



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في

شعبة: علوم اقتصادية

تخصص: إدارة العمليات والإنتاج

بعنوان :

قياس أثر التعليم المقاولاتي على روح المقاولة
دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
لجامعة د. مولاي الطاهر - سعيدة -

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبتين :

- موفق ميمون

- شرفة خديجة

- تلال نور الهدى

أعضاء لجنة المناقشة:

-الأستاذرئيسا.

-الأستاذ..... مشرفا ومقررا.

-الأستاذممتحن.

إهداء

شكر

الملخص

الفهرس

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

أ

المقدمة العامة.....

الفصل الأول : الإطار النظري للمقاولاتية

01	تمهيد.....
02	المبحث الأول : ماهية المقاولاتية.....
02	المطلب الأول : المقاولاتية حسب مختلف الإتجاهات الفكرية.....
08	المطلب الثاني: مفهوم المقاولاتية.....
11	المطلب الثالث: مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية.....
15	المبحث الثاني : ماهية المقاول.....
15	المطلب الأول : مفهوم المقاول.....
21	المطلب الثاني : المقاول إدارة التغيير و إدارة المؤسسة.....
27	المطلب الثالث : التأصيل الإصطلاحي للمقاول، المدير و القائد.....
32	المبحث الثالث: دور المقاولاتية.....
32	المطلب الأول : الدور الاقتصادي للمقاولاتية.....
38	المطلب الثاني : الدور الإجتماعي للمقاولاتية.....
41	خاتمة.....

الفصل الثاني : واقع المقاولاتية و تعليم المقاولاتية في الجزائر

42	تمهيد.....
42	المبحث الأول: نشأة و تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....
42	المطلب الأول: وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قبل سنة 1988.....
46	المطلب الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إنطلاقا من سنة 2001.....

50	المطلب الثالث: سياسات و آليات دعم المقاوالتية في الجزائر
61	المبحث الثاني : التعليم المقاوالتى و الروح المقاوالتية
61	المطلب الأول: ماهية التعليم و التعليم العالى
67	المطلب الثانى: ماهية التعليم المقاوالتى
71	المطلب الثالث: استراتيجيات و برامج التعليم المقاوالتى لتعزيز روح المقاوالتية
74	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
74	المطلب الأول : دراسة الجودى محمد على نحو تطوير المقاوالتية من خلال التعليم المقاوالتى
74	المطلب الثانى: دراسة لونسىسى ريم حول المعوقات الإجتىماعية لممارسة المقاوالتية فى الجزائر
75	المطلب الثالث: دراسة بدرأوى سفىان حول " ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائرى المفاول"
76	خلاصة الفصل
77	دراسة ميدانية
86	الخاتمة
88	المراجع

قائمة الجداول:

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
14	أوجه الاختلاف بين المقاولاتية و المقاوله المؤسسية	(1-1)
31	الفروق بين المقاول، القائد و المدير	(1-2)
36	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من إجمالي الصادرات	(1-3)
37	نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الناتج المحلي	(1-4)
50	معايير تصنيف و تعريف المقاولات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.	(1-2)
55	وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاعات النشاط.	(2-2)
72	أهداف تعليم المقاولاتية.	(3-2)
75	أنماط برامج التعليم المقاولاتي	(4-2)
79	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(1-3)
80	توزيع أفراد العينة حسب السن	(2-3)
81	المستوى التعليمي لتوزيع أفراد العينة	(3-3)
82	نتائج اختبار معامل الارتباط لقياس صدق الاستبيان	(4-3)
82	اختبار ثبات الأداة معامل ألفا كرونباخ	(5-3)
83	Group Statistics	(6-3)
83	نتائج اختبار T-Test الأحادي العينة لدرجة أثر الثقافة المقاولاتية عند الطلبة الارتباط المعنوي عند مستوى الدلالة 0.05	(7-3)
84	يمثل إختلاف في الثقافة المقاولاتية	(8-3)
85	نموذج تحليل التباين ANOVA بين التعليم المقاولاتي و الثقافة المقاولاتية	(9-3)

قائمة الاشكال:

حاولنا من خلال دراستنا تبين أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية لطلبة كلية العلوم الاقتصادية مسلطين الضوء في ذلك على أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والنظريات المفسرة لها، ومن حللنا واقع ودورها في الجزائر بالنظر للمعطيات و الإحصائيات المستسقاة من الاقتصاد الجزائري، و بعدها قمنا بتبيان ما يمكن أن تحتويه برامج التعليم المقاولاتي و التي يمكن أن ترفع من الروح المقاولاتية لدى الطلبة عارضين بذلك لمختلف المساهمات و الأبحاث التي تهتم بذلك، و مبيينين للاستراتيجيات التدريسية في التعليم المقاولاتي، مع ذكر واقع التعليم المقاولاتي و جاءت الدراسة الميدانية دراسة مسحية لعينة من طلبة الذين يدرسون التعليم المقاولاتي و المتمثل في السنة الأولى ماستر و الطلبة اللذين لم يتلقوا تعليم مقاولاتي و المتمثل في السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علو التسيير بجامعة سعيدة، معتمدين في ذلك على نموذج افتراضي تم بناءه بعد مراجعة و تحليل الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع في إطار فرضية رئيسية انبثقت عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية، و لإثبات رفضها أو قبولها تم استخدام برنامج **SPSS**.

و توصلنا إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود ثقافة مقاولاتية لدى الطلبة سنة أولى و الثانية ماستر كما يوجد هناك اختلاف في الثقافة المقاولاتية في نفس الشعب للسنة أولى ماستر، و هو ما خلصت إليه التوصيات و كان من أهمها ضرورة إدراج مقاييس المقاولاتية في جميع التخصصات على مستوى الكلية.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية، التعليم المقاولاتي.

Abstract :

In this study , we have tried to demonstrate the importance of Entrepreneurial education in promoting the spirit of entrepreneurial university students, concentrating on the most important concepts related to entrepreneurship and its unexplained theories, then we have analyzed the reality and its role in Algeria in view of the data obtained and statistics of the Algerian economy.

After that we have showed what the Entrepreneurial education programs can hold, and which can raise the entrepreneurial spirit among students by showing various researches and contributions that are interested and the teaching strategies in Entrepreneurial education with mention of the reality of Entrepreneurial Education in some Arab countries. The field study is a survey of a sample of students who are studying Entrepreneurial Education in the specialty Master 1 and 2 Entrepreneurship and Enterprise Management at the University of Saida. Relying on a default model which was built after a review and analysis of the literature related to the subject in the context of a major hypothesis which comes to a group of sub-hypotheses. And to prove its rejection or acceptance, we have used the SPSS program.

We came to a set of conclusions and the most important are the existence of the entrepreneurial spirit among students and the existence of a relationship between the current Entrepreneurial Education and entrepreneurial spirit among students but it is not a strong relationship that explains the necessity of making some adjustments in the Entrepreneurial Education program, which was concluded by the recommendations, among it the need to include entrepreneurial standards in all disciplines at the university level, and we have proposed a program to Master entrepreneurship in the light of the field study

Key words: Entrepreneurship, entrepreneurial culture, entrepreneurial education

المقدمة العامة:

لقد عرف النظام الاقتصادي العالمي تطورات كبيرة يمكن اعتبارها السبب الرئيسي في تباين المكانة التي احتلتها المقاولاتية ، حيث لم تحضى هذه الظاهرة باهتمام الباحثين و الاقتصاديين إلا من فترة قريبة من الزمن و ذلك بسبب تفوق نموذج المؤسسة الكبيرة ، و الازدهار منقطع النظير الذي عرفه هذا الشكل من المؤسسات و الذي أدى إلى التسليط كل الأضواء على المسير على حساب المقاول و مؤسسته الصغيرة .

إن للمقاولاتية أهمية كبيرة حيث لا يقتصر دورها فقط في الرفع مستويات الإنتاج ، و زيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها ، بل يتعداه ليشمل دورها في تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة و إعادة توازن الأسواق ، بالإضافة إلى دورها الكبير في تشجيع الابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها ليشمل حتى المؤسسات القائمة التي تجد نفسها مضطرة إلى التكيف مع التغيرات الحاصلة من أجل تعزيز قدراتها التنافسية بما يضمن بقائها في الأسواق ، كما تمثل أيضا وسيلة لإعادة الاندماج الاجتماعي للعمال الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم في ظل الخبرات الكبيرة التي يمتلكونها .

و من هذا المنطلق شهدت الساحة الاقتصادية سلسلة من التغيرات و التحولات التي أتسمت باهتمام مختلف الباحثين الاقتصاديين و كذا دول العالم بمجال المقاولاتية الذي أصبح يلعب دورا مهما في النشاط الاقتصادي، الأمر الذي جعله من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفه و مرونته التي تجعله قادرا على الجمع بين التنمية الاقتصادية و توفير مناصب الشغل فضلا عن إمكانيات قدرته على الابتكار و الإبداع و التجديد و تطوير منتجات جديدة ، إذا كان إلزاما على الدولة خاصة النامية منها العمل على زيادة فعالية المقاولاتية و تدليل كافة الصعوبات التي تواجهها .

و تعرف العديد من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي يؤسسها عادة خريجي الجامعات فشلا لأسباب كثيرة ، أهمها سوء التسيير و غياب الروح المقاولاتية بالرغم من الجهود المبذولة لإنشائها و دعمها ، و عليه فالأمر يقتضي ضرورة إعداد برامج تعليمية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة تمس في عمومها تأسيس و تدعيم و تطوير المؤسسة .

و يمكن أن تكون المقاولاتية هدفا في التدريس الأكاديمي و التطبيقي، كما أن تدريسها يعد أحد الأشكال البديهية التي تهيئ الأفراد لخلق مؤسسات ، لذلك فعلى مؤسسات التعليم الجامعية أن تلعب دورا فعالا في تقديم التعليم و تشجيع طلبتها بالشكل الذي يجعل مهنة المقاولاتية سهلة البلوغ، فيعتبر نشر و تعزيز و إدماج منظومة التعليم المقاولاتية في المجتمع له نتائج كبيرة و مكتسباته المستقبلية و آثاره القوية على التمنية النوعية المستدامة، لأنه يخلق قاعدة عريضة من المقاولين و المبدعين في جميع المجالات ، و إعداد هذا الجيل لثقافة المقاولاتية و قوامها الإبداع، الابتكار، و الإنجاز ، و من أجل هذا قامت المديرية العامة للبحث العلمي بإصلاح الخاص لنظام LMD بصياغة المدونة الوطنية للتخصصات وضعت فيها المقاولاتية كمادة أفقية بجميع تخصصات ميدان العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

الإشكالية الرئيسية :

و لدراسة هذا الموضوع و إبراز أهمية الارتباط بين التعليم المقاولاتي و تنمية الروح المقاولاتية لدى الطلبة قمنا بطرح الإشكالية التالية :

ما مدى تأثير التعليم المقاولاتي على تكوين الثقافة المقاولاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ؟

الأسئلة الفرعية :

و للاجابة على هذه الإشكالية ودراستها بطريقة معمقة قمنا بطرح الإشكاليات الفرعية التالية:

- ماهو واقع المقاولاتية في الجزائر ؟

- ماهية إستراتيجيات و برامج التعليم المقاولاتي ؟

- ما درجة الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة سعيدة ؟

فرضيات الدراسة :

يتطلب تحليل الإشكالية محل الدراسة و إختبار صحة مجموعة من الفرضيات و هي :

الفرضية الرئيسية :

- هناك أثر لتعليم المقاولاتي في تكوين الثقافة المقاولاتية لدى الطلاب سنة أولى وثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

- هناك اختلافات معنوية في الثقافة المقاولاتية بين شعب التكوين .

أهداف الدراسة :

بالإضافة إلى محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة و السعي لاختبار فرضيات المتبناة فإن هذه

الدراسة تهدف إلى :

- التعرف على واقع المقاولاتية في الجزائر .

- التعرف على إستراتيجيات و برامج التعليم المقاولاتي .

- التعرف فيما إذا كانت المعارف و المؤهلات التي تقدمها برامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح للطلاب بتأسيس مشروع صغير و تسييره .

- اقتراح برنامج تعليم مقاولاتي على ضوء المعطيات و البرامج التدريسية الحالية بجامعة سعيدة .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في تزايد الاهتمام بالتعليم المقاولاتي باعتبارها تساهم في تنمية الروح المقاولاتية لدى الطلبة .

و كذلك تتمثل الأهمية في محاولة معرفة مدى إمكانية الطلبة في تأسيس مشروع صغير و تسييره وفق أسس تجعل منه

عملا ناجحا .

أسباب اختيار الموضوع :

- خلفية اهتماماتنا بمواضيع المتعلقة بالمقاولاتية و إنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

- رغبتنا في تسليط الضوء على أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية .

- قلة الدراسات و محدوديتها نسبيا في الموضوع .

- الرغبة الكبيرة في الإطلاع على هذا الموضوع الجديد بالنسبة لنا .

منهج الدراسة :

على ضوء الإشكالية المطروحة فإن المنهجية المتبعة في إنجاز هذا البحث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الموضوع ، خلال استعراض الجوانب النظرية و محاولة تحليلها لإسقاطها على الواقع و كذلك على المنهج القياسي (الإحصائي) في تحديد النموذج و معالته من خلال إجراء مسح عن طريق العينة و تحليلها إحصائيا باستعمال برنامج SPSS

هيكل الدراسة :

من أجل تغطية الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاثة فصول منها فصلين نظرية و الفصل الأخير مخصص لدراسة الحالة .

تخصص الفصل الأول الايطار النظري للمقاولاتية من خلال ثلاث مباحث ، يتعرض المبحث الأول إلى ماهية المقاولاتية أما المبحث الثاني فستتطرق إلى ماهية المقاول و المبحث الثالث سنخصصه إلى مكانة و دور المقاولاتية.

في الفصل الثاني سنركز على واقع المقاولاتية و التعليم المقاولاتي في الجزائر من خلال مبحثين المبحث الأول سيكون لعرض نشأة و تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، و المبحث الثاني للتعليم المقاولاتي و الروح المقاولاتية أما المبحث الثالث خصص للدراسات السابقة .

أما في الفصل الأخير سنتطرق لدراسة الحالة على عينة من طلبة جامعة سعيدة و معالجة البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS، نستعرض فيه الدراسة الإحصائية للاستبيان من خلال التحليل الإحصائي للاستبيان، من ثم التحليل الاستدلالي للاستبيان .

صعوبات الدراسة:

واجهتنا العديد من الصعوبات من خلال إنجاز البحث:

- صعوبة جمع المراجع ذات صلة بالموضوع ، نظرا لحدثة الموضوع مع قلتها باللغة العربية .
- صعوبة الحصول على دراسات سابقة حول الموضوع .
- صعوبة الحصول على إجابة للاستبيانات الموزعة على الطلبة المتخرجين .

تقتصر هذه الدراسة على الحدود الآتية :

المحدد المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من الطلبة في جامعة سعيدة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .

المحدد الزمني : تم تطبيق هذه الدراسة الميدانية خلال فترة ممتدة من 2017/04/03 إلى 2017/04/30

المحدد البشري : اشتملت الدراسة على عينة من الطلبة سنة أولى والثانية ماستر .

تمهيد :

منذ عودته الى واجهة الحياة الاقتصادية و عدد الدراسات و الأعمال الأكاديمية التي تتناول موضوع المقاولتية في تزايد مستمر هذا المجال التي اتسع بشكل كبير و مهم انطلاقا من سنوات الثمانينات تحول إلى موضوع محوري للنقاش في عدد كبير من بلدان العالم التي أصبحت ترى في عملية إنشاء المؤسسات محركا للتطور الاقتصادي .

و بذلك تم نفض الغبار عن مختلف الأعمال التي تناولت المقاولتية خلال مختلف الحقبات الزمنية التي مر بها الاقتصاد العالمي، هذه الأعمال استحوذت المقاربات الاقتصادية على معظمها تناولت المقاولتية من جوانب عديدة و متنوعة ، في محاولة منها لدراستها و الإحاطة بكل جوانبها كخطوة أولى و ضرورية لا بد منها من أجل العمل على نشرها وترسيخ مبادئها في مختلف الأنظمة الاقتصادية ، لتتحول المقاولتية بذلك إلى ظاهرة متعددة الأبعاد تم التركيز حسب كل مقارنة على جانب معين منها و بشكل منفصل عن المقاربات الأخرى مما ساهم في تشكيل صورة غير مكتملة لا تسمح بتوضيح ماهيتها .

و للتفصيل أكثر في هذه النقاط تم تقسم هذا الفصل على النحو التالي :

المبحث الأول : ماهية المقاولتية

المبحث الثاني : نشأة المقاولتية

المبحث الثالث : خصائص وصفات المقاولتية

المبحث الأول : ماهية المقاولتية

يوما ما يزداد الاهتمام بمجال المقاولتية الذي أصبحت مختلف مكوناته محل دراسة واهتمام عدد كبير من الباحثين سواء كانوا اقتصاديين، اجتماعيين، مؤرخين، علماء النفس، مختصين في علوم التسيير... الخ ، مما أدى إلى تعدد واختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بمفهومها، و لكن الشيء الوحيد المتفق عليه هو ارتباطها بشكل كبير بالمقاول باعتباره أهم عنصر فيها، و بذلك فمن المهم جدا تصفح التاريخ من أجل معرفة كيف عرف المقاول شيئا فشيئا ، و ما هو الدور الذي لعبه في كل مرحلة ، و ما هي أهم العوامل المؤثرة فيه .

المطلب الأول : المقاولتية حسب مختلف الاتجاهات الفكرية

لقد تطور البحث في مجال المقاولتية حسب ثلاث اتجاهات فكرية ،فإلى غاية بداية الستينات عرف هذا المجال من الدراسة سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولتية من الجانب الاقتصادي ، ليظهر بعدها اتجاه ثان إلى جانبه يركز على دراسة خصائص الأفراد و تأثيرها على المقاولتية ، و مع بداية التسعينات ظهر اتجاه جديد يتزعمه المسيرون اهتم بدراسة سير العملية ككل و بعد عرض المقاربة الاقتصادية ، سنقوم بالتطرق تباعا إلى مقاربة الأفراد و مقاربة سير النشاط المقاولاتي .

أولا : المقاول حسب المقاربة الاقتصادية

لقد تمت دراسة المقاولتية لفترة طويلة من الزمن انطلاقا من العلوم الاقتصادية و الاجتماعية التي قامت بالتركيز على نتائج المقاولتية في محاولة منها الإجابة على التساؤلين التاليين¹ : ما هو تأثير الأنشطة المقاولتية على الاقتصاد ؟ ما هي الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية التي تشجع المقاولتية ؟

¹Danjou , l'entrepreneuriat : un champ fretile à la recherche de son untié **Revufrançaisedegestion** , vol .28 n°138 ,avril\juin 2002 , page. 110.

2S. Boutillier et D. Uzunidis, **lalégende de lentrepreneure** .Op.Cit .,p.23.

كما تضمنت هذه المقاربة محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية ، مما أدى إلى تطوير مفهوم المقاول عبر الزمن تماشيا مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي حيث استعملت كلمة مقاول لأول مرة سنة 1616 من طرف Montchrétien و كانت تعني الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما ، أو مجموعة أعمال مختلفة ، و بناء على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية إنجاز الطرق ، ضمان تزويد الجيش بالطعام ، إضافة إلى غيرها من المهام

ثم بدأ معنى مصطلح مقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولا في القرن الثامن عشر ليعني : " الشخص الذي يباشر في عمل ما أو بكل بساطة هو شخص جد نشيط يقوم بإنجاز العديد من الأعمال"

و بالرغم من استعمال هذا المصطلح من قبل الا ان الفضل في ادخاله الى النظرية الاقتصادية يعود الى كل R Cantillon . سنة 1755 و J.B . say سنة 1803 ، و اللذان يعتبران من الاقتصاديين الأوائل الذين قدموا تصورا واضحا لوظيفة المقاول ككل .

فالمقاول حسب Cantillon و Say هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة ، يعتبر Cantillon عدم اليقين عنصرا أساسيا في تعريفه للمقاول ، حيث يعرفه و بغض النظر عن نشاطه سواء كان في المجال الزراعي ، الحرفي ، التجاري ، أو غيرها من الميادين ، بأنه الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر أكيد لبيع أو ينتج بسعر غير أكيد¹ . و لأن المقاول لا يمكنه التأكد من نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة فهو يتحمل وحده الأخطار المرتبطة بشروط السوق ، و بتقلبات الأسعار ، و بالظروف الطبيعية حيث يقوم بشراء العوامل الضرورية للإنتاج و المواد الأولية بسعر محدد ، ليقوم بتحويلها أو بيعها ، و في المقابل لا يملك ضمانات لما سيحنيه ، و لا يمكنه التأكد من المداخيل التي سيتحصل عليها من وراء ذلك ، و لا من قدرة مشروعه على تغطية التكاليف و تحقيق الأرباح و التي هي الدافع الأساسي من وراء نشاطه .

يعكس هذا التعريف خصائص الفترة الزمنية التي عاش فيها الباحث ، و التي تتميز باقتصاد مبني أساسا على الفلاحة ، مع تطور ملحوظ للمبادلات التجارية .

أما بالنسبة إلى Say الأمر الذي يميز المقاول و خاصة الصناعي هو قدرته على تطبيق العلم و المعرفة حيث فرق بين كل من العالم الذي يدرس قوانين الطبيعة و يقوم بإجراء البحوث، المقاول و العامل الذي يعمل لحسابهما،

¹B. Allali ,Versunethéoriedel'entrepreneuriat , Cahier de recherche L'ISCAE, n° 17 .p.3 .

فالمقاول يقوم باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من أجل إنتاج سلع ذات منفعة ، و يعتمد في ذلك على العامل الذي تتمثل مهمته في انجاز العمل ، و يصف Say أيضا المقاول و الذي يمكن أن يكون فلاحا حرفيا أو تاجرا بأنه الوسيط بين طبقات المنتجين لمختلف عوامل الإنتاج من ملاك الأراضي و عمال و أصحاب رؤوس الأموال ، و بين هؤلاء و المستهلك .

و نظرا لخبرته الكبيرة في المجال الصناعي و مجال البنوك يدرك Say أن المقاول هو قبل كل شيء منظم ، حيث يقوم بالتنسيق بين عوامل الإنتاج المختلفة : الأرض ، العمل ، رأس المال من أجل الوصول إلى تحقيق أقصى منفعة ممكنة ، و بالمقابل تترافق بعض الأنشطة الصناعية دائما وحتى المسيرة منها بشكل جيد بعض الأخطار التي تجعلها عرضة للفشل .

إضافة إلى تمتع المقاول بخاصية مهمة أخرى و هي قدرته الكبيرة على الحكم حيث يقوم بتقييم الاحتياجات و الوسائل الضرورية لإشباعها، و يوازن بين الهدف و الوسائل التي يمتلكها.¹

يتفق Say مع Cantillon في أنه لا يشترط أن يكون المقاول شخصا ثريا إذ يمكنه اللجوء إلى الاقتراض من الآخرين ، و بذلك يفرق بين الرأسمالي الذي تتمثل مهمته في إقراض الأموال مقابل الحصول على مبلغ معين يعرف بالفائدة ، و بين المقاول الذي يتحمل المخاطر التي يمكن أن تعرقل نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة، أو باللجوء للاقتراض من ملاك رؤوس الأموال .

و كذلك نجد أعمال A. Marshal الذي يعتبر من بين أوائل الكتاب الإنجليز الذين اهتموا بالمقاول و ذلك في بداية القرن العشرين ، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة التي شهدت انتشارا كبيرا في تلك الفترة ، و لذلك فهو يعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيرها العمال أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من أجل إشباع الحاجات الإنسانية .²

و نلاحظ هنا أن Marshal لم يفرق بين المقاول و المسير حيث عرف المقاول بتسليط الضوء على قدراته التسييرية ، و على قدرته على تنظيم عمل عدد كبير من الأشخاص.

¹ S.Boutilleir et D.Uzunidis, *La légende de l'entrepreneur* , Op.Cit.,p.26.

² S.Boutilleir et D.Uzunidis, *La légende de l'entrepreneur* , Op.Cit.,pp.28-29.

و بالرغم من مختلف هذه الدراسات ، لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها أب المفاولتية J.A. Shumpeter سنة 1935 ، حيث يعتبر هذا الباحث أول من تفتن لأهمية عامل التغير ، و ذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد و الإمكانيات المتاحة للمؤسسة ، و ضرورة العمل على اكتشاف و استغلال الفرص الجديدة، و إدخال تنظيمات جديدة ، حيث تتمثل وظيفة المقاول في : البحث عن التغير و التصرف بما يوافقه و استغلاله كأنه فرصة.

فالمقاول حسب Shumpeter و قبل كل شيء شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة، كما يعتمد على الاختراعات و التقنيات المبتكرة من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في :

- صنع منتج جديد .

- استعمال طريقة جديدة في الإنتاج.

- اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق.

- اكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية أو المواد النصف مصنعة.

- إنشاء تنظيمات جديدة.

و من أجل الإبداع ، يقوم المقاول بتحمل الأخطار المترتبة عن عملية البحث عن تنظيمات جديدة لعوامل الإنتاج ، و لكنه لا يتحمل هو بنفسه الخطر الذي يمكن أن يلحق بمؤسسته إنما سوق رؤوس الأموال هي التي تسمح له بإيجاد ممولين يتحملون الأخطار بدلا عنه ، كما أن الدافع الأول الذي يحركه لا يمكن في البحث عن الأرباح ، و إنما هي الرغبة في النجاح من خلال تحقيق تنظيمات جديدة .

أما بالنسبة إلى Kirzner المقاول هو الشخص حساس للفرص، ففي حين أن وظيفة المقاول حسب Shumpeter تتمثل في إحداث حالة تخل بالتوازن و تكسر الروتين من أجل إحداث التغير ، فالمقاول حسب Kirzner تتمثل مهمته في إعادة.

حالة التوازن باستغلال الفرص الناتجة عن اختلاله ، فالخاصية الأساسية للمقاول حسبته تتمثل إدراكه لوجود فرص مربحة معرفة بالفرق بين أسعار المدخلات والمخرجات.¹

¹K. Bouabdallah et A. Zouache, *Entrepreneuriat et développement économique*, **lescahiersduCREAD, Alger** , n°73,2005 ,pp.16-17 .

كما يفرق بين المقاولتية و التسيير ، فإذا كانت المقاولتية تنتج عندما يقوم شخص باستغلال فرص ربح غير مستغلة ، فالمسير يسعى للرفع من فعالية طرق الإنتاج إلى أقصى حد ممكن و ذلك بتعظيم كمية المخرجات انطلاقا من مستوى معين من المدخلات .

و على عكس النظريات الاقتصادية التي ركزت على دراسة تأثير المقاولتية على الاقتصاد ظهرت مجموعة من النظريات الثقافية و التي تندرج ضمن النظريات الاجتماعية تهتم بدراسة أسباب المقاولتية و العوامل الثقافية التي تساهم في ترقيتها ، من روادها M.Weber و الذي من خلال كتابه الذي أصدره سنة 1905 أراد أن يبين أن المقاولتية هي خاصية مرتبطة بالمجتمع الغربي حيث قام بالربط بين مبادئ المذهب البروتستانتي للديانة المسيحية و نشاط المقاول، و توصل إلى نتيجة تتمثل في أن قيم المذهب البروتستانتي هي في السبب الازدهار الاقتصادي للمجتمع.

إن المقاربة الاقتصادية تتمتع بأهمية كبيرة، حيث ساهمت في إعطاء أسس تاريخية لمجال المقاولتية، غير أن هذا الاتجاه الذي استمر إلى غاية نهاية السبعينات لم يساهم كثيرا في تحسين فهمنا للظاهرة نظرا لاتساع و تشعب مجال المقاولتية التي تربط مع العديد من العوامل المتنوعة التي تتجاوز نطاق حدود العلوم الاقتصادية.

ثانيا: المقاول حسب مقاربة الأفراد « Approches centrées sur les individus »

لقد تم التركيز من خلال هذه المقاربة على المقاول في حد ذاته، و ذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولي. و في هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات قامت بدراسة المقاول انطلاقا من المقاربة النفسية و الديمغرافية ، و التي سعت للإجابة عن نوعين من الأسئلة:¹ من هو المقاول ، ما الذي يميزه عن الآخرين ؟ و كذلك لماذا يصبح مقاولا ، لماذا يقوم بإنشاء مؤسسته الخاصة ؟

إن المقاربة النفسية حاولت إيجاد خاصية رئيسية ، أو مجموعة من الصفات يمكن من خلالها التعرف على المقاول ، وضمن محاولة العديد من الباحثين تحديد الخصائص التي تميز المقاول عن غيره من الأعوان الاقتصاديين، نجد أعمال D. MCCLELLAND في بداية الستينات الذي بين من خلال دراسته أن الخاصية الأساسية التي تميز سلوك المقاول في الحاجة إلى الانجاز، بمعنى الحاجة للتفوق و تحقيق الهدف ، فحسبه المقاول هو الشخص تحكمه حاجة كبيرة للانجاز يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي و التي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه.

كما أن المقاربة الديمغرافية اهتمت أيضا بدراسة الخصائص الشخصية للمقاول مثل الوسط العائلي الذي ينتمي إليه ، المستوى التعليمي الذي يتمتع به ، الخبرة المهنية المكتسبة ، السن ... إلخ .

¹I.Danjou, Op.Cit., p. 112.

و كالمقاربة السابقة تعرضت كذلك هذه المقاربة أيضا إلى انتقادات كثيرة و ذلك نهاية الثمانينات ، كونها غير قادرة على تقديم شرح شامل للظاهرة ، فمن الصعب شرح تصرف بهذا التعقيد بالاعتماد فقط على بعض الصفات النفسية أو الديمغرافية .

ثالثا- المقاول و سير النشاط المقاولاتي « Approches basées sur les processus »

لقد اهتمت المقاربة الاقتصادية بدراسة دور المقاول في الاقتصاد و المجتمع ككل، و اهتمت مقارنة الأفراد بشرح تصرفات المقاول و سلوكه، و لذلك جاء هذا الاتجاه كحتمية تنادي بضرورة تغيير مستوى التحليل في الأبحاث المنجزة في هذا المجال و ذلك بوضع المقاول جانبا و التركيز عوض ذلك على دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاولية . و في هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل الأساسية التي تسمح للمقاول و المؤسسة الجديدة بالنجاح، من بينها نجد أعمال P.Drucker الذي أشار في مطلع الثمانينات من القرن الحالي إلى التحول الكبير الذي طرأ على النظام الاقتصادي و الذي انتقل بفضل روح المقاولية من اقتصاد مرتكز أساسا على المسيرين إلى اقتصاد مبني على المقاولين.

فبالنسبة إلى Drucker تكمن أسباب نجاح المقاول في الإبداع الذي يعتبر وسيلة ضرورية لزيادة الثروات: يجب على المقاولين البحث عن مصادر الإبداع، و عن المؤشرات التي تدل على الابتكارات بالنجاح و تطبيقها.¹ كما ركز أيضا على أهمية التغيير و الذي يستطيع المقاول من خلاله استعمال الموارد المتاحة بطريقة جديدة و بشكل مختلف عما سبق ، كأن يقوم مثلا بتغيير المجال أو القطاع الذي يستغل فيه المقاول هذه الموارد إلى قطاع آخر ذو مردودية أحسن و إنتاجية أعلى ، و أن يقوم باستعمال الموارد التي يمتلكها أو تنسيقها بطرق جديدة تعطيها أكثر إنتاجية.

و يعتبر Gartner أيضا من رواد هذا الاتجاه، حيث اقترح على الباحثين الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء المؤسسة الجديدة أي الاهتمام بما يفعله المقاولون فعلا عوض الاهتمام بما هم عليه ، و قدم في هذا الصدد نموذجا يصف عملية إنشاء مؤسسة جديدة ، هذا النموذج له أربعة أبعاد تتمثل في : المحيط ، الفرد، سير العملية و المؤسسة، يعتبر الباحث مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة كمتغير واحد ضمن النموذج الذي قدمه دون إهمال الأبعاد الأخرى

و تتمثل هذه النشاطات فيما يلي :¹

¹ R. Wtterwulge, Op.Cit.,p.42.

- البحث عن الفرصة المناسبة.

- جمع الموارد.

- تصميم المنتج.

- إنتاج المنتج.

- تحمل المسؤولية أمام الدولة و المجتمع.

لقد اهتم الباحثون بهذه المقاربة لأنها تسمح لهم بالخروج من التصورات السابقة الضيقة و المحدودة التي تنحصر في دراسة عامل واحد ، صفة إنسانية ، أو وظيفة اقتصادية لعملية معقدة و التي يجب أن تدرس ككل متكامل و من جميع الجوانب حتى نمكن من فهمها بشكل أفضل.

المطلب الثاني : مفهوم المقاولتية.

من بين مختلف الأعمال التي درست المقاولتية توجد ثلاث مدارس فكرية رئيسية ذات أهمية كبيرة في يومنا هذا ، تعرف المقاولتية حسب تصورات مختلفة و وجهات نظر متعددة.

أولا : إنشاء مؤسسات جديدة

الاتجاه الأول و الذي يتزعمه Gartner يعتبر أن المقاولتية هي عملية إنشاء منظمات جديدة، و حتى لا يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة و ظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة.

فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد و تنسيق الموارد المختلفة من المعلومات ،موارد مالية، بشرية وغيرها و ذلك من أجل تجسيد الفرصة في شكل مشروع مهيكل، و في هذه الحالة و هو قادر أيضا على التحكم في التغيير و مسابته من خلال أنشطة مقاولانية جديدة.

كما يرى هذا الاتجاه أيضا أن عملية إنشاء مؤسسة جديدة هي ظاهرة تنتج عن التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل الأفكار،الخبرة، و التي يصبح لها معنى بواسطة تنظيم جديد ، و يركز Gartner أساسا على مسألة ظهور هذه المنظمة و كيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز و التحول إلى كيان موجود حقا بعدما كانت مجرد فكرة ، و يشي أيضا بقدرة المقاول الكبيرة على تحويل الأحلام أو الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في شكل مشروع جديد.

غير أن هذا الاتجاه يشوبه بعض الغموض ، فبالرجوع إلى طريقة الاستغلال المعتمدة لثمين فرصة أو ابتكار ما يمكننا الاعتماد على مؤسسة قائمة بدل اللجوء إلى إنشاء مؤسسة جديدة فهل هذه الحالة تعتبر حالة مقاولتية أم لا . و

¹ A. Fayolle, Introduction a l'entrepreneuriat, Op.Cit.,p.14.

من جهة أخرى و مثلما بينه Bruyat لا يمكن أن تؤدي جميع المؤسسات المقامة لإحداث حالات تكون فيها شدة التغيير بالنسبة للفرد بالإضافة إلى أهمية القيمة ذات مستوى عال، حيث يمكن للمؤسسات أن تنشأ عن طريق التقليد أو إعادة الإنتاج.¹

ثانيا : التعرف على الفرص و استغلالها

حسب هذا الاتجاه يعرف shane و Venkatarman المقاولتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف و تمييز و استغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات و خدمات مستقبلية . و الفرصة حسب Casson تعني الحالات التي تسمح بخلق منتجات و خدمات، خدمات و مواد أولية جديدة ، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، و بيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها، و يتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على اكتشاف موارد غير مثممة و التي يقوم بشرائها و تنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع و منتجات مثممة بشكل أفضل من طرف المستهلكين، و تفتن المقاول لمثل هذه الفرص يولد لديه رؤية مقاولتية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها كما يوجد أيضا حسب Drucker مصادر أخرى للفرصة و التي تتمثل في :²

- الفرص المتواجدة في الأسواق كثرة لعدم الكفاءة الناتجة عن تناظر المعلومة، أو عن عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات الغير مشبعة .

- الفرص الناتجة عن التغيرات الخارجية في المجالات الاجتماعية ، السياسية ، الديمغرافية و الاقتصادية .

- الفرص الناتجة عن الابتكارات و الاكتشافات و التي تولد أيضا معارف جديدة.

إذن يركز هذا الاتجاه على دراسة ظهور نشاط اقتصادي جديد ، و الذي ليس بالضرورة مرتبط بظهور مؤسسة جديدة، و يطرح أيضا هذا الاتجاه بعض المشاكل الرئيسية في تصوره للمقاولتية ، حيث يفترض أن الفرص توجد في الطبيعة كما هي، و يكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى تتمكن من امتلاكها و تحويلها لحقيقة اقتصادية، و لكن في الحقيقة يمكن أن تتشكل الفرص المقاولتية من خلال عملية إنشاء النشاط و ليست هذه بذاتها نقطة الانطلاق . كما يركز هذا الاتجاه فقط على دراسة طريقة استغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة، في حين يتوجب علينا دراسة ما يحدث فعلا في المقاولتية من أجل فهم الظاهرة بصورة أفضل.

ثالثا: الازدواجية بين الثنائية الفرد- القيمة

¹ T. Verstraete et A. Fayolle, pradigme et entrepreneuriat, *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 4, n°1,2005,p.37.

² A. Fayolle, *Entrepreneuriat* , Loc.Cit.

حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد و القيمة التي أنشأها و يتزعمه Bruyat فبالنسبة إليه يتمثل الموضوع العلمي المدروس في مجال المقاولتية في الثنائية الفرد و خلق القيمة و الثنائية هنا هي عبارة عن مبدأ اقترح من طرف Morin و هو يندرج ضمن ديناميكية للتغيير و يعرف من منظورين ، الأول ينطلق من الفرد و يعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة، فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج، سعته و كل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة، و بالتالي المقاول هو ذلك الشخص أو المجموعة في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة مثلا، و الذي بدونها لم يكن لهذه القيمة أن تقدم، لدينا :

الفرد ← القيمة

أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرفا به، و تحتل القيمة التي قدمها مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر بشكل كبير عليه، إذ تدفعه لتعلم أشياء جديدة ، لتعديل شبكة علاقاته بما يتماشى مع متطلباته، و هي قادرة حتى على تغيير صفاته و قيمه، و عندما يقوم الفرد بإنشاء مؤسسة أو تقديم ابتكار ما فإنه بالمقابل يصبح مقيدا بالمشروع الذي أقامه

خلق قيمة ← الفرد

أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية و الشخصية التي تقدمها المنظمة و التي تولد رضا المقاول و الأطراف الفاعلة أو المهتمة. يمكن اعتبار أن هذه الاتجاهات الثلاثة متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده لتعريف المقاولتية، و بصفة عامة يمكن تعريفها كالتالي :

المقاولتية هي مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة من خلال اكتشاف ، تميمين و استغلال الفرص المتاحة في السوق و ذلك بتوفير الوقت، العمل، رأس المال و مختلف الموارد الأخرى الضرورية، وكل ذلك بهدف تقديم قيمة معينة.

المطلب الثالث : مصطلحات ذات علاقة بالمقاولتية

لطالما ارتبط مصطلح المقاولتية بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولتية نذكر منها :

الفرع الأول : الثقافة المقاولتية

هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط و بعض العوامل الخارجية ، حيث تعرف الثقافة بشكل عام على أنها :

- التلاؤم أو التوافق مع العوامل المحيطة ، و تتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد و كذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار بها ، و هو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة .¹
 - مجموعة القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع و التي يستعملونها في التعاملات و التبادلات.²
- من خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولتية على أنها:³ مجمل المهارات و المعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد و محاولة استغلالها و ذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال و ذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة ، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي ، و هي تتضمن التصرفات ، التحفيز ، ردود أفعال المقاولين ، بالإضافة للتخطيط ، اتخاذ القرارات ، التنظيم و المراقبة . كما أن هناك ثلاث أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي : العائلة، المدرسة، المؤسسة.

و يلخص نموذج (J.-P SABOURIN ET Y.GASSE) مفهوم ثقافة المقاولتية ، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز و ظهور المقاولين بين فئة المتعلمين و بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولتية حيث و من خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولتية للفرد و الإمكانيات المقاولتية. أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاث مجموعات :

أولاً : المسبقات: وتمثل مجموع العوامل الشخصية و المحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد. حيث لاحظ الباحثان بأنه الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين .

ثانياً : الاستعدادات : و هي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول . وهي الخفزات، المواقف، الأهلية و الفائدة المرجوة ، و التي تتفاعل في ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك .

ثالثاً : تجسيد الإمكانيات و القدرات المقاولتية في مشروع : و هذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة و التي تشمل العوامل الإيجابية و عوامل عدم الاستمرارية(انقطاع) ، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع ، و الأفراد الذين يملكون إمكانيات و قدرات مقاولتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف .

الفرع الثاني : روح المقاولتية

¹ سليمة سلام، ثقافة المؤسسة و التغيير ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد و التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2003-2004، ص:10.

² بجاوي مفيدة، إنشاء مؤسسة و المقاولتية : هل قضية ثقافة ؟ ، مداخلة في الملتقى الدولي حول: المقاولتية ، التكوين و فرص العمل ، كلية علوم الاقتصاد و التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، أيام 08/07/2010، ص:10.

³ - بلقاسم ماضي، عبير حفيظي، ثقافة المؤسسة و المقاولتية ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولتية: التكوين و فرص الأعمال ، جامعة بسكرة، الجزائر، 8/7/6، أبريل 2010، ص:07.

لقد ازداد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاوتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم و تشجيع المقاوتية ، و لأن المصطلح مازال محل البحث لم يتم التوصل إلى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد و شامل له.

فحسب Leger- Jarniou لا يجب الخلط بين روح المقاوتية و روح المؤسسة فلكل منهما مفهومه الخاص به¹، فروح المؤسسة تتمثل في مجموع المواقف الايجابية تجاه المؤسسة و المقاول ، أما عن روح المقاوتية فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص و جمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات ، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاوتية وليس كمفهوم لها .

حيث ترتبط روح المقاوتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة و العمل أو الانتقال للتطبيق ، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاوتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة ، أو على إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة و ذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير ،وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسساتهم الخاصة ولا حتى الدخول في مسار مقاولاتي ، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة التعامل مع التغيير، لاختبار وتجريب أفكارهم والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

و حسب التعريف المقدم من مجموعة من المختصين في الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاوتية يجب أن لا تنحصر روح المقاوتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات ، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفعلة من طرف كل فرد في حياته اليومية و في كل النشاطات المهنية . و لذلك لا يجب حصر روح المقاوتية في مجموعة الوسائل و التقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة و العمل².

إذن روح المقاوتية هي عبارة واسعة الدلالات و المعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية ، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم ، و اكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العلمي و تجريب الأفكار الجديدة ، و بالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير و اكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات .

الفرع الثالث : العملية المقاوتية

¹ Catherine Leger-Janiou, **Le profile du créateur d'entreprise** , Edition L'Harmattan,canada, 1997,p91.

² Anne-Françoise Lambert,Jean Donnay et autres, **Réalisation d'une boîte a outils pédagogique qui contribuent au développement de l'esprit d'entreprendre à l'attention des enseignants et étudiants de l'enseignement secondaire**, Mai,2005,p 16. Sur le site : www.freefondation.be (25/12/2010).

لقد تم تقديم مفهوم المقاولاتية سابقا على إنها خلق و إيجاد شيء جديد ذي قيمة مع اعتبار المخاطر و العوائد المصاحبة لهذه العملية من المقاولين أنفسهم ، و من هنا فانه يمكن تعريف العملية المقاولاتية بأنها القدرة على تعريف و تقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة ، و من ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء و إدارة المشروع المنبثق .فهذه الأنشطة و الإجراءات لا بد و أن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي .¹

و قد حدد Baygrave وHofer خصائص العملية المقاولتية على النحو التالي :²

- أنها عملية تنشأ بمحض و اختيار و إرادة الإنسان .
- أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال.
- أنها تتضمن نوعا من تغيير الأوضاع.
- أنها تتضمن نوعا من عدم الاستمرارية.
- أنها عملية شاملة.
- أنها عملية ديناميكية .
- أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير .
- أنها تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها .
- أن نتائجها حساسة جدا للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

الفرع الرابع : المقاوله المؤسسية

لقد تعددت المفاهيم الخاصة بالمقاوله المؤسسية Corporate Entrepreneurship فمنها المقاوله الداخلية Intrapreneurship و التي تمثل المقاول داخل التنظيم ، أو عمل المشاريع التابعة للمنظمة Internal Intrapreneurship أو مستوى المقاوله المؤسسية داخل التنظيم . Interna lCorporate Intrapreneurship و

¹ - مجدي عوض مبارك ، الريادة في الأعمال ، عالم الكتب الحديث ، إربد، الأردن، 2009، ص 129 .

² - نفس المرجع السابق ، ص 130 .

يعود الفضل إلى الباحث Gifford Pinchot الذي أبرز مفهوم المقاوله المؤسسية على أنها مقاولاتية يعمل بها في منظمة قائمة بالأصل.¹

و يمكننا التمييز بين المقاولاتية و المقاوله المؤسسية من خلال الأبعاد الرئيسية الآتية : واقع الممارسة ، و طبيعتها و مهمتها ، و تحمل المخاطر والصعاب والاستقلالية والاعتماد على النفس، ورقابة البيئة الخارجية كما تظهر في الجدول الآتي:

الجدول رقم (1-1) : أوجه الاختلاف بين المقاولاتية و المقاوله المؤسسية

المقاوله المؤسسية	المقاولاتية	مجال الإختلاف
نلتمسها أكثر في المنظمات كبيرة الحجم	أكثر في المنظمات صغيرة الحجم	واقع الممارسة
تشغيل و إدارة منظمة قائمة بالأصل	ابتداء مشروع صغير الحجم و إدارته	طبيعتها ومهامها
أكثر صعوبة و مخاطرة من المقاولاتية و خصوصا المخاطرة المالية	المقاول مستقل بذاته و يعتمد على نفسه في إدارة في منظمته	تحمل المخاطر والصعاب
ليس مستقلا بذاته و إنما تابع لمنظمة معينة يخضع لإجراءاتها و قوانينها	أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها و خصوصا البيئة الداخلية	الاستقلالية والاعتماد على النفس
أقل سيطرة على البيئة التي يعمل بها	أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها و خصوصا البيئة الداخلية	رقابة البيئة الخارجية

المصدر: مجدي عوض مبارك ، مرجع سابق، ص230.

أما أوجه التشابه بين المقاولاتية و المقاوله المؤسسية فإنها تتمثل في أن كليهما يعتمد أساسا على الابتكار و الإبداع ، و كلاهما يهدفان إلى زيادة الإنتاجية و دعم الجهود التي تؤدي إلى خلق قيمة لأعضاء المنظمة ، و أن الدافع عند كليهما يتمحور حول البحث عن الفرص و الاهتمام بإنشاء فرق العمل ، و كلاهما يحتاج إلى الدعم و المساندة من الآخرين في المجتمع و المنظمة ، مع أفضلية أكبر للمقاوله المؤسسية في عالم الأعمال و المنظمات التي ترعاها.

¹ نفس المرجع السابق، ص230.

المبحث الثاني : ماهية المقاول

ليس هناك إطار نظري واضح و دقيق يتفق عليه جميع الباحثين في مجال مفهوم المقاول ، هذا ما أدى إلى التباين و الاختلاف الكبير بين مجموعة المفاهيم ، و يرجع السبب في ذلك أنه كثيرا ما ارتبط مفهومه بالنظريات الاقتصادية من جهة و بطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في المجتمع من جهة ثانية، و سيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى إعطاء لمحة عامة حول المقاول و ذلك من خلال ثلاثة مطالب تتضمن مفهوم المقاول و خصائصه ، و كذا دوره في إدارة المؤسسة و إدارة التغيير ، و التعرف على الفرق بين المقاول ، المدير و القائد

المطلب الأول : مفهوم المقاول

الفرع الأول : تعريف المقاول

لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي ، لذا فقد اختلفت التعريفات التي أعطيت له فمصطلح المقاول "Entrepreneur" ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر و هي كلمة مشتقة من الفعل "Enreprender" و الذي معناه باشر، التزم ،تعهد و بالنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة "Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية.

و عرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كل من المصطلحين

" Enreprender " و "Entrepreneur" بالشكل التالي :¹

- أ- "Enreprender" : تعني تحمل مسؤولية عمل ما أو مشروع أو صناعة ... إلخ .
ب- " Entrepreneur" : الشخص الذي يباشر عملا ما أو مشروعاً ما ، فمثلا بدلا من أن نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي.

¹خديري توفيق ، حسين الطاهر ،المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية :المسارات و المحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ،جامعة الوادي،الجزائر2013،ص4.

أما في إنجلترا و في القرنين السادس عشر و السابع عشر ، فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول " Entrepreneur" هو مصطلح "Undertaker" أو "Adventurer"، و لقد عرف "J.Dictionary" كلمة " Undertaker" على أنه: "الشخص الذي يحاول إستغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة ."¹

يعتبر الاقتصادي "R. Cantillon" (1730) أول من وضع مفهوما للمقاول ، ثم جاء بعده جملة من الباحثين من المدرسة التقليدية الفرنسية أمثال "Turgot" (1776) و بعدها "J.BSay" (1803-1829) و "Trade" (1890)، و كذلك كان الموضوع محل اهتمام المدرسة النمساوية و تمثل ذلك في أعمال كل من "Knight" (1921)، "Mises" (1949-1985) و "Schumpeter" (1934)، و كذلك أعمال كل من "Kirzner" (1973)، "Baumol" (1968)، "Casson" (1982) و يمكن تلخيص تعريفهم فيما يلي :

- أ- "Cantillon" : المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن اللا يقين البيئة .
ب- "D.McClelland" : المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة .
ت- "Knight" : المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق ، و يتحمل اللا يقين في ديناميكية عمل السوق .

و هنا يتفق هؤلاء الباحثون على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لا يقين البيئة بصفة عامة و تقلبات الأسواق بصفة خاصة، و يتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك "مخاطر مالية، جسدية، عائلية، نفسية" .

أما اللجنة الأوروبية عرفت المقاول كما يلي : المقاول يمكن اعتباره ذلك أو " تلك الفرد الذي يأخذ و يتحمل الأخطار ، بجمع الموارد بشكل فعال ، يبتكر في إنتاج خدمات و منتجات بطرق إنتاج جديدة ، يحدد الأهداف التي يريد بلوغها ، و ذلك بتخصيصه الناجع للموارد ."²

بالرجوع إلى قاموس (Meniam Webster 1988) عرف المقاول على أنه الشخص الذي يستطيع تنظيم و إدارة شركته باستخدام مهارته الإدارية .³

¹ حمزة لفقيه ، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر 2009، ص16.

² كمال مرداوي ، كمال زموري ، الابتكار كعنصر أساسي لنجاح سيرورة المقاولة في ظل رهانات إقتصاد السوق ، مداخلة في ملتقى الوطني حول المقاولة : التكوين و فرص الأعمال ، كلية علوم التسيير و الاقتصاد ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، أيام : 08/07/06 أبريل 2010، ص:07.

³ بلال خلف السكرانة، الريادة و إدارة منظمات الأعمال ، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان ،الأردن، 2008، ص:20.

بعد التمعن مليا في التعريفات المذكورة سابقا و التي تزامنت و التطور الاقتصادي يمكن تحديد تعريف للمقاول و

ذالك كالتالي :

المقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة و القدرة و بشكل مستقل – إذا كان لديه الموارد الكافية – على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة و يتصف بالإضافة على ما سبق بالجرأة ، الثقة بالنفس ، المعارف التسييرية ، و القدرة على الإبداع . و بهذا يقود التطور الاقتصادي ¹.

كما يمكن تعريف المقاول على أنه :

شخص مبدع و مسير مؤسسة صغيرة و متوسطة يساهم بنسبة كبيرة في رأس مال المؤسسة و يقوم بدور نشيط في القرارات المتعلقة بتوجيهه أو حل مشاكلها.

الفرع الثاني : خصائص و مميزات المقاول

لقد تم وضع هذه الصفات في مجموعات (الخصائص الشخصية، الخصائص السلوكية، الخصائص الإدارية) ليسهل فهمها و ربطها و ذالك كما يلي:

أولا : الخصائص الشخصية

حسب "R.Papin" هناك تعدد و تنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح ، فليس بالإمكان اقتراح صفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المقاول الناجح أم لا ، و لكن هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة و التي يمكن حصرها فيما يلي: ²

1- الطاقة و الحركية: سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر و تهيئة الوقت الكافي و الطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.

¹توفيق خذري، حسين الطاهر، نفس المرجع السابق، ص4.

²وفاء رابيس، دور التكوين في تنمية الحس المقاوالتبي، مداخلة ضمن ملتقى حول المقاوالتبية التكوين و فرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 06/07/08/أفريل 2010، ص10.

2- القدرة على احتواء الوقت: ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، و التي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقاً، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل و تحديد الرؤية على المدى المتوسط و الطويل.

3- القدرة على حل مختلف المشاكل: فقد تواجه المقاول عدة عقبات و هذا ما يفرض عليه محاولة حلها و اللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى و مع ذلك لا يجب نقل كل المشاكل إلى استشاري ما ، لأنه ما قد يشكل له مشكلة لا يكون كذلك بالنسبة إلى استشاري أو مساعد.

تقبل الفشل : يشكل الفشل جزءاً من النجاح و بالنسبة للمقاول الفشل، الخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة ، و بالتالي نجاحات مستقبلية.

4- قياس المخاطر: ينبغي أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل و أن لا يعتمد على الحظ الذي نادراً ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة و عمل دائم و تقييم مستمر للنشاط.

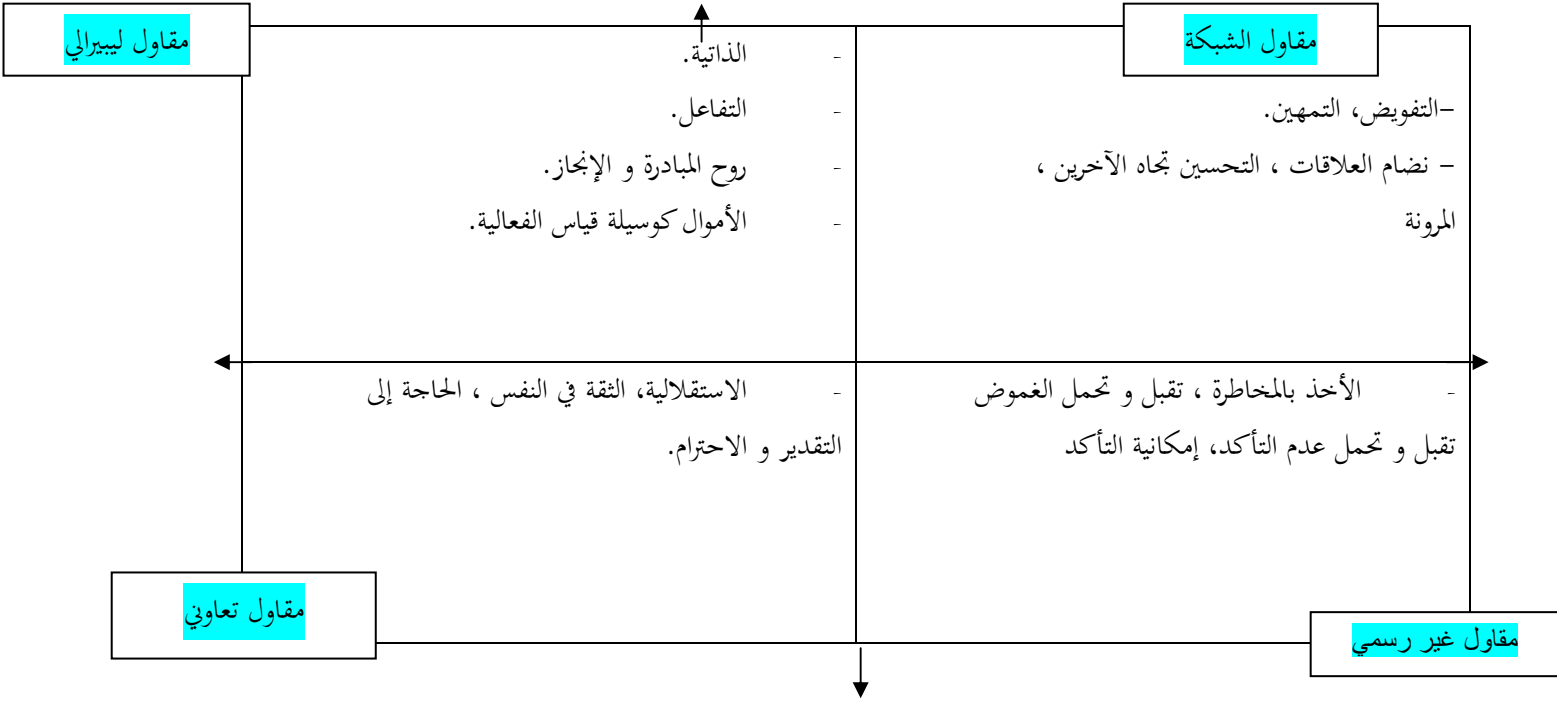
5- التجديد و الإبداع : فاستمرار المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاته أو هياكله أو مخططاتها الاجتماعي ، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على التجديد و التطوير ، و هذا ما يتطلب قدرة على التحليل و استعداد للاستماع و توفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.

6- الثقة بالنفس : فيها يجعل المقاول أعماله ناجحة ، حيث يملك شعوراً متفوقاً و حساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس و قدرة على ترتيب المشاكل المختلفة و تصنيفها و التعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين¹.

بالإضافة إلى خصائص أخرى مثل: الاندفاع للعمل، الالتزام، التفاؤل، الرغبة في الاستقلالية..... إلخ و الشكل التالي يوضح أهم خصائص المقاولين .

¹ - فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي ، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد، عمان، 2006 ، ص 12.

الشكل رقم (1-1) : الصفات الأربع للمقاول في العالم



المصدر: لفقيه حمزة ، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة ، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة بومرداس، الجزائر ، 2009 ، ص2

من خلال الشكل يتبين لنا أربعة خصائص للمقاولين تبعا للتطور أو التقليد و كذلك تبعا للجماعية أو الفردية، فنجد المقاول الليبرالي مقاولا متطورا ذو منطق فردي، أما المقاول الشبكي فهو مقاول متطور ذو منطق جماعي ، أما المقاول التعاوني فهو مقاول تقليدي غير متطور و ذو منطق فردي و عكسه المقاول الغير الرسمي الذي يعتبر مقاولا تقليديا ذو منطق جماعي .

ثانيا : الخصائص السلوكية

يملك المقاول نوعين من المهارات و هي :

1- المهارات التفاعلية : " Interaction Skills " و تمثل مجموعة المهارات من حيث بناء و تكوين علاقات إنسانية بين العاملين و الإدارة و المشرفين على الأنشطة و العملية الإنتاجية ، و السعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير و الاحترام و المشاركة في حل المشكلات و رعاية و تنمية الابتكارات ، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع

الأعمال و تقسيم الأنشطة و إقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، و هذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية و تطوير العمل .

2- المهارات التكاملية :¹ "Integration Skills" المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهارتهم التكاملية بين العاملين ، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع و كأنه خلية عمل متكاملة و تضمن إنسانية الأعمال و الفعاليات بين الوحدات و الأقسام .

ثالثا : الخصائص الإدارية

تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي:²

1- المهارات الإنسانية : تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني و التركيز على إنسانية العاملين ، ظروفهم الإنسانية و الاجتماعية و تهيئة الخاصة بتقدير و احترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية و الكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي و الإنساني .

2- المهارات الفكرية : و تتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية و امتلاك المعارف و الجوانب العلمية و التخطيطية و الرؤيا لإدارة مشروعه و القدرة على تقدير السياقات و النظم و صياغة الأهداف على أسس الرشد و العقلانية .

3- المهارات التحليلية : و تهتم بتفسير العلاقات بين العوامل و المتغيرات المؤثرة حاليا و مستقبليا على أداء المشروع و تحليل (الأسباب و تحديد عناصر القوة و الضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص و التهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية ، تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة ، سلوكيات المنافسين و تصوراتهم المستقبلية و كذا سلوكيات المستهلكين و أثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع، و الجوانب المالية و المحاسبية و الإنتاجية و التسويقية و غير ذلك) .

4- المهارات الفنية التقنية : و تتمثل في المهارات الأدائية و معرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية ، و المراحل التصميمية للسلع و معرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج و كيفية تحسين أدائه و كل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية ، و معرفة كيفية تركيب الأجزاء و صيانة بعض المعدات و الآلات ، و المكونات الأساسية للآلات و المعدات ، و هذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الملابس و الأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية و الفنية كالنجارة و المشاغل الأخرى، و حتى في بعض المجالات

¹ - لفقير حمزة، مرجع سبق ذكره، ص 27 .

² - نفس المرجع السابق، ص 28.

الخدمية كصيانة الأجهزة الكهربائية و المعدات الأخرى ، حيث ينظر العاملين إلى المقاولين و كأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

الفرع الثالث : أنواع المقاولين و تصنيفاتهم

لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية و هي : المبدع،المخاطر، المدير

و لقد قسم Mintzberg المقاولين إلى أربع مجموعات و هي : المقاولين ذوي الإمكانية ، و الرياديين الذين لديهم النية لإقامة مشروع ، و الرياديين فعليين، و رياديين ليست عندهم النية لبدء و إنشاء مشروع جديد. و لقد قسم بعضهم مثل Ucbasaran المقاولين إلى أنواع أخرى مثل :¹مقاول أصيل ، و مقاول مبتدئ، و مقاول تسلسلي أو تابعي و مقاول احتوائي ، فالمقاول الأصيل يحوي مفاهيم متعددة كالتالي تم تبيينها في مختلف التعريفات ، أما المقاول المبتدئ أو الأولي فهو الذي يمتلك حاليا مشروعا واحدا و لكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع و إدارتها كونه مؤسسا لهذا المشروع أو أحد ورثته أو قد يكون مشتر لهذا المشروع ، و المقاول التسلسلي أو التتابعي هو المقاول الذي يملك مشروعا واحد في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق ، و المقاول الاحتوائي هو الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت زمني واحد .

نلاحظ من التقسيمات و الأنواع السابقة للمقاولين تعدد و تنوع تصنيفاتهم ، و قد يعزى ذلك إلى إختلاف المنهج الفكري و الخلفية العلمية لكل باحث بالنظر إلى تصنيف المقاولين و إبراز تطبيقاتهم و أنواعهم المختلفة و إختلاف طبيعة الفرصة و نوعها

المطلب الثاني: المقاول، إدارة التغيير و إدارة المؤسسة

لا شك أن للمقاول دور يتعدى شخصه إلى التأثير في إدارة مؤسسته و كذا التأثير على ميكانزمات الاقتصاد الكلي و التوازنات المرتبطة به مروراً بالبيئة الاجتماعية التي لها علاقة قوية بالحالة الاقتصادية ، و سنحاول تسليط الضوء على دور المقاول في مؤسسته و إدارة التغيير .

الفرع الأول : المقاول و إدارة التغيير

¹ مجدي عوض مبارك ، مرجع سبق ذكره ، ص 39 .

بشكل عام يمكن تعريف التغيير على أنه إحداث نقلة كمية أو نوعية في التنظيم من خلال عناصر المؤسسة المادية و السلوكية (المهام ، الهيكل التنظيمي، القوى البشرية و التكنولوجيا) و ذلك بغرض رفع مستوى أداء المؤسسة بشكل أفضل بما يحقق الكفاءة و الفعالية ، و ذلك عن طريق الاستعانة بتقنيات و معارف سلوكية .¹

أولاً: الأسباب التي تدفع المقاو لإدارة التغيير داخل المؤسسة

هناك العديد من القوى و الأسباب التي تدفع المقاو نحو التغيير و التطوير ، إذ يواجه عمل المؤسسات مصدرين من الضغوط، مصدر داخلي و مصدر خارجي :²

1- القوى و المسببات الداخلية : هي القوى و المسببات الناشئة من داخل المؤسسة المقاولة بسبب عملياتها و عمالها ، و يمكن أن تتمثل بتضارب الاهتمامات و المصالح بين الإدارة و العمال ، و الانفعال بين الثقافة العامة السائدة و النظام الاجتماعي للمؤسسة المقاولة، و كذلك الاتصالات داخل النظام الاجتماعي لنفس المؤسسات عندما تتضارب أولوياتها .

و يمكن القول أن القوى الداخلية التي تستدعي التغيير في المؤسسة المقاولة نوعان:

أ- مشكلات وإمكانيات تتعلق بالقوى العاملة، مثل المشكلات الناشئة عن إدراك العمال بكيفية معاملة المقاو لهم
ب- سلوك أو قرارات المقاو ، فالصراع و الاحتكاك بين الرؤساء و المرؤوسين يتطلب تنمية مهارات في التعامل لدى الجميع .

2- القوى و المسببات الناشئة من خارج المؤسسة المقاولة بسبب التفاعل المستمر بين المؤسسة و بيئتها ، و تتمثل الأسباب الخارجية في جميع التطورات ، المستجدات، المشاكل، التوقعات و المتطلبات في البيئة الخارجية المحيطة بالمؤسسة ، و من الضغوط الخارجية هناك البيئة، التغيرات السكانية ، مستوى الثقافة العامة السائدة.....، و من أهم القوى الخارجية حسب "Hellriegle" هي:

أ- التطور التكنولوجي السريع،

ب- الثورة المعرفية و النمو السريع في جميع ميادين المعرفة،

ت- التقدم السريع للمنتجات ،

ث- التغيير في تركيب اليد العاملة ،

¹ - قاسم نايف علوان الخياوي ، إدارة الجودة في الخدمات ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006 ، ص 67.

² - محمد خثيري ، ابراهيم زروقي ، المقاو بين التغيير و الإبداع بالمؤسسة ، مداخلة ضمن الندوة الدولية حول المقاولة و الإبداع في الدول النامية ، جامعة خميس مليانة ، الجزائر ، 2007 ، ص 07.

ج- التغيير في نوعية و جودة حياة العمل،

ح- ظهور أفكار و فلسفات إدارية حديثة، مثل إدارة الجودة الشاملة، إعادة هندسة نظم العمل (الهندرة .)

و من ناحية أخرى يرى آخرون بأن أسباب التغيير و التطوير قد تكون :¹

- 1- التطور الذي يحصل للأساليب المستخدمة في العمل.
- 2- التغييرات في السياسات ،القوانين و الأنظمة.
- 3- تطور وعي العمال و زيادة طموحاتهم و حاجاتهم.
- 4- تغيير نظرة الجمهور و توقعاته عن المؤسسات العمومية و الخاصة.
- 5- تطور المعرفة الإنسانية في مجال العلوم السلوكية.
- 6- التغييرات في الظروف السياسية و الاقتصادية.
- 7- زيادة المنافسة بين التنظيمات الإدارية.
- 8- إدراك الصلة بين أسلوب التعامل مع العامل وإفساح المجال له للمشاركة في اتخاذ القرار.

ثانيا: دور المقاول في إدارة التغيير

يمكن للمقاول أن يدير مؤسسته بأساليب مختلفة تساعد على تفجير الطاقات الإبداعية للعمال ، بما يساعد المؤسسة المقاول على الاستجابة للمتغيرات البيئية المتسارعة ، و من بين الأساليب التي يمكن للمقاول إتباعها مايلي:²

- 1- العمل على تهيئة بيئة تنظيمية تشجع الأفراد على تقديم أفكارهم و مساهماتهم الإبداعية و تجريبها،
- 2- جعل الإبداع ثقافة مقاولاتية مشتركة لجميع أفراد المقاول ، عن طريق إعطاء العاملين مزيدا من الحرية في أداء أعمالهم ، و تخليصهم من معوقات الروتين و البيروقراطية، و مساعدتهم على تقبل التغيير و إزالة مخاوفهم على أمنهم الوظيفي،
- 3- تمكين الأفراد من أن يلمسوا فوائد الإبداع من الناحية المادية و المعنوية، كحافز لهم على الإبداع.

ثالثا: مداخل و طرق التغيير التنظيمي

هناك أربع مداخل رئيسية للتغيير في المقاولاتية و المؤسسات بصفة عامة :¹

¹ - www.ibda3.mablog.com تم الاطلاع عليه يوم 2017/04/14

² زيد منير عبوي، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الادارية ، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان ،2006، ص20.

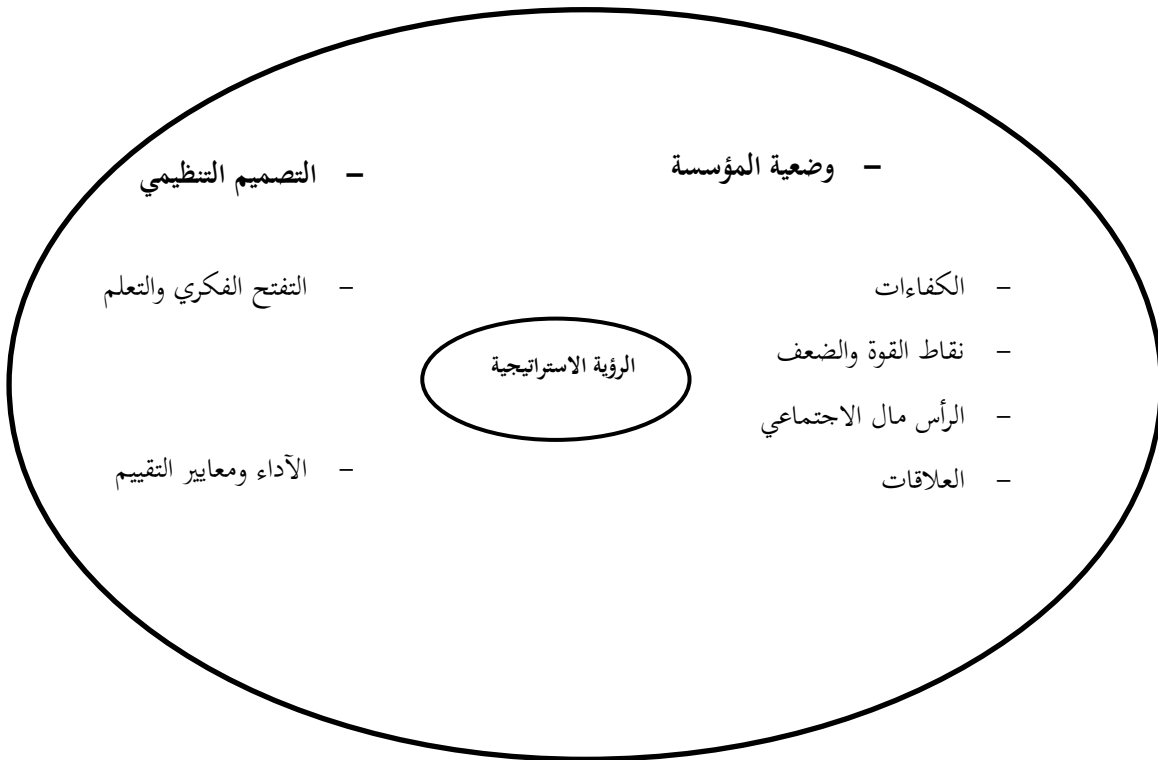
- 1- المدخل الوظيفي: و يهتم بأهداف و سياسات المقابلة و كيفية تطويرها، بحيث يمكن إنجاز الأهداف بفعالية و ذلك من خلال الإثراء الوظيفي أو التوسع الوظيفي،
 - 2- المدخل الهيكلي: و يهتم بتوزيع العمل ، تشكيل الوحدات الإدارية ، ارتباطاتها و خطوط الاتصال و الصلاحيات و المسؤوليات،
 - 3- المدخل التكنولوجي: و يهتم بإدخال طرق و أساليب العمل الفنية، و يشمل ذلك استعمال الأجهزة و البرامج الإلكترونية الحديثة،
 - 4- المدخل البشري: و يهتم بالتأثير على قيم و اتجاهات الأفراد و الجماعات و مهاراتهم و يتم بصورة أساسية من خلال التدريب، بناء فريق ... إلخ.
- و بالرغم من عدم وجود اتفاق عامة لاعتماد مدخل واحد أو مجموعة مداخل لاستخدامها في تغيير المقابلة ، فإن هناك عوامل تؤثر في اختيار إستراتيجية التغير المناسبة ومن أهمها الفرص والقوى المؤيدة للتغيير ، الموارد المتاحة.
- رابعاً: كيفية تعامل المقاول مع مقاومة التغيير
- يمكن للمقاول بإحداث التغيير ، التقليل من المقاومة للتغيير من خلال عدة وسائل أهمها ما يلي:²
- 1- تجنب المفاجآت عن طريق إحاطة الموظفين علنا و بشكل مسبق بما يراد عمله، و ذلك حتى يتم تفهم الأسباب و حتى يتوفر الاستعداد و يتم تقبل التغيير، و يمكن إتباع أسلوب الاجتماعات و اللقاءات و المناقشة لتحقيق هذا الهدف،
 - 2- العمل على إفهام العمال بمضمون التغيير و دوافعه و دواعيه بحيث يتفهموا الأسباب الحقيقية له بما يقطع الشائعات حول مقاصد التغيير و ما سيترتب عليه
 - 3- ضرورة توفير حوافز لقبول التغيير، و إشعار المعنيين بالتغيير و المكاسب التي يمكن تحقيقها لهم جراء التغيير (بناء الثقة)
 - 4- الاستعانة بالقادة و رؤساء التنظيمات غير الرسمية في شرح التغيير و دواعي ما سيترتب عليه
 - 5- إشراك العمال بكافة مراحل التغيير ما أمكن، فالإنسان بطبعه يتقبل أكثر تنفيذ ما يستشار فيه من أمور و ما يشترك في التخطيط له
 - 6- إيجاد رؤيا مستقبلية يتم تعريف العمال بها وإعطاء سلطة لفريق التغيير للعمل على تحقيقها.

¹محمد خنيزي،ابراهيم زروقي،مرجع سبق ذكره،09.

²نفس المرجع السابق،ص08.

- 7- و هناك عدد من العوامل التي يمكن أن تساعد في إنجاز عملية التغيير و أهمها :
- 8- إشراك المتأثرين بالتغيير في التخطيط له و تنفيذه و رقابته
- 9- التشاور و تبادل الآراء في جميع الجهات المعنية فيما يتعلق بأبعاد التغيير و أغراضه و ضرورة سبل تحقيقه
- 10- تطبيق التغيير تدريجيا ، و ذلك حتى يستطيع النظام التأقلم معه و امتصاص تأثيراته و استيعابه و الوقوف على مزاياه الإيجابية و السلبية
- 11- أن تتوفر كافة الإمكانيات و الترتيبات اللازمة لإنجاحه
- 12- مشاركة جميع العمال في نتائج التغيير من حيث زيادة الرواتب و الأجور مما يجعلهم أكثر تقبلا للتغيير
- 13- إجراء تجربة مبدئية على التغيير و ذلك قبل تطبيقه بشكل نهائي .

الشكل رقم (1-2) : الرؤية الاستراتيجية للمقاول



المصدر: شعيب بونوة، سعاد بوزيدي، المقاولة و التنمية الاقتصادية حالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مداخلة ضمن الندوة الدولية حول المقاولة و الإبداع في الدول النامية، خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص35.

من خلال الشكل يتضح أن نجاح المقاول يعتمد على مدى الاستغلال الأمثل لهذه الأبعاد الستة في إدارة مؤسسته، حيث تساهم في تكوين رؤيته البعيدة المدى لكل الجوانب و العوامل و التغيرات التي تحيط بمؤسسته مما يساهم في نجاحها و مدى بقاءه في السوق، و هنا تظهر مكانة علوم التسيير بالإضافة إلى مختلف المعارف من مجمل التخصصات المتعلقة بالمؤسسة من مالية و موارد بشرية و إستراتيجية التسويق خاصة ، أي أن فشل الكثير من المؤسسات الصغيرة يرجع أساسا إلى عدم المهارة و الخبرة الإدارية ، و إفتقار المالك لأسلوب العمل الجاد .

كما أن نجاح المقاول في دوره يعتمد على التفكير الإبداعي للتطور و ممارسة القيادة و التوجيه، حيث أن الإبداع و المخاطرة و النمو هي من أهم المقومات لبلوغ الفرد للمقاولة الناجحة و التي لها القدرة على انتقاء الفرصة المتاحة في السوق قبل الآخرين ، و من أبرز هذه المقومات نجد:

- 1- الثقافة بأنواعها التربوية، و الاجتماعية و المهنية إلخ .
- 2- الخبرة.
- 3- المهارات المكتسبة من الثقافة و الخبرة معا.
- 4- الإبداع.
- 5- التأقلم و الاستمرارية و المعرفة الجيدة للتعامل مع المحيط الداخلي و الخارجي للمؤسسة

ثانيا: عوامل نجاح المقاول في إدارة المؤسسة الصغيرة

تنحصر أهمها في العوامل الأربعة التالية :

- 1- وجود الفرصة الاستثمارية الحقيقية: و هناك طريقتان لتحديدها، الأولى تعتمد باعتقاد أن السوق يحتاج إلى سلعة أخرى أكثر جودة و أقل سعر و هو ما يعرف " بالتوجه الإنتاجي " إلا أن الاتجاه قد يكون صعبا إذا كانت المنافسة مع شركات كبرى، أما بالنسبة للاتجاه الثاني فهو المدخل العلمي و الذي يعتمد على التعرف على السوق و احتياجاته و مدى تقلبه للمنتجات و هو ما يعرف " بالتوجه التسويقي " أي من خلال بحوث التسويق و يتم ذلك إما بالبحوث الميدانية من خلال المقابلات مع العملاء بأخذ عينة ممثلة لهؤلاء العملاء، أو عن طريق البحث المكتبي الذي يعتمد على البيانات الموجودة في الكتب و الدوريات العلمية و الجهات الحكومية .
- 2- القدرة الإدارية : و تعني أن يستطيع المالك انجاز أهداف المشروع من خلال الآخرين و أن يكون ملما لمجال النشاط الذي يعمل فيه جيدا و كذا الأنشطة القريبة منه.

3- توافر القدر المناسب من رأس المال و القرض: إذ لا بد من تحديد رأس المال اللازم بدقة، و ذلك من خلال تحديد أنواع و أحجام الأصول المطلوبة، و هذا لا يتم إلا بدراسة دقيقة للمشروع.

القدرة على تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة: و هي القدرة على ممارسة و تطبيق الأساليب الحديثة في الإدارة سواء كانت تسويقية أو إنتاجية، فقد نجد العديد من المؤسسات المصغرة التي تعتمد على أساليب تقليدية خاصة الحرفية، التي تتميز بتكلفة إنتاجية عالية ، و من ثم أسعار مرتفعة و هذا ما يضيق حجمها في السوق الذي يتميز بالمنافسة الشديدة ، كما نجد أنها تتميز بمحدودية في الإنتاج (قلة الإنتاج و السلع) . و من ثم نجد أن الوسائل الحديثة قد تكون أقل تكلفة من الكثير من الوسائل و الأساليب القديمة ، و قد يمنح لمالك المؤسسة فرصة أكبر في جودة و كمية و تكلفة منتجه .

المطلب الثالث : التأصيل الاصطلاحي للمقاول ، المدير و القائد

قبل التطرق إلى دراسة أوجه الاختلاف بين كل من القائد، المدير و المقاول كان لزاما علينا التعرف على مفهومي القائد و المدير و ذلك ما يلي:

الفرع الأول : المدير

عرف الأستاذ " صلاح عبد القادر النعيمي " المدير بأنه هو " الشخص الذي يتولى منصبا وظيفيا في المنظمة يترأس من خلاله مجموعة من الأفراد العاملين، و تقع على عاتقه مهمات متعددة يتطلب إنجازها قدرات و مهارات إدارية في تحقيق حالة التفاعل لأداء النشاطات ذات العلاقة بالوظائف الإدارية التي يكون مسؤولا عنها " ¹

و أيضا يمكن تعريفه على أنه " الشخص المسؤول عن القيام بمجموعة من الجهود (التخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة)، و استثمار مجموعة من الموارد المتاحة (مادية و بشرية و معنوية) لتحقيق أهداف المنظمة ."

و يمكن وضع أدوار المدير في ثلاث مجموعات رئيسية و الموضحة في الشكل الآتي:

الشكل (1-3): أدوار المدير

الأدوار التفاعلية :	الأدوار المعلوماتية :	الأدوار القرارية :
كيف يتعامل المدير مع الآخرين	كيف يتبادل المدير المعلومات و	كيف يستخدم المدراء

¹ صلاح عبد القادر النعيمي، المدير القائد و المفكر الاستراتيجي فن و مهارات التفاعل مع الآخرين، الطبعة الأولى ، مكتبة الجامعة الإنترنا للشر و التوزيع ، عمان، 2008، ص23.

المعلومات	يعالجها:	:
في صنع القرارات :	- الراصد	- ممثل المنظمة
(المقاول الريادي)	- المرسل	- القائد
معالج الاضطرابات و	- الناطق الرسمي باسم	- حلقة الوصل .
المشاكل ، موزع الموارد	المنظمة.	
- المفاوضات.		

المصدر : صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، مرجع سبق ذكره، ص36.

إن الأدوار المشار إليها أعلاه تتطلب مهارات متنوعة يجب أن تتوفر في شخص المدير و لعل أهمها ما يلي :¹

- 1- المهارات الفنية : و تتمثل بالقدرات على استخدام معرفة تخصصية لأداء مهام محددة مثل القدرات المحاسبية و التسويقية و الهندسية و التكنولوجية و غيرها ، و يحصل عليها المدير خلال الدراسة و كذلك التدريب أثناء الوظيفة ، و هذه المهارات مهمة جدا في بداية الحياة الوظيفية في المستويات الإدارية الدنيا ،
- 2- المهارات الإنسانية: و تتجسد في العمل مع الآخرين بشكل جيد و متفاعل و متعاون و تظهر في مكان العمل من خلال روح التعاون و الثقة و الحماس للعمل ، و التفاعل الإيجابي مع الآخرين ،
- 3- المهارات الإدراكية : إن المدير اليد هو الذي يرى المواقف من جميع جوانبها بشكل شمولي و لديه القدرة على حل المشاكل، و هذه المهارات تحتاجها المستويات العليا من الإدارة أكثر من غيرها .

الفرع الثاني : القائد

¹ - صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي ، مرجع سبق ذكره، ص36:37.

يمكن تعريف القيادة بأنها " مجموعة من الخصائص الشخصية التي تجعل التوجيه و التحكم في الآخرين أمرا ناجحا " ¹، و في تعريف آخر القيادة هي " عملية تأثير القائد في نشاطات الجماعة لإعداد الهدف و الحصول عليه " ²، و تعرف أيضا على أنها " استخدام التأثير غير القسري لتشكيل أهداف المنظمة و الجماعة و دفع السلوك نحو إنجاز الأهداف التنظيمية و مساعدة الجماعة و المنظمة لتشكيل هويتها و ثقافتها " ³

بناء على ما سبق يمكن اقتراح التعريف التالي للقيادة : "هي تأثير السلوك الذي يمارسه فرد معين (القائد) على جماعة (مرؤوسين) نتيجة التفاعل بين خصائص كل من القائد، الجماعة و الظروف التي تتم فيها القيادة بهدف تحقيق أهداف الجماعة " .

بالنسبة للقائد يمكن إعطاءه التعريفات التالية :

- 1- يمثل القائد مركز سلوك الجماعة : يؤكد هذا التعريف التفاف الجماعة حول القائد و قيامه بدرجة عالية من عملية الاتصال داخل الجماعة، إلا أن الحلل في هذا التعريف يتمثل في أنه توجد الكثير من الحالات التي يكون فيها فرد ما مركزا لانتباه الجماعة ، و لكنه ليس قائد ، مثل المخمور و المجنون .
- 2- القائد قادر على توجيه الجماعة نحو أهدافها: رغم أن هذا التعريف أقوى من سابقه، إلا أنه يصعب تحديد أهداف الجماعة ، كما يوجد قادة يوجهون الجماعات نحو غير أهدافها بل نحو أهدافهم الشخصية ، و مع ذلك فهم قادة مثل هتلر .
- 3- القائد يتم اختياره إراديا من الجماعة : إن هذا التعريف يشير فقط إلى شخص يحتل منصب القيادة و تقبله الجماعة طوعا دون أن بين خصائص هذه القيادة .
- 4- القائد هو الشخص الذي له تأثير ملحوظ على تركيب الجماعة : رغم أن هذا التعريف يشير إلى التغيرات التي يحدثها القائد في مستوى أداء الجماعة ، لكنه لا يوضح بدقة من هو الشخص الذي يحدث هذا التغيير .
- 5- القائد هو الشخص الذي يهتم بسلوك الجماعة :

إلا أنه يوجد في الكثير من الحالات أشخاصا يهتمون بسلوك جماعاتهم مثل رئيس شركة، حاكم عسكري، و مع ذلك لا يمثلون قادة لاعتمادهم أكثر على السلطة التي يخولها لهم المنصب.

¹ - صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي : مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003، ص241.

² ظاهرة كلاله، القيادة الإدارية ، دار زهران ، عمان، 1997، ص18.

³ - طارق عبد الحميد البدري، أساسيات علم إدارة القيادة، دار الفكر، عمان، 2002، ص149

نظرا لوجود بعض الانتقادات في التعريفات السابقة، يمكن تبسيط مفهوم المقاول في التعريف التالي : " هو الشخص الذي يستخدم نفوذه و قوته ليؤثر على سلوك و توجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة ."
و للإشارة يوجد عدة أنماط للسلوك القيادي و يمكن تناول الأنماط الأكثر شيوعا فيما يلي :¹

أ- القائد الأوتوقراطي "Autocratic leader":

هو القائد الذي يتجه نحو السلطة المركزية و يعتمد على التشريعات (القوانين) ، المكافآت، القوة في إدارة المرؤوسين، و تكمن قوته في السلطات الرسمية التي يمتلكها، إذ يعني مصطلح الأوتوقراطي " حكم المكتب " و السمة الغالبة لهذا النمط من القيادة هي الحرص على العمل و الإنجاز ، فالقائد يهتم بتخطيط و تنظيم العمل و توجيه المرؤوسين الذين ينبغي عليهم تنفيذ ما هو مطلوب .

ب- القائد الديمقراطي « Democratic Leader » :

يتسم سلوك هذا النمط من القادة بتشجيع مشاركة الآخرين و تحويلهم الصلاحيات الضرورية لتسهيل تنفيذ المهمات، و هو يهتم بترسيخ الاعتقاد لدى المرؤوسين أنهم جزء مهم في القرارات الصادرة . إذ يعتمد على الخبرة و على قوة الاستشارة في إدارة الآخرين و تحفيزهم على العمل بروح الفريق بالشكل الذي يضمن ولائهم و يزيد دافعهم للإنجاز و السعي لتحقيق الأهداف بتعاون جماعي .

ث- القائد الليبرالي "Liberal Leader": تبني القائد نمط السلوك الحر أو ما يسمى بقيادة عدم التدخل إذ يخول المرؤوسين الكثير من صلاحياته و تكون مساهماته بالحد الأدنى من الجهود الشخصي و التوجيه، بينما يترك الفرصة الأكبر للمرؤوسين في قيادة أنفسهم و تنفيذ المهمات و الواجبات المطلوبة .
و في الأخير يمكن إبراز أهم الاختلافات بين المقاول، القائد و المدير من خلال الجدول الموالي :

الجدول رقم (1-2) الفروق بين المقاول، القائد و المدير

المقاول	المدير	القائد
---------	--------	--------

¹ صلاح عبد القادر النعيمي، مرجع سبق ذكره، ص23.

- يتمتع بالعمل.	- يدير	- يتقود.
- يبتكر.	- يحافظ على الوضع الراهن.	- يبتكر.
- يخلق وضعاً جديداً.	- يركز على نظم العمل .	- يطور الوضع الراهن.
- يركز على أعمال المؤسسة.	- يعتمد على الرقابة و السيطرة.	- يركز على الأفراد.
- يكون فريق عمل.	- لا يرى إلا المشكلات .	- يوحى بالثقة.
- يدرك وجود الفرص.	- يسأل كيف و متى؟	- ينظر إلى المستقبل .
- يسأل كيف و متى؟	- يركز على الأجل القصير.	- يسأل ماذا و لماذا؟
- يركز على الأجل الطويل.	- يريد أن يؤدي الأشياء بطريقة	- يفكر في الأجل الطويل.
- يريد أن يقوم بأداء الأشياء الصائبة	صحيحة	- يستخدم تأثيره في أداء الأشياء

المصدر: عبد الجبار سامي، التفاعل بين التعليم و المقاولاتية خدمة لاحتياجات السوق ، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الرابعة

حول المقاولاتية الشبابية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013، ص05.

المبحث الثالث: دور المقاولاتية

إن إقامة المؤسسات الصغيرة يهدف إلى استغلال الطاقات المعطلة و إلحاقها بالأيدي المنتجة التي تساهم في البناء و التنمية و الاعتماد على الذات في خلق الدخل ، و الذي يخرجها من دائرة العوز و انتظار الوظيفة .¹

المطلب الأول: الدور الاقتصادي للمقاولاتية

يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة على أنها العمود الفقري لأي اقتصاد وطني، فقد بينت الإحصائيات المنشورة في الولايات المتحدة الأمريكية إن من بين 21 مليون مشروعا هنالك ما يقارب 20.5 مليون أي نسبة 98 % من تلك المشاريع يمكن اعتبارها مشروعات مقاولاتية. و تعمل هذه المشروعات في كل المجالات الاقتصادية على الرغم من أغلبها يرتكز في تجارة التجزئة و الخدمات و كما يظهر الشكل رقم (1-3)²

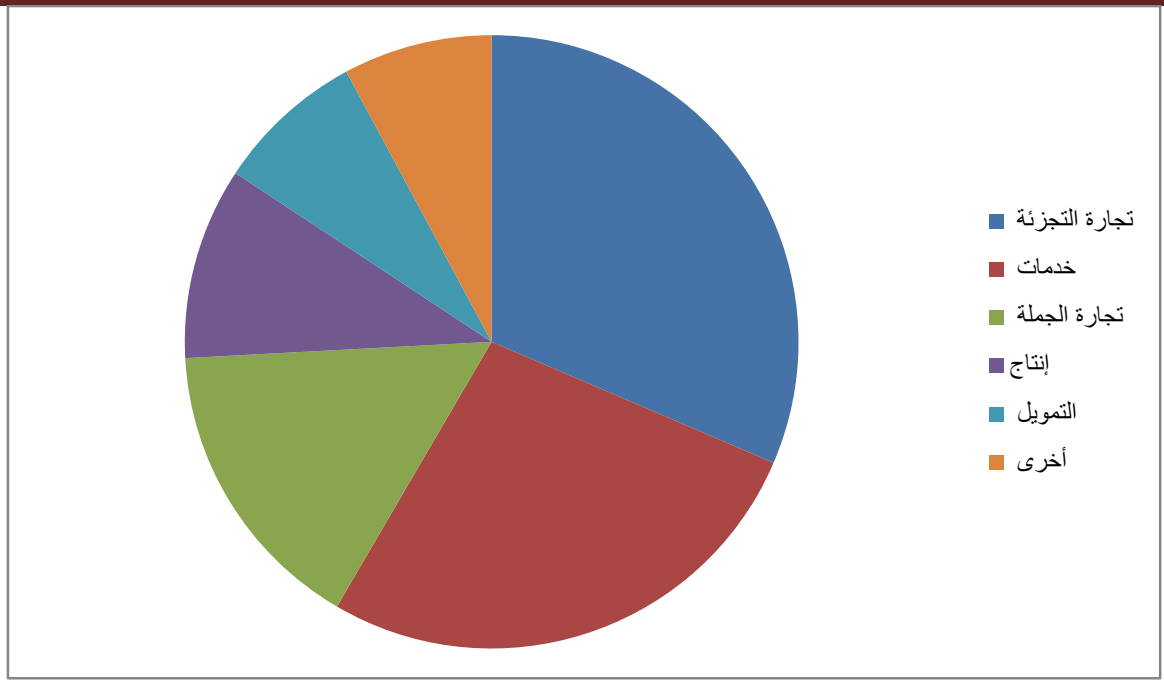
كما أنه على المستوى العالمي نجد أن هذا النوع من المؤسسات عرف دعما و مساندة كبيرة حيث أنها تمثل 90% تقريبا من المؤسسات في العالم و تشتغل ما بين 50 % إلى 60 % من القوى العاملة في العالم .³

الشكل رقم (1-3) : توزيع المشاريع الصغيرة في المجالات الاقتصادية في أمريكا

¹ - بلال خلف سكارنة، مرجع سبق، ص: 92.

² - ماجدة عطية ، مرجع سابق، ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة ، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ،الأردن، 2002، ص23.

³ - آيت عيسى عيسى ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر -أفاق وقيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009، ص 275.



المصدر: ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان الأردن، 2002، ص23.

يمكن للصناعات الصغيرة المتوسطة أن تساهم بدور فعال في عملية الإسراع بالتنمية لأنها لا تتطلب استثمارات ضخمة في وقت واحد، و هي قادرة على تعبئة المدخرات الفردية الصغيرة، و يمكن لإنتاج هذه الصناعات أن يوسع في السوق المحلي، و يضمن إنتاج بعض السلع التي يصعب الحصول عليها، كما تساعد في إعداد الكوادر الفنية، كما يمكنها من تنمية الصادرات و منه الحصول على العملة الأجنبية و بالتالي تحسين موازين مدفوعات الدول النامية. بالإضافة إلى مساهمتها في تكوين قطاع صناعي متوازن يخدم الاقتصاد الوطني و يساهم في تحقيق الدفع الذاتي لتقدم المجتمعات و لاسيما النامية منها .

و منه يمكن استعراض الدور الذي يمكن أن تقوم به الصناعات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية و الذي يتمثل فيما يلي :

الفرع الأول: رفع الكفاءة الإنتاجية و تعظيم الفائض الاقتصادي

تبدو المؤسسات الصناعية الكبيرة هي الأقدر على رفع الكفاءة الإنتاجية و تعظيم الفائض الاقتصادي، نظرا إلى ارتفاع إنتاجية العامل فيها بالمقارنة بالمقاولات الصغيرة و المتوسطة ، و نتيجة لما تتمتع به من وفورات الحجم، فضلا عن تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة و تنظيم العمل، و جميع المزايا التي يحققها كبر الحجم، و هي تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية ، و من ثم تحقيق فوائض اقتصادية كبيرة ، إلا أن مثل هذا الاعتقاد غير صحيح، و ذلك لأنه يتجاهل أمرا مهما و هو العلاقة بين رأس المال المستمر للعامل و الفائض الاقتصادي الذي يحققه ، و من ثم الفائض الاقتصادي الذي يتحقق للمجتمع ككل باستثمار مبلغ معين من رأس المال، و مع التسليم بأن الفائض الاقتصادي الذي يحققه العامل يتزايد مع كبر حجم المؤسسة، إلا أنه إذا تم الربط بين رأس المال المستثمر و الفائض الاقتصادي الذي يحققه بحسب أحجام المؤسسات المختلفة، و من ثم ما يتحقق للمجتمع من فائض اقتصادي على أساس استثمار مبلغ معين من رأس المال، يتضح لنا أن مؤسسات الصناعات الصغيرة و المتوسطة هي الأقدر على تعظيم الفائض الاقتصادي للمجتمع¹.

و من ناحية أخرى، فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قادرة على تحقيق الكفاءة الإنتاجية، بمعنى أنه من خلال ما تحققه من وفرة عنصر رأس المال، فهي بذلك قادرة على استخدام الموارد النادرة بكفاءة أكبر ، أو هي القادرة على استخدام الفن الإنتاجي المناسب الذي يحقق الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج.

ففي اليابان تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 97% من مجموع المؤسسات، و تساهم ب 31% من القيمة المضافة الإجمالية، و في فرنسا، فتمثل المؤسسات التي تشغل أقل من 250 عاملا 99.8% من مجموع المؤسسات و تحقق 46% من رقم الأعمال الإجمالي للمؤسسات، و تساهم ب 53% من القيمة المضافة الإجمالية ، و في كوريا الجنوبية تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأكثر من 25% من القيمة المضافة الإجمالية².

الفرع الثاني : تنوع الهيكل الصناعي :

¹ - عبد الرزاق خليل، عادل نقموش، دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية ، مداخلة في الندوة الدولية حول المقاول و الإبداع في الدول النامية، معهد علوم الاقتصاد و التسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص:03.

² - <http://www.blog.saeed.com/2011/03/contribution-petite-et-moyenne-entreprise-developpement-economique/> (20/06/2015)

تؤدي أعمال المقاوله دورا هاما في تنويع الإنتاج و توزيعه على مختلف الفروع الصناعية، و ذلك نظرا لصغر حجم نشاطها و كذلك صغر حجم رأس مالها، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع و الخدمات، و تعمل على تلبية الحاجات الجارية للسكان خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية ، فضلا عن تلبية احتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها

الفرع الثالث : تدعيم التنمية الإقليمية :

تتميز المقاولات بقدرتها على الانتشار الجغرافي في المناطق الصناعية و الريفية و المدن الجديدة، و ذلك نظرا لإمكانية إقامتها و سهولة تكيفها مع محيط هذه المناطق، كما أنها أعمال لا تتطلب استثمارات كبيرة و لا تشتت تركيزنا عاليا في العمل الإنتاجي، أو تكاليف مرتفعة في التسيير ، أو تكنولوجيا عالية، لذلك فهي تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة، و التخفيف من مشاكل الإسكان و التلوث البيئي.¹

الفرع الرابع : معالجة بعض الاختلالات الاقتصادية:

تعاني الدول النامية من انخفاض معدلات الادخار و الاستثمار، و تعمل أعمال المقاوله على علاج ذلك الاختلال نظرا لانخفاض تكلفة إنشائها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة. بالإضافة إلى ذلك تساهم في علاج اختلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع المحلية بدلا من استيرادها، و تصدير السلع الصناعية، و نظرا لاعتمادها على كثافة العمل لذلك تستغني عن استيراد التكنولوجيات العالية ذات التكاليف الباهظة.²

الفرع الخامس: تنمية الصادرات:

إن تنمية الصادرات تعتبر بمثابة قضية لمعظم الدول النامية التي تعاني عجزا كبيرا و متزايدا في موازين مدفوعاتها و بصفة خاصة في الميزان التجاري، فقد ظل التصدير حكرا لوقت طويل على المؤسسات الكبيرة ، فالاستثمارات التي كانت تقضي بإنشاء شبكات تجارية معقدة مرتبطة بأحجام كبيرة جدا من الأسواق العالمية، لم تكن تسمح حينها عمليا إلا بوجود مؤسسات كبيرة الحجم ، إلا أنه في الواقع الحجم الصغير و المتوسط للمؤسسات يمتلك مزايا نوعية تساعد على التصدير .

¹ - ناصر مراد، دور مكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر ، الندوة الدولية حول المقاول و الإبداع في الدول النامية، معهد العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص:216.

² - نفس المرجع السابق ، ص : 217.

و لتوضيح أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة في التصدير سواء بشكل مباشر أو غير مباشر سنشير إلى تجارب بعض الدول في هذا المجال،¹ و هذا ما سيوضحه الجدول التالي :

الجدول(1-3) : نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من إجمالي الصادرات

الدول	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من إجمالي الصادرات %
إيطاليا	53
الدايمرك	46
سويسرا	40
السويد	30
فرنسا	26
هولندا	26
اليابان	13.5
الصين	60
تايوان	56
كوريا	40

المصدر: سفيان زايدي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تحقيق التنمية المستدامة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، سنة 2009-2010، ص:57.

الفرع السادس : زيادة الناتج المحلي :

تتضح أهمية الدور الإستراتيجي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التطور الاقتصادي للدول المتقدمة من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي و ذلك من خلال عملها على توفير السلع و الخدمات سواء

¹ - عبد الزاق خليل، عادل نقموش، مرجع سبق ذكره، ص:04

للمستهلك النهائي أو الوسيط/مما يزيد من الدخل الوطني للدولة ، كما تحقق إرتفاعا في معدلات الإنتاجية لعوامل الإنتاج التي تستخدمها مقارنة مع العمل الوظيفي الحكومي العام كما أنها تمثل مناخا مناسباً للتجديد و الابتكار، مما يرفع من إنتاجية العامل باستمرار ، بالإضافة إلى أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم في التخفيف من الإسراف و الضياع على المستوى الوطني ، و تؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى زيادة حجم الناتج المحلي و تنوعه بشموله العديد من المنتجات البديلة، أو المكملة .

و الجدول الآتي يبين نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الناتج المحلي :

الجدول (1-4): نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الناتج المحلي

الدول	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج %
اليابان	57
إسبانيا	64.3
فرنسا	56
النمسا	44
كندا	43
استراليا	33
الو. م . أ	50
الهند	40
إيران	44

المصدر : سفيان زايدي، مرجع سابق ، ص:58.

الفرع السادس: تكوين الكوادر الفنية و الإدارية:

تؤدي الصناعات الصغيرة و المتوسطة دورا مهما في تكوين رأس المال البشري، و ذلك بتأمين الحصول على تدريب اقل كلفة مما تؤمنه مؤسسات التدريب الرسمية و المعاهد الفنية، حيث تتسم هذه المعاهد في الدول النامية بالندرة و نقص الإمكانيات، فضلا على أنها و إن وجدت فهي غالبا ما تكون محدودة الخبرة .

الفرع السابع : جذب المدخرات :

إن الصناعات الصغيرة و المتوسطة قادرة على تعبئة المدخرات المحدودة لدى صغار المدخرين الذين لا يستخدمون النظام المصرفي ، و بكونهم على استعداد لاستثمارها في مؤسساتهم الخاصة ، حيث من المعروف أن طلب الصناعات الصغيرة و المتوسطة على رأس المال هو طلب محدود، و من ثم فإن المدخرات القليلة لدى أفراد الأسرة قد تكون كافية لإقامة مشروع من مشروعات الصناعات الصغيرة و المتوسطة، بدلا من ترك هذه الأموال عاطلة و عرضة للإنفاق الترفي أو حتى إيداعها في البنوك، و هكذا فإن انخفاض حجم رأس المال اللازم لإنشاء و تشغيل هذه الصناعات يجعلها أكثر جاذبية لصغار المدخرين، اللذين لا يميلون لأنماط التوظيف التي تحرمهم من الإشراف المباشر على استثماراتهم¹.

المطلب الثاني : الدور الاجتماعي للمقاولاتية

بالإضافة للأدوار الاقتصادية للمقاولاتية فيمكن أن نحصى الأدوار الاجتماعية من خلال ما يلي :

الفرع الأول : زيادة التشغيل :

إن الاهتمام الدولي المتزايد بالمقاولات راجع إلى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل ، و بالتالي المساهمة في حل مشكل البطالة كونها تستخدم الأساليب الإنتاجية كثيفة العمل، مما يجعلها أداة هامة لاستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة، خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال . لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل و ضمان توازنه.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 90% من إجمالي المؤسسات و توظف نحو 85% من القوى العاملة، و في السعودية تشكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حوالي 93% و تستوعب 77% من إجمالي العمالة، أما في سلطنة عمان تمثل المؤسسات الصغيرة 70% و توظف 80% من إجمالي العمالة².

الفرع الثاني : عدالة توزيع الدخل:

إن وجود المقاولات بالعدد الكبير، و متقاربة في الحجم، و التي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة، مما يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل، بحيث أنها تتطلب إمكانيات استثمارية متواضعة و الذي يسمح لعدد كبير من أفراد المجتمع بإنشاء تلك المقاولات، و بالتالي سيساعد على توسيع حجم الطبقة المتوسطة و تقليص حجم الطبقة الفقيرة

¹ - عبد الرزاق خليل، عادل نقموش، مرجع سابق، ص:04.

² -- <http://swmsa.net/articles.php?action=show&id=2325>, (20/06/2015)

بينما تحتاج عملية الاستثمار في الصناعات الكبيرة إلى إمكانيات استثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي الاجتماعي¹.

الفرع الثالث : مكافحة الفقر و الترقية الاجتماعية:

منذ منتصف الثمانينات ، ظهرت أهمية المقاول المصغرة كوسيلة لمكافحة الفقر و إدماج الفئات المقصاة اجتماعيا و اقتصاديا، بداية في الدول النامية بالتزامن مع مخططات التعديل الهيكلي (تطور المفهوم الاقتصادي للقطاع الموازي)، ثم في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة مدفوعة بالنجاح النسبي للتجارب في الدول النامية و خاصة تجربة " بنك الفقراء" في بنغلاديش، فهي تمثل الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر، و عوضا عن ذلك تحسين الرفاهية و مستوى المعيشة في الأجل الطويل في بناء الأصول، سواء المادية (سكن، أرض، تجهيزات) ، المالية (الحسابات البنكية مثلا) الاجتماعية (الشبكات و العلاقات الاجتماعية) ، و البشرية (الخبرة و التعليم)².

الفرع الرابع: ترقية روح المبادرة :

تؤكد مختلف الدراسات المهمة بالتنمية الصناعية على أن أعمال المقاول هي منبع المبادرة، بفضلها شهدت مختلف الاقتصاديات بروز منظمين تعمل على تشجيع إنشاء طبقة من المقاولين الصغار المستقلين، و هذا ما أكده الرئيس الأمريكي ريغان سنة 1985 بقوله "تأتي معظم الابتكارات والأعمال الجديدة، والتقنيات والقوة الاقتصادية في الوقت الراهن من دائرة صغيرة ، ولكن آخذة في النمو، من الأبطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة المنظمون الأمريكيين ذو كفاءة وجرأة يتحملون مخاطر كبيرة في سبيل الاستثمار وابتكار المستقبل".

على هذا الأساس يبرز دور أعمال المقاول في ترقية روح المبادرة الذاتية و المهارة بعكس المؤسسات الكبيرة التي لا توفر هذه الفرص³.

الفرع الخامس : محاربة الآفات الاجتماعية :

¹-ناصرمراد، مرجع سبق ذكره، ص:218.

²-يوسف بودة، عبد الحق بن تقات، دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى الدولي حول : استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغرى والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و19 أبريل، 2012، ص:05.

³-75 ناصر مراد، مرجع سابق، ص : 218.

مما لا شك فيه أن ممارسات إعادة الهيكلة تتفاوت كثيرا من دولة إلى أخرى، لكن الاقتران من الموازنات المخصصة للرفاهية، و التسريح من العمل، و البطالة، و انعدام فرص العمل المنتج، تسببت بجزء من الأعباء الاجتماعية الأساسية الناجمة عن التغيرات الاقتصادية الحديثة عبر العالم .

في أغلب الأحيان يؤدي النفاذ المحدود إلى التعليم، و عدم الثبات في العمل، و عدم وجود تحفيزات و المهارات اللازمة ، إلى دفع الشباب إلى هامش المجتمع ، فيتحكم بهم الضعف، و يصبحون عرضة لمخاطر عديدة منها الجرائم و المرض و الإدمان على المخدرات .

كما يتسبب الافتقار إلى فرص عمل منتجة في المجتمع بدفع الشباب إلى مجتمعات غير حضارية و غير منظمة، غالبا ما تفتقر إلى الحد الأدنى من الموارد و الخدمات ، لهذا فإن المقابلة تمثل الحل لهذه المشاكل و أخرى من خلال و ضع حل لضعف أجيال المستقبل من خلال التعليم و التدريب الهادف و استراتيجيات التوظيف . و يفترض أن توفر هذه الأخيرة الوسائل المناسبة التي تمكن الشباب من بناء المستقبل الذي يرجونه بدلا من التعويل على غريزة البقاء لديهم و حسب لتلبية احتياجاتهم الفورية.¹

خاتمة الفصل

لقد تباين الموقع الذي احتلته المقاولاتية خلال مختلف المراحل التي مرت بها، فلم تحظى بالاهتمام الكبير من طرف الباحثين بسبب اتجاه أنصارهم نحو المسير و ظهور المؤسسات الكبيرة، و الأزمة الاقتصادية التي واجهتها المؤسسات الكبيرة ابتداء من منتصف السبعينات عاد المقاول ليظهر بقوة على الساحة الاقتصادية بعد الاقتناع أخيرا بضرورة تشجيع عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كحل يمكن الاعتماد عليه لتخفيف من الانعكاسات السلبية لهذه الأزمة.

¹ - نتائج بحث اليونسكو ومنظمة العمل الدولية الممارسات الجديدة، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية، 2010ص: 30.

و بعودة المفاول إلى الواجهة عاد الباحثون لطرأ مختلف الدراسات التي تناولت المفاولاتية، دراسات انأصرت معظمها و لفترة طويلة من الزمن في العديد من المأاولات لتعريف المفاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية.

و نظرا لعجز مختلف المفارابات على توضيح مفهوم المفاولاتية تفتن الباحثون في آخر المطاف إلى ضرورة الانتقال من التركيز على المفاول إلى التركيز على ما يحدث فعلا في المفاولاتية، مما ساهم في إزالة الكثير من الغموض الذي كان يلف الظاهرة، و سمأ بإخراجها من مجالات ضيقة و محدودة إلى مجال شامل لمختلف المفارابات.

تمهيد:

في سبيل توفير المناخ الاستثماري المناسب لتطور القطاع الخاص بشكل العام، وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص، شرعت الجزائر في العمل على توفير أرضية قانونية كفيلة بترقية وتدعيم المبادرة الخاصة في الاستثمار، ولذلك من خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى وضعية المؤسسات خلال مختلف الفترات الزمنية التي مرت بها البلاد بعد الاستقلال، وكذلك أهم سياسات الدعم المقاولاتية في الجزائر، كما تم أيضا التعرف على الجهود المشرع الجزائري المبذولة من أجل سد الفراغ القانوني و المؤسساتي الذي يؤثر هذا النشاط، وللتعمق أكثر في هذا الموضوع سوف نتطرق أيضا مفهوم التعليم والتعليم العالي ومفهوم التعليم المقاولاتي وأهدافه وأهميته .

المبحث الأول: نشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المطلب الأول: وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قبل سنة 1988

سعى منها لإثبات رغبتها في تحقيق استقلالها الاقتصادي وسيادتها الوطنية، قامت الجزائر غداة الاستقلال بتبني النظام الاشتراكي معطية بذلك الأولوية للقطاع العام على حساب القطاع الخاص، مما أثر سلبا على هذا الأخير الذي همش بشكل كبير ووجه نحو النسيج و الصناعات الغذائية الصغيرة .

الفرع الأول: هيمنة القطاع الخاص

لقد كانت عملية إنشاء المؤسسات بعد الاستقلال تتم في الإطار العمومي، نتيجة النهج الاقتصادي القائم على أسس الاقتصاد الموجه المتبع من طرف الدولة آنذاك، وفي ظل محدودية رأس المال الخاص، ووفرة الموارد المالية الناتجة عن قطاع المحروقات، قامت الدولة بلعب دور المقاول المالك لهذه المؤسسات و المسؤول عن إنشائها و أيضا تسييرها بما يتماشى مع رغبتها في الإنفراد بتسيير الاقتصاد الوطني .

وبسبب تبنيها لإستراتيجية الصناعات المصنعة، قامت الدولة بالتركيز على تنمية والتطوير القطاع الصناعي من خلال الاستثمار في قطاع الطاقة و الصناعات التحويلية،¹ و ذلك بهدف تكوين قاعدة صناعية محلية قائمة على أساس

¹ Nacer-Eddine Sadi, **la privatisation des entreprises publique en Algerie**, 2ème Edition, des publications universitaire, France, 2006, p26.

الصناعات الثقيلة، قادرة على توفير احتياجات السوق الداخلية وتحقيق الاستقلالية الاقتصادية للبلاد، واعتمدت الدولة في ذلك على المؤسسات الكبيرة والتي كانت تتميز بدرجة عالية من التركيز .

في هذا الصدد قامت الدولة بإنشاء حوالي عشرين شركة وطنية تنشط في القطاع الصناعي، خلال نفس الفترة وإلى غاية منتصف السبعينات قامت أيضا وفي نفس الإطار القانوني بإنشاء مؤسسات عدة تنشط في قطاعات الفلاحة التجارة النقل الأشغال العمومية وغيرها من مجالات النشاط الاقتصادي الأخرى، ليصل بذلك العدد الإجمالي للمؤسسات العمومية قبل إعادة هيكلتها سنة 1982 إلى 150 مؤسسة عمومية .

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن الدولة اهتمت في نفس الوقت، بتخصيص جزء من استثماراتها من اجل إنشاء مؤسسات صناعات صغيرة، ذات طابع محلي، تخضع لإشراف الجماعات المحلية المتمثلة في البلديات، والولايات أو ما يعرف بالمؤسسات العمومية المحلية. هذه المؤسسات لم تكن تتمتع بالاستقلالية في أداء نشاطها الاقتصادي، بل كانت تابعة للمؤسسات العمومية الكبيرة، ومكملة لنشاطها، انتشرت في مختلف القطاعات من صناعة، بناء أشغال عمومية تجارة، نقل، سياحة وقطاعات أخرى.

إن المؤسسة العمومية وإن اختلفت تسميتها من شركة وطنية إلى مؤسسة وطنية أو ديوان وطني تميزت بشكل قانوني موحد على أساس ملكية الدولة لوسائل الإنتاج، اعتمدت في تسييرها على نظام التخطيط المركزي، حيث كانت تحتكر وظائف التنظيم والتوزيع بشكل كامل، كما أنها كانت تسهر على مراقبة كل الأنشطة الاقتصادية معتمدة في ذلك على مجموعة من الآليات نذكر من بينها:¹

- ضرورة الحصول على موافقة الدولة فيما يتعلق بمختلف الأنشطة الاستثمارية.
- التصريح من أجل كل عملية استيراد.
- إجبارية فتح حسابات المؤسسة في بنك واحد.
- تحديد أسعار السلع و الخدمات إداريا.
- مراقبة نشاط الشركات الوطنية من طرف الوزارات الوصية التي تنتمي إليها.

وكنتيجة حتمية لتفوق نموذج المؤسسة العمومية الكبيرة يمكن اعتبار هذه الفترة العصر الذهبي للمسير في الجزائر تمتع خلالها بمكانة اجتماعية راقية، وشبكة كبيرة من العلاقات مع أبرز الشخصيات الاجتماعية و السياسية، بالإضافة إلى تقاضيه لمرتبات عالية، ناهيك عن العديد من المزايا الأخرى . أما عن مهمته الأساسية فقد تمثلت في العمل على زيادة

¹-Mohamed Arezki Isli, La création d'entreprise en Algérie, les cahiers du CREAD, n73, Algérie, 2005, p52, 53

حجم المؤسسة بما يتماشى مع الاتجاه العام للسياسة الاقتصادية المطبقة من طرف الدولة آنذاك بغض النظر عما إذا كان يصب ذلك في صالح المؤسسة أم لا .

وفي ظل هذه الظروف لم تتمكن المؤسسة العمومية التي أخذت بعدا اجتماعيا أكثر منه اقتصادي من تحقيق نتائج إيجابية، بل على عكس عرفت ارتفاعا كبيرا في التكاليف وضعفا في الكفاءة الإنتاجية.

واستجابة لمتطلبات هذه الوضعية الحرجة، شرعت الدولة انطلاقا من سنة 1982 في تطبيق برنامج إعادة الهيكلة العضوية والمالية الرامي إلى تحسين نظام تسيير المؤسسة الوطنية وإعطائه أكثر مرونة ولا مركزية في اتخاذ القرارات، وذلك من خلال تفكيك المؤسسات العمومية الضخمة إلى مؤسسات ذات أحجام أصغر وأكبر تخصصا. لقد ترتب عن ذلك البرنامج ارتفاع كبير في عدد المؤسسات العمومية، حيث تشير الإحصائيات إلى أنه مع نهاية سنة 1984 كان القطاع العمومي بمختلف فروعها مكونا من 475 مؤسسة عمومية ذات طابع وطني، وحوالي 1400 مؤسسة عمومية محلية.¹

الفرع الثاني: تهميش القطاع الخاص

لطالما تواجدت المؤسسات الخاصة في الجزائر ولكن السياسات الاقتصادية المتبعة من طرف الدولة القائمة على مبادئ التسيير الاشتراكي، وأفضلية المؤسسة العمومية، هي التي تسببت في الحد من تطورها، فحتى مؤسسات القطاع الخاص المورثة بعد الاستقلال تم انطلاقا من سنة 1967 إدماجها تحت لواء الشركات الوطنية، بذلك القطاع الخاص الوطني مكانة هامشية لم تمكنه من لعب الدور البارز المنوط به.

إن الإطار القانوني المتعلق بالقطاع الخاص، والذي سهرت الدولة على وضعه، يعكس جليا محدودية دور القطاع الخاص الوطني، فمباشرة بعد الاستقلال قامت السلطات التشريعية في الجزائر بإصدار قانون الاستثمار رقم 63 - 277 المؤرخ في 27 جويلية 1963 والذي كان موجها خاص لجذب الاستثمار الأجنبية باعتبارها ضرورية من أجل تطور الجزائر في ظل ضخامة الحاجات التي يجب إشباعها، وضعف الموارد المالية المتوفرة، والنقص المسجل في الكفاءة الفنية والتقنية. لذلك فقد ركز هذا القانون على المزايا للمستثمرين، وأهمل بالمقابل المستثمر المحلي والذي لم يمنحه أي ضمانات أو مزايا إلا في إطار الشراكة مع رؤوس الأموال الأجنبية.² وكنتيجة لذلك لم يكن لهذا لقانون أي تأثير إيجابي على تنمية القطاع الخاص الوطني.

¹ -Nacer- Eddine Sadi, OP .Cit, p29

² -Ibid., mémé page.

وإدراكا منها لنقائص القانون السابق قامت السلطات بإصدار قانون استثمار جديد وهو القانون رقم 66-284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966، غير أنه هو الآخر وباستثناء إقراره بمكانة رأس المال الخاص الوطني، وبإمكانية الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الجزائريين أو الأجانب منهم المبادرة في إنجاز استثمارات خاصة مع ضرورة الحصول على اعتماد مسبق من طرف السلطات الإدارية، فلقد عمل على الحد من النشاط القطاع الخاص الوطني، ويمكن من احتكار القطاعات الاقتصادية الحيوية.

وتطلب الأمر الانتظار إلى غاية سنة 1982 ليتم إصدار أول قانون متعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص، وهو القانون رقم 82-11 المؤرخ في 21 أوت 1982، مما يعكس تحولا نسبيا في رغبة المقرر الاقتصادي للنهوض بالقطاع الخاص، إلا أنه احتوى هو على مجموعة شروط غير محفزة للقطاع الخاص الوطني تتمثل في:¹

- ضرورة الحصول على موافقة مبدئية على كل المشاريع الاستثمارية الخاصة.
- الصعوبة في تمويل المشاريع المعتمدة حيث لا يتعدى تمويل البنك 30 من الاستثمار المعتمد.
- لا ينبغي أن يتجاوز مبلغ الاستثمار 30 مليون دينار للمؤسسة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات أسهم، و10 ملايين دينار للمؤسسة الفردية أو شركة التضامن.
- منع امتلاك عدة مشاريع في نفس الوقت.

وبالرغم من بعض الخطوات المحتشمة التي قامت بها الدولة لصالح المؤسسات الخاصة كإنشاء الديوان الوطني للتوجيه و المتابعة والتنسيق للاستثمارات الاقتصادية الخاصة سنة 1983، وكذلك إنشاء الغرفة الوطنية للتجارة المتعلقة بالاستثمارات الخاصة سنة 1987، إلا أن الإطار القانوني للاستثمار الخاص في الجزائر ساهم بشكل واضح في الحد من تطور القطاع الخاص الوطني، من خلال شروط الاستثمار التي وضعتها الدولة للمستثمرين الخواص المحليين، و التي كانت تفتقر إلى حد أدنى من الإعانات أو التسهيلات الكفيلة بتنشيط هذا النوع من الاستثمارات، بل على العكس تم تقييدها و توجيهها نحو القطاعات التي لا تحتاج إلى تكنولوجيا متطورة، أو يد عاملة مؤهلة، مما أثر سلبا على تطور هذه المؤسسات التي أكتفت بأخذ شكل مؤسسات عائلية صغيرة تم توجيهها للنشاط في القطاعات الاقتصادية التي لا تركز عليها السلطات السياسية مثل قطاع الصناعات الغذائية الكلاسيكية، المشروبات، الكيمياء البسيطة و صناعة البلاستيك، مواد البناء، النسيج، الصناعات الحرفية، قطاع البناء و الأشغال العمومية.

¹ مسيكة بوفامة، راجح حميدي باشا، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دفاتر CREAD العدد 76، الجزائر، 2006، ص50

إن ضعف الاهتمام بالقطاع الخاص المسجل في هذه الفترة يعكس جليا عدد المؤسسات الخاصة الذي قدر سنة 1982 بحوالي 12000 مؤسسة، تنشط منها حوالي 5000 مؤسسة في المجال الصناعي، حوالي 7000 مؤسسة في مجال البناء، بمعدل كلي مقدر بحوالي 600 مؤسسة مستحدثة سنويا، نسبة ولو كانت ضئيلة إلا أنها في ظل محدودية القروض البنكية، وانعدام مساعدات الدولية تعتبر إنجازا للقطاع الخاص، الذي استمر في التطور انطلاقا من موارده الخاصة وذلك بالرغم من كل القيود الإيديولوجية و البيروقراطية التي فرضت على مؤسساته، وبالرغم من حالة التهميش الكبير التي كان يعاني منها، والتي استمرت الى غاية نهاية الثمانينات، أين عرف هذا القطاع منعرجا حاسما في مساره أدى إلى إعادة النظر الجذرية في الدور المنوط به في الحياة الاقتصادية .

المطلب الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة انطلاقا من سنة 2001

بغرض إعطاء دفع جديد للقطاع الخاص، وإدراكا منه لنقص قوانين الاستثمار السابقة، قام المشرع الجزائري بإدخال تعديلات جديدة تسمح بترقية استثمارات هذا القطاع، و تذليل الصعوبات التي تواجه المقاولاتية من خلال إصدار الأمر رقم 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار، والأمر رقم 01-18 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

الفرع الأول: قانون تطوير الاستثمار

لقد تم في 20 أوت سنة 2001 إصدار الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت سنة 2001، المتعلق بتطوير الاستثمار¹، المعدل و المتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في جويلية سنة 2006،² و يحدد هذا القانون الإطار العام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية والأجنبية المنجزة في النشاطات الاقتصادية المنتجة للسلع و الخدمات، وكذا الاستثمارات التي تنجز في مجال الامتياز أو الرخصة، وتم بموجبه:

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 22 أوت سنة 2001، ص 4
² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 19 جويلية سنة 2006، ص 17

- تقديم مجموعة من المزايا الكفيلة بتشجيع الاستثمارات مع وضع نظام استثنائي يسهر على تقديم مزايا خاصة للاستثمارات التي تنجز في المناطق التي تطلب تنميتها خاصة من الدولة، وكذلك الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني.

- تقديم مجموعة من المزايا الكفيلة بتشجيع الاستثمارات مع وضع نظام استثنائي يسهر على تقديم مزايا خاصة للاستثمارات التي تنجز في المناطق التي تطلب تنميتها خاصة من الدولة، وكذلك الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني.

- ضمان حق المعاملة بالمثل بين المستثمرين الأجانب و الجزائريين سواء منهم الأشخاص الطبيعيين، كما تم أيضا تقديم ضمانات بعدم تطبيق المراجعات أو الإلغاءات التي قد تطرأ في المستقبل على الاستثمارات المنجزة في هذا الأمر إلا إذا طلب المستثمر ذلك بشكل صريح، و عدم إمكانية مصادرة الاستثمارات إلا في الحالات المنصوصة عليها في التشريع الإداري، مع تقديم تعويض عادل ومنصف في حالة وقوعها، إضافة إلى إخضاع الخلافات الحاصلة بين المستثمر الأجنبي و الدولة للجهات القضائية المختصة.

-إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و التي حلت محل وكالة ترقية و دعم الاستثمار.

-إنشاء المجلس الوطني للاستثمار والتي لدى الوزير المكلف بترقية الاستثمارات و الموضوع تحت سلطة ورئاسة الحكومة حيث تم تكليف المجلس بالمسائل المتصلة بإستراتيجية الاستثمارات، و بسياسة دعم الاستثمارات، كما كلف أيضا بالموافقة على الاتفاقيات المبرمة بين المستثمر والوكالة التي تتصرف باسم الدولة والتي بمقتضاها تستفيد الاستثمارات ذات الأهمية بالنسبة للاقتصاد الوطني من مجموعة مزايا تعد عن طريق التفاوض بين الطرفين و تتم تحت إشراف الوزير المكلف بترقية الاستثمارات، بالإضافة إلى تكليفه بصفة عامة بكل المسائل المتصلة بتنفيذ أحكام هذا القانون.

-إنشاء صندوق لدعم الاستثمار و الذي يوجه لتمويل التكفل بمساهمة الدولة في كلفة المزايا الممنوحة للاستثمارات وخاصة النفقات المتعلقة بأشغال المنشآت الضرورية لإنجاز الاستثمار.

الفرع الثاني : القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لقد سمح القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة سنة 2001¹ بتحديد الإطار القانوني الذي يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى جانب تحديد سياسة الدولة الكفيلة بمساعدتها وتدعيمها. حيث تضمن القانون التوجيهي ما يلي:²

تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة، مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات:

- تشغل من 1 إلى 250 شخص

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوية ملياري دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة مليون دينار

- تستوفي معايير الاستقلالية .

يقصد في مفهوم هذا القانون بالمصطلحات الآتية:³

- الأشخاص المستخدمون: عدد الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية بمعنى عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلال سنة واحدة، أما العمل المؤقت أو العمل الموسمي فيعتبران أجزاء من وحدات العمل السنوي. السنة التي يعتمد عليها هي تلك المتعلقة بآخر نشاط حسابي مقفل.

- الحدود المعتمدة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة: هي تلك المتعلقة بآخر نشاط مقفل مدة 12 شهرا.

- المؤسسة المستقلة: كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25 فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها التعريف المقاولات الصغيرة و المتوسطة.

و جاء في المواد 5،6،7 من القانون ما يلي :

- تعرف المقاوله المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين مائتي مليون وملياري دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة وخمسمائة مليون دينار.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 77، قانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، الصادر في 15 ديسمبر سنة 2001، ص4.

² - نفس المرجع السابق، ص5.

³ - نفس المرجع السابق، ص6،5.

- تعرف المقاوله الصغيره بأنها مؤسسه تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا ولا تجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي مليون دينار أولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة مليون دينار.

- تعرف المقاوله المصغره بأنها مؤسسه تشغل من عامل إلى تسعة عمال وتحقق رقم أعمالها أقل من عشرين مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة ملايين دينار.

ويمكن تلخيص التعريف في الجدول التالي :

الجدول (1-2) : معايير تصنيف و تعريف المقاولات الصغيره و المتوسطه في الجزائر.

الصفه	عدد العمال	رقم الأعمال	الحصيلة السنوية (الميزانية)
مقاوله مصغره	1-9	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج
مقاوله صغيره	10-49	أقل من 200 مليون دج	أقل من 100 مليون دج
مقاوله متوسطه	50-250	أقل من 200 مليون دج إلى 2 مليار دج	100-200 مليون دج

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على القانون التوجيهي لترقيه المؤسسات الصغيره و المتوسطه الجريده الرسمية عدد

بالإضافة إلى تحديد تعريف موحد للمقاولات الصغيره و المتوسطه فقد ركز هذا القانون على النقاط التالية:

- إنشاء مجموعه من التدابير في مجال مساعدة وترقيه المؤسسات الصغيره و المتوسطه.
- إنشاء مشاتل للمؤسسات والصناعات الصغيره و المتوسطه قصد ضمان ترقيتها .
- إنشاء مراكز التسهيل والتي تتكفل بإجراءات تأسيس وإعلام وتوجيه ودعم ومرافقة المؤسسات الصغيره و المتوسطه
- إنشاء صناديق ضمان القروض لضمان البنكية للمؤسسات الصغيره و المتوسطه
- تشجيع التعاون الدولي من أجل توسيع وترقيه نسيج المؤسسات الصغيره و المتوسطه

- العمل على تشجيع وتطوير الشراكة بين القطاعين العام و الخاصة من خلال توسيع مجال منح الامتيازات عن الخدمات العمومية لصالح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،وتحديد حصة من الصفقات العمومية للمنافسة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

- وضع برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

- كما أولى هذا القانون اهتماما كبيرا بالمناولة باعتبارها وسيلة فعالة في تكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي هذا الصدد تم تأسيس مجلس وطني مكثف بترقية المناولة.

- تطوير منظومة الإعلام الاقتصادي حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،وإنشاء بنك معطيات خاص بها يتم توظيفه في سبيل دعم هذه المؤسسات ،بالإضافة إلى توسيع نطاق الإعلام والتشاور من خلال تكوين هيئة استشارية لدى الوزارة المكلفة مكونة من تنظيمات و جمعيات مهنية من ذوي الاختصاص والخبرة قصد تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

المطلب الثالث : سياسات وآليات دعم المقاولاتية في الجزائر.

تعتبر عملية مؤسسة جديدة عملية تمتاز بالمخاطرة نظرا لارتفاع نسبة الفشل التي تصاحبها ،سواء الفشل في إنشاء المؤسسة في حد ذاتها، أو في عدم قدرة المؤسسة المقامة حديثا على الاستمرار والبقاء في السوق خاصة في سنواتها الأولى من النشاط هذا الأمر أدى إلى ازدياد الوعي حول أهمية أجهزة الدعم وهيئات المرافقة نظرا للخدمات التي تقدمها للمقاول خلال مرحلة إنشاء المؤسسة ،والتي تستمر حتى بعدها لتشمل السنوات الأولى في حياتها،وستعرض من خلال هذا المبحث لهيئات المرافقة ،وأجهزة الدعم والصناديق المختلفة لضمان القروض الموجهة للمؤسسات،الصغيرة والمتوسطة .

الفرع الأول : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1996، حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس،بينما كلف الوزير المكلف بالتشغيل بالمتابعة العملية لجميع نشاطاتها، وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسساتهم المصغرة ،تستهدف الوكالة شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية،مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة ليصل إلى 40 سنة كحد أقصى عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل.ويشترط على المقاول الراغب في الاستفادة من امتيازات

الوكالة تقديم مساهمة شخصية في تمويل المشروع وتقوم الوكالة باستكمال المبلغ المتبقي من خلال منح المقاول قرضا بدون فائدة، وفي حالة اللجوء إلى البنوك تتدخل الوكالة من أجل تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي الذي يستفيد منه المقاول، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الامتيازات سنتطرق إليها فيما يلي.

أولاً- أشكال الامتيازات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

إدراكاً منها لثقل المهمة الموكلة إليها في هذه الفترة الزمنية بالذات، وباعتبارها من بين أولى المؤسسات التي سعت لتشجيع الشباب للتوجه إلى العمل المستقل، حرصت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على تنويع خدماتها المقدمة للشباب ذوي المشاريع، والتي تهدف من خلالها إلى دعم ومرافقة مقاولي المستقبل من أجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة، لذلك تمثلت الخدمات التي تقدمها الوكالة في مزيج من الامتيازات المالية، الجبائية والمرافق.

1 - الامتيازات المالية:

تقوم الوكالة بتمويل كل نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء الأنشطة التجارية البحتة مع مراعاة عامل المردودية في المشروع، وإلى غاية سنة 2003 لم يكن سقف حجم الاستثمارات التي تغطيها الوكالة يتجاوز 4 مليون دينار جزائري، ليتم رفعه بعدها ليصل إلى 10 مليون دينار جزائري.¹

2- الامتيازات الجبائية:

بالإضافة إلى الامتيازات المالية التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تقوم الوكالة كذلك بتقديم امتيازات ضريبية وشبه ضريبية متنوعة للمقاول تتمثل فيما يلي :

خلال مرحلة إنجاز المشروع يستفيد المقاول من :

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة TVA فيما يتعلق بمشتريات السلع و التجهيزات التي تدخل بشكل مباشر في إنجاز الإستثمار ومرحلة استغلاله .

- تطبيق معدل منخفض ب 5 بالمائة فيما يتعلق بالحقوق الجمركية الخاصة باستيراد التجهيزات التي تدخل بشكل مباشر في إنجاز الاستثمار .

- الإعفاء من حقوق التسجيل في عقود تأسيس المؤسسات المصغرة .

¹-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 54 مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة 2، الصادرة في 10 سبتمبر 2003، ص 10.

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات.

أما خلال مرحلة استغلال المشروع فيستفيد المقاول ولمدة تصل إلى 3 سنوات من انطلاق المؤسسة في النشاط في المناطق العادية وإلى 6 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة من الإعفاء الكلي من:

- الضريبة على الأرباح الشركات IBS الضريبة على الدخل الإجمالي IRG، الدفع الجزائي VF، الرسم على النشاط المهني TAP

3- خدمة المرافق:

تعتبر خدمة المرافق من بين الخدمات المتميزة التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للمقاولين الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث تضمن لهم خدمات الاستقبال، الإعلام، التوجيه والاستشارة خلال مرحلة إنشاء وتوسيع المؤسسة، وكذا المتابعة خلال مرحلة الاستغلال .

تقوم الوكالة بمرافقة المقاول خلال المراحل التالية:¹

- بعد مرحلة الاستقبال والإعلام يتم ربط المقاول مع مستشار مرافق من الوكالة الذي يتكفل بتقديم الدعم الضروري له من أجل بلورة مشروع مؤسسة مهيكلة، حيث يقوم المرافق بمرافقة المقاول في الإطار سعيه لجمع المعلومات المتعلقة بالسوق المحتمل، اختيار التجهيزات المناسبة للمشروع، تحديد الاختيارات فيما يتعلق بالموارد البشرية، تحديد الاختيارات القانونية وكذلك الموارد المالية الضرورية للمؤسسة، كما يساعده أيضا في إعداد ملف الاستثمار الخاص به والذي يتضمن الدراسة التقنية- الاقتصادية لمؤسسته المستقبلية .

- يتم بعدها عرض المشروع على لجنة انتقاء اعتماد وتمويل المشاريع التي تقوم بتقييمه على أساس مخطط العمل أو الدراسة التقنية- الاقتصادية، ومن ثم تتخذ قرار الموافقة عليه أو رفضه .

- في حالة قبول المشروع تتدخل الوكالة أيضا من أجل مساعدة المقاول للحصول على القرض البنكي

- وتستمر مرافقة الوكالة للمقاول حتى بعد انطلاق مؤسسته في النشاط وذلك من خلال زيارات منتظمة من طرف مرافقة لتقديم الاستشارة والدعم الضروري في هذه المرحلة الحساسة من حياة المؤسسة.

ثانيا: حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الشهادات المسلمة وعدد المشاريع

¹ -Hppt : //WWW.ansej .org.dz consulte le 04/14/2017

لقد بلغ عدد الشهادات المسلمة من طرف الوكالة إلى غاية 30 جوان سنة 2009، 368967 شهادة بما يضمن توفير 1023842 منصب عمل، في حين أن عدد المشاريع التي تم تجسيدها فعلا من طرف الوكالة قد بلغ 105300 مشروعا مما سمح باستحداث 298188 منصب عمل¹.

ثالثا: وضعية المؤسسات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاعات النشاط تتوزع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم الشباب حسب قطاعات النشاط على النحو الموضح :

الجدول (2-2): وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاعات النشاط.

قطاعات النشاط	عدد المشاريع	عدد المناصب الشغل	قيمة المشاريع 106 دج
الخدمات	33289	91693	68591
نقل المسافرين	12684	31720	23682
نقل البضائع	16716	57200	34983
الزراعة	13785	28171	32095
الصناعة	11429	29729	19683
البناء والأشغال العمومية	5350	20445	15458
الأعمال الحرة	2898	7166	3855
الصيانة	2266	6300	3808
الصيد	537	2765	3088
الري	348	1475	2021
المجموع	105300	298188	231989

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرف التقليدية، نشرة المعلومات الإحصائية، الجزائر، العدد 16،

2009، ص 36

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

¹ - وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نشر المعلومات الإحصائية، الجزائر العدد 16، 2009، ص 35-36

بانتقال الجزائر إلى الاعتماد على نظام اقتصاد السوق عرفت معدلات البطالة ارتفاعا مشهودا بسبب التصريحات الجماعية للأجراء العاملين بالقطاع العام، وفي محاولة منها للتخفيف من العواقب الاجتماعية الناجمة عن هذا الأمر قامت السلطات الجزائرية بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994¹، والذي كلف بمهمة تقديم التعويضات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية المنصوص عليها في نظام للتأمين عن البطالة، بالإضافة إلى مساعدتهم من أجل إعادة الاندماج في الحياة المهنية.

وبصفة مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية، أوكلت إليه صلاحيات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداء التأمين عن البطالة، وضبط ملفات المنخرطين فيه، ومن ثم صرف التعويضات المستحقة للبطالين المعنيين بخدماته، ولم تتوقف مهامه عند هذا الحد بل امتدت لتشمل مساعدة البطالة المسرح على إعادة الاندماج في الحياة العملية من جديد وفي كل مرة كانت تسند إليه مهام جديدة سنتطرق إليها بشيء من التفاصيل فيما يلي:²

أولا - مهام الصندوق:

لقد عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عدة محطات تخص جملها وفي كل مرة تكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من طرف السلطات العمومية المتمثلة أساسا في ما يلي:

- لقد تمثلت أول مهمة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و التي أوكلت إليه بمجرد إنشائه سنة 1994 في التأمين عن البطالة، والتي تقتضي دفع تعويض البطالة للعمال الذين فقدوا مناصبهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجية عن نطاقهم.

- أما المهمة الثانية فقد تمثلت في التسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال في السوق الشغل من خلال إنشاء مراكز البحث عن الشغل C.R.E، التي تتمثل مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن عمل من جديد، وتزويدهم بمختلف المعلومات الضرورية لذلك، والدعم الكفيل بمساعدتهم على التطوير قدراتهم في التعامل مع المواقف الصعبة، وتنمية الثقة في النفس، بالإضافة إلى مختلف المهارات الضرورية في عملية البحث عن العمل.

- كما كلف الصندوق أيضا بإجراءات دعم العمل الحر التي تتكفل بها مراكز المساعدة على العمل الحر C.A.T.I، هذا الإجراء يهدف هو أيضا كإجراء السابق إلى تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطالة ولكن هذه المرة من خلال مرافقة المقاولين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك بتزويدهم بخدمات الإعلام والتوجيه والتكوين.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 34، الصادرة في 01 جوان 1994، ص12

² - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد 32، ديسمبر 2006، ص1

-التكوين التحويلي والذي يسمح للبطلين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على تنمية قدراتهم للاندماج مجددا في الحياة العملية ، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى ثلاثة أشهر عموما على مستوى مؤسسات التكوينية المهني المتقاعدة مع الصندوق .

-وفي إطار الحفاظ على مناصب الشغل المدفوعة الأجر وتفادي اللجوء إلى تسريحات لأسباب اقتصادية، كلف الصندوق انطلاقا من سنة 1998 بتبني برنامج لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات عن طريق العديد من الإجراءات نذكر من بينها :

- تسهيل الاستفادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها .
- مساعدة المؤسسات على تبني الوسائل الحديثة في التسيير من خلال خدمات خبراء مختصين في شتى المجالات كدراسات السوق، فرص الاستثمار... الخ.
- المساهمة في تكوين المسيرين والعمال.

ثانيا- جهاز دعم إحداث النشاطات من طرف البطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين 35 وخمسين 50 سنة

نظرا للإمكانيات المالية الكبيرة التي يملكها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ناهيك عن امتلاكه لكفاءات معتبرة في المجال التسيير والخبرة التي اكتسبها عبر مراكز دعم العمل الحر، وتمشيا مع جهود الدولة الرامية لتدعيم المقاوالاتية، أو كلت له مهمة جديدة تتمثل في تسيير جهاز دعم استحداث النشاطات الاقتصادية من طرف البطلين أصحاب المشاريع المتراوحة أعمارهم بين 35 و50 سنة¹

إن هذا الجهاز الذي يهدف إلى العمل على بعث المؤسسات الجديدة والسهر على ديمومتها، باعتبارها طريقة تسمح للبطل بخلق نشاط جديد ومستقل يمكنه من الخروج من البطالة ويسمح له بتوفير مناصب شغل للآخرين تم إنشائه وفق المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2003.

ثالثا- أشكال الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

يتكون مزيج الامتيازات التي يقدمها الصندوق من الامتيازات التالية :

1- الامتيازات المالية:

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 84، الصادر في 31 ديسمبر 2003، ص 07

إن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ومن خلال جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين يقوم بتمويل المشاريع التي لا تتجاوز قيمتها 5 ملايين دينار وفق صيغة التمويل الثلاثي التالية :

✓ مساهمة شخصية من مقاول.

✓ قرض بدون فائدة ممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

✓ قرض من البنك بفوائد منخفضة من الصندوق.

-2- الامتيازات الجبائية:

كما يعمل الصندوق أيضا على تقديم مجموعة من المزايا الجمركية الضريبية الممنوحة للاستثمارات المنجزة من طرف الشباب البطالين للإستفادة من نظام دعم إحدات أنشطة إنتاج السلع والخدمات، تتمثل فيما يلي¹ : في مرحلة إنجاز المشروع يستفيد المقاول من :

✓ تطبيق معدل منخفض ب 5 بالمائة بالنسبة لتعريفة الجمركية فيما يتعلق بالتجهيزات التي تدخل بشكل مباشر في إنجاز المشروع .

✓ الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات والخدمات التي تدخل بشكل مباشر في إنجاز المشروع.

✓ الإعفاء من حقوق نقل الملكية من أجل كل الإقتناءات العقارية التي تدخل في إنجاز الاستثمار .

✓ الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود التأسيس للمؤسسات المستحدثة .

أما فيما يتعلق بمرحلة استغلال المشروع فيستفيد المقاول لمدة ثلاث 03 سنوات الأولى من إنطلاق المؤسسة من الإعفاء الكلي من :

• الضريبة على أرباح الشركات IBS، الضريبة على الدخل الإجمالي IRG، الرسم على النشاط المهني TAP، لرسم العقاري على البناءات المنجزة.

-3- خدمة المرافق:

نظرا لإقناعه بأنه امتلاك فكرة مشروع وحدها لا تكفي للنجاح في إنشاء المؤسسة وضمان استمرارها، بل يجب عليها أن تلي حاجة حقيقية، أهتم الصندوق كذلك بالمرافقة باعتبارها مهمة أساسية له، تشمل المرافق المقدمة من

¹ -Hppt://www.cnac dz.net consulte le :14/04/2017

الصندوق المراحل التحضيرية لإنشاء المؤسسة وتستمر حتى بعد انطلاقتها، كما يتضمن أنشطة الإعلام، ربط المقاولين بمختلف الشركاء خاصة البنوك والإدارات الأخرى.

تتم المرافقة الشخصية للمقاول عبر مجموعة من المراحل تكمن في الإعلام وإعداد المشروع وتجهيز المؤسسة المستحدثة وتستمر كذلك بعد انطلاقتها في النشاط على النحو التالي :

- تتمثل المرحلة الأولى للمرافقة في مرحلة إعداد المشروع يقوم الصندوق خلالها بمساعدة المقاول على إنجاز الدراسة التقنية-الاقتصادية التي تتجلى في عرض المشروع، المنتج، السوق، وسائل الإنتاج، تمويل المشروع وملفه المالي - بعد استكمال الدراسة التقنية-الاقتصادية تأتي مرحلة عرض المشروع على لجنة الانتقاء والاعتماد التي تبث في مصداقيته، ففي حالة قبوله تبدأ المرحلة الثالثة من المرافقة، أما في حالة رفضه فيبلغ البطل صاحب المشروع بالنقائص المسجلة في المشروع حتى يتسنى له استدراكها وتقديم المشروع من جديد.

- مرحلة تركيب المؤسسة، تسلم فيها شهادة القابلية مع التبليغ بالموافقة المبدئية في شأن منح السلفة غير المكافأة، ويتم الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة بشكل إجباري.

- يودع بعدها البطل طلب القرض لدى البنك المخول له تمويل المشروع الذي ينبغي له ألا يتجاوز ثلاثة أشهر للفصل في طلبه، وفي حالة قبوله تسلم شهادة القابلية في شأن الامتيازات الضريبية مع إصدار قرار نهائي خاص بمنح السلفة غير المكافأة، أما في حالة الرفض فيسلم للصندوق تقرير مفصل بأسباب ذلك.

مرحلة ما بعد انطلاق المؤسسة ومتابعتها يهدف الصندوق من خلالها إلى ضمان ديمومة المؤسسة واستمرارها، يتم فيها تكليف مستشار مرافق بمتابعة نشاطها لمدة ثلاث سنوات عن طريق الاستشارة في مجال الضرائب والمحاسبة وتسيير الموارد البشرية، كما يوفر الصندوق أيضا فرصا للتكوين يستفيد منها المقاول بهدف تلقي مبادئ التسيير التي يحتاجها في تسييره اليومي للمؤسسة.

-4- حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

تتمثل المعطيات التالية حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة منذ إنشائه وإلى غاية 31 ديسمبر 2009¹

- بلغ عدد الملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 75101 ملفا.
- صادفت لجنة الانتقاء والاعتماد على 49149 ملف.

¹ - منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

- بلغ عدد المشاريع التي وافقت عليها البنوك 20100 مشروعا.
- أما عن عدد المشاريع التي تم إنشاؤها فعلا بدعم من الصندوق فبلغت 13374 مشروعا.

الفرع الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض فئات المجتمع خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، وذلك نظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولاتية، وتدعيم المبادرة الفردية، ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة تساهم في فك العزلة وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الشريحة، وفي إطار هذا المسعى قامت الدولة باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

تبعاً للتوصيات المقدمة خلال الملتقى الدولي المنعقد في ديسمبر 2002 حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر" وطبقاً لأحكام المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي سنة 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي سنة 2004¹، الوكالة عبارة عن هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وأوكلت مهمة المتابعة العملية نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالتشغيل.

- منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

أولاً- مهام الوكالة

تتمثل المهمة الأساسية لهذه الوكالة في تسيير جهاز القرض المصغر الذي استحدث من أجل تقديم قروض مصغرة تمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر أو غير المنظم، بشرط أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب، وهو موجه كذلك إلى النساء الماكثات في البيت. ويمكن الهدف من وراء تقديم هذا النوع من القروض في تسهيل عملية الإدماج الاقتصادي والاجتماعي لهذه الفئات من خلال مساعدتهم على استحداث أنشطتهم الاقتصادية الخاصة التي يمكن أن تأخذ شكل عمل منزلي، صناعات تقليدية، نشاطات حرفية وخدمية... الخ.

وبالإضافة إلى مهمة تسيير جهاز القرض المصغر، تقوم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالمهام التالية:

- ✓ دعم نصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 06، الصادرة في 25 جانفي 2004، ص 08

✓ منح القروض بدون مكافأة.

✓ تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي سيحطون بها.

✓ ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

ثانيا: أشكال الامتيازات المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر

تقوم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتقديم سلفه بدون فائدة تختلف قيمتها باختلاف القيمة الإجمالية للمشروع، وكما تتدخل أيضا لمساعدته على تأمين قرض بنكي ولكن بشرط الانخراط في "صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر" التابع لها، والذي يقوم بضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لفائدة المقاولين الذين تلقوا إشعار بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر .

أما عن قيمة كلفة السلفة التي يقدمها جهاز القرض المصغر للمقاولين فتبلغ :

- ما بين 50000 دج و 400000 دج لأجل شراء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في العمل .

- 30000 دج لأجل شراء قصد استحداث نشاط ما.

المبحث الثاني: التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية .

المطلب الأول: ماهية التعليم والتعليم العالي

سنحاول الإلهام بمفهوم التعليم، تعريفه، أنواعه والتعليم بين الاستهلاك والاستثمار، وكذلك مفهوم التعليم

العالي، تعريفه، أنماطه ووظائفه، وكذا التعليم العالي والنمو الاقتصادي .

الفرع الأول: تعريف مصطلحي التربية والتعليم

لطالما اقترن مصطلح التربية والتعليم مع بعضهما البعض ، حتى حملت الأجهزة المكلفة بالتعليم اسما مشتركا كوزارة التربية والتعليم ، فما هو الفرق بينهما :

أولا : تعريف مصطلح التربية.

أصل هذه الكلمة "Education" وهي كلمة لاتينية تعني التغذي Nourriri هذه التغذية مبينة على مجموعة من المعارف، الإرث الاجتماعي والإنساني ككل والتي تنتقل من جيل إلى آخر.

فالتربية هي تنمية الجسمية وروحية وعقلية للفرد ليصبح عضوا صالحا يندمج ويتجانس مع باقي أفراد المجتمع، وذلك من خلال نقل الخبرات والمعارف من أصحاب التجربة إلى هؤلاء الذين، يسبق وأن مروا بها.

والتربية والتعليم ليستا كلمتين مترادفتين، بل بينهما عموم وخصوص، فالتربية أشمل من التعليم، بينما يكون التعليم محدودا بما يقدمه المعلم من معلومات ومهارات واتجاهات داخل الصف، فإن التربية تأخذ مكانها داخل الصف وخارجه ويقوم بها المعلم وغير المعلم.

ثانيا: تعريف مصطلح التعليم

تشير كلمة التعليم إلى جزء من عملية التربية ، ذلك الجزء الخاص بالمحتوى والمهارات التي يجب أن يكتسبها الجليل النامي¹

فالتعليم هو الجملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة للتعليم ، والتعليم لغة كما ورد في لسان العرب يشق من علم بالشيء بمعنى عرفته وخبرته.

والتعليم اصطلاحا كما تعرفه موسوعة المعارف التربوية هو "ترتيب وتنظيم للمعلومات لإنتاج التعليم ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل، وتسمى هذه العملية بالاتصال"، ونتيجة لأن التعليم المؤثر يعتمد على مواقف ومعرفة متجددة، فإن الحصول على التعليم الفعال يستوجب تحقيق عملية اتصال فعالة بين أطراف العملية التعليمية، ويمكن أن تكون الوسائل التعليمية والتكنولوجية من العوامل المهمة في الزيادة فعالية عملية الاتصال.²

¹ - محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع وأمل المستقبل، دار الجبل ، بيروت، 2000، ص10.

² - رفيق زواولة، تنظيم و هيكلية الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة قسنطينة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة، 2004، ص93

- أنواع التعليم:

يمكن تقسيم التعليم حسب الموسوعة العربية العالمية الى ثلاثة أنواع:

أولاً: التعليم النظامي¹

هو ذلك التعليم الذي يتلقاه المتعلمون في المدرسة وغالبا ما يعرف بالتعليم المدرسي ويتميز هذا النوع ب:

✓ مؤسسات للتعليم تدار من طرف إدارة مركزية ومسؤولين، وهيئة للتدريس...

✓ مراقبة وتقييم للمتعلمين من طرف المعلمين

فعلى المتعلم أن يأتي الى المؤسسة التعليمية بانتظام وفي الوقت المحدد، ويقوم المعلمون بمدى تحصيل الطلبة وتقدمها في الدراسة بإجراء امتحانات تحدد نهاية العام الدراسي الناجحين إلى المستوى التالي.

ثانياً: التعليم التلقائي

يشير إلى ما يتعلمه الناس من خلال ممارستهم لحياتهم اليومية واحتكاكهم ببيئتهم، في محاولة منهم للحصول على معلومات أو اكتساب مهارات بمبادرة شخصية، معتمدين في ذلك على وسائل مختلفة:

- وسائل الإعلام والاتصال

- الإرث الثقافي، العلمي

إذ أن التطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال أدى إلى خلق منافسة قوية بين هذا النوع من التعليم النظامي، وإذا كان يمكن تعويض المعلم ب: كتاب الجيد، انترنت، برامج ...

ثالثاً: التعليم الغير رسمي

على الرغم من أن له برامج مخططة ومنظمة، كما هو الحال في التعليم النظامي، فإن الاجراءات المتبعة أقل انضباطا ولكن تتبع نفس الأهداف التعليمية، وهي موجهة إلى فئة معينة، كمثال لهذا النوع من التعليم هناك محو الأمية المدارس القرآنية، دروس الدعم...²

¹-Sadek BAKHOUCHE ,Op .eit.,p19

²- فاروق عبده فلي، اقتصاديات التعليم مبادئ واسخة و اتجاهات حديثة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.

وفي النص القرآني، جاء تفسير لفظة العلم على أنه إدراك الشيء بحقيقته وهو نوعان: عقلي وسمعي علمته و أعلمته، فالإعلام اختص بمكان بإخبار سريع، أما التعليم اختص بما يكون بتكرير وتكثير، حتى يحصل منه أثر في نفس المتعلم، فهم تنبيه النفس لتصور المعاني، فمن التعليم قوله تعالى: "الرحمن علم القرآن" سورة الرحمن الآية 2، وقوله تعالى: "وعلم آدم الأسماء كلها" البقرة الآية 30.

ولمكانة العلم وتبيننا من الله عز وجل لأهمية، فإن أول آية بدأت بكلمة "اقرأ" دليلاً على أن القراءة هي المفتاح لكل العلوم والاكتماب العلم، لذلك فإن جميع الدول تسعى جاهدة لمحو الأمية وتشجيع القراءة. ومما سبق يتضح أن التعليم لا يخدم الفرد فقد بل المجتمع ككل، بل يساهم أيضاً في نمو البلد اقتصادياً، ما أدى إلى ظهور دراسات عديدة لتبيان وقياس الأهمية الاقتصادية للتعليم .

الفرع الثاني: مفهوم التعليم العالي

التعليم العلي هو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي، والذي يهدف لاكتساب الفرد معارف، مهارات وقدرات تخدمه وتخدم المجتمع ككل.

- تعريف التعليم العالي:

ويقصد به أنه التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسية في هذه المؤسسة من ثلاث سنوات إلى خمسة، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي¹، "فهو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسة تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة"²

- أنماط التعليم العالي :

إن تزايد عدد طالبي التعليم العالي والمتحقيين به يحتم على التوسع في المنشآت وتوفير مقاعد بيداغوجية إضافة إلى إيواء الأعداد المتزايدة سنوياً، هذا ما شكل عبئاً على الحكومات من ناحية توفير البنى التحتية والفضاءات البيداغوجية، وكحل لهذه المشكلة ظهرت أنواع وأنماط جديدة مثل الجامعات المفتوحة، الجامعات الافتراضية والتي تركز أساساً على مبدأ التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني باستخدام وسائل وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

¹ - موسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 7، مؤسسة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية ص 25

² - العبادي هاشم فوزي، إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر مؤسسة للورق للنشر والتوزيع الأردن، 2008، ص 62، 63.

فالتعليم عن بعد هو "نقل مواد التعليم في موقع عمله أو إقامته... وهذا يعني الفصل الجغرافي بين المتعلم والمعلم، حيث لا يتوقع أن يكون اللقاء في قاعة المحاضرات هو الخط الأساسي للعلاقة بينهما، وللتعويض عن اللقاء الفعلي، يقوم الطالب بالحصول على المعرفة من خلال وسائل تعليمية حديثة وذلك للوصول إلى كل راغب في التعليم العالي"¹

وبذلك فإن التعليم عن بعد يقوم على مبادئ وهي:²

- عدم اشتراك الوجود المتزامن للمتعلم مع المعلم في الموقع نفسه.
 - ضرورة وجود وسيط بين المعلم والمتعلم، ولهذا الوساطة جوانب تقنية، بشرية وتنظيمية .
 - يمكن للمتعلم عن بعد اختيار وقت التعلم بما يتناسب مع ظروفه دون التقيد بجدول منتظمة ومحددة سلفاً للقاء المعلمين باستثناء اشتراط التقييم
 - أسلوب من أساليب التعلم الذاتي(التي أدت إلى تعزيز نظام التعليم المفتوح والتعليم المستمر)
- وتكمن أهداف عملية التعليم عن بعد فيما يلي :

- تقليل صعوبات إنشاء مؤسسات تعليمية جديدة لتلبية الطلب المتزايد عليها.
- إتاحة الفرص للأفراد للنمو المستمر وتحسين ظروف حياتهم .
- تخفيض تكلفة التعليم: حيث أن التعليم عن بعد معقول التكلفة ومتاحة لفئات عديدة

ترتكز عملية التعليم عن بعد على الوسائط التعليمية المستحدثة³ التي كانت تعتمد على وسائل تقليدية الكتب المطبوعات، التسجيلات الصوتية⁴ والحاجة إلى توظيف التكنولوجيا الحديثة في مساعدة المتعلم، حيث أتاحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال أنواعاً مختلفة من الوسائل الإلكترونية (الانترنت ،الكتب الإلكترونية،قاعة البيانات على الخط...) حيث نجد أن معظم هذه الوسائل تستخدم في التعليم الإلكتروني.

ثانياً: التعليم الإلكتروني

إن المزاولة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتعليم والتدريب، أدى إلى ظهور ما يعرف بالتعليم الإلكتروني الذي يتم عن طريق الحاسوب الآلي وأي مصادر أخرى على الحاسوب تساعد في عملية التعليم و التعلم، وفيه يحل

¹ - نفس المرجع السابق، ص 323

² - وليد سالم محمد الحلفاوي، مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن، 2006، ص 98.

الحاسوب محل الكتاب ومحا المعلم، هذا النوع من التعليم قائم على شبكة الانترنت، وفيه تقوم المؤسسة التعليمية بتصميم موقع خاصة بها والمواد والبرامج معينة لها ويتمكن المتعلم فيه من الحصول على التغذية الراجعة.¹

إن تطبيق التعليم الالكتروني في العملية التعليمية يحقق ما يلي:²

- تعدد مصادر المعرفة بصورة المختلفة السمعية، المرئية والمكتوبة، مع توافر إمكانية تسجيلها، نسخها وطباعتها .
- تحسين مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للمعلم والمتعلم .
- عدم الاعتماد على الحضور الفعلي حيث أن وسائل الاتصال وفرت الحصول على المعلومات دون التقيد بالزمان والمكان.
- يمكن إرسال واستلام جميع الأعمال بين المعلم والمتعلم، مثل استلام الواجبات عن طريق الوسائط الالكترونية.
- مما سبق نستنتج أن للتعليم عن التعليم الالكتروني ثلاثة مفاهيم رئيسية وهي:³
- إنه نظام تعليمي لا يخضع لإشراف مباشر ومستمر من قبل المعلم.
- نظام مفتوح للجميع أي تعليم جماهير لا يتقيد بوقت ومكان لأنه يركز على المتعلم وعملية التعليم الذاتية.
- يقدم بواسطة الحاسوب سواء كانت المادة التعليمية مسجلة على قرص مرن أو مدمجة أو تصل إلى حاسوب المتعلم بواسطة شبكة المعلومات الدولية "الانترنت" أو تبث إليه عبر الأقمار الصناعية ...

- وظائف التعليم العالي :

حددت وظائف التعليم العالي في المؤتمر العالمي لمنظمة UNESCO المنعقد سنة 1998، وقسمت إلى ثلاث وظائف رئيسية هي:⁴

أولاً: التعليم

¹ - نفس المرجع السابق ص 60

² - العبادي هاشم فوزي، مرجع سبق ذكره، ص 323

³ - نفس المرجع السابق، ص 325

⁴ - حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطايبية، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 26

وهي أول وظيفة للتعليم العالي، فمن المتوقع أن تقوم الجامعات بإعداد الإطارات المطلوبة التي ستقوم بشغل الوظائف العملية والتقنية والمهنية والإدارية ذات المستوى العالي .

ثانيا: البحث العلمي

أصبح البحث العلمي وإنتاج معرفة جديدة من أهم وظائف التعليم العالي (الذي يقتصر على حفظ المعرفة القديمة)، حيث الجمع بين التعليم والبحث هو ما أدى إلى ظهور الجامعة الحديثة في القرن 18 و19، في كل من اسكتلندا وألمانيا على الترتيب، والتي اهتمت بالبحث العلمي،فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث من أجل تفصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة بإتباع طريقة علمية منظمة بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج وإلى نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة (نتائج البحث).

ثالثا: خدمة المجتمع

من المفروض أن تتأقلم الجامعات لتتلاقى واحتياجات المجتمع، فالجامعة في العصور الوسطى كانت تهتم أكثر بعلوم الدين وفلسفة أرسطو أكثر من التنمية الاقتصادية، وبعد الثورة الصناعية بدأت تتأقلم بشكل جزئي مع احتياجات المجتمع.

حيث بدأت في القرن 19، بتوفير تعليم في تخصصات فرضيتها الوظائف الجديدة التي ظهرت، منها: العلوم الهندسة والمحاسبة. لكن فقط في القرن العشرين أصبحت الجامعة تدرس جميع التخصصات التي يتطلبها المجتمع الجديد بما فيها علم الاجتماع، إدارة الأعمال...

المطلب الثاني : ماهية التعليم المقاولاتي

بعد تعرضنا لمفهوم التعليم وأهميته، نأتي إلى التعرف على التعليم المقاولاتي حيث سنقوم بتحديد مفهوم التعليم المقاولاتي وطبيعته، ودوره وأهميته وأهدافه المتمثلة في اكتساب الطلبة والمتعلمين سمات ومهارات السلوك المقاولاتي .

النشأة: يعود تاريخ تدريس المقاولاتية في العام، وعلى المستوى الجامعات إلى عام 1947 عندما قدم MYLE أول مقرر دراسي في المقاولاتية في جامعة هارفارد الأمريكية، وعلى وجه التحديد في كلية هارفارد الإدارة الأعمال، حيث جذب هذا المقرر انتباه وإعجاب 188 طالبا من طلاب الفرقة الثانية لدرجة ماجستير إدارة الأعمال والبالغ عددهم 600 طالبا.¹

¹ - Aziz BOUSLIKHANE, Enseignement de l'entrepreneuriat : pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial, thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Nancy 2, 2011, p 129

ولقد قادت الجامعات الأمريكية في هذا العقد العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تعليم المقاولاتية، حيث يعود الفضل في ذلك إلى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق حديث ومتطور في المقاولاتية في عام 1971، وفي نهاية السبعينيات لم يكن مجال المقاولاتية يمثل سوى نشاطا هامشيا.

كما كان يفتقر من ناحية الأكاديمية إلى الإطار المعرفي الواضح، ويرجع ذلك إلى قلة عدد الدراسات التي تناولت هذا المجال خلال تلك الفترة.

ولقد نما تعليم المقاولاتية والبرنامج الأكاديمية لها في منتصف وبداية الثمانينيات من القرن العشرين، حيث زاد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250 جامعة تعرض العديد من المسافات في هذا المجال، حيث كان مجال المقاولاتية يمثل مجالا دراسيا واعداء، إلا أنه مع نهاية الثمانينيات وفي ظل التطورات الضخمة في حجم المعرفة العلمية المتوفرة، أصبح من الممكن الادعاء بأن مجال المقاولاتية قد أصبح مجالا أكاديميا شرعيا على كافة الأصعدة.¹

- مفهوم التعليم المقاولاتي:

تم تعريف التعليم للمقاولاتية على أنه "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة."²

وعرف Alain Fayolle التعليم المقاولاتي بأنه كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز التفكير، السلوك والمهارات المقاولاتية وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار، النمو والإبداع.³

يمكن القول أن التعليم المقاولاتي هو مجموعة الأنشطة والأساليب التعليمية التي تهدف إلى غرس روح المقاولاتية لدى الطلبة وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة

- أهمية وأهداف التعليم المقاولاتي:

- الأهمية :

¹ - مرجع السابق ص 77

² - http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education , (10/05/2017).

³ <http://www.oecd.org/regional/leed/43202553.pdf>, (10/05/2017).

1. تعلم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية .

2. تعليم المقاولاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثورة من خلال الاستقلال على القرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالم، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة .

3. تعلم المقاولاتية ينتج المقاولين في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة .

4. تعلم المقاولاتية يساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم الثورة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في مجتمع المعرفة.

5. تعليم المقاولاتية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظرا لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا .

ولاقتصر نماذج المقاولاتية على هذه الأنواع المذكورة آنفا وإنما يتم الاعتماد بالدرجة الأولى على إدراك المقاول وحده وإبداع لكي يحول الفرصة أو الفكرة إلى مشروع ريادي، فقد أكدت العديد من الدراسات إلى أن الإدراك الريادي أصبح يمثل الآن ثقافة عالمية متفاوتة ومتباينة دول العلم نظرا لاختلاف الإدراك بين العديد من الأفراد في العديد من الدول.

- أهداف التعليم المقاولاتي:

يهدف التعليم المقاولاتي بشكل عام إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاول وخصائصها السلوكية، من هنا فإن أهم أهداف التعليم المقاولاتي تتمثل فيما يلي:¹

- ✓ تمييز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظمتهم المبنية على التكنولوجيا
- ✓ تمكين الطلبة لتحضير خطط عملا لمشاريعهم المستقبلية.
- ✓ المهارات الإدارية: القدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية.
- ✓ المهارات الاجتماعية: التعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل.²
- ✓ المهارات المقاولاتية: القدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير، وتحفيز العلاقات التجارية.
- ✓ توفير المعارف المتعلقة بمقاول الأعمال.

¹ - نفس المرجع السابق ص 45

² - يونيسكو مرجع السابق ص 9

✓ تطوير الشخصية : الثقة بالنفس ، التحفيز المستمر ، التفكير النقدي ، القدرة على التأمل الذاتي ، القدرة على التحمل والمثابرة .

✓ إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل .

✓ تحديد الدوافع وإثارتها وتنمية المواهب المقاولاتية .

الجدول رقم (2-3): أهداف تعليم المقاولاتية.

أهداف تعليم المقاولاتية	الكتاب
العناصر المفضلة للمقاولاتية لدى الطلبة: - كشف وهيكله قيادة المقاولاتية - تحديد وتخفيض الحواجز أمام المبادرة المقاولاتية - تنمية معرفة الغير والتطور الدراكات والمواقف الخاصة بالتغير في مجال المقاولاتية	Stumpf & BLOK 1992
عناصر أساسية في المسار تعليم المقاولاتية: - معرفة الروابط بين مختلف علوم التسيير - معرفة الخصائص المقاولاتية	Hills1998

<p>ثلاث عائلات من الأهداف ترتبط بثلاث وضعيات مختلفة يمكن أن تهم الطلبة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحسيس الطلبة اكتساب وتنمية حسهم المقاوالاتي. - تشجيع اكتساب الأدوات، التقنيات والمؤهلات الخاصة بالمقاوالاتية. - اقتراح نقطة ارتكاز وتكوين خاص بالطلبة. 	<p>Fayolle1999</p>

المصدر: نقلا عن عدمان مريزق، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاوالاتية والمقاربة بالكفاءة، الملتقى الدولي الأول حول المقاوالاتية: التكوين والفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، أفريل 2010، ص6، 5.

يبرز الأدب المقاوالاتي أن هناك العديد من المقاولين أو مالكي الأعمال الذين كانوا طلابا في المدرسة أو الجامعة أو في المعهد ومن المراهقين، سواء كانوا لاعبين رياضيين أو فنانيين تشكيليين أو مسرحيين أو موسيقيين، لم تتوفر فيهم سمات ومهارات السلوك المقاوالاتي، وكانوا حذرين في سلوكهم وممارساتهم، ولم يناقشوا بجدية أبدا الوضع الحالي لهم كما هو ولم يتوقعوا النجاح لأعمالهم في المستقبل، ومن الأمثلة على ذلك نجد مؤسسي موقع غوغل، إذ أن هذا الأخير في الأصل هو محرك أنشأه طالب الدكتوراه في جامعة ستانفورد الأمريكية لاري بيدج وسيرجي بريدج برين، وقد كان ذلك في عام 1998، وتجدر الإشارة إلى أن شركة غوغل هي شركة أمريكية.

المطلب الثالث: استراتيجيات وبرامج التعليم المقاوالاتي لتعزيز روح المقاوالاتية

أولا: استراتيجيات التعليم المقاوالاتي

إن الاستراتيجيات البيداغوجية تشكل جسرا بين المعارف والاعتقادات من جهة المعلمين، ومن الجهة الأخرى تطبيقاتها البيداغوجية، وهذه الاستراتيجيات تتأثر بالخصائص الشخصية كالجنس، الخبرة نمط المادة المدرسية، وكذلك العوامل التنظيمية والإدارية، بالإضافة فإنها تؤثر على أساليب تدريبهم والذي بدوره يؤثر على الطريقة التي يتعلم بها الطلبة وفي نهاية المطاف نتائج التعليم .

سنقوم بذكر ستة أنواع من المرجع أن تلهم الممارسات التعليمية للمقاولاتية ، وتضاف إليها أنواع إضافية، وكل هذه الاستراتيجيات تبين كيف يجد المعلمين أصداء ملموسة في ممارساتها:¹

1- نموذج العرض: ويعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، في النموذج يصمم التعليم على شكل توصيل للمعلومات أو حكاية قصة.

فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلونها بأقل سلبية، والمحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه، إن طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات، محاضرات ماجستير، عرض عن طريق الأجهزة السمعية البصرية.

2- نموذج الطلب: وهو معاكس لنموذج الأول، وهو يقوم على الاحتياجات، الدوافع وأهداف الطلبة، في هذا النموذج، فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعليمهم .

3- نموذج الكفاءة²: ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخلها بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكنا. ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في أصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية، تركز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال.

4- محاكاة والألعاب: يقترح بعض الباحثين أن استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير استراتيجيات واتخاذ عدد من القدرات الأجل ضمان نجاح المؤسسة صغيرة. يرى Honig أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا منتقضة مع احتياجات التعليم المقاولاتي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة، والتعليم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل ...

5- استخدام أشرطة الفيديو: ووفقا Buckley-Wren et Michaelsen فإن عرض الفيلم سيكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة لملاحظة الواقع التسيير من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة. وفي سياق التدريب

¹ - Jean-pierre BECHARD , denis GREOIRE, **Archétypes d' innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations**, revue de l'entrepreneuriat, vol 8,n2,2009,p 42.

² Camille CARRIER, **l'enseignement de l'entrepreneuriat : au-delà des cours magistraux des études de cas et plan d'affaires**, revue de l'entrepreneuriat, vol 8,n2,2009,pp18-23.

لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تزويد الفيلم المقدم قصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن أن تعطي أفكار وتأملات محل نقاشات لاحقة.

6- استعمال قصص الحياة: قصة الحياة يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة في المقاولاتية، يقترح كل من Rae et Carswell لتطوير السير الذاتية يمكن أن يدعم في تعليم مهنة ممكنة للمقاولين.

- برامج التعليم المقاولاتي

لقد تعددت التصنيفات الخاصة ببرامج تعليم المقاولاتية للعديد من الباحثين، ففي هذا المجال اتفقت المنظمات الدولية الثلاث (شبكة تنمية الإدارة الدولية، والمنظمة الدولية للعمل، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) لإعطاء تعريف لما يسمى برنامج تطوير المقاولاتية، ويبدأ بالثقافة والتعليم والتكوين للشباب، تعزيز الأعمال التجارية والتنوع، والاستمرارية والنمو، ولا يغطي فقط برامج للمقاولين ولكن تكوين المديرين المشرفين أيضا.

إن برامج التعليم المقاولاتي يمكن أن تصنف إلى أربعة أصناف كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (2-4): أنماط برامج التعليم المقاولاتي

أهداف البرنامج	نمط البرنامج
معرفة المزيد عن المقاولاتية ومهنة المقاول	التوعية والتحسيس بالمقاولاتية
تشكيل مهارات تقنية، إنسانية، من أجل توليد الإيرادات الخاصة به، إنشاء مؤسسته الخاصة وخلق مناصب شغل	إنشاء المؤسسة
الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمالكين المسيرين	تطوير المؤسسات
تطوير المهارات من أجل التشاور، التعليم ومتابعة المؤسسات الصغيرة.	تطوير المديرين

المصدر: Jean-Pierre BECHARD Les grandes question de recherche en entrepreneurship et éducation .cahier de recherche no 94-11-02.Ecole des Hautes Etudes commerciales HEC Montréal-p04

إن التوعية تشمل التظاهرات التي هدفها إعطاء معلومات على موضوع المقاولاتية، وهنا يشير Hamilton et Watkins أنه يجب أن تبدأ من خلال تشجيع المقاولاتية كخيار مهني. ومع ذلك تصبح المقاولاتية ممكنة ويمكن الوصول إليها، والنوعية تصبح كهدف تحفيز، وتعزيز، وإيقاظ الاستعدادات المقاولاتية للطلبة، وهنا يتعلق بالطلبة على جميع مستويات التعليم من الابتدائي إلى الجامعي، وبذلك توجد برامج متعددة للتوعية متعلقة بأهداف محددة.

وقد اقترح Gorman et al تصنيف هذه البرنامج على أساس السوق المستهدفة أو المشاركين المستهدفين لكل مساق تعليمي أو برنامج تدريبي في المقاولاتية، والذي على أساسه تقسيم المشاركين في هذه البرامج وفق أهداف التعليم أو محتوى البرنامج، المدخل التربوي للتعليم والتدريب الذي يستهدف المشاريع الناشئة، وهناك باحثين آخرين مثل Monroy.McMullan et Long وغيرهم الذين صنفوا البرامج التعليمية في المقاولاتية وفق الحاجيات التدريبية التي تتباين استنادا لمرحلة التطوير في المشروع نفسه مثل : برنامج مرحلة الوعي، برنامج مرحلة ما قبل ابتداء المشروع، برنامج بدء المشروع، برنامج مرحلة النمو والنضج.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: دراسة الجودي محمد علي نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي (دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة)

استهدفت هذه الدراسة تبيان أهمية التعليم المقاولاتية لطلبة الجامعات، وسلطوا الضوء في ذلك على أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والنظريات المفسرة لها، تم تحليل واقع ودور المقاولاتية في الجزائر من خلال المعطيات والإحصائيات المستقاة من الاقتصاد الجزائري، وتبيان ما يمكن أن تحتويه برامج التعليم المقاولاتي التي يمكن أن ترفع من روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعات الجلفة، والتعرف على درجة مساهمة البرنامج التكوينية الحالية في تهيئة طالب الكلية بأن يندمج في الحياة العملية ويكتشف عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير.

طبقت الدراسة على طلبة كلية العلوم الاقتصادية وعددهم 132 بتوزيع استبيان عليهم وتحليلهم عن طريق SPSS.

وخلصت الدراسة أنه رغم وجود علاقات ارتباط موجبة وذات مستوى عال من الدلالة الإحصائية بين الروح المقاولاتية كمتغير تابع ومختلف محاور البرنامج التكوينية كمتغيرات مستقلة الشيء الذي يفسر أهمية البرامج التكوينية في تعزيز روح المقاولاتية عند الطالب، إلا أنه لا تساهم البرامج التكوينية بالكلية بدرجة كبيرة في روح المقاولاتية عند الطالب.

المطلب الثاني: دراسة لونسيسي ريم حول المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية - باتنة -

هذه الدراسة أهمية بالغة في العديد من المجالات في حقل البحث العلمي أي كان نوعه اقتصادي، قانوني اجتماعي وحتى ثقافي، حيث سرعت التغيرات والتحويلات الكبيرة والعميقة التي مست الاقتصاد العالمي بصفة عامة والاقتصادي المحلي بصفة خاصة بروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لدفع عجلة التنمية، من خلال تشجيع المشاريع المقاولاتية باعتبارها القاطرة الأمل لها، التي ستحدث نهضة اقتصادية واجتماعية .

وعليه برزت هذه الدراسة من خلال المتغيرات التي تناولتها، حيث تعد المشاريع الصغيرة والمتوسطة من الظواهر الكثيرة الانتشار تهدف إلى إشباع حاجات الفرد ولها أهمية بالغة على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي حيث تساهم في الرفع من معدل النمو والخفض من البطالة وبتالي الحد من الفقر .

المطلب الثالث: دراسة بدر اوي سفيان حول "ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول" دراسة ميدانية بولاية تلمسان.

من خلال هذه الدراسة تهدف إلى معالجة ظاهرة المقاولة لدى الشباب كواقع سوسيوولوجي، ومحاولين معرفة مختلف الأبعاد الثقافية والاجتماعية للظاهرة، وكذلك طبيعة الممارسة السائدة والمهيمنة، كما أنه يهدف إلى مقارنة الظاهرة من عدة مداخل ومن خلال نهج متعدد التخصصات، إن هذه المساهمة المتواضعة حول موضوع ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول وبعد مختلف التحليلات التي قام بها وخلاصة النتائج التي قدمها، إنها تفتح آفاقا بحثية قد تشكل بالنسبة له توجيهات بحثية في المرحلة القادمة، وقد يثار بعدها موضوع المقاولاتية والنوع الاجتماعي أي إشكالية المرأة المقاول في الجزائر، ويبقى أن موضوع جدلية الثقافة والتنمية من أكبر الاهتمامات التي يمكن أن نموقع فيها ظاهرة المقاولة ضمن إطار هذا الجدل، تأثير الثقافة الوطنية على الممارسات التسييرية للمقاولين الجزائريين يشكل موضوعا مهما خاصة في جوانب النقد والتحقيق من بعض النظريات المهيمنة في تفسير السلوك التسييري للمقاول.

خاتمة الفصل:

لا يمكن أن ننكر أن الإطار المؤسسي والتشريعي الجزائري عرف تطورا عميقا منذ دخول الدولة في الإصلاحات وعملية التحول نحو اقتصاد السوق، فالقطاع الخاص أصبح محرك هذه العملية ودور الدولة حتى ولو لا زال مهيمنا إلا أنه تنامي فيما يخص سياسات تشجيع وتسهيل ودعم الاستثمار وعملية خلق وإنشاء المؤسسات، حيث أصبح رهانا أساسيا لصناع القرار ويظهر ذلك من خلال الأجهزة الموضوعة لأجل تحقيق ذلك والتي نذكر منها -la CNAC -IANSEJ الخ.....،L ANGEM

لكن بالمقابل يجب أن نشير إلى أنه في ظل غياب نظام تربوي يحضر الشباب للمقاولة بداية من التعليم الأساسي إلى التعليم العالي، فإنه يصعب على سياسة التحسيس والمتابعة المنهجية من قبل أجهزة دعم وتشغيل الشباب وحتى تلك المنجزة لشراكة مع بعض مؤسسات التعليم العالي، تحقيق أهداف وخلق ثقافة مقاوالتية حاملة لقيم العمل الحر والاستقلالية، الإبداع والأخذ بالأخطار.

- دراسة ميدانية:

- التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان

سنقوم بتحليل الدراسة الميدانية من خلال تبيان الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، و التحليل الوصفي لبيانات الاستبيان و كذا التحليل الاستدلالي له.

- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

- نموذج الدراسة :

يمكن استنتاج نموذج الدراسة و ذلك استنادا إلى الإطار النظري و ما أفرزته مراجعة الدراسات السابقة و في ضوء مشكلة الدراسة و أهدافها استخلصنا نموذج الدراسة من فكرة مفادها بيان دور مكونات التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطلبة و ذلك على النحو الذي يظهره الشكل الآتي :

- تحليل أداة الدراسة:

قمنا ببناء استمارة الاستبيان اعتمادا على ما ورد في الجانب النظري و الدراسات السابقة، و تم الاعتماد في بناء الاستبيان على نموذج hisirich & perers أعد خصيصا لقياس اتجاهات الطلبة، حيث تم تقسيم هذا الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء، يتعلق الجزء الأول بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، و يشمل كلا من الجنس، العمر، المستوى التعليمي في مرحلة الماستر، أما الجزءان الآخران فقد خصصا للمحاور الرئيسية للدراسة

صمم هذا الاستبيان حسب سلم ليكورت السباعي، إذ يقابل كل عبارة من عبارات المحور قائمة تحمل الخيارات التالية: " موافق بشدة" ، " موافق" ، " نوعا ما موافق" ، " محايد" ، " نوعا ما غير موافق" ، " غير موافق" " غير موافق بشدة". و قد تم إعطاء كل خيار من الخيارات درجات للتمتع معالجتها على النحو التالي : "7"، "6"، "5"، "4"، "3"، "2"، "1". على الترتيب .

- حدود الدراسة :

أولاً- الحدود الزمنية : طبقت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2016/2017.

ثانيا- الحدود المكانية و البشرية : بما أن موضوع الدراسة يسלט الضوء على أهمية التعليم المقاولاتي على الطلبة في الجامعة، قد اقتصرت الدراسة على طلبة السنة أولى و الثانية ماستر، وقد شملت الدراسة مجموعة من الطلبة من السنة أولى وثانية ماستر وعددهم 110 طالبا.

- مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت هذه الدراسة مسح مفردات المجتمع ككل، إذ يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة ماستر من سنة أولى وثانية في كل من التخصصات التالية علوم التسيير وعلوم مالية وعلوم اقتصاد وعلوم تجارية بجامعة سعيدة البالغ عددهم الإجمالي 250 طالبا، وزعت الاستبانة على مفردات الدراسة 110 مفردة .

- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

للإجابة على فرضيات الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج SPSS، وجاءت كالتالي:

- تم استخدام جداول التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لتمثيل البيانات الشخصية لمفردات العينة .
- تم استعمال معامل ارتباط سيرمان لدراسة ثبات الصدق الداخلي، وذلك لكل العبارات مع المحور الذي تنتمي إليه، ومعامل ارتباط بيرسون في مدى علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة .
- ولقياس ثبات أداة الدراسة تم استخدام ألفا كرونباخ، وذلك لكل محور من محاور الدراسة والثبات العام لمحاور الاستبيان.
- لمعرفة الموافقة العامة على محاور الدراسة تم حساب المتوسطات المرجحة.
- اختبار t لعينة واحدة لاختيار معنوية متوسط الإجابات لكل محور.
- اختبار t لعينتين مستقلتين واختبار ANOVA لاختيار تباين متوسط الإجابات لمحور روح المقاولاتية التي يمكن أن تعزى للمتغيرات الشخصية .
- اختبار t و f و DW للانحدار الخطي المتعدد.

- التحليل الوصفي لنتائج الاستبيان

البيانات الشخصية :

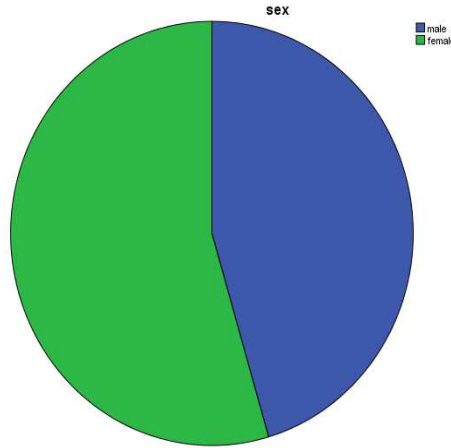
أولاً: الجنس:

الجدول (1-3): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
%45.5	50	ذكر
%54.5	60	أنثى
%100	110	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة من مخرجات SPSS

الشكل (1-3) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أن أغلبية الدراسة هم من الإناث إذ يشكلون نسبة 54.5 % من مجموع الطلبة في عينة الدراسة، وهذا لكون أن نسبة نجاح الطالبات في الالتحاق بالماستر أكبر من الذكور

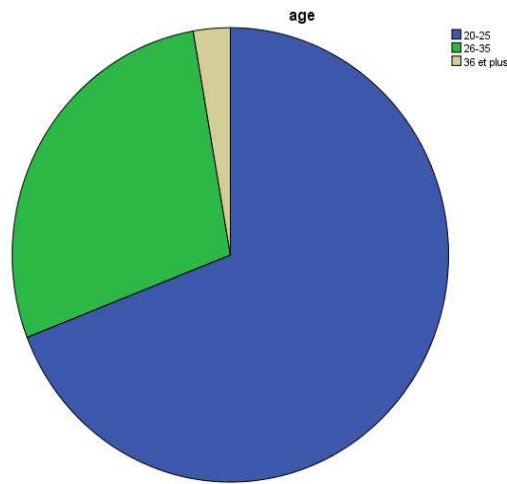
ثانياً: العمر

الجدول (3-2): توزيع أفراد العينة حسب السن

العمر	التكرار	النسبة
25-20	76	69.1%
35-26	31	28.2%
36	3	2.7%
المجموع	110	100

المصدر: مخرجات SPSS

الشكل رقم (3-2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر.



المصدر: من عدادنا بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية الطلبة يتراوح سنهم ما بين 20 سنة و 25 سنة وذلك بنسبة 70 % في حين بلغت نسبة المستجوبين الذين لديهم سن ما بين 26-35 سنة قدرها 26.66% ومن الأشخاص الذين تفوق أعمارهم 36 سنة بنسبة 2.7% من المجموع

ثالثا: المستوى التعليمي

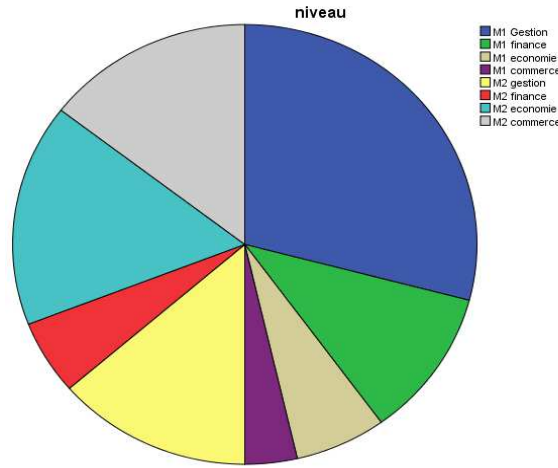
الجدول رقم (3-3) :يمثل المستوى التعليمي لتوزيع أفراد العينة

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
%50	55	السنة أولى ماستر
%50	55	السنة ثانية ماستر
%100	110	المجموع

المصدر: مخرجات spss

الشكل رقم (3-3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي



المصدر: من اعدادنا بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن %50 من المستجوبين مستواهم سنة أولى ماستر و %50 من المستجوبين سنة ثانية ماستر أخذنا نفس العينة من المستويين لتحقيق الفرق في تلقي التعليم المقاولاتي بين المستويين و إبراز اختلاف الثقافة المقاولاتية بينهما.

- قياس ثبات وصدق الاستبيان:

من أجل اختيار مصداقية ثبات الاستبيان وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على الاستبيان تم استخدام معامل ألفا كرونباخ في تحقيق الغرض المطلوب حيث أن معامل ألفا كرونباخ يأخذ قيمة بين الصفر والواحد.

فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، لذلك قمنا بالتأكد من ثبات الاستبيان من خلال إجراء اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وقد بلغت قيمتها 0.78 وهي تدل على ثبات الأداة المستخدمة، والجدول الموالي يوضح ذلك

الجدول رقم (3-4): Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	110	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الجدول رقم (3-5): اختبار ثبات الأداة معامل ألفا كرونباخ

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	31

- اختبار الفرضية الإحصائية:

من الجدول أعلاه يتم اختبار الفرضية الإحصائية الأولى الخاصة باختلاف الثقافة المقاولاتية لدى العينتين المستقلتين سنة أولى ماستر التي تلقت تعليم مقاولاتي والعينة الثانية سنة ثانية ماستر التي لم تتلقى تعليم مقاولاتي.

بحيث يوجد متغير واحد مستقل بمستويين ومتغير تابع واحد حيث تتحقق افتراضات الاختبار خاصة باستقلال المفردات وأن المتغير التابع مقاس على فئوي وموزع توزيعاً طبيعياً يمكن صياغة الفرضية الإحصائية التالية:

H1: توجد فروق في مستوى الثقافة المقاولاتية يعود إلى تلقي التعليم المقاولاتي

H2: لا توجد فروق في مستوى الثقافة المقاولاتية يعود إلى تلقي التعليم المقاولاتي.

الجدول رقم (3-6): Group Statistics

Group Statistics

الثقافة	Entrepreneurial learning	N	Mean	Std.Deviation	Std.Errormean
المقاوالاتية	NO	55	4,9125	,69256	,09338
	YES	55	5,2639	,54266	,07317

المصدر : مخرجات spss

الجدول رقم (3-7) : نتائج إختبار T-Test الأحادي العينة لدرجة أثر الثقافة المقاوالاتية عند الطلبة الإرتباط

المعنوي عند مستوى الدلالة 0.05

Independent Samples Test

الثقافة المقاوالاتية	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig	t	df	Sig.(2.tailed)	Meandiffer Ence	Std. Errordiffe rence	95%Confidence Interval of the difference	
								Lower	Upper
Equal Variances Assumed	3,807	,054	-2,962	108	,004	-,35141	,11864	-,58657	-,11625
Equal Variances Not assumed			-2,962	102,156	,004	-,35141	,11864	-,58673	-,11610

المصدر : مخرجات SPSS

من مخرجات الجدول أعلاه الخاصة بإختبار t المستقل (Independent Samples t- test) نلاحظ أن إختبار (levene) لتجانس حيث بلغ مستوى الدلالة Sig = 0.054 وهو أكبر من المستوى المعتمد وبالتالي يتحقق شرط التجانس بين العينتين وحيث أن شرط التجانس موجود يمكن التعامل مع مستوى المعنوية لإختبار t الموجود في نفس الصف والذي بلغ Sig=0.004 وهو مستوى الدلالة أقل بكثير من المستوى المعتمد 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية

الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة خاصة بوجود اختلاف في مستوى الثقافة المقاولاتية بين من تلقوا التعليم المقاولاتي والذين لم يتلقوا التعليم المقاولاتي .

- اختبار الفرضية إحصائية الثانية: الجدول التالي

H1: توجد فروق في مستوى الثقافة المقاولاتية بين التخصصات .

H2: لا توجد فروق في مستوى الثقافة المقاولاتية بين التخصصات .

الجدول رقم (3-8) :يمثل إختلاف في الثقافة المقاولاتية

Test of Homogeneity of Variances

الثقافة المقاولاتية

LeveneStatistic	df1	df2	Sig.
1,427	7	102	,203

المصدر: مخرجات spss

- إختبار ANOVA

بإختبار صحة هذه الفرضية نلجأ إلى توظيف إختبار ANOVA إنطلاقاً من مخرجات الجدول التالي نلاحظ أن إختبار تجانس التباين Sig قد بلغ 0.208 وهو مستوى أكبر من مستوى الدلال المعتمد 0.5 وبالتالي يمكن الإعتماد نتائج الإختبارات ANOVA حيث بلغت $F=2.14$ ومستوى الدلالة $Sig=0.046$ وهو مستوى دلالة أقل من المعتمد 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفريّة بعدم وجود فروق في مستوى الثقافة المقاولاتية ونقبل الفرضية البديلة الخاصة بوجود فروق في مستوى الثقافة المقاولاتية يعود هذا إلى شعب التكوين.

الجدول رقم (3-9): نموذج تحليل التباين ANOVA بين التعليم المقاولاتي و الثقافة المقاولاتية

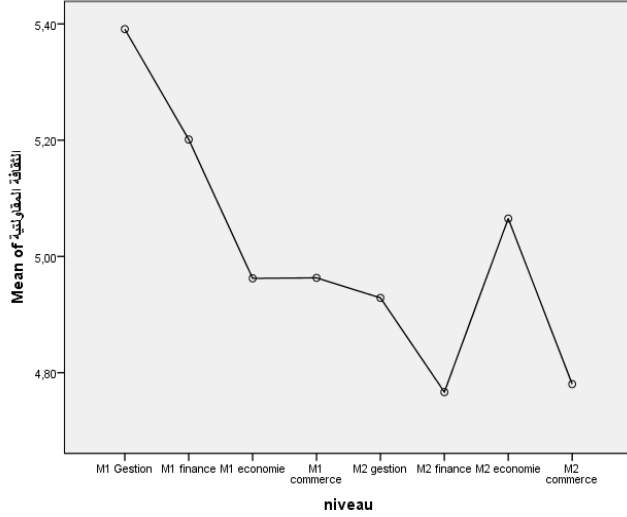
ANOVA

الثقافة المقاولاتية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,789	7	,827	2,141	,046
Within Groups	39,409	102	,386		
Total	45,199	109			

المصدر: مخرجات spss

الشكل رقم (3-4) :منحنى بياني يمثل فروق في الثقافة المقاولاتية عند الطلبة في المستويين.



يوضح الشكل الأخير مستوى الثقافة المقاولاتية بين شعب التكوين حيث بلغ أعلى مستوى لدى شعبة علوم التسيير يليه شعبة العلوم المالية ثم العلوم التجارية والعلوم الاقتصادية بنسبة لسنة أولى ماستر الذين تلقوا التعليم المقاولاتي ويرجع ذلك إلى اختلاف برامج الشعب والأساتذة المسؤولين على تدريس المقياس.

أما بنسبة لسنة ثانية ماستر حيث بلغ أعلى مستوى لدى شعبة العلوم الاقتصادية ثم علوم التسيير ثم العلوم التجارية ثم كآخر شعبة العلوم المالية وهذا راجع لعدم تلقي التعليم المقاولاتي ويرجع الاختلاف لإكتساب ثقافة مقاولاتية من المحيط أو الممارسة.

حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على مدى تأثير دراسة المقابلة على الثقافة المقاولاتية عند الطلبة سنة أولى وثانية ماستر باعتبار أنهم مؤهلين لإنشاء المشاريع والمؤسسات خاصة. ورغم ما توفره المقاولاتية من فرص العمل وتحسين الأوضاع الاجتماعية، يبقى التعليم المقاولاتية عند الطلبة سنة ثانية ماستر ضعيف لأنهم لم يتلقوا التعليم المقاولاتي أما بنسبة لسنة أولى ماستر لهم ثقافة مقاولاتية لتلقيهم التعليم المقاولاتي.

حيث تمثلت إشكالية الدراسة في ما مدى تأثير التعليم المقاولاتي على تكوين الثقافة المقاولاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ؟

ويهدف الإجابة على هذه الإشكالية قمنا بتقسيم دراستنا إلى ثلاثة فصول تناولنا في فصلين الأولين أدبيات النظرية التي تطرقنا فيها إلى التعريف بالمقاولاتية وذكر أهم خصائصها وشكلها مع تحديد مهامها، إضافة إلى التعريف المقاول و ذكر خصائصه ومميزاته وتطرقنا أيضا إلى واقع المقاولاتية في الجزائر نشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستراتيجيات وآليات دعم المقاولاتية في الجزائر ثم التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية واستراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي وأهم الدراسات السابقة .

أما الفصل الثالث خصصناه للإجابة على الإشكالية المطروحة وقد اعتمدنا في ذلك توزيع 110 استبيان على طلبة سنة ثانية وأولى ماستر من مختلف التخصصات والاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية قصد اختبار الفرضيات المقترحة، و تم التوصل إلى النتائج التالية:

✓ هناك أثر لتعليم المقاولاتي في تكوين الثقافة المقاولاتية لدى الطلاب السنة أولى وثانية ماستر

✓ هناك إختلافات في الثقافة المقاولاتية لدى طلب سنة أولى وثانية ماستر

وفي الأخير يمكن القول أن الشرط الأساسي لترقية وتطوير المقاولاتية يكمن في نشر التعليم المقاولاتي وتعزيز روح المقاولاتية عند الطلبة، وذلك من أجل تحفيزهم على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وتقوية رغبتهم في التوجه نحو المقاولاتية من خلال التشجيع على التنوع والتغيير، والبحث عن الاستقلالية والحاجة إلى تحقيق الذات.

بناء على الدراسة الميدانية التي قمنا بها، وعلى ضوء النتائج التي تحصلنا عليها نقدم مجموعة من التوصيات وهي

كالتالي:

- العمل على نشر روح المقاولاتية بين مختلف أفراد المجتمع عامة، من خلال تبني مناهج تعليمية حديثة تشجع على المبادرة، الابداع والابتكار، وبين طلبة الجامعات في مختلف التخصصات، ويكون ذلك بتدريس المقاولاتية لنشر الوعي حول أهمية المبادرة في إنشاء أنشطة مقاولاتية و تمكنه من اكتساب معارف ومعلومات عن المقاولاتية والمقاولاتية بصورة أكثر موضوعية .

- زيادة الدورات التكوينية لتطوير وزيادة الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة وإبراز أهميتها في تنمية الاقتصاد البلاد.

المراجع:

أولا : الكتب

- 1- مجدي عوض مبارك ، الريادة في الأعمال ، عالم الكتب الحديث ،إربد، الأردن،2009.
- 2- بلال خلف السكرانة،الريادة و إدارة منظمات الأعمال ،دار المسيرة للنشر و التوزيع،عمان ،الأردن،2008
- 3- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي ، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد، عمان، 2006.
- 4- قاسم نايف علوان المحياوي ، إدارة الجودة في الخدمات ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006
- 5- زيد منير عبوي،الاتجاهات الحديثة في المنظمات الادارية،دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان ،2006.
- 6- صلاح عبد القادر النعيمي ،المدير القائد و المفكر الاستراتيجي فن و مهارات التفاعل مع الآخرين ، الطبعة الأولى ، مكتبة الجامعة الإثراء للنشر و التوزيع ، عمان، 2008

7- صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي : مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية ، الإسكندرية

2003،

8- ظاهرة كلالدة، القيادة الإدارية ، دار زهران ،عمان،1997

9- طارق عبد الحميد البدرى، أساسيات علم إدارة القيادة، دار الفكر،عمان، 2002.

10- ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة ، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ،

عمان ،الأردن،2002

11- محمد بوعشة ، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع وأمل المستقبل، دار الجبل ، بيروت،

2000

12- رفيق زواولة، تنظيم و هيكلية الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة قسنطينة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة،2004

13- فاروق عبده فليه، اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة و اتجاهات حديثة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع،

الأردن،2003.

14- موسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 7، مؤسسة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية

15- العبادي هاشم فوزي، إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع

الأردن،2008

16- وليد سالم محمد الحلفاوي، مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الفكر،الأردن،

2006

17- حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطايبية، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر

والتوزيع، الأردن،2000

- 1- سليمة سلام، ثقافة المؤسسة و التغيير ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد و التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2003-2004
- 2- حمزة لفقير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاوله، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009
- 3- رفيق زواولة، تنظيم و هيكله الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة قسنطينة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة، 2004

ثالثا: الملتقيات و الجرائد

- 1- يحياوي مفيدة، إنشاء مؤسسة و المقاولتية : هل قضية ثقافة ؟ ،مداخلة في الملتقى الدولي حول: المقاولتية ، التكوين و فرص العمل ، كلية علوم الاقتصاد و التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ، أيام 06/07/08/أفريل 2010
- 2- بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة و المقاولتية ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولتية :التكوين و فرص الأعمال ،جامعة بسكرة،الجزائر، 6/7/8 أفريل 2010
- 3- حذري توفيق ، حسين الطاهر ،المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية
المسارات و المحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ،جامعة الوادي،الجزائر2013

- 4- حمزة لفقير ، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاوله، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009
- 5- كمال مرداوي ، كمال زموري ، الابتكار كعنصر أساسي لنجاح سيرورة المقاولتية في ظل رهانات اقتصاد السوق، مداخلة في ملتقى الوطني حول المقاولتية : التكوين و فرص الأعمال ، كلية علوم التسيير و الاقتصاد ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، أيام : 08/07/06 أبريل 2010
- 6- وفاء رايس ، دورالتكوين في تنمية الحس المقاولاتي ، مداخلة ضمن ملتقى حول المقاولتية التكوين و فرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 08/07/06/أفريل 2010
- 7- محمد خثيري ، ابراهيم زروقي ، المقاول بين التغيير و الإبداع بالمؤسسة ، مداخلة ضمن الندوة الدولية حول المقاوله و الإبداع في الدول النامية ، جامعة خميس مليانة ، الجزائر ، 2007
- 8- ناصر مراد، دور مكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر ، الندوة الدولية حول المقاوله و الإبداع في الدول النامية، معهد العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، خميس مليانة،الجزائر، 2007
- 9- يوسف بودة، عبد الحق بن تفات، دورالمقاوله المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية و التحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى الدولي حول : استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و19أفريل، 2012
- 10- مسيكة بوفامة، رابح حميدي باشا، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دفاتر CREAD العدد 76، الجزائر، 2006
- 11- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 22 أوت سنة 2001
- 12- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 19 جويلية سنة 2006

13- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 77، قانون رقم 01-18 المؤرخ في 12

ديسمبر 2001، الصادر في 15 ديسمبر سنة 2001

14- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 54 مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 6 سبتمبر

2003، المادة 2، الصادرة في 10 سبتمبر 2003

15- وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نشر المعلومات الاحصائية ، الجزائر العدد 16، 2009

16- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية العدد 34، الصادرة في 01 جوان 1994

17- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ،نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر،

العدد 32، ديسمبر 2006

18- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 84، الصادر في 31 ديسمبر 2003

19- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية العدد 06، الصادرة في 25 جانفي 2004

رابعا: قائمة المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Danjou , l'entrepreneuriat : un champ fretille à la recherche de son untié **Revufrançaisedegestion** , vol .28 n°138 ,avril\ juin 2002.
- 2- Boutillier et D. Uzunidis, **lalégende de lentrepreneur** .Op.Cit.
- 3- B. Allali ,**Versunethéoriedel'entrepreneuriat**, Cahier de recherche L'ISCAE, n° 17 .
- 4- S.Boutilleir et D.Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur** , Op.Cit.
- 5- S.Boutilleir et D.Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur** , Op.Cit.,.
- 6- K. Bouabdallah et A. Zouache, Entrepreneuriat et développement économique, **lescahiersduCREAD, Alger** , n°73,2005 ,.
- 7- R. Wtterwulge, Op.Cit.,
- 8- A. Fayolle, Introduction a l'entrepreneuriat, Op.Cit.,

-
- 9- T. Verstraete et A. Fayolle, pradigme et entrepreneuriat, **Revue de l'Entrepreneuriat**, vol. 4, n°1,2005.
 - 10- Catherine Leger-Janiou, **Le profile du créateur d'entreprise** , Edition L'Harmattan,canada, 1997.
 - 11- Anne-Françoise Lambert,Jean Donnay et autres, **Réalisation d'une boite a outils pédagogique qui contribuent au développement de l'esprit d'entreprendre à l'attention des enseignants et étudiants de l'enseignement secondaire**, Mai,2005,. Sur le site : www.freefondation.be (25/12/2010).
 - 12- Nacer-Eddine Sadi ,**la privation des entreprises publique en Algerie**,2éme Edition,des publications universitaire,France,2006.
 - 13- Mohamed Arezki Isli, **La création d'entreprise en Algérie**, les cahiers du CREAD, n73, Algérie, 2005.
 - 14- Nacer- Eddine Sadi, OP .Cit.
 - 15- Aziz BOUSLIKHANE,**Enseignement de l'entreneuriat : pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial** ,thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Nancy 2,2011.
 - 16- Jean-pierre BECHARD , denis GREOIRE,**Arehétypes d' innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations**, revue de l' entrepreneuriat, vol 8,n2,2009.
 - 17- Camille CARRIER,**l'enseignement de l'entrepreneuriat : au-dela des cours magistraux des études de cas et plan d'affaires**, revue de l'entrepreneuriat, vol 8,n2,2009.

الأترنت :

- 1- www.ibda3.mablog.com2017/04/14 تم الاطلاع عليه يوم

-
- 2- <http://www.blog.saeed.com/2011/03/contribution-petite-et-moyenne-entreprise-developpement-economique/>. (20/06/2015).
 - 3- <http://swmsa.net/articles.php?action=show&id=2325>, (20/06/2015).
 - 4- Hppt : //WWW.ansej .org.dz consulte le 04/14/2017.
 - 5- Hppt://www.cnac dz.net consulte le :14/04/2017.
 - 6- http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education ,(10/05/2017).
 - 7- <http://www.oecd.org/regional/leed/43202553.pdf>,(10/05/2017).