجتماعي والابتكاري والتقني.

الفجوة البحثية:

على الرغم من توفر برامج تدريب تقليدية ومنصات جامعية، إلا أن الدراسات لم تقدّم:

- منصة تدريبية قصيرة المدى،
 - قائمة على مهام واقعية،
 - تستهدف سد فجوة الخبرة العملية،
 - وتعتمد على ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية،
 - ولا تدرس العلاقة بين تبني التقنية (TAM) وتنمية رأس المال البشري لدى الشباب.
- ومن هنا تأتي قيمة هذا البحث الذي يقترح نموذجًا مبتكرًا لمنصة تدريبية رقمية تستجيب لهذه الفجوة.

الفرضيات

- هناك علاقة إيجابية بين إدراك الشباب لفائدة المنصة التدريبية الرقمية وبين دافعيتهم لاكتساب الخبرة العملية.

- توفر مهام تدريبية قصيرة واقعية عبر المنصة يؤدي إلى تقليل فجوة الخبرة العملية لدى الشباب السعودي.
- استدامة المنصة الرقمية تعتمد على دمج الأثر الاجتماعي بالعائد الاقتصادي.
- يؤدي تبني المنصة الرقمية (TAM) إلى اكتساب مهارات عملية (رأس المال البشري)، مما ينعكس على تحسين فرص التوظيف لدى الشباب.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة والنتائج المتوقعة

منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لدراسة الظواهر الاجتماعية والتعليمية المرتبطة بتدريب الشباب واكتساب الخبرة العملية. ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات ووصفها ثم تحليلها بهدف فهم المشكلة الأساسية وتحديد العوامل المؤثرة فيها. كما يعتمد البحث جزئياً على المنهج التطبيقي من خلال تصميم نموذج مبدئي لمنصة تدريبية رقمية مبنية على مبادئ ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية ومنصات التدريب للشباب.
- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2025م.
- الحدود البشرية: الشباب السعودي من حديثي التخرج.

مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من:

- الشباب السعوديين من حديثي التخرج (في مختلف التخصصات).
- الفئة المهتمة بالحصول على فرص تدريبية قصيرة ومرنة.
- أفراد القطاع الخاص ممن لديهم برامج تدريب أو توظيف.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الشباب السعوديين حديثي التخرج، ممن تتراوح أعمارهم بين (20-28 سنة)، ويقدر حجم العينة بين 120-80 مشاركاً، وذلك بهدف قياس:

- إدراكهم لفائدة المنصة التدريبية.
- قابلية تبنيهم للحلول الرقمية.
- مستوى حاجتهم إلى التدريب العملي الواقعي.

أدوات جمع البيانات

يعتمد البحث على الأدوات التالية:

أولاً: الاستبانة

وهي الأداة الأساسية في البحث، وتتكون من أربعة محاور رئيسية:

1. البيانات الديموغرافية.
2. مستوى الخبرة العملية الحالية لدى المشاركين.
3. إدراك سهولة استخدام المنصة وفق نموذج TAM
4. إدراك الفائدة المتوقعة من المنصة وتأثيرها على الجاهزية المهنية.

ثانيًا: المقابلات شبه المنظمة

وتم توجيهها لعينة صغيرة من ممثلي القطاع الخاص لاستكشاف:

- نوع المهارات التي يبحثون عنها.
- رأيهم في التدريب القصير المبني على المهام.
- مدى استعدادهم للتعاون مع المنصة.

النتائج المتوقعة

1- نتيجة متوقعة على مستوى الشباب:

- تحسّن في مهارات الطلاب العملية.
- زيادة الثقة المهنية قبل دخول سوق العمل.
- رفع مستوى الجاهزية الوظيفية للخريجين.

2- نتيجة متوقعة على مستوى المنصة:

- قابلية عالية لتبني المنصة من قبل الشباب نظرًا لسهولة الاستخدام وإدراك الفائدة.
- رغبة واضحة لدى الجهات في تقديم فرص تدريب قصيرة عبر نموذج رقمي مرن.

3- نتيجة متوقعة على مستوى المجتمع والاقتصاد:

- الإسهام في معالجة فجوة الخبرة التي يعاني منها الخريجون.
- دعم تحقيق مستهدفات رؤية 2030 عبر تنمية رأس المال البشري.
- تعزيز الابتكار الاجتماعي باستخدام التقنيات الرقمية.

4- نتيجة متوقعة على مستوى البحث العلمي:

- توفير نموذج تطبيقي يمكن تطويره ليصبح أساسًا لمنصة وطنية.
- توسيع الأدبيات المتعلقة بالتدريب الرقمي وريادة الأعمال الاجتماعية.

الخاتمة

يمثل هذا البحث محاولة علمية لفهم مشكلة نقص الخبرة العملية لدى الشباب السعودي حديثي التخرج، وتحليل أثر ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية في معالجة هذه الفجوة من خلال تصميم نموذج أولي لمنصة تدريبية رقمية. وقد أظهرت مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة أن التدريب العملي المبني على المهام الواقعية يعد عنصراً حاسماً في رفع جاهزية الشباب لسوق العمل، إلا أن البرامج الحالية تعاني من محدودية في التنظيم والتخصص والمرونة، مما يستلزم حلولاً تقنية مبتكرة.

انطلق البحث من إطار نظري يجمع بين نظرية رأس المال البشري التي توضح أثر التدريب في تنمية قدرات الفرد، ونموذج قبول التقنية (TAM) الذي يفسر استعداد الشباب لتبني المنصات الرقمية. ومن خلال هذا الربط، تم اقتراح منصة تدريبية تُقدّم فرصاً قصيرة ومرنة ومباشرة، تعتمد على مهام عملية حقيقية، وتوفر للمتدرب فرصة اكتساب خبرة قابلة للقياس.

تشير النتائج المتوقعة للبحث إلى أن المنصة المقترحة ستسهم في تعزيز الخبرة العملية، وزيادة الجاهزية المهنية، وتحسين قدرة الشباب على الاندماج في القطاع الخاص، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تطوير رأس المال البشري ودعم التحول الرقمي. كما يؤكد البحث أن الحلول الرقمية القائمة على مبادئ ريادة الأعمال الاجتماعية قادرة على إحداث أثر اجتماعي واقتصادي مستدام إذا ما تم تطويرها وتبنيها بالشكل الصحيح.

وفي الختام، يوصي البحث بضرورة دعم ابتكار منصات تدريبية رقمية متخصصة، وتعزيز التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص، وتطوير فرص تدريب قصيرة مبنية على مهام تطبيقية، بما يحقق التوازن بين المعرفة النظرية والخبرة العملية. كما يوصي بتطوير المنصة المقترحة مستقبلاً وتطبيقها على نطاق تجريبي لقياس أثرها الحقيقي على الشباب الخريجين.

قائمة المراجع

برنــامــج تطــوير الخــرجين – صــندوق الاســتثمارات العامــة.
Public Investment Fund. (2023). Graduate Development Program. Retrieved from
<https://www.pif.gov.sa>

المجــالــة الســعودية للــتقــنية والتــدريب
Technical and Vocational Training Corporation. (2020). *The role of technical and vocational training in achieving sustainable development in light of Vision 2030*. TVTC Journal.

وزارة المــوارد البشــرية والتــنمــية الســامــية والاجتمــاعية
Ministry of Human Resources and Social Development. (2024). *Cooperative Training Guide*.
Retrieved from
<https://www.hrsd.gov.sa>

جامعــة جــدة – منصــة فرســية
University of Jeddah. (2023). *Forsy Training Platform Documentation*. Retrieved from
<https://careersfair.uj.edu.sa>

مؤسســة مســك الخيريــة
Misk Foundation. (2023). *The Future of Social Entrepreneurship in Saudi Arabia*. Retrieved
from
<https://hub.misk.org.sa>

منشآت – دليل النــمــل والأدوات لتحليل الأعمال
Monshaat. (2023). *Business Models and Analysis Tools Guide*. Retrieved from
<https://www.monshaat.gov.sa>

An Empirical Investigation into Students' Actual Use of MOOCs in Saudi Arabia

Ul Turki, O., et al. (2023)

**Reaching the Future: Journey of Youth between the Seats of Employment, Education
and Training**

King Khalid Foundation (2022)

Human Capability Development Program – Delivery Plan 2021–2025

Vision 2030 (2021)

Youth Perspectives on Skills Development and Job Readiness

Regional Center for Educational Planning – UNESCO (2021)