مقياس : المقاولاتية
entreprenariat

أستاذ المقياس : د / قميحة رابح

أستاذ المقياس	د/ قميحة رابح
محاضرة بعنوان	التأصيل المفاهيمي المؤسسة الإقتصادية

تعريف المؤسسة الإقتصادية :

من أحسن التعاريف التي سيقت للمؤسسة الاقتصادية هو التعريف الآتي :" المؤسسة الاقتصادية هي كل منظمة تتفاعل فيها الموارد البشرية والمادية والمالية و تنشط في المجال الاقتصادي تهدف إلى تحقيق الاستمرارية و الربح " .

و للمؤسسة مجموعة من **العناصر** يمكن إجمالها فيما لي :

- **الموارد المادية**: و هي الوسائل المستخدمة في العملية الإنتاجية من آلات و مباني و مواد أولية.
- **الموارد البشرية**: و هي تلك الموارد المتمثلة في الطاقات العضلية و الفكرية لعمال المؤسسة.
- **مركز القرار**: و هو المكلف بتسيير النشاط الإنتاجي للمؤسسة.
- **التنسيق**: هو ناتج نشاط المؤسسة المتولد عن عنصر العمل المبذول لتحويل المواد الأولية إلى سلع مادية، أو عنصر العمل المبذول لتقديم خدمات للأفراد أو الجماعات.

خصائص المؤسسة الاقتصادية:

01- تتمتع المؤسسة الاقتصادية بشخصية قانونية مستقلة تترتب عليها مجموعة من الواجبات و المسؤوليات.

02- القدرة على أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.

03- القدرة على البقاء و التكيف مع الظروف المحيطة بها في حدود إمكاناتها .

أهداف المؤسسة الاقتصادية:

هناك عدة أهداف تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى تحقيقها، و غلبا ما تكون هذه الأهداف متداخلة فيما بينها، و يمكن إجمالها فيما يأتي:

01- الأهداف الاقتصادية: و أهم هذه الأهداف التي يمكن أن تحققها المؤسسة الاقتصادية هي:

أ- تحقيق الربح: يعتبر الربح من الأهداف الأساسية التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسة اقتصادية، لأنه بفضله تستطيع تمويل نشاطاتها من دفع للأجور لعمالها و تسديد التزاماتها اتجاه شركاتها، و يسمح لها بتحديد وسائل الإنتاج لديها، و يعتبر الربح أهم معيار على نجاح المؤسسة.

ب- تلبية متطلبات المجتمع: و يكون هذا من خلال السلع و الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية إلى المجتمع الذي تنشط فيه.

ج- عقلنة الإنتاج: و ذلك بالاستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج، حتى تتفادى المؤسسة الوقوع في مشاكل اقتصادية، و بالتالي تسبب الخسارة لملاكها و للمجتمع ككل، و ذلك من خلال حرمانه من السلع و الخدمات و مناصب العمل التي كانت توفرها.

02- الأهداف الاجتماعية: و يمكن تلخيص أهم هذه الأهداف فيما يأتي:

أ- **توفير مناصب الشغل** في المناطق التي تنشط فيها هذه المؤسسات الاقتصادية، مع ضمان مستوى مقبول من الأجور للعمال الذين تشغلهم.

ب- **تحسين مستوى معيشة العمال**، و ذلك من خلال الزيادة المستمرة في الأجور تماشيا مع زيادة تطور المؤسسة و نجاحها، و كذا مع الزيادة في الاحتياجات المعيشية لهؤلاء العمال.

ج- **إحداث أنماط استهلاكية جديدة في المجتمع**، و ذلك من خلال المنتجات الجديدة التي تقترحها المؤسسة على زبائنها و التي لم يتعودوا معلى استهلاكها من قبل.

د- **العمل على ضمان تماسك العاملين و تآلفهم**، و ذلك من خلال الحوار و التشاور بين كل الأطراف داخل المؤسسة و احترام نظامها.

هـ- **توفير التأمين لسلامة العمال و صحتهم** ، كالتأمين الصحي و التامين من الحوادث و التقاعد، كما توفر المرافق الضرورية لراحة العمال كالسكنات الوظيفية، المخيمات الصيفية و غيرها.

03- الأهداف التكنولوجية: و تعتبر من الأهداف الضرورية التي تسعى إليها المؤسسة لتحقيقها، لأنها تضمن لها التطور و النمو و البقاء، و أهم هذه الأهداف:

أ- **البحث و التطوير في أساليب و طرق الإنتاج**، و هذا من خلال إنشاء مصلحة و مخابر خاصة بهذا الجانب، الشيء الذي يسمح للمؤسسة بتحسين إنتاجها و الرفع من قدراتها التنافسية مقارنة بالمؤسسات الأخرى.

ب- **المساهمة في الخطة العامة للبلاد في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي :** وذلك من خلال التنسيق و التعاون في مختلف مؤسسات و مراكز البحث العلمي والجامعي في مشاريع بحث مشتركة تعود بالفائدة على المؤسسة و المجتمع ككل.

04-الأهداف الثقافية و الرياضية: و يمكن إيجازها فيما يأتي:

أ- **توفير الوسائل الترفيهية والتثقيفية التي تسمح لعمال المؤسسة وأولادهم** بالترفيه و التثقيف من مسرح ومكتبات و رحلات، و ذلك لما لهذا الجانب من تأثير إيجابي و فعال على المستوى الفكري للعامل.

ب- **تدريب العمال المبتدئين ورسكلة القدامى**، و هذا ما يؤثر على مردودية المؤسسة بالإيجاب خاصة و على الدخل الوطني عامة.

ج- **تخصيص أوقات للرياضة** التي تعتبر من بين العناصر الجد مفيدة في الاستعداد للعمل و التحفيز عليه، ودفع الإنتاج و الإنتاجية.

تصنيف المؤسسات الإقتصادية

تصنيف المؤسسة : يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية حسب عدة معايير أهمها :

المعيار القانوني، معيار الملكية، معيار الحجم و المعيار الاقتصادي...الخ، وفيما يأتي سنتطرق لأصناف المؤسسة الاقتصادية حسب كل معيار:

01- تصنيف المؤسسة حسب المعيار القانوني:

حسب هذا المعيار يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية إلى صنفين هما:

أ- **المؤسسة الفردية** : وهي المؤسسة التي يمتلكها شخص واحد، و هو المسؤول الأول والأخير عن نتائج أعمالها، و عادة ما يتولى هو إدارة و تسيير شؤونها، و في الغالب ما تكون هذه المؤسسة من الحجم الصغير.

ب- **الشركة** : و هي عبارة عن مؤسسة يشترك فيها شخصان أو أكثر، حيث يقدم كل واحد منهما حصة من رأسمال أو قوة عمل، و يحصل في المقابل على نصيبه من الربح أو الخسارة، و يمكن تصنيف الشركة إلى نوعين رئيسين و هما:

* **شركة الأشخاص**: كشركات التضامن، شركات التوصية و الشركات ذات المسؤولية المحددة.

* **شركات الأموال:** كشركات التوصية بالأسهم و شركات المساهمة.

02- تصنيف المؤسسة الاقتصادية حسب معيار الملكية: و تصنف المؤسسات حسب هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع:

أ- **المؤسسة الخاصة**: و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى شخص معين أو مجموعة من الأشخاص، مثل المؤسسات الفردية، شركات الأشخاص و شركات الأموال.

ب- **المؤسسة العمومية**: و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، و يمكن أن تكون هذه المؤسسات وطنية أو تابعة للجماعات المحلية.

ج- **المؤسسة المختلطة**: و هي المؤسسات الني تكون ملكيتها مختلطة بين الدولة والأفراد، سواء كانوا أفراد وطنيين أو أجانب، و تنشأ عادة هذه المؤسسات نتيجة الخوصصة الجزئية للمؤسسات العمومية.

03- تصنيف المؤسسة حسب معيار الحجم: يعتبر معيار الحجم من أهم المعايير التي تصنف بها المؤسسات الاقتصادية ، و يمكن تصنيفها وفقا لهذا المعيار إلى نوعين هما:

أ- **المؤسسات الصغيرة و المتوسطة**: و تدخل ضمن هذا التصنيف كل المؤسسات التي تشغل أقل من 500 عامل، و يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع:

- **المؤسسة المصغرة**: و هي التي تشغل أقل من 10 عمال .
- **المؤسسة الصغيرة**: و هي التي تشغل ما بين 10 و 200 عامل.
- **المؤسسة المتوسطة**: و هي التي تشغل ما بين 200 و 500 عامل.

و تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها الأكثر انتشارا في كل دول العالم و خاصة المتقدمة منها، حيث تصل نسبتها إلى (99%) من مجموع المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان و الدول الأوربية والرأسمالية.

ب- **المؤسسة الكبيرة**: و هي المؤسسات التي تشغل أكثر من 500 عامل، و هي ذات أهمية كبيرة في الاقتصاد وذلك من خلال النشاط التي تقوم به، و الذي قد تعجز الدولة عن أدائه، كالتنقيب عن البترول واستخراجه و تكريره و تسويقه.

04- تصنيف المؤسسة حسب المعيار الاقتصادي: و يمكن تقسيم المؤسسات الاقتصادية حسب هذا المعيار إلى الأنواع الأتية:

أ- المؤسسات الفلاحية: وهي المؤسسات الني تقوم بخدمة الأرض، و إنتاج المنتجات النباتية و الحيوانية.

ب- المؤسسات الصناعية: وهي المؤسسات التي تنشط في ميدان استخراج المواد الأولية و تحويلها.

ج- المؤسسات التجارية: وهي المؤسسات التي تقوم بتوزيع المنتجات و إيصالها إلى الزبائن.

د- المؤسسات المالية: وهي المؤسسات التي تقوم بالنشاطات المالية، كالبنوك و مؤسسات التأمين و غيرها.

هـ- مؤسسات الخدمات: وهي المؤسسات التي تقوم بتقديم مختلف أنواع الخدمات كمؤسسات النقل، التعليم، الصحة و غيرها.

بيئة المؤسسة الإقتصادية

تعتبر البيئة مصدرًا ومنبعًا لتزويد المؤسسة باحتياجاتها من المعلومات التي تستخدمها كمورد لاتخاذ قرارات سليمة ورشيدة، ومن جهة أخرى تعتبر المصب النهائي لمخرجات هذه المؤسسة المعتمد عليها في ضمان استمرارها وبقائها.

إن دراسة بيئة المؤسسة من الخطوات الهامة في تصميم الاستراتيجيات، فالمؤسسة جزء من المحيط، تتأثر به ويتأثر بها، ولمعرفة طبيعة ما يواجهها من فرص وتهديدات ومحددات النجاح، عليها القيام بعملية التشخيص والتنبؤ للعوامل البيئية المحيطة بها. ويقصد بالبيئة "إجمالي القوى والكيانات والعوامل التي تحيط بها، ذات التأثير الحالي والمحتمل"

وما تعنيه البيئة أيضًا: "مجموعة القوى والمتغيرات التي تتأثر بها المؤسسة ولا تستطيع الرقابة عليها ولكن يمكن الاستفادة منها".

ومن خلال هذا التعريف يمكننا القول أن: البيئة المحيطة بالمؤسسة، تتكون من مجموعة متغيرات متداخلة فيما بينها والتي تؤثر على أداء المؤسسة إيجابًا أو سلبًا.

ومن جهة أخرى يمكن تعريفها على أنها: "مجموعة عوامل خارجية للتنظيم والتي تؤثر على فعالية المؤسسة وأداء عملياتها اليومية ونموّها في الأجل الطويل".

وعليه يمكننا القول أن البيئة هي مجموعة العوامل المحيطة والسائدة التي تؤثر على أداء المؤسسة والأفراد بطريقة مباشرة وغير مباشرة.

- **البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة الاقتصادية:**

باختلاف الباحثين حول تعريف موحد للبيئة، أدى هذا إلى نشوء تقسيمات للبيئة إذ أصبحنا نميز بين نوعين من البيئة، داخلية، وخارجية:

أما بالنسبة للبيئة الداخلية فمن المستحيل عرض كل المجالات الوظيفية للمؤسسة التي تمثل أحد عناصر البيئة الداخلية لأنها تختلف باختلاف المؤسسات، إلا أن تحليل البيئة الداخلية يعتبر أحد الدعائم الرئيسية في تحديد واختيار البدائل الاستراتيجية واتخاذ القرارات، مع الاستعانة بنتائج تحليل البيئة الخارجية والتي تمثل في بعض جوانبها بتعقيداتها ومخاطرها القاسم المشترك بين المؤسسات سواء على المستوى المحلي أو العالمي.

هذه الخصائص البيئية التي تتأثر بها كل المؤسسات تكون كمحصلة لتداخل مجموعة من العوامل التي تقع خارج حدود نطاق رقابة إدارتها، منها: عوامل سياسية، اقتصادية، اجتماعية وثقافية... الخ.

ومن بين أهم هذه الخصائص:

- **التعقد** : نعني به التعدد وتنوع الاختلاف في مكونات العوامل التي تؤثر على المؤسسة، والتي تستوجب طاقة كبيرة من التكنولوجيا من أجل السيطرة والتكيف مع هذه العوامل مهما كان عددها ودرجة اختلافها وعليه يمكننا القول أن المؤسسة تقع بين البساطة والتعقد في البيئة.
- **الديناميكية** : ويقصد بها معدل التغير في عوامل البيئة، إذ يمكن للمؤسسة الانتقال من بيئة مستقرة ساكنة إلى بيئة غير مستقرة ديناميكية، وهذا حسب ارتفاع أو انخفاض درجة النمو.
- **عدم التأكد** : وهي من أهم الخصائص حيث يجد المسيّر نفسه في هذه الحالة عاجزًا على تحديد احتمال وقع الحدث، وهذا راجع لقلة المعلومات عن العوامل والمتغيرات المحيطة به، وبالتالي عدم القدرة على التحكم في تأثير المتغيرات البيئية مستقبلاً، وعلى كل مؤسسة الحرص على توفير متطلبات استقرارها، وهذا عن طريق قدراتها وكفاءتها في التعامل مع المتغيرات في بيئتها.

ويجب أن تتوفر لكل مؤسسة مقومات التأثير والسيطرة على البيئة الداخلية والتي تتطلب تحليل النظام الداخلي لها، ليتمكن المقرر مقارنة الأداء المحقق بالأهداف المحددة على مدى فترات زمنية معينة.

ومع تزايد درجة التغيير والتعقيد نتيجة لتنوع المتغيرات الموجودة في البيئة الخارجية وعدم استقرارها، تسعى المؤسسة إلى التفاعل والتكيف مع خصائص هذه البيئة بما يحقق أهدافها.

ويمكننا تلخيصها فيما يلي:

- تعدد العوامل البيئية التي تؤثر على أعمال المؤسسة التي يجب التنبؤ بها وتحليل آثارها
- تدخل تلك العوامل فيما بينها من جهة، وفي تأثيرها على المؤسسة من جهة أخرى
- سرعة تغير ظروف وعوامل البيئة، حيث تتميز بنوع من التعقيد متجلية في قيود وفرص، إذ يسمح التحليل بالكشف عن درجة الحرية والخطر الذي يعيق أي تخطيط استراتيجي والذي يسمح بدوره للمؤسسة بأن تحقق هدفين من احتكاكها بالمحيط هما :
- الاستفادة القصوى من الفرص التي يمنحها المحيط : حيث تكون المؤسسة في وضعية استقرار، يسهل لها التنبؤ أو حتى وضع موازنات تقديرية تساعدها في مواجهة الأوضاع الاستثنائية الطارئة ذات التأثير البسيط .
- أن تتكيف أوضاعها مع متغيرات بيئتها الخارجية بما يتناسب مع أهدافها واستراتيجيتها

حيث أن مؤسسة القرن 21 تعمل في عالم مضطرب غامض، فلا يمكن التنبؤ بشيء اليوم، فعلى سبيل المثال لا الحصر، معدلات الصرف الأجنبي تتغير من يوم إلى يوم، فإذا كانت أسعار العملات الرئيسية في السابق ثابتة لفترة طويلة وكانت التغيرات في حدود 1%، فقد أصبح الآن التغيير في حدود 5% في الأسبوع وربما 50% في السنة... وخير دليل ما حدث لعملات شرق آسيا في أواخر عام 1997. وتعيش المؤسسات الحديثة في مخاطر ناتجة من تقلبات العائد...

ومن أهم هذه المخاطر نجد :

- **المخاطر الائتمانية** : هذا النوع من المخاطر يتأتى من غياب الوفاء بالالتزامات من الأطراف المتعامل معها نتيجة لعدم القدرة أو عدم الرغبة بالوفاء.
- **مخاطر أسعار الصرف** : تنشأ نتيجة التحركات غير المواتية في أسعار الصرف.
- **مخاطر أسعار الطاقة وأسعار المواد الأولية** : نتيجة للتغيرات الحاصلة في أسعار الطاقة والمواد الأولية، لم يعد بالإمكان معرفة مستوى الأسعار لأي مادة أولية على وجه مطمئن.
- **مخاطر التسعير** : هذه المخاطر برزت كنتيجة حتمية للمتغيرات الحاصلة في أسعار الأصول أو بشكل خاص محفظة الاستثمارات المالية وذلك راجع إما لخصوصيات تتعلق بالمؤسسة أو للظروف الاقتصادية.
- **مخاطر السيولة** : وكنتيجة لعدة عوامل، تظهر مخاطر السيولة ويمكننا حصرها في عدم قدرة المؤسسة على توظيف الأموال بشكل مناسب، أو بالأحرى عدم قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها في الأجل القصير مع عدم مراعاة عدم تحمل خسائر معتبرة.
- **مخاطر قانونية** : وتعني حدوث التزام غير متوقع أو فقد جانب من قيمة الأصول نتيجة عدم توافر رأي قانوني سليم أو عدم كفاية المستندات.
- **مخاطر الالتزام** : هي تعرض المؤسسة لعقوبات سواء في شكل جزاءات مالية أو الحرمان من ممارسة نشاط معين نتيجة لارتكابها مخالفات.
- **مخاطر استراتيجية** : وهي تنشأ نتيجة لغياب استراتيجية مناسبة للمؤسسة ويقصد بالاستراتيجية المسار الرئيسي الذي تتخذه المؤسسة لنفسها لتحقيق أهدافها في الأجلين الطويل والقصير في ضوء الظروف البيئية العامة وظروف المنافسين واعتمادًا على تحليل القوة الذاتية.
- **مخاطر الغموض** : كما أننا لا نعرف على وجه اليقين هل الأفضل للمؤسسة أن تندمج مع أخرى أم لا تندمج؟ أم تفصل أجزاء منها لتصبح مؤسسات مستقلة، ولم نعد نعرف من هم المنافسون القادمون على المستوى المحلي أو المستوى العالمي! ولم نعد نعرف هل الأفضل الحصول على الأموال بالفائدة الثابتة أم بالمشاركة من خلال رأس المال المخاطر أو من البنوك الإسلامية.

للتواصل : الموقع الإلكتروني : أو أكتب في google عبارة learn with rabah أو أدخل مباشرة للموقع أسفله :

https://bbm213.github.io/easylearnwithrabah/

أستاذ المقياس	د/ قميحة رابح
محاضرة بعنوان	خطوات إنشاء مؤسسة مصغرة

أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

على الرغم من الإختلافات التي شهدها هذا القطاع في سياقه النظري والإيتيمولوجي ، حول معايير تعريفه وتصنيف منشآته ، فيكاد يكون هناك إجماع منقطع النظير حول أهميته باعتباره محركا لعملية التنمية ومنبعا للثروة وبديلا عن إقتصاد الريع في العديد من الدول ، لذلك لم تتوان الحكومات في إحاطة هذا القطاع بمختلف الحوافز والمساعدات مرتكزة في ذلك على استراتيجيات بعيدة المدى قصد تعزيز الأداء الإقتصادي لبلدانها . وعليه فإن أهمية هذا القطاع يمكن إبرازها من خلال مايلي :

01-**الأهمية المجتمعية لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة** : لا يمكن الحديث عن مكانة قطاع معين ضمن السياسة العامة للدولة إن لم يتم قياس ذلك بالفائدة الإجتماعية المقدمة لأفراد المجتمع ككل ، إذ يشكل هذا القطاع مصدرا أساسيا لتغطية جزء كبير من احتياجات السوق المحلي .

إلى جانب ذلك فهو يساهم إلى حد كبير في حل مشكلة البطالة ، إعتبارا من كونه القطاع الذي يستوعب أكبر عدد من العمالة المحلية ، وتعول عليه الدول المتقدمة والنامية من هذا الجانب وذلك بتكثيف هذا النوع من المؤسسات عبر إقليمها بما يعني إستهداف تشغيل اليد العاملة أينما كانت معتمدة في ذلك على مرونة تأسيسها ، إذ تشير الإحصائيات الرسمية للإتحاد الأوربي لسنة 1996 إلى وجود 18 مليون مؤسسة صغيرة ومتوسطة تساهم في تشغيل قرابة 66.52 % من اليد العاملة على مستوى دول الإتحاد .

وللمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرة كبيرة على تحقيق التوازن الإقليمي داخل الدولة الواحدة فسهولة الإنتشار الجغرافي لمثل هذه المؤسسات يساهم في تحقيق النمط المتوازن للإستثمارات في جميع أقاليم الدولة ، ويمكّن من تغييب الفروقات التنموية بها ، ذلك أن هذه المؤسسات تمتلك قدرة على التكيف مع الأوضاع والظروف المجتمعية المحلية خاصة في المناطق التي لا تتوافر على مرافق متطورة البنية ، وهذا الأمر بالغ الأهمية إذ يخفف العبء على ميزانية الدولة وكذا يسد الفراغ التنموي من جراء عدم قدرة الدولة على التغلغل إلى تلك المناطق بهياكلها .

02- **الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة** : تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إرساء أنظمة اقتصادية تتسم بالديناميكية والمرونة ، فهذا القطاع يميل عموما إلى استغلال الموارد الأولية المتاحة محليا ، فهي تساعد على استيعاب الموارد الإنتاجية على مستوى الإقتصاد ككل وهذا الأمر يمكّن من انتشار أوسع لمثل هذه المشاريع على مستوى قطر الدولة فيؤدي بذلك إلى تقليص الفجوات التنموية بين الحواضر والأرياف .

كما أن هذه المؤسسات تظهر أهميتها وقت الأزمات إذ لا تلجأ إلى التصفية وتسريح عمالها إلا ناذرا ، نظرا لسرعة إعادة تأهيلها بما يتكيف ومستجدات البيئة الإقتصادية والإجتماعية بها .

وتعمل هذه المؤسسات في كثير من الأحيان على التجديد والإبتكار ورفع الكفاءة الإنتاجية لتنمية القدرات التصديرية في الأسواق الخارجية وتدعيم الأسواق التنافسية للدول المتقدمة .

وتكمن أهمية هذا القطاع في كونه يعمل على توفير فرص عمل جديدة والحد من بطالة اليد العاملة الناجمة عن الإنتشار السريع للتقنية في مختلف القطاعات الإقتصادية .

وتظهر أهمية هذا القطاع كذلك في قدرته على تغطية الطلب المتزايد على الخدمات و الناجم عن تحسين مستويات الدخل والمعيشة في البلدان المتقدمة مثل خدمات التركيب والإصلاح والصيانة وكذا السلع الإستهلاكية المتخصصة التي تتأثر بأذواق الأفراد.

03- **الأهمية السياسية لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة** : إن تجربة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العديد من الدول كشفت بأن هذا القطاع يعد أحد روافد الإستقرار الإجتماعي والسياسي لما له من قدرة على إحتواء الفئات الهشة في المجتمع والتي تشكل أحد بؤر التوتر الإجتماعي ودعمها لتصبح فئة فاعلة عبر تمكينها من إقامة مشروعات صغيرة لاسيما في المناطق التي تشهد ركودا إقتصاديا ما يعني أنها نواة محركة للتنمية ، وهذا ما يؤدي إلى إزالة التوتر الذي عادة ما يطبع العلاقة بين هذه الفئات والنظام السياسي .

وتعد هذه المؤسسات كذلك في بعض الدول النامية وسيلة وأداة بيد النظام السياسي لكسب تأييد بعض الفئات وشراء السلم الإجتماعي لاسيما في ظل حكومات تعاني عجزا في المشروعية والقبول الشعبي لها .

ففي الجزائر سنة 2011 ، انتعش قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على إثر الإحتجاجات الإجتماعية التي شهدتها ذات السنة ، واستقر الوضع الإجتماعي نظرا لتوسع الدولة في منح قروض الإستثمار وانشاء هذا النوع من المؤسسات والتي احتوت نسبة معتبرة من بطالة اليد العاملة.

أما في جنوب إفريقيا بعد إلغاء سياسة الفصل العنصري ، قامت الدولة بتأسيس برامج تهدف إلى تشجيع السود على دخول مجال العمل الحر ، من خلال إقامة مشاريع مصغرة بهدف دمجهم في المجتمع وجعلهم قوة إنتاجية فاعلة ، الأمر الذي ساهم في الإستقرار النسبي للدولة.

وقصد امتصاص الضغط الإجتماعي ، اعتمدت الحكومة الفرنسية سنة 1976 برنامجا تحت شعار أيها البطالون أنشؤوا مؤسستكم **Chômeurs créez votre entreprise** وتم دعم هذا البرنامج بما يسمى بمساعدة الشباب على إنشاء مؤسساتهم (ACRE) التي كان من مهامها تبسيط إجراءات الإنشاء إلى أقصى الحدود الأمر الذي أسفر عن إنشاء 177000 مؤسسة صغيرة جديدة سنة 2000.

أولا : الفكرة الإبداعية

تشكّل المؤسسات المصغرة الناشئة الناجحة نسبة معتبرة من مجمل المؤسسات المُنشأة، وتبدأ هذه المؤسسات بفكرة مبتكرة قابلة للاختبار والتنفيذ وتنتهي بشركة مستدامة ورابحة .

مصادر الأفكار : تنقسم الأفكار إلى أفكار تقليدية وأفكار مبتكرة مثل فكرة المؤسسات العقارية. لكن ما الفرق؟ ولماذا يعتبر ذلك مهما؟ الأفكار التقليدية تكون مبنية على الاحتياجات الأساسية للناس كالطعام

والملابس والتعليم والماء والإنترنت إلخ... لذا يكون مستوى المنافسة في الاستثمار فيها مرتفعا جداً ومصحوباً بعائد ربحي محدود (كونها بديهية وستخطر ببال أغلب من يودون الاستثمار دون إضاعة الجهد في التحليل والابتكار). بالمقابل فإن الاستثمار في الأفكار المبتكرة الجديدة لا يعاني من نفس المستوى من المنافسة ويملك إمكانية ربح غير محدودة. لذلك سأركّز على توليد الأفكار المبتكرة.

إذا كنت تعمل في مجال معين لفترة طويلة، فإنك قد تكون اكتشفت فجوات سوقية لم يقم أحد من قبلك بسدها وأنت على يقين من نجاح فكرتك بسبب خبرتك الطويلة في هذا المجال ومعرفتك العميقة باحتياجات الزبائن.

مثال عملي : يمكنك البحث عن أفكار تم تطبيقها بنجاح في دول ومدن أخرى و من ثم تكييفها لتتناسب مع مدينتك وثقافتك. على سبيل المثال استوحى مؤسس ستاربكس هاورد شولتز فكرته أثناء إحدى زيارته لإيطاليا. لاحظ هاورد خلال زيارته كيف يقضي الإيطاليون حياة اجتماعية ممتعة في المقاهي المفتوحة والاستماع إلى الموسيقى الكلاسيكية. بالمقارنة إذا أراد الأمريكيون احتساء القهوة والتواصل الاجتماعي فإنهم يذهبون إلى المطاعم والمقاهي التقليدية. قام هاورد بنسخ النموذج الإيطالي للمقاهي إلى الولايات المتحدة مع بعض التعديلات، حيث قام باستبدال الموسيقى الكلاسيكية بموسيقى الجاز و تزويد مقاهيه ببعض المقاعد المريحة لكي يوفر للزبائن جواً مريحاً للاستمتاع بقهوتهم. حققت هذه التجربة نجاحا مذهلا حيث استحوذت ستاربكس على حصة سوقية تتجاوز إلى 30% من قطاع المقاهي في الولايات المتحدة الأمريكية .

وتشمل الفكرة الإبداعية دراسة فكرة المشروع، وجمع المعلومات الاقتصادية الكافية عنها، مثل: نوع السلعة أو الخدمة التي ستقدمها المؤسسة، وحجم الطلب عليها، وسعرها في السوق المستهدف، وطبيعة المنافسة وحجمها، فهناك الكثير من الأفكار التي يمكن أن تتحول إلى مشاريع اقتصادية ناجحة إذا تمت دراستها بشكل جيد .

كما تشمل هذه الخطوة كذلك تحديد نوع المؤسسة التي ترغب في إنشائها، حيث توجد الكثير من الشركات بحسب الأنواع التي درسناها في المحور الأول؛ مثل :شركات الأشخاص، والشركات ذات الطبيعة المختلطة، وشركات الأموال، ولكل نوع مسؤولية قانونية، وشروط مختلفة عن الأنواع الأخرى ثم تليها خطوة مهمة وهي . تحديد نشاط المؤسسة، حيث يمكن أن يكون صناعياً، أو تجارياً، أو خدماتياً، أو زراعياً، أو طبياً، الأمر الذي يترتب عليه اختيار اسم المؤسسة، حيث يجب أن يكون الاسم واضحاً، ومميزاً، يعكس طبيعة المنتج، أو الخدمة التي تقدمها المؤسسة.

ثانيا : طرق التمويل

إذن لديك فكرة عظيمة، وأنت على يقين بأنها ستغيّر حياتك، وربما تغيّر العالم إلى الأفضل، وبعد أن قلّبت الفكرة في رأسك كثيرًا، ودرستها من كل الجوانب، وأصبحت متأكدًا من أنّها ستنجح، لذا قرّرت أن تنشئ مؤسستك المصغرة الناشئة لتطبيق هذه الفكرة على أرض الواقع حتى تستفيد منها أنت وغيرك.

فكرة أن تبدأ شركتك الصغيرة الناشئة مثيرة وجميلة، ولكنّها أبعد ما تكون عن السهولة، إذ ستعاني من الكثير من التوتّر في البداية. خاصة إذا كنت قلقًا بشأن المال، وكان عليك البحث عن مصادر التمويل لبدء المشروع.

إقناع الآخرين بأنّ فكرتك ستنجح ليس أمرًا سهلًا، لذلك لا تشعر بالإحباط إن وجدت صعوبة في إقناع الناس في البداية بفكرتك، هناك الكثير من مصادر التمويل المتاحة، وينبغي أن تطلع عليها جميعا لتستفيد منها لجمع الأموال اللازمة لبدء المشروع.

يتطلب جمع التمويل تخطيطًا دقيقًا. إذ ستحتاج أولًا إلى أن تجيب عن الأسئلة التالي:

- ما مقدار المال اللازم لبدء مشروعي؟
- هل أحتاج إلى مساعدة خارجية لتمويل مشروعي؟ أم يمكنني تمويله بنفسي ؟
- هل أنا مستعد للتخلي عن جزء من ملكية المؤسسة الناشئة للمستثمرين مقابل التمويل؟

هناك أسئلة أخرى كثيرة متعلقة بالتمويل إلا أننا يمكن حصر مصادر التمويل للمؤسسة فيما يلي :

01-التمويل الذاتي : التمويل الذاتي ينبغي أن يكون خيارك الأول، من المفيد أن تكون لديك بعض المدّخرات الفائضة عن حاجتك، والتي يمكن أن تبدأ بها مشروعك. والتمويل الذاتي هو الخيار الأفضل بلا شك، فلن يكون عليك أن تقرع أبواب المستثمرين، ولا أن تقضي وقتًا طويلًا وأنت تحاول أن تتعامل مع تشكيكاتهم بخصوص إمكانية نجاح فكرتك، كما أنّ المال الشخصي ملك لك، ويمكنك استخدامه بشكل فوري، وكيفما تشاء، والأهم من كل هذا أنّه لن يكون عليك أن تتخلى عن نصيب من أسهم مؤسستك إلى المستثمرين.

02-الأصدقاء والعائلة : إذا لم تكن مدّخراتك كافية، يمكنك أن تلجأ إلى عائلتك وأصدقائك، وتسألهم أن يدعمُوك، إما عبر القروض أو المنح أو مقابل الحصول على أسهم من المؤسسة المصغرة.

ميزة هذه الطريقة أنك على معرفة عميقة بهؤلاء الأشخاص، وعلى الأرجح أنهم يثقون بك، ويدعَمونك، ويُحبون أن يروك تنجح وتحقق حلمك، لذا فلن يتردد الكثيرون منهم في مساعدتك إن كانوا يملكون المال. كما أنهم سيصبرون عليك أكثر من المستثمرين الغرباء الذين سيستعجلون الربح، وأولويّتهم هو نجاح استثمارهم وليس تحقيق أحلامك.

بالمقابل، تمويل العائلة والأصدقاء قد لا يكون الحل الأمثل دائما، فأفراد عائلتك وأصدقاؤك نادرًا ما يملكون الكثير من المال لمساعدتك، إضافة إلى أنّ الخلط بين العلاقات الشخصية وبين العمل قد يؤدي إلى المشاكل.

03- البحث عن شريك في المشروع. هذا الشريك قد يكون شخصًا أو شركة. على خلاف الخيار الأول والثاني أعلاه، واللذان لا يستدعيان غالبًا أيّ تعقيدات قانونية، فإنّ هذا الخيار والخيارات التي بعده ستكون مرفوقة بالتزامات قانونية، حتى يضمن كل طرف حقه، فلا أحد سيعطيك ماله دون حماية استثماره.

حاول أن تبحث عن شريك يساعدك بالمال، وربما في الإدارة كذلك. من المهم أن تكون الأمور واضحة من البداية، وأن تكتُبا عقد الشراكة، وتوضحا حقوق كل طرف منذ البداية.

04-التمويل الجماعي: كما يشير الاسم، التمويل الجماعي يقوم على جمع الأموال من مجموعة كبيرة من الناس. وقد أصبح هذا مُمكنًا بفضل التكنولوجيا الحديثة، إذ أنّ هناك منصات متخصصة في التمويل الجماعي، حيث يمكنك أن تضع فكرتك على إحدى تلك المنصات، وتوضّح نموذج العمل، وإمكانيات النمو. وإن اقتنع الناس بفكرتك، فسيُقدمون الدعم المالي لتنفيذ الفكرة.

هذا الخيار مهم، ويجب أن تدرسه بعناية، فهناك الكثير من الأشخاص الذين يملكون المال، ولكن لا يملكون الأفكار، كما أنه من بين إيجابيات التمويل الجماعي:

- التمويل الجماعي يخلق ضجّة حول مشروعك، وبالتالي فهو يوفّر التمويل، وكذلك بعض التسويق المجاني.
- التمويل الجماعي أقل تعقيدًا عمومًا مقارنة بأساليب التمويل اللاحقة، لأنّ منصة التمويل الجماعي تسهّل العملية بشكل كبير، كما أنك ستحتفظ بالسيطرة على الشركة بشكل كامل.
- يمكن أن تجذب رؤوس المال الاستثماري مع تقدم المشروع.

05-رأس المال الإستثماري : يعد التمويل برؤوس الأموال الاستثمارية (**venture capital**) مثالياً للمؤسسات الناشئة العاملة في مجال التكنولوجيا، والتي تتمتع بفرص كبيرة للنمو.

يستثمر أصحاب رأس المال الاستثماري في مؤسستك الناشئة مقابل الحصول على حصة من أسهم الشركة، لذلك سيكون عليك أن تتخلى عن جزء من ملكية المؤسسة لصالح أطراف خارجية. كما يتوقع أصحاب رأس المال الاستثماري عائدًا كبيرًا على الاستثمار ونموًّا سريعًا.

من فوائد هذا النوع من التمويل أنّ أصحاب رؤوس المال الاستثمارية عادة ما يتمتعون بخبرة كبيرة في الأعمال، وسَيقدمون لك المساعدة عبر التدريب والتوجيه، والعلاقات العامة، وهي أمور مهمة لنجاح مشروعك.

كقاعدة عامة، يُوصى بتجنب رؤوس المال الاستثمارية في المراحل الأولى من المشروع؛ ويُفضل أن تتجنبه ما لم تكن بحاجة إلى رأس مال كبير. لأنّ المستثمرين سيأخذون حصة من أسهم الشركة، وهذا سيؤدي إلى إضعاف تحكّمك بالشركة.

06-المنح والإعانات الحكومية : تعد البرامج الحكومية التي توفر رؤوس المال للمواطنين لبدء مشاريعهم الخاصة وسيلة ممتازة لتمويل مشروعك. يتعين عليك تقديم خطة يمكن قبولها من قبل لجنة المنح. وبمجرد أن يتم التدقيق في خطتك والموافقة عليها، سيتم تزويدك بالأموال اللازمة لبدء عملك.

والحصول على المنح الحكومية يمكن أن يكون صعبا. فهناك الكثير من التصلّب والبيروقراطية الإدارية، كما ستجد على الأرجح منافسة شديدة، كما أنّ معايير التقدم للمنح تكون صارمة للغاية. في الجزائر هناك تسهيلات كبيرة في هذا المجال .

07-الإقتراض : القروض المصرفية هي إحدى مصادر التمويل الأكثر استخدامًا من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة، و بشكل عام، يجب أن تعلم أنّ البنوك تبحث عن المؤسسات التي لها سجل وخبرة وسُمعة . وفكرتك مهما كانت جيدة فقد لا تكون كافية؛ لذلك يجب أن تدعم فكرتك بخطة أعمال متماسكة وصلبة.

ثالثا :التجسيد والمرافقة

تشمل هذه الخطوة عموما جمع الوثائق، والأوراق، والمستندات اللازمة لتسجيل المؤسسة في إحدى الدوائر المختصة التابعة لوزارة التجارة والصناعة، ولتسجيل مؤسسة تحتاج إلى الهوية الشخصية، أو جواز السفر، والنموذج الخاص بالمؤسسة التي ترغب بتسجيلها، بالإضافة إلى دفع رسوم التسجيل، وقد تختلف الرسوم والوثائق المطلوبة باختلاف نوع المؤسسة، وبعد استكمال إجراءات التسجيل تصدر شهادة رسمية تحمل رقم تسجيل خاص بالمؤسسة، وتعطيها الحق في مباشرة عملها .

البدء في العمل بعد إنهاء إجراءات تسجيل المؤسسة، وذلك من خلال اختيار الموقع المناسب الذي يجذب الزبائن، ويمكنهم من الوصول إليه، ويتطلب شراء أو استئجار المكان الحصول على ترخيص من البلدية، ثم تثبيت اللافتة الخاصة بالمؤسسة في مكان واضح ومميز، بحيث يستطيع جميع المارة رؤيتها، وكذلك عمل دعاية للترويج للمؤسسة لتعريف الأفراد بطبيعة عملها ثم تشكيل فريق من الموظفين الأكفاء للعمل في المؤسسة .

المراجع :

01-عبد الغفار حنفي ، الإستثمار والتمويل . مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 2001 .

02- Robert Wtterwulghe , **la P.M.E. une entreprise humaine** . de boeck université , paris , 1998

03-نبيل جواد ، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ،2007 .

04-خليفي عيسى ، إقتصاد المؤسسة . دار الفودة للنشر والتوزيع ، 2004 .

05-بن سمينة عزيزة ، إقتصاد المؤسسة . دار الأيام للنشر والتوزيع ،

06- عبد الحسين إبراهيم ، "كيف تأتي بفكرة مبتكرة لتأسيس شركة " ، نقلا عن موقع الأنترنت : http://www.zmrdgroup.com تاريخ الإطلاع : 2021/04/26 .

أستاذ المقياس	د/ قميحة رابح
محاضرة بعنوان	التأصيل المفاهيمي للمقاولاتية

1 -**مفهوم المقاولاتية** : مصطلح المقاولاتية قديم استعمل أول مرة في بداية القرن السادس عشر في اللغة الفرنسية كلمة Entrepreneuriat-، والمشتقة من الانجليزية Entreneurship والتي تعني ريادة الأعمال في بعض المصادر والمراجع، وهي ترتكز على إنشاء أو تنمية أنشطة ما، وقد تضمن المفهوم آنذاك المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية، وبقي هذا المفهوم في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية كالأعمال الهندسية وبناء الجسور .

2 - **أهمية المقاولاتية** : إن الاهتمام الكبير بالمقاولاتية يعكس الأهمية البالغة التي يمكن التي تتميز با هذه الظاهرة وذلك من خلال الآثار الاقتصادية والاجتماعية، فالمقاولاتية تتسم بدعمها للتنمية الاقتصادية ، من خلال الدور الذي تلعبه، ويمكن تلخيصها فيما يلي :

2-1 الآثار الاقتصادية : رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال والأنشطة - خلق فرص عمل جديدة - الإسهام في تنويع الإنتاج نظرا لتباين مجالات الإبداع لدى المقاولين - .نقل التكنولوجيا التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية وتنميتها وتطويرها - إيجاد أسواق جديدة - زيادة القدرة على المنافسة - المساهمة فيي النمو السليم للاقتصاد -توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة .

2 -2 على المستوى الاجتماعي : عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة - امتصاص البطالة وتأمين فرص العمل - المساهمة في التشغيل -الحد من النزوح الريفي نحو المدن.

3- ثقافة المقاولاتية: تلعب ثقافة المقاولاتية دورا هاما في إرساء العملية المقاولاتية وتشجيعها لتحقيق أهداف النمو الاقتصادي، حيث يقترح اليوم عدد من الاقتصاديين ومنظري الفكر المقاولاتي أن تمر عملية خلق الثروة عبر تطوير الثقافة المقاولاتية التي تفضل المبادرة الذاتية في إعطاء الأولوية لتنمية العديد من القيم المقاولاتية . حيث يرون أن الاقتصاديات التي شهدت نموا وازدهارا في أواخر القرن العشرين كلها تتمع بثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة المقاولاتية .

3-1 تعريف ثقافة المقاولاتية : هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة الأفراد، ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال بإيجاد أفكار مبتكرة، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة إلى التخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والرقابة، وترسخ هذه الثقافة من خلال ثلاث فضاءات مهمة هي: العائلة، المدرسة .

تعريف ثقافة المقاولة: هي تعبر عن مجموعة من الصفات والمواقف المعبرة عن الرغبة في المبادرة والمشاركة في ما يراد القيام به وتنفيذه، إذ ينظر إليها كثقافة خاصة بخلق المشروعات كو ن تعمل على إنتاج الجديد وإحداث التغيير، أو كثقافة إنشاء وبناء. ويمكن تقسيم الثقافة المقاولاتية إلى ثلاثة عناصر :

- **المسبقات** : وهي مجموع المعارف المتقاسمة بواسطة أفراد، والتي يكتسبها الفرد من محيطه والتي تساعد على ظهور الاستعدادات عند الأفراد .

-**الاستعدادات**: وهي مجموع الخصائص النفسية ، المواقف والقيم التي تظهر عند المقاول (المواقف،الإبداع، الشعور بالمسؤولية، الثقة بالنفس، التضامن، الريادة).

-**مهارات الخبرة والمعرفة**: ومدى حسن التصرف مع الآخرين خاصة في العملية المقاولاتية .

4- أهمية ترقية ثقافة المقاواتية تتمثل فيما يلي :

- جعل المقاولاتية خيارا مرغوبا في المسار المهني خاصة لأولئك الذين لديهم مهارات وقدرات خاصة وغير عادية
- استدراك التأخر في خلق المؤسسات مقارنة ببلدان أخرى
- تثمين الثروات الاقتصادية خاصة البشرية، واستغلالها لخلق الثروة .
- تحفيز التنافسية، الابداع والابتكار من أجل زيادة الإنتاجية والنمو الإقتصادي .
- تحسين قدرة الأفراد على التأقلم والاستجابة للتغيرات السريعة التي أصبح يعيشها العالم .

ويندرج تحت **الثقافة المقاولاتية** عامل التعليم عبر مختلف الأطوار، حيث يعتبر محورا أساسيا في تنمية المقاولاتية وتطوير المهارات والسمات العامة لها، لذلك لابد من استثمار دور التعليم في تنمية روح المقاولاتية في سن مبكر، من أجل اكتشاف قدرات ومميزات الأشخاص القادرين على القيام بالعملية المقاولاتية .

مقومات ثقافة المقاولاتية : تتمثل هذه الثقافة في مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي - : المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة والثرية - . الأسرة: يمكن للأسرة أن تعمل على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على القيام ببعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات - . المدرسة: بالاضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقاولة وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاولاتية وثقافة المقاولاتية لدى التلاميذ والطلبة - . الدين: يعتبر الدين من بين العوامل الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت .....إلخ - . العادات والتقاليد: تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها كنشاط يقتاتون منه، أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فيتوارثها الأجيال .

أستاذ المقياس	د/ قميحة رابح
محاضرة بعنوان	صفات المقاول

01-تعريف المقاول :استعملت الكلمة أول مرة في القرن السادس عشر بفرنسا Entrepreneur ،وتعني الشخص الذي التزم أو باشر ، أو تعهد . ونفس المصطلح استعمل في اللغة الانجليزية توحيدا للمعنى وقد تناول القاموس العام للتجارة الذي نشر في فرنسا بباريس سنة 1723 مصطلح المقاول وفق الكلمتين entrepreneur et entreprendre)وعرفة على النحو التالي : Entreprendrez - : تعني تحمل مسؤولية عمل ما، أو مشروع أو صناعة .....إلخ - : Entrepreneurتعني الشخص الذي يباشر عملا أو مشروعا ما - . وفي القرن الثامن عشر عرف كونتيلون المقاول على أنه الشخص الذي يتحمل المخاطر ويتولى تمويل رأس المال - . أما ساي - من أوائل المنظرين لهذا المفهوم - فقد ميز المقاول على أنه الشخص المبدع الذي له قدرة فائقة على الإدارة، يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج، وقدرته على إدارة أموال المشرو ع واتخاذ القرار بشكل سليم - . أما شومبيتر سنة 1950 عرف المقاول على أنه الشخص المبتكر الذي يأتي بشيء جديد خاصة في المجال التكنولوجي ، فهو اعتبر أن المقاولين يقودون التطور

الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل، واستعمل مصطلح التفكيك الخلاق في ظل النظام الرأسمالي، واعتبر أنه المقاول المبدع هو الذي أدى إلى انتقال الاقتصاد الرأسمالي من حالة ثبات إلى حالة ديناميكية - . أما دركر سنة 1964 أعطى تعريفا موسعا، وعرف المقاول على أنه الشخص الذي يعظم الفرص ويستغلها- . كما أعطى Robert Petitثلاث تعاريف لمصطلح المقاول على النحو التالي - : التعريف الأول: موافق للتعريف الذي قدمة القاموس الفرنسي كما ذكرناه سابقا - . التعريف الثاني: يعرف المقاول أنه الفرد الذي يكلف بتنفيذ عمل - . التعريف الثالث: عرف المقاول أنه كل فرد يدير مؤسسة لحسابه الخاص، ويضع مختلف عوامل الإنتاج (الأعوان الطبيعين، رأس المال والعمل،(...، بهدف بيع سلع أو خدمات.)

02-خصائص المقاول 2 -1 : **الخصائص الشخصية** - :الطاقة الحركية : أمر ضروري لايمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد لابأس به و الوقت والطاقة اللازمة للقيام بالأعمال - القدرة على احتواء الوقت وتنظيمه: من الضروري لصاحب الفكرة أو المشروع

القيام بمجموعة من الأعمال في الوقت الحاضر، والتي يكون لها تأثير في المستقبل. فلا يمكن أن نتصور نجاح المشروع دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل - . القدرة على حل مختلف المشاكل - :التفاؤل وتقبل الفشل - ,قياس المخاطر -التجديد والإبداع :كما أن هناك صفات أخرى يجب أن يتمتع المقاول، ويمكن تلخيصها فيما يلي - : الثقة بالنفس - :الاندفاع للعمل - :الالتزام - : الاستعداد والميل نحو المخاطر: إن أهم ما يجب أن يتمتع المقاول هو الشجاعة والمخاطرة، بالعمل الشاق وانتهاز الفرص السانحة دون كلل أو ملل . كما أن هناك مجموعة منها الرغبة في النجاح، الاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة كما يجب أن يتميز بالمنهجية والنظام

2-2 **الخصائص السلوكية**: يمتلك المقاول نوعين من المهارات السلوكية، وهي- :

المهارات التفاعلية: وتتمثل هذه المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء - . المهارات التكاملية: يجب أن يسعى المقاول باستمرار إلى تنمية مهارات التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال و الفعاليات بين الوحدات.

- **الخصائص الإدارية**: وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي - : **المهارات الإنسانية**: وتتمثل في المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتحسين الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام الذات والمشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات من خلال بناء بيئة أعمال ترتكز على الجانب السلوكي والإنساني مما

ينعكس على أداء المشروع - .**المهارات الفكرية**: تتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس رشيدة وعقلانية - . **المهارات التحليلية**: وتتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، والتهديدات المحيطة بالمشروع في البيئة الخارجية، وتحديد ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، وكذلك تحليل سلوكيات

المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وسلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع - . المهارات الفنية: تتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال خاصة ما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات 2-3 . سلوكيات المقاول : هناك مجموعة من السلوكيات التي يتمتع بها المقاول الناجح يمكن تلخيصها فيما يلي :

-البحث عن مصادر الفرص - أخذ المبادرات - السعي لحل المشكلات والابداع - إمكانية الإدارة الناجحة مع الحكم الذاتي - تحمل المسؤولية - . السعي لتجميع الموارد والجهور من أجل استثمارها - . أخذ المخاطر المحسوبة .

01- الوكالة الوطنية لدعم الإستثمار: ANDI

تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 282/01 المؤرخ في 2001/09/24 وهي بحسب القانون المنظم لها، مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وتتولى في مجال الإستثمارات جملة من المهام حيث :

- تتولى ترقية الاستثمارات الوطنية والأجنبية وتطويرها ومتابعتها.
- تستقبل المستثمرين المقيمين والغير مقيمين وتعلمهم وتساعدهم في إطار تنفيد مشاريع الإستثمارات.
- تسهل إستفاء الشكليات التأسيسية عن إنشاء المؤسسات وإنجاز المشاريع.
- تمنح المزايا المرتبطة بالإستثمار في إطار التنظيم المعمول به.
- تسيير صندوق دعم الإستثمار والمحافظة العقارية الموجهة للإستثمار
- كما تعمل الوكالة على تحديد فرص الإستثمار وتكون بنكا للمعطيات الإقتصادية، وتضعه تحت تصرف أصحاب المشاريع.

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: حاليا الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE :

تندرج هذه الوكالة الوطنية ضمن الوزارة المنتدبة لتنمية المشاريع المقاولاتية ، وتعد بمثابة جهاز لدعم تشغيل الشباب، باعتبار أن هذا الشكل من الإجراءات يعد أحد الأساليب والحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات التي اتخذتها الدولة لمعالجة مشكلة البطالة في ظل المرحلة الإنتقالية إلى إقتصاد السوق، ويوجه هذا الجهاز إلى فئة الشباب البطال، الراغب في إنشاء مؤسسة مصغرة وله ميول واستعداد للقيام بهذا النوع من الإستثمار، لا سيما إذا كان يتوفر على:

- مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه.
- القدرة على المساهمة الشخصية في تمويل المشروع بنسبة محددة.
- السن القانونية والتي تتراوح ما بين 19 سنة، 35 سنة.

وتوكل لهذا الجهاز جملة من المهام تتمثل في:

- تقديم الدعم والإستشارة لأصحاب المبادرات بإنشاء المؤسسات المصغرة.
- إعلام أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والإمتيازات المقررة.
- متابعو ومرافقة المؤسسات المصغرة سواء من خلال فترة الإنجاز أو بعدها.

وقد تم إنشاء هذه الوكالة أول مرة بموجب الأمر رقم 14/96 المؤرخ في 24 جوان 1996، والذي تضمنه قانون المالية التكميلي لسنة 1996 في المادة 16 منه، التي نصت على فتح حساب تخصيص خاص رقم 302.087 تحت عنوان الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبموجب هذه المادة تم خلق حساب تخصيص خاص تحت رقم

302.049 بعنوان الصندوق الوطني لترقية التشغيل الذي تم تسخيره أساسا لصرف الأموال المخصصة للمستثمرين الشباب .

وتم التأسيس النهائي لهذا الجهاز بموجب المرسوم الرئاسي 96/23 المؤرخ في 1996/07/02 وتم وضع الجهاز تحت وصاية وزارة التشغيل لتنتقل الوصاية سنة 2001 إلى وزارة التضامن، يعكس المنطق الذي يُسر من خلاله هذا الجهاز في كونه اقتصادي أم اجتماعي، وقد تم إدخال العديد من التعديلات على هذا الجهاز ليتوافق وسياسة الدولة الراهنة إلى ترقية التشغيل، لاسيما المرسوم التنفيذي

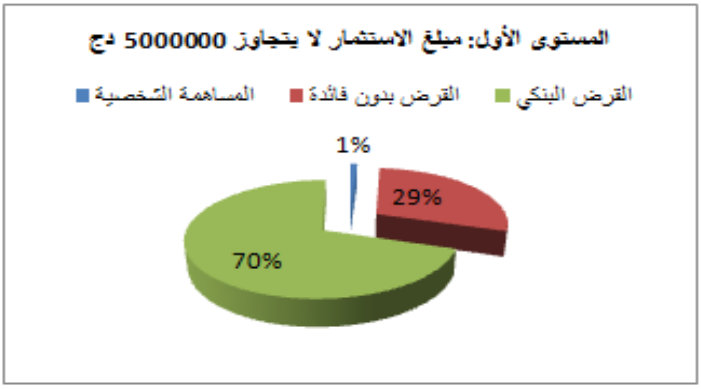
288/03 المؤرخ في 2003/09/06 ويندرج هذا الجهاز ضمن الأجهزة التي أقرتها الدولة في إطار سياسة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

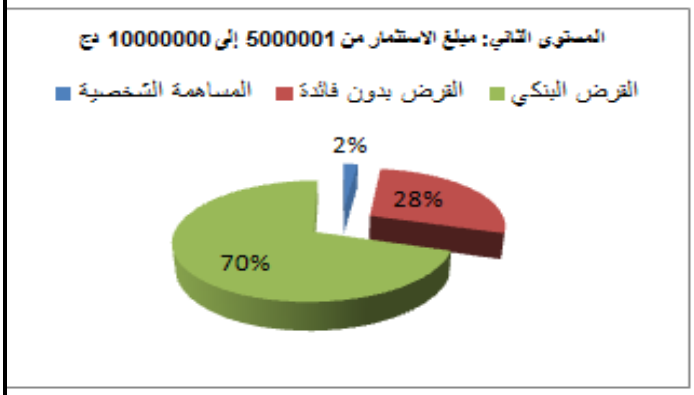
وتعتمد الوكالة مجموعة من الإجراءات من أجل دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- **إجراءات متعلقة باستثمار الإنشاء**: وتخص هذه الإجراءات إنشاء مؤسسة مصغرة من طرف شباب أو عدة شباب مؤهلين للاستفادة من جهاز الوكالة.
- **إجراءات متعلقة باستثمار التوسيع**: وتضمن هذه الإجراءات للاستثمارات المنجزة عن طريق مؤسسات مصغرة من أجل توسعتها وفقا لجملة من الشروط.

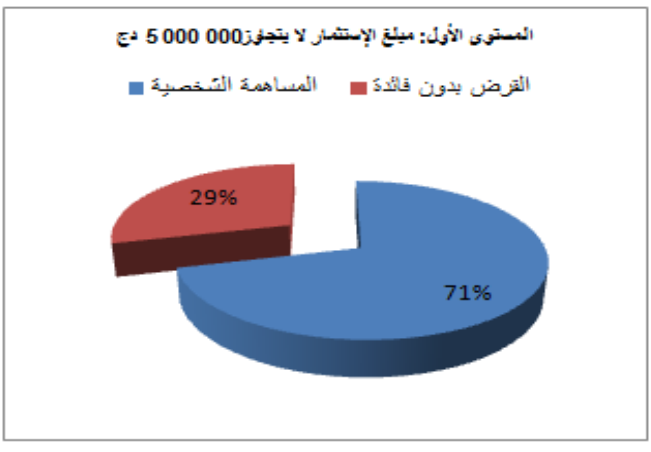
في حال استفاء المعني لشروط التأهيل، فإن تمويل المشروع يعتمد صيغتان في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

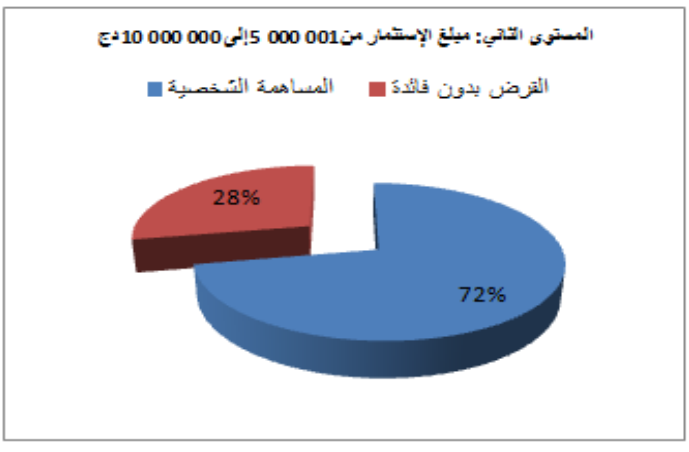
أ-**التمويل الثلاثي**: ويشمل هذا التمويل المساهمة المالية لصاحب المشروع، والقرض بدون فائدة المقدم من طرف الوكالة والقرض البنكي ولهذا النوع من التمويل مستويين:





ب-**التمويل الثنائي**: ويشمل المساهمة المالية للشباب صاحب المشروع والقرض بدون فائدة المقدم من طرف الوكالة. وينقسم بدوره هذا التمويل إلى مستويين:





ولمّا كان نجاح المؤسسة الصغيرة التي تنشأ في إطار هذا الجهاز يعتمد على كفاءة مسيريها فقد جعلت الوكالة تكوين الشباب أصحاب المشاريع ضروريا قبل تمويل مشاريعهم، كأسلوب لترقية الأداء ،حيث قامت بوضع برنامج تكوين يستجيب للاحتياجات والصعوبات التي يواجهها غالبا الشباب حاملي المشاريع، ويسمح لهم بالإطلاع بفضل أسلوب سهل وعملي، على المبادئ الأساسية لانطلاق مؤسستهم المصغرة و تسييرها.

ونظرا لخصوصية المؤسسات الصغيرة ومؤهلات أصحابها، ارتأت الوكالة أنه من الضروري أن يكون لديها مكونيها الخاصين حيث نجد لدى كل فرع محلي مكون استفاد من تكوين حول البيداغوجية ومحتوى المواد وكذا تسير وبرمجة الدورات التكوينية وتطبيقها، محليا من طرف المكون بالتشاور مع مدير الفرع ويتضمن برنامج تكوين الشباب أصحاب المشاريع أربع مواد:

مادة الإنشاء: إجراءات الإنشاء ذات الصلة بالمحيط الإقتصادي والإجتماعي.

مادة التسويق: دراسة السوق.

مادة الضرائب: الإجراءات والأسس الضريبية.

مادة التخطيط المالي: الميزانية، تسيير الخزينة، تحليل التكاليف و المنتجات.

3-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: ANGEM

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيدي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ووضع تحت وصاية وزارة التشغيل لتنتقل الوصاية بعدها إلى وزارة التضامن الاجتماعي بموجب المرسوم الرئاسي رقم 08-10 المؤرخ في 27 جانفي 2008 الذي يعدل المرسوم السابق الذكر، وقد مر تطور هذه الوكالة بموجب مجموعة من المراسيم، منها المرسوم التنفيذي رقم 133-11 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر وكذا المرسوم الرئاسي 134-11 المتعلق بجهاز القرض المصغر، وهذين الأخيرين أعقبا الاحتجاجات الجبهة الإجتماعية التي شهدتها الجزائر سنة 2011، وجاءا من أجل تفعيل آلية الجهاز وتعديل بعض البنود التي تضمنها المرسوم 14/04. بالنسبة للمهام الموكلة لهذه الوكالة يمكن إدراجها فيما يلي:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للمشاريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعم المستفيدين وتقدم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تمنح قروض بدون مكافأة.
- تنشأ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة والمستفيدين من النّشاط.
- تقدم الاستشارة والمساعدة للمستفيدين من هذا الجهاز في مسار التركيب المالي ورصد القروض وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.

وتسير هذه الوكالة من خلال مجلس توجيهي ولجنة للمراقبة، تحت إدارة المدير العام الذي يعين بمرسوم بناء على اقتراح من وزير التشغيل. ويتكون مجلس التوجيه من16 عضو يمثلون مختلف القطاعات والمؤسسات التي لها صلة

التمويل وكذلك تدخل في الميادين والمجالات المدعمة من قبل هذه الوكالة، وأعضاء هذا المجلس تسند لهم مهام وضع برنامج نشاط الوكالة وكذا ضبط نفقات تسيرها وتجهيزها وإعداد المخطط الوطني السنوي لتمويل أنشطة الوكالة.

وتملك الوكالة هيئة تحت اسم "صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة" والذي أنشأ بموجب المرسومين التنفيذيين: 04-16 و05-02 ، ومهمة هذا الصندوق عموما هي ضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه بنسبة 85% من الديون المستحقة وفوائدها في حالة فشل المشروعات الممولة.

وتعمل الوكالة الوطنية على تمويل المشاريع المصغرة من خلال 03 آليات للتمويل هي:

- **التمويل الثنائي**: يجمع هذا النوع من التمويل بين كل من:

أ- **المقترض وجهاز ANGEM**: حيث يقوم هذا الأخير بمنح سلفة للمقترض بعنوان شراء مواد أولية، وهذه السلفة تمنح للمشاريع الصغيرة التحويلية، حسب دراسة تقنو إقتصادية مبسطة.

ب- **البنك والمقترض**: ويشمل هذا النوع من التمويل المشاريع التي تتراوح كلفتها الاجمالية بين 50000 دج و 100000 دج، فترة سدادها من (1-5 سنوات).

- **التمويل الثلاثي** : مقترض –بنك- ANGEM ، ويخص هذا النوع من التمويل المشاريع التي تفوق تكلفتها 1000000 دج، حيث تكون المساهمة الشخصية للمقترض بـ 1% في حين تساهم الوكالة بـ 29%، و 70% من قيمة المشروع بمساهمة البنك وهو قرض بفائدة تتراوح ما بين 5% - 20%.

4- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: CNAC

يعود إنشاء هذا الجهاز إلى سنة 1994، كأحد الإجراءات التخفيفية من آثار برامج التعديل الهيكلي، حيث تم إنشاؤه بموجب القانون 94-183 المؤرخ في 26 ماي 1994، واقتصر دوره في التكفل بضحايا التسريح لأسباب إقتصادية عن طريق ضمان تقديم تعويضات، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة، ومساعدتهم عن طريق القروض لخلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفق تخصصاتهم، ثم تطور دور هذا الجهاز ليصبح أداة لخلق مناصب عمل لغير هذه الفئة لاسيما فئة الشباب البطال البالغ من العمر: 35-50 سنة والراغب في إنشاء مؤسسات مصغرة الذي يبلغ سقف إستثمارها 05 ملايين دج. ويساهم الصندوق في إطار مهامه بالإتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، من أجل تقديم المساعدات للشباب البطال. وحيث أن التخفيف من حدة البطالة جعل من هذا الجهاز مشجع ومحفز على روح المبادرة التي يقوم بها الشباب البطال من خلال خلق بعض الحرف أو الورشات الحرفية التي تدخل ضمن مجال تخصصهم المهني، إما المكتسب عن طريق التكوين المهني، أو التمهين حيث لا يحتاج هؤلاء إلا لمبالغ مالية صغيرة أو متوسطة لاقتناء بعض أدوات الإنتاج أو المواد الخام المستخدمة في المهنة أو الحرفة أو بناء مقرات تمكنهم من ممارسة نشاطهم.

لقد برمج هذا الصندوق في إطار المساعدة التي يقدمها للباحثين عن العمل فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر وأنشأ لذلك مركزين هما:

مركز البحث عن العمل : **Centre de recherche d'emploi** أطلق الصندوق هذا الجهاز كآلية جديدة بداية من سنة 1998، من أجل تسهيل إعادة إدماج البطال أو الباحث عن العمل من خلال تنمية قدرات هذا الأخير وتلقينه لتقنيات تحصيل مختلف المعارف في سبل البحث عن مناصب الشغل المعروضة، فكرس هذا المركز بذلك لهدفين هما:

- استرجاع ثقة الفرد في نفسه وجعله مستقلا في خطواته نحو الإندماج المهني في سوق العمل
- إعطاء تقويم للكفاءات والخصائص المهنية للبطال محل المتابعة من طرف المركز، هذه الإجراءات التي تبناها مركز البحث عن العمل حققت نتائج إيجابية، فتم تعميم فروع المركز عبر 22 ولاية على مستوى القطر الوطني

مراكز دعم العمل الحر: و يبلغ عددها 48 مركز على المستوى الوطني:

يعد هذا المركز كفضاء متخصص للمترشح صاحب المشروع الراغب في مرافقته في مسعى إحداث مؤسسة برعاية فريق من المنشطين المكلفين بـ:

- إعلام المترشح حول مختلف مراحل إنشاء مؤسسته.
- تكوين المترشح لاكتساب المعارف اللازمة لتنفيذ مشروعه.
- متابعة المترشح ومساعدته على تجاوز الصعوبات التي قد تعترضه في إنشاء مؤسسته وعكف الصندوق منذ سنة 2004 على تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إطار إجراءات ترقية التشغيل. وإبتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الإجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين 30-50 سنة من الإستفادة بمزايا متعددة منها مبلغ الإستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود 10 ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع النشطين.

01 توجيه الدور الإعلامي نحو البرامج الهادفة لدعم المقاولاتية:

لا نختلف في أن للإعلام دور كبير في التنشأة الاجتماعية للأفراد، ويتوسع هذا الدور إلى دور المخترق للمنظومة القيمية السائدة في المجتمع، ولوسائل الإعلام لاسيما المرئية المسموعة قوة الصورة التي يسهل من خلالها تغيير العديد من المعتقدات الخاطئة أو ترسيخ العديد من المفاهيم التي تتماشى مع المعطى الدولي، لا سيما في ظل عولمة القيم، وعلى هذا الأساس فإن تكريس ثقافة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في المجتمع الجزائري يضع جزءا من المسؤولية لتحقيق هذه الغاية على وسائل الإعلام المختلفة، وذلك من خلال ما يلي:

-تغيير الثقافة السائدة في المجتمع تجاه العمل الحر وثقافة إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وعلى الرغم من أن إحلال فكرة جديدة بدل فكرة قديمة قد يتطلب وقتا ليس بالقصير إلا أن الأساليب الإعلامية بإمكانها أن تختصر الوقت والزمان لتحقيق هذه الغاية.

-إبراز دور الشخصيات والتجارب الناجحة: ولا أفضل من أن يستعمل الإعلام "أسلوب القدوة" وذلك من خلال ابتكار برامج حول المشاريع الناجحة، التجارب الفذة في المجتمع الجزائري أو الدول المتقدمة، حتى يتوطن في أذهان الأفراد، أن كل مشروع ناجح ما هو إلا فكرة، احتضنت واشتّد اليقين بها فنمت وتطورت وصارت مشروعا يتحدى به.

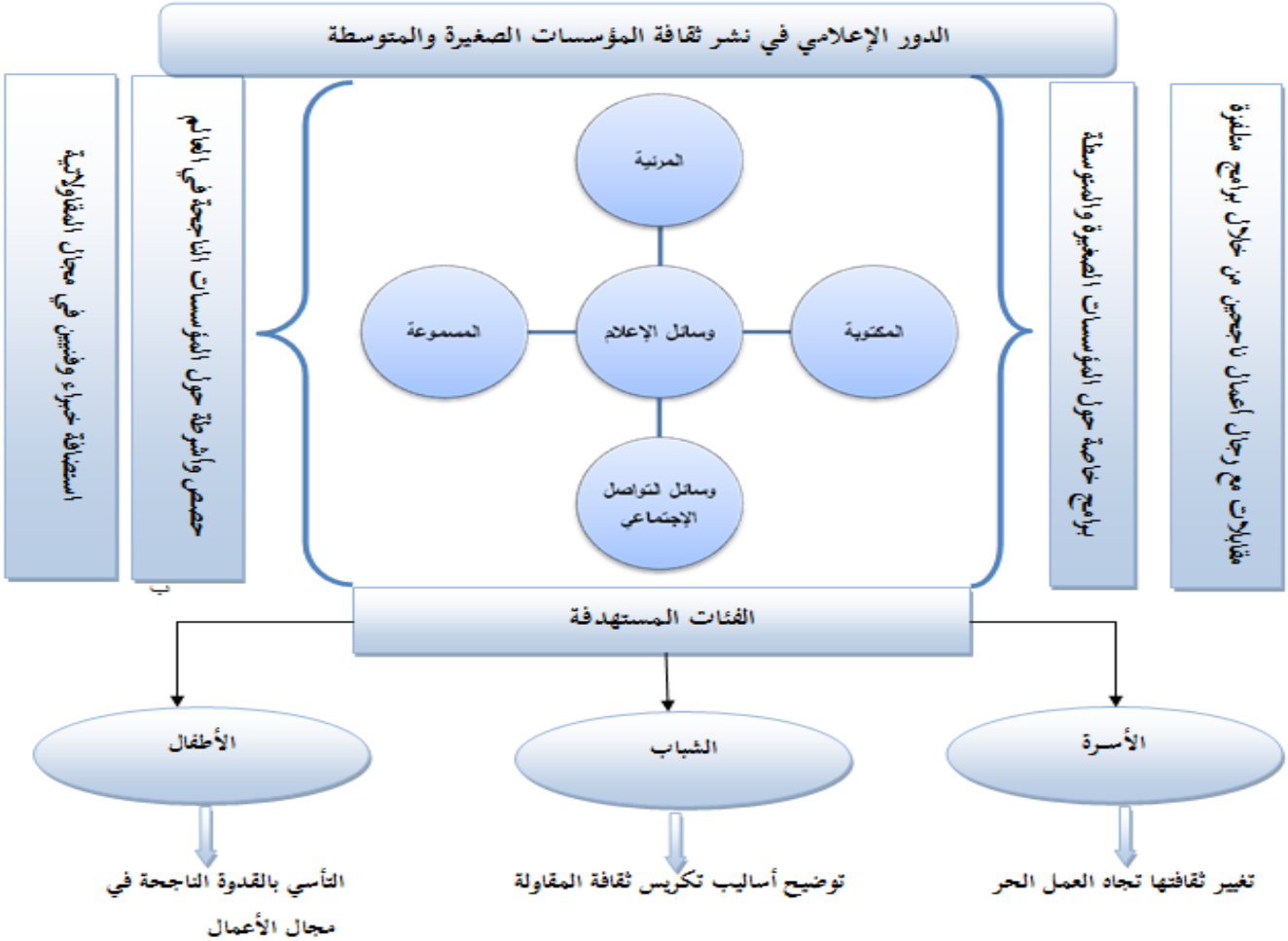
-إنشاء قنوات تلفزيونية خاصة بعالم الأعمال، حتى نرسخ فكرة المشاريع الناجحة لاسيما لدى الفئة الحاملة للمؤهل العلمي.

ولا بد لوسائل الإعلام أن تعتمد لتحقيق هذه الغاية على أداتين هما:

1-التحديد: والذي يقصد بها تحديد وسيلة الإعلام الهادفة والفاعلة لمخاطبة الرأي العام وتحديد المواضيع التي يجب الحديث عنها. في هذه النقطة بالذات تحدث المفارقة بتوجيه اهتمام المجتمع نحو قضايا وتهميش أخرى، ولا أفضل من الحديث عن مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وثقافة المقاولة في ظل ارتفاع معدلات البطالة في المجتمع، فهو موضوع جدير بالطرح باعتبار المكان والزمان.

2-التركيز: ويقصد بهذه الأداة إعطاء وسائل الإعلام للقضايا المصيرية ، الحجم والوقت الكافيين للتغطية والنقل، لا سيما بربط البرنامج بواقع الناس ومشاكلهم عبر خطة عمل محكمة، فعادة المواضيع الأكثر مشاهدة، هي المواضيع المرتبطة بواقع الشريحة الكبيرة في المجتمع، وفي الجزائر فأكبر شريحة هي فئة الشباب، وهي الفئة التي ترتفع لديها البطالة.

ويمكن إبراز الدور الذي تلعب وسائل الإعلام لتوجيه المجتمع نحو ثقافة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من خلال المخطط أدناه.



01 - تعميم ثقافة المقاولاتية على مستوى مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني.

يقر جمهور العلماء بأن التعليم استثمار وليس استهلاك، كونه لا يقل أهمية عن الاستثمار في رأس المال الطبيعي بل يفوقه في غالب الأحيان، لاسيما مع التقدم التكنولوجي وتطور التقنية التي تحتاج إلى مهارات للتعامل معها .

ولقد صار لزاما في وقتنا الحاضر على المؤسسة التعليمية أن تقدم مخرجات تتماشى وحاجة المجتمع والسوق المحلية والدولية، غير أن واقع المؤسسة التعليمية أو مراكز التكوين عموما يشكل حلقة تستدعي من القائمين على السياسة العامة إعادة النظر في مضمونها وأساليبها ومناهجها لكون مخرجاتها لا تتناغم إطلاقا مع حاجات سوق العمل ، الأمر الذي أدى إلى تزايد العاطلين عن العمل مع تزايد عدد الملتحقين بالمؤسسات التعليمية ومراكز التكوين. ينبغي لزاما على الدولة أن تكرس ما يعرف بالتعليم المقاولاتي والذي هو مجموعة من أساليب التعليم النظامي القائم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بواسطة مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس مشاريع الأعمال أو
تطوير المشاريع الاقتصادية الصغيرة. ذلك لأن التعليم المقاولاتي هو السبيل المستقبلي للحصول على فرصة عمل في ظل معطيات البيئة الاقتصادية الحالية.

وتشير في هذا الصدد دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية أن معظم فرص العمل الجديدة والمستقبلية يجب أن تنبثق من نمو الأعمال الجديدة في القطاعات الاقتصادية، وأنه سوف يتحتم على الشباب أن يخلقوا فرص عمل خاصة بهم.

-بداية وللإجابة على التساؤل الذي طرحناه في بداية هذا الجزء من الدراسة، لا بد لنا أن نقف على واقع التعليم والتكوين المهني في الجزائر؟ وهل هذا النمط التكويني والتعليمي مرن بحيث يجعلنا قادرين على إدماج ثقافة المقاولة ضمن البرامج التعليمية أم أن الأمر يتطلب إعادة هيكلة المنظومة التعليمية والمهنية ككل؟.

أ- أساليب ربط التعليم النظامي بثقافة المقاولة :

من أحسن المقاربات التي سيقت لربط الأطوار التعليمية بثقافة المقاولة، مقاربة جامعة دورام Durham university في المملكة المتحدة، وتقوم هذه الأخيرة على سلسلة من الأهداف والنتائج المختلفة التي يمكن تحقيقها ونستعرضها فيما يلي:

1 - تنمية المهارات والسلوكات والمواقف الريادية من خلال أي منهج قابل في أي مرحلة تعليمية، لتوفير أوسع أعداد للاستقلالية في الحياة، وهذا يشمل المدرسة والعائلة.

2 - توجيه ومساعدة الشباب على فهم تطوير المشاريع والأعمال من خلال تعلم مفاهيم الأعمال في المرحلة الثانوية، ثم في مرحلة التعليم العالي، مما يسمح لهم بالعمل بشكل أكثر فعالية في اقتصاد سوق العمل المرن أو في إدارة الأعمال الصغيرة.

3 - تعزيز الوعي والقدرة على إعداد مشروع عمل في الوقت الحالي أو في وقت لاحق في المستقبل، ويمكن اعتماد هذه المقاربة كذلك في التعليم المهني المتخصص.

إذن بحسب الدراسات الميدانية التي أجريت من قبل المنظمات الدولية، فإن التعليم المقاولاتي صار حتمية لا بد منها في ظل المعطيات الاقتصادية ومحاكاة لتجارب العديد من البلدان المتقدمة، صار على الدولة ضرورة إدخال هذا النمط من التعليم في الأطوار التعليمية المختلفة، كمادة علمية بمناهج تربوية مدروسة، وكذلك تدعيم الجامعة كمؤسسة للتعليم العالي بمقاييس تدمج في معظم التخصصات العلمية، وتكييف التعليم المقاولاتي بما يتماشى وطبيعة التخصص الذي يرتاده الطالب الجامعي.

من اجل خلق نخبة ذات قاعدة متينة، قادرة على ولوج مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووضع أساس للنهوض باقتصاد قوي اقتداء بتجارب من دول العالم المتقدمة، لكن كيف ذلك؟.

03- نحو آليات تنفيذية لإدماج المقاولاتية وإنشاء المؤسسة الصغيرة في البرامج التعليمية :

هذه الخطة التنفيذية تستدعي الأخذ بعين الاعتبار الخطوات التالية:

- مجالات التطبيق : يدرج على مستوى المناهج التعليمية في كل من الأطوال التالية :

-الطور الابتدائي-الإكمالي-الثانوي-الجامعي، وعلى مستوى مراكز التكوين المهني والتمهين مقياس: إنشاء المؤسسة الصغيرة أو مقياس المقاولاتية، أو مقياس إنشاء المشاريع بحسب خصوصية كل مرحلة، ويتم إسناد تحديد مضمون البرنامج لهيئة بيداغوجية تقنية ذات خبرة، من اجل مراعاة الملكات الفكرية بحسب كل مرحلة تعليمية على أن يشمل هذا البرنامج ما يلي:

1-غرس أساسيات المقاولاتية: ويندرج هذا المحور في إطار التعليم الأساسي (Fondamentale) فيتعلم التلميذ بذلك من خلال أنشطة بيداغوجية في الصف الابتدائي، الإكمالي والثانوي أساسيات امتلاك مشروع خاص، هذه الأنشطة مدعمة بأبجديات اقتصاد العمل الحر والخبارات المهنية الناتجة عنه، أي تلميع صورة المشروع الصغيرة كقاعدة للنجاح الاجتماعي، وهذا الأمر سيخلق مع مرور الوقت الدافع للتعلم والإحساس بقيمة الفرصة الفردية مع الاستشهاد من خلال نصوص القراءة والمطالعة بنماذج دولية ناجحة لشخصيات أو لدول.

2-**تعزيز التعليم التطبيقي:** عندما تتكون للفرد نظرة عامة عن إنشاء مشروع، تتولد لديه الرغبة التجريبية، فالتعلم التجريبي هو أحد الركائز التربوية الناجحة في العالم، وهو يؤهل الأفراد للاعتماد على أنفسهم ويضفي الطابع التطبيقي على التعليم المدرسي النظامي وعادة ما تتم هذه العملية بخلق حلقات بين المتعلمين على الأقل على مستوى النوادي من أجل تبادل أفكار المشاريع ووضع اللمسات الأولى لمشاريع ما بعد الجامعة، هنا تجدر الإشارة إلى أن الجامعات الجزائرية أنشأت على مستواها دار المقاولاتية، كتنظيم من شأنه أن يستهدف توجيه الطالب ومساعدته على تجسيد فكرة مشروع مؤسسته مباشرة بعد تخرجه. وتوفير المعرفة والخبرة اللازمتين لفهم الخصائص المرجوة والتحديات المتوقعة أمام إطلاق مشروع ناجح.

3-**توسيع الدورات التدريبية:** وهذه المرحلة عموما تتجسد على مستوى الجامعة، حيث يفترض أن المتعلم في الأطوار السابقة قد تحصل على رصيد معرفي ومهراتي كافي لخوض التجربة يكفي فقط تجديد معلوماته بمجموعة من الدورات التدريبية التي يسهر على تنفيذها فريق مختص من خبراء، هذه الدورات يجب أن تكون إجبارية، يتحصل من خلالها الطالب على شهادة دورة تدريبية، والتي يجب أن تكون إحدى الشهادات المكونة لملف طلب تمويل للمشروع الذي يقدم إلى الأجهزة المختصة في إنشاء ومرافقة أصحاب المؤسسات الصغيرة .