



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة وهران 2

كلية: العلوم الاجتماعية
قسم : علم الاجتماع
التخصص: العمل و التنظيم

العنوان:

المشاريع المقاولاتية عند الشباب الجامعي

مذكرة لنيل شهادة الماستر علم اجتماع التنظيم و العمل

من إعداد الطالبة : بركاز فاطمة الزهراء

تحت إشراف الأستاذ : مراد الحاج مولاي

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	زمور زين الدين
مشرفا و مقررا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	مولاي الحاج مراد
مناقشا	جامعة وهران 2	أستاذ محاضر أ	غرس الله عبد الحفيظ

السنة الجامعية 2019-2020

شكر و تقدير

﴿...رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن اعمل صالحًا ترضاه
و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين﴾ الآية 19 من سورة النمل

بسم الله نبتدئ و إليه ننتهي و عليه نعول فيما نرتجي، و نستهل بالحمد لله الذي ليس لقضائه
دافع و لا لعطائه مانع و لا كصنعه صنع صانع ، و هو الجود الواسع، و السلام على من
خصه بالنبوة سيد الأنام محمد صلى الله عليه وسلم و على آله الطيبين الطاهرين.

و بعد إنهاء هذه الدراسة أجد نفسي و من دواعي الوفاء و العرفان أن أتقدم بالشكر المقرون
بالتقدير الكبير إلي أستاذي الفاضل الدكتور "مولاي حاج مراد" لقبوله الإشراف على هذه
الدراسة و لعلمه الغزير و سعة صدره فضلاً عن التوجيهات السديدة و الجهد و المتابعة الحثيثة
في إتمام هذه الدراسة.

كما و يشرفني أن أتقدم بفائق شكري و تقديري إلي السادة أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة
هذه المذكرة و صرفهم جزء من وقتهم الثمين لأجل قراءتها و إبداء ملاحظتهم السديدة داعياً من
الله عز وجل أن يحفظهم و يراعاهم.

و مما ينقل كاهلي و يطوق عنقي و يجعلني لا أملك إلا الشكر و الامتتان إلي الأساتذة كان
لهم بصمة واضحة في خط مسيرتي و أخص بالذكر منهم أستاذي غرس الله عبد الحفيظ...
حفظه الله.

ختاماً أقدم شكري و تقديري إلي كل من مد يد العون و المساعدة في معلومة أو نصيحة داعياً
من الله العلي القدير أن يوفق الجميع في طريق العلم و المعرفة.

برقاز فاطمة الزهراء

إهداء

الحمد لله و كفى و الصلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من وفى أما بعد :

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه

ثمرة الجهد و النجاح بفضلته تعالى مهداة إلي روح جدي و جدتي رحمهم الله
إلي من كلفه الله بالهبة و الوقار إلي من علمني العطاء بدون انتظار

إلي والدي العزيز حفظه الله و رعاه

إلي ملاكي في الحياة.... إلي بسمة الحياة و الوجود....إلي من كان دعائها سر نجاحي ...

و حنانها بلسم جراحي.....إلي أغلى الحبايب أُمي الحبيبة حفظها الله و رعاها

إلي من شاركوني حزن الأم....إلي الشموع التي تنير ظلمة حياتي و بوجودهم أكتسب قوة
و محبة لا حدود لها أخواتي حفظهم الله محمد ، علي ، علي شريف

و إلي كل العائلة الكريمة من كبرها إلي صغيرها

إلي رفقتي و أختي في المشوار التي قاسمتني لحظاته" عقبوبي كريمة "وفقها الله

إلي كل أساتذة و طلبة علم الاجتماع

و إلي كل من كان لهم أثر على حياتي....و من أحبهم قلبي

وكل من ساعدني في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد و خاصة" بلحواس إيمان" وفقها الله

برقاز فاطمة الزهراء

الفهارس

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

محتويات الفهرس

* شكر و تقدير

* إهداء

* فهرس الجداول

* فهرس الأشكال

* مقدمة عامة.....10-1

الفصل الأول: الأسس النظرية للمقاوالاتية

تمهيد 11

أولا : المقاوالاتية..... 12

1. سوسولوجية المقاوالاتية..... 12

2. مقاربات تحليل المقاوالاتية 18

3. تعريف المقاوالاتية 21

4. خصائص المقاوالاتية 23

5. أهمية و أهداف المقاوالاتية 24

6. إستراتيجيات و أبعاد المقاوالاتية 26

7. دور المقاوالاتية 30

ثانيا : المقاول 32

1. سوسولوجيا المقاول 32

2. تعريف المقاول 34

3. خصائص المقاول 36

4. موصفات المقاول 39

5. دوافع المقاول 41

6. أنماط و مسارات المقاولاتية 45

49..... خلاصة

الفصل الثاني : المشاريع المقاولاتية (الصغيرة و المتوسطة)

تمهيد 52

أولاً: ماهية المشاريع المقاولاتية 53

1. تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة..... 53

2. صعوبة و عوامل تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة..... 59

3. معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة..... 61

4. خصائص و أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 64

ثانياً : أهمية و معوقات و هيئات دعم المشاريع المقاولاتية..... 68

1. الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة 68

2. معوقات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة..... 70

3. هيئات دعم و مساعدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة..... 72

4. أهمية العمل المقاولاتي في الجزائر..... 76

77..... خلاصة

الفصل الثالث : الثقافة المقاولاتية و الشباب الجامعي

79.....	تمهيد
80.....	أولا : الشباب الجامعي
80.....	1. تعريف الشباب الجامعي
82.....	2. المعايير الرئيسية
83.....	3. خصائص الشباب الجامعي
87.....	ثانيا : الثقافة المقاولاتية من الجامعة إلى الواقع
87.....	1. مفهوم الثقافة المقاولاتية
88.....	2. خصائص الثقافة المقاولاتية
89.....	3. أهمية الجامعة في تكوين المقاولاتية
90.....	ثالثا : علاقة الجامعة بالمقاولاتية
90.....	1. الأسس و المتطلبات
92.....	2. واقع العلاقة بين الجامعة و المقاولاتية
93.....	3. آليات دعم الجامعة بالمقاولاتية
94.....	4. اقتراحات البرامج التكوينية الجامعية
97.....	تجربتي الشخصية التكوينية حول المقاولاتية
98.....	خلاصة
100.....	الدارسات السابقة
109.....	الخاتمة
112.....	قائمة المراجع

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
36	عقلية المقاول	01
54	التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	02
55	المعايير الكمية في تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	03
55	تصنيف بوتش و هيمنز للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	04
57	التعريف الجديد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر	05
73	أنواع التمويل المقدم من قبل SEJNA	06
105	تقييم الدراسات السابقة	07

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
42	نموزج لمحددات الحوافز المقاولاتية	01
44	نموزج الحدث المقاولاتي	02
61	أهم المعايير الكمية و النوعية المستخدمة في تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	03
66	أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	04
88	السلوك المخطط لأجزن	05

مقدمة عامة

في ظل التغيرات العالمية و الإقليمية السريعة و الحاصلة في كافة المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و انعكاساتها السلبية على معظم دول العالم كزيادة الحروب و النزعات الدولية و الأهلية، و زيادة الهجرة غير شرعية إلى المناطق الأكثر استقرارا اجتماعيا و اقتصاديا...، و انتشار الكثير من الجرائم التقليدية المستحدثة في كل أنحاء العالم نتيجة نقص مناصب العمل و زيادة معدلات البطالة...، و الجزائر تعتبر واحدة من هذه الدول التي لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن تكون بعيدة عن هذه الظواهر السلبية التي تشهد تزايد مستمر مع الزمن ، و على هذا الأساس حاولت الجزائر في السنوات الأخيرة بذل الكثير من الجهود في كافة المجالات من أجل مواكبة و مواجهة تلك الانعكاسات السلبية و احتوائها و ذلك من خلال تبني مجموعة من المخططات و الاستراتيجيات القطاعية لتوفير مناصب عمل إضافية خارج القطاع العمومي خاصة للشباب الجامعي، بحيث تعتبر المقاولاتية مرحلة انتقالية للمجتمع الجزائري ، إذ عاش هذا المجتمع لفترة طويلة تحت رحمة القطاع العمومي (الدولة) و الذي يعتبر القطاع الأول في خلق مناصب الشغل و توفير الأمان و الاستقرار في نفوس المواطنين من جراء حصولهم على مناصب شغل دائمة ، و لم يحظى القطاع الخاص مكانة مرموقة في الاقتصاد الوطني إلا في بداية الثمانينيات خاصة بعد إصدار تشريعات و قوانين تحفزهم و تسهل استثمار الخواص في النشاط الاقتصادي و اقتصر القطاع الخاص آنذاك على طبقات اجتماعية معينة و هم " تجار كبار كانت لهم مكانة اقتصادية صلبة قبل الاستقلال ، إذا كانوا يعملون عند الأوروبيين و هم في معظم الأحيان من أصل ريفي أما الفئة الثانية هم عمال في قطاع الدولة ، إما عمال إدارة أو مؤهلين أو إطارات متوسطة " ¹

و لولا ظهور هؤلاء المقاولين- سواء تجار صغار أو عمال بسطاء ذوي تجربة ميدانية كبيرة- لما وصل القطاع الخاص إلي ما وصل إليه اليوم من مكانة مرموقة في اقتصاد الجزائر حيث أصبح القطاع المهيمن في خلق مناصب الشغل مقارنة مع القطاع العمومي .

¹محمد بوقطف، نجاه بن مك ،نزيهة شاوش، علاج المقاولاتية و دورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية،219/03/11 الجزائر ،جامعة قاصدي مرباح ص 212

و لتعميم هذه الظاهرة المقاولاتية في المجتمع تستدعي تجنيد كل مؤسسات التنشئة الاجتماعية لتحضير الأجيال للخوض في مبادرة المقاولاتية ، و من بين هذه المؤسسات الجامعة التي تساهم في نشر المعارف و تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد.

و العمل على تذليل كل العقبات و تبسيط كل الإجراءات و تقديم الدعم المالي لهؤلاء الشباب من طرف الهيئات الداعمة و توجيههم نحو المشاريع المقاولاتية و مرافقتهم منذ المراحل الأولى من خلال فترة التكوين الجامعي مرورا بمرحلة إنشاء و انطلاق المشروع و تجسيده في الميدان وصولا إلي التحكم في تقنيات تسير المشروع و كذا بداية تقديم السلع و الخدمات للمجتمع فالمقاولاتية في الجزائر أصبحت تفرض نفسها من خلال السياسات المختلفة التي أقرتها و انتهجتها الدولة في السنوات الأخيرة ، من اجل إعطاء فرص أكثر للشباب حاملي الشهادات الجامعية على الخصوص لمختلف التخصصات بغيت ترسيخ و استقطاب و دمج هؤلاء الشباب في المنظومة الاقتصادية و الاجتماعية و تحملهم جزء من المهام و المسؤولية للمساهمة في التنمية الشاملة ، و كذا المشاركة في تنويع مصادر الدخل و المساهمة في تخفيف نسبة الطالة في المجتمع الجزائري بمساهمة الجامعة في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجامعي و توجيههم و تحسيسهم بأهمية التوجه و الولوج نحو مجال المقاولاتية نظر لمساهمة الفعالة لهذه الأخيرة.

الإشكالية

تشهد السنوات الأخيرة انتشارا كبيرا في ظاهرة البطالة المتفشية في العالم و بين جميع الفئات و خاصة فئة المتخرجين الجامعيين .فسعى الشباب الجامعي إلي إيجاد حل و لو مؤقت ليخلص نفسه منها فتوجه أكثر الشباب الجامعي نحو المقاولاتية باعتبارها بديل عن القطاع العام و عليه لقت هذه الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الدولة و الهيئات المكلفة بذلك أو من قبل الباحثين في العديد من المجالات، حيث اعتبروها هي المنجى من البطالة و أن السياسات الكلاسيكية المتبعة في التوظيف لم تؤتي أكلها لا على المستوى الاجتماعي و على المستوى الاقتصادي و غيره خاصة التي تعتمد على التوظيف في القطاع العام من اجل معالجة قضية البطالة لدى فئة الشباب الجامعي خاصة و اعتماد على المحروقات و مشتقاتها كمصدر وحيد لتمويل الاقتصاد الوطني و التي لا تحقق الأهداف الكبرى للدولة الجزائرية .

وعلى هذا الأساس اتخذت خطوة التوجه نحو المقاولاتية للمساعدة هذه الشريحة المثقفة التي تمثل رأس مال حقيقي لأي مجتمع بفعل الخصائص التي يتميزون بها عن باقي الفئات العمرية فالشباب كفئة اجتماعية يتميزون بثمين كل ما يساهم في إعلاء قيمة الفرد. مثل النجاح الاقتصادي، وخلق مناصب إضافية و المساهمة الفعالة و الجادة في تقليص معدلات البطالة وتحسين المستوى الاجتماعي في المجتمع وكذا المساهمة في تنمية الاقتصاد المحلي و الوطني وذلك من خلال خلق مشاريع صغيرة ومتوسطة تحد من التسول و البطالة . وتساهم بشكل كبير الشاب الجامعي في تكوين نفسه على المستوى الاجتماعي و كذا الثقافي و غيره و يعود ذلك بالنفع على الفرد بالدرجة الأولى و على الدولة بالدرجة الثانية، و من هنا يمكننا طرح الإشكال الآتي :

كيف تساهم المشاريع المقاولاتية في تكوين الشباب الجامعي وتأطيرهم ؟

و للإجابة على هذه الإشكال يجب البحث في الأسئلة الفرعية :

* هل تساهم المشاريع المقاولاتية في نشر الوعي لدى الطالب الجامعي في عدة مجالات و ميادين؟

* هل المشاريع المقاولاتية تعطي الحظوظ الكبرى لشباب الجامعي في التفكير مستقبلا في إنشاء و خلق مؤسسات ؟

* هل المشاريع المقاولاتية تأطر و ترافق الشباب الجامعي ؟

الفرضيات

*تساهم المشاريع المقاولاتية في نشر الوعي لدى الطالب الجامعي و ذلك في عدة مجالات و ميادين.

*المشاريع المقاولاتية تعطي الحظوظ الكبرى لشباب الجامعي عن طريق التفكير مستقبلا في إنشاء و خلق مؤسسات .

*المشاريع المقاولاتية تأطر و ترافق الشباب الجامعي انطلاقا من تكوين الطالب و اكتسابه مجموعة من الخبرات و الكفاءات العلمية.

أهداف الدراسة: و يمكن تلخيصها فيما يلي :

- * تسليط الضوء على مفاهيم : المقاولاتية ، المقاول ، المشاريع المقاولاتية، الشباب الجامعي .
- * إدماج مقاييس حول إنشاء وتسير المشاريع المقاولاتية.
- * نقل الشباب الجامعي من طابع التكوين إلي الواقع الملموس .
- * تنمية الفكر المقاولاتي لشباب الجامعي و الإلمام بالمشاريع المقاولاتية.

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة من خلال الاعتبارات التالية:

- * تعالج الدراسة موضوعا يعد من أهم المواضيع طرحا على الساحة الاقتصادية و الاجتماعية ألا و هو المقاولاتية لما له من أهمية في التنمية الاقتصادية.
- * يهتم الموضوع بتسليط الضوء على المشاريع المقاولاتية التي تشغل شريحة مهمة من شرائح المجتمع الجزائري ممثلة في الشباب الجامعي .
- * أهمية الظاهرة المدروسة أو المبحوثة لما لها دور في حث الشاب الجامعي على إنشاء مشاريعهم الخاصة ، و غرس روح المبادرة و الابتداع فيهم و تجاوز العراقيل التي تواجههم .
- * المساهمة في توجيه اهتمام الباحثين و الطلبة الجامعيين إلي أهمية المشاريع المقاولاتية وتوضيح قدراتها على تحقيق المزايا التنافسية ، وتحقيق التفوق من خلال قدراتها على تحريك روح المبادرة لدى المقاول.
- * محاولة نقل الموضوع من إطاره النظري إلي إطاره العملي، و ذلك للوقوف على أهمية المشاريع المقاولاتية للشباب الجامعي في إنشاء مشاريعهم الخاصة.

أسباب اختيار الموضوع

- * الرغبة الشخصية في أحد فكرة عن دور المشاريع المقاولاتية.
- * بحكم طبيعة التخصص المدروس علم اجتماع التنظيم و العمل في دراسة المؤسسات.
- * الرغبة في إلقاء الضوء على أهمية المشاريع المقاولاتية عند الشباب الجامعي و تعزيزها.
- * قلة الدراسات و محدوديتها نسبيا في الموضوع.

* لفت انتباه خريجي الجامعات إلي توجه نحو المشاريع المقاولاتية ونشرها في أوساط الجامعة.

تحديد المفاهيم و المصطلحات

1/ تعريف المقاولاتية: يعرفها ألان فايول Alain Fayolle كما يلي: « يمكن تعريف

المقاولاتية ببساطة، بأنها حالة خاصة ، تتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية و اجتماعية، لها خصائص تتصف بعدم اليقين، أي تواجد الخطر ، و التي تدمج أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تخصص بتقبل التغيير و أخطار مشتركة، و الأخذ بالمبادرة و التدخل الفردي» وهذه الحالات يمكن أن ترتبط ب:¹

* إنشاء مؤسسة أو نشاط من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات.

* استعادة نشاط أو مؤسسة، تكون في صحة جيدة أو تواجه صعوبات من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات.

* تطوير و إدارة بعض المشاريع المخطرة في مؤسسات .

التعريف الإجرائي للمقاولاتية:

* **المقاولاتية:** هي نشاط أو مشروع يقوم به الفرد بغيت إنشاء مؤسسة جديدة و مبتكرة، صغيرة كانت أو متوسطة بهدف تحقيق ثروة اقتصادية و اجتماعية للفرد و المجتمع.

2/ المقاول:

المقاول: يعرفه شومبيتر **Schumpeter** : «على انه شخص مختلف عن الآخرين فريد بنوعه، هو الذي يحدث و يبتكر و يجد و يعمل على تحديث جميع عناصر الإنتاج و العمل و المال ويرفع من مستويات الأنشطة الاقتصادية و الحياة الاجتماعية .²

¹ Alain Fayolle, **Le métier de créateur d'entreprise**, Editions d'Organisation, Paris, 2003, p 17

² محمد عبد الله عبد الرحمان، علم الاجتماع الاقتصادي: في ضوء اقتصاد عالمي جديد، الجزء الأول، مصر دار المعرفة

التعريف الإجرائي للمقاول :

المقاول: هو ذلك الشخص المبدع و المبتكر و المخاطر، الذي يقوم بجمع وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة و دفع عجلة النمو الاقتصادي و الاجتماعي.

3/المشاريع المقاولاتية:

و هي تعني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تقوم على معايير تتمثل في حجم العمالة و المبيعات و الموجودات ،و تتم إدراتها بطريقة مستقلة دون السيطرة على مجال العمل التي تنشط فيه .

4/ الشباب الجامعي:

هي تلك الفئة من المجتمع الذين يتابعون تحصيلهم العلمي الجامعي بعد حصولهم على الشهادة الثانوية، و الذين تتراوح أعمارهم بين (18-35) سنة.¹

التعريف الإجرائي للشباب الجامعي :

و هم شباب تتراوح أعمارهم بين 19-30 سنة يزاولون أو أنهوا دراستهم الجامعية و تحصلوا على شهادات جامعية، لهم أفكار و طموحات و أهداف يسعون لتحقيقها و بناء مشاريعهم المستقبلية تسمح لهم بالاستقرار المهني.

¹ صاحب أسعد و يس الشمري، مشكلات الشباب الجامعي من مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل ، العدد 141، 2013 ص 312.

المقاربة النظرية:

كل بحث سوسيولوجي يضمن نظرية كونها ضرورية لهذا البحث انطلاقا من التحليل و التفسير، فلا يمكن الوصول إلي حقائق علمية دون ضبط النظرية التي تلائم البحث. لقد تبيننا النظرية الوظيفية الاقتصادية كمقاربة منهجية، فهي من أكثر النظريات استخداما في العلوم الاجتماعية و التي ارتكزت على دور المقاول في الاقتصاد و المجتمع ، كجزء من النسق الاجتماعي ، فكل عنصر يؤدي وظيفته الخاصة ، و من هنا يمكن تعريف النظرية الوظيفية حسب تالكوت بارسونز : « باعتبار المجتمع نسقا اجتماعيا مترابطا ترابطا داخليا ينجز كل جزء من أجزائه أو مكون من وظيفة محددة»¹ و النظرية السلوكية و هي مقاربة نفسية و ديموغرافية تركز على سلوك المقاول و خصائصه، و أخيرا المقاربة العملياتية أو المرحلية و التي اهتمت بالمقاول وما يقوم به ضمن تغيرات المحيط يعني بتسيير النشاط الاقتصادي.

المنهج المستخدم:

إن طبيعة البحث العلمي يجعل الباحث يستخدم أسلوب معين و منهج خاص في التحليل و ذلك من أجل إثراء الموضوع محل للدراسة باستخدام مجموعة من القواعد للوصول إلي الحقيقة.²

و يعرف المنهج بأنه: " الطريقة التي يسلكها الباحث للإجابة على الأسئلة التي تثيرها الإشكالية موضوع البحث."³ و عليه من أجل مفاهيم المقاولاتية و المقاول والمشاريع ، و غيرها إرتأينا الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة مختلف المفاهيم النظرية و لفهم الأجزاء المتعلقة المقاولاتية و الإلمام بجوانبها.

¹ نبيل حميدشة، " البنائية الوظيفية و دراسة الواقع والمكانة "مجلة البحث كالداسات الإنسانية، العدد الخامس، جامعة 20 أوت 1945/ ماي 2010 ص 01.

² أحمد حسين الرفاعي، **مناهج البحث العلمي** ، تصنيفات إدارية و اقتصادية، دار وائل للنشر و التوزيع،الأردن 2005، ص

³ لؤي عبد الفتاح و زين العابدين حمزاوي، **الوجيز في مناهج البحث العلمي و تقنياته المنهجية**، بناء البحث، تحرير البحث،

مصادر و مراجع،جامعة محمد الأول،وجدة ، المغرب 2010، ص 01

صعوبات الدراسة:

من الصعوبات التي وجهتنا نذكر:

- * جائحة كورونا بصفة رئيسية التي حالت دون اكتمال البحث أو الدراسة و تحقيق فرضيتها على أرض الواقع و عدم القيام بالبحث الميداني المكمل للجانب النظري.
- * ندرة الكتب التي تناولت موضوع المقابلة عامة و المشاريع المقاولاتية خاصة ، بحيث انحصرت الدراسة في المقالات و المجالات و الرسائل و المذكرات .
- * معظم المراجع المتوفرة باللغة الفرنسية و الانجليزية ، مما جعلنا نواجه مشكلة الترجمة.
- * صعوبة الحصول على الدراسات السابقة حول الموضوع.

هيكل الدراسة:

في أي دراسة سوسولوجية يستوجب على الباحث أن يتبع منهج معين كقاعدة أساسية في تقديم البحث:

المقدمة العامة: تم تقديم الموضوع و المشكلة التي عولجت في هذا البحث،إلي جانب عرض الفرضيات ،وتبيان أهمية و أهداف البحث و دوافع اختيار الموضوع، و ضبط المفاهيم الرئيسية و المنهج المستخدم لمعالجة البحث و صعوبات التي وجهتنا في القيام بهذه الدراسة و للتفصيل في موضوعنا تم تقسيم البحث إلي ثلاثة فصول نظرية:

الفصل الأول : تطرقنا إلي الأسس النظرية للمقاولاتية بصفة عامة من مفهوم و أهم مقاربتها الاقتصادية والسوسولوجية و خصائصها و أهدافها و دورها الاقتصادي و الاجتماعي ، إضافة إلي مفهوم المقاول و خصائصه و أنماطه و دوافع توجهه نحو المقاولاتية.

أما الفصل الثاني : فقد تمحور حول المشاريع المقاولاتية بصفة عامة من حيث مفاهيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتعددة و خصائصها و أشكالها ومعايير تصنيفها أهم المعوقات التي توجهها، إضافة آليات دعمها و تبيان أهمية العمل المقاولاتي.

الفصل الثالث: فقد وضحنا فيه الشباب الجامعي و علاقته بالمقاولاتية من معايير و خصائص، إضافة إلي مفهوم الثقافة المقاولاتية وخصائصها و تبيان علاقة الجامعة بالمقاولاتية عن طريق البرامج التكوينية و أهميتها و أخير واقع هذه العلاقة في الجزائر. و أخيرا الدراسات السابقة و استخلاص نتائجها و عرض الخاتمة التي كانت عبارة عن تفسيرات للفرضيات المقترحة مما يلي قائمة المراجع.

الفصل الأول

الأسس النظرية للمقاوالاتية

تمهيد

أولا : المقاوالاتية

1. نحو سوسولوجية المقاوالاتية
2. مقاربات تحليل المقاوالاتية
3. مفهوم المقاوالاتية
4. خصائص المقاوالاتية
5. أهمية وأهداف المقاوالاتية
6. استراتيجيات و دوافع المقاوالاتية
7. دور المقاوالاتية

ثانيا : المقاول

1. سوسولوجيا المقاول
2. مفهوم المقاول
3. خصائص المقاول
4. موصفات المقاول
5. دوافع المقاول
6. أنماط و مسارات المقاول

خلاصة

تمهيد:

تعتبر المقاولاتية اليوم من أهم الحلول المقترحة للنهوض بالاقتصاديات و رقي المجتمعات على اختلافها واختلاف مستويات تقدمها، إذا تمثل منفذا حيويا للمبادرة الفردية التي تمثل أساس هذه المقاولاتية و منبع الأفكار الأصلية والفريدة، التي يسلكها المقاول و الذي يعني بعبارة نواة المقاولاتية ، و المورد الذي بانعدامه أو انقضائه تنقضي هي الأخرى ، فهو مصدر التي يجسدها على أرض الواقع من مشاريع استثمارية.

أولا : المقاوالاتية

1/ نحو سوسيولوجية المقاوالاتية:

1.المقولة في الفكر الماركسي :

تعتبر كتابات " كارل ماركس " على مر التاريخ عظمة الأثر في الحقل السياسي والاقتصادي والاجتماعي خاصة مؤلفه الشهير " رأسمال "، و هذا ما دعمه " ريمون أرون " في كتابه مراحل الفكر الاجتماعي، حيث اعتبر المرحلة الماركسية مرحلة تطور العلوم الثلاث: (علم الاجتماع و الاقتصاد و السياسة) حينما حاول فهم المجتمع الصناعي في ظل الكيان الرأسمالي الاقتصادي¹، ففكر ماركس السوسيو-اقتصادي حسب ريمون أرون هو تحليل و فهم للمجتمع الرأسمالي ووظائفه الاقتصادية الاستغلالية.

ركز ماركس في المقام الأول على الرأسمالية القائمة على الربح و التنافس، حيث يكون التقدم التقني و المكننة الإنتاجية بالقوة سلاحا للرأسمالي لضمان البقاء في الإنتاجية، و اعتبر المقول ذلك الفرد الرأسمالي الذي يعمل على تراكم رؤوس الأموال. فمن خلال تعريفه للرأسمالية يرى بأنها نظام للإنتاج يختلف بصورة جذرية عن النظم الأخرى و نجده قد حدد عنصرين أساسيين يميزان الإنتاج الرأسمالي هما : الرأسمال (المعدات و المال) و العمل بالآجر، و يرى ماركس أنه من يمتلكون رأس مال (الرأسماليين) هم الطبقة الحاكمة، بينما أغلبية العاملين هم البروليتاريا.²

فالرأسمالية تشكل بطبيعتها نظاما طبقيًا تتميز فيه العلاقات بنمط صراعي، و هي علاقة تبادلية ما بين قوة العمل و الأجر، تتميز بالاستغلال و الصراع الذي يزداد بقوة مع مرور الوقت. و يعتبر ماركس من الذين يشجعون على الملكية العامة لوسائل الإنتاج، فهو يعتبر المقول عبارة عن جماعة تتمثل في الدولة، أما الفرد المقول هو ذلك الشخص المنتج من العائلة يتخذ أشكالاً و تطورات نتيجة تفاعله بالطبقة الحاكمة الرأسمالية المستغلة للبروليتاريا، فهو لا ينفي الفعل المقاوالاتي الخاص و لكنه يشجع على المقاولة الجماعية من أجل القضاء على

¹ Rymon Aron, *les étapes de la pensée sociologique*, V1.(Tunis :Cérès éd.1994), 143

² أنتوني غيدنز ، علم الاجتماع ، الطبعة الرابعة ، ترجمة فايز الصباغ ، لبنان المنظمة العربية للترجمة 2005 ، ص 68

الاستغلال الطبقي و هذا لن يؤثر على المجتمع و لن يقسمه إلى طبقة و إنما يؤدي إلى قيام نظام اقتصادي بملكية جماعية، بمجتمع أكثر إنسانية من ذلك المستغل ، و بإنتاج أكثر.¹

فمن خلال التحليلات السابقة نستنتج أن المقاول هو الرأسمالي الاحتكاري الذي يستغل الطبقة العاملة التي يجب عليها أن تتحد لكي تسترد حقها المهضوم، و بالتالي ينتج لنا مجتمع تحكمه علاقات صراعية، فالمقولة في الفكر الماركسي هي مؤسسة تحكمها الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج.²

2. الفعل المقاولاتي عند " ماركس فيبر "

لقد أكد ماكس فيبر على أن الفعل الاقتصادي هو فعل اجتماعي، و سعى إلى فهم طبيعة التغيير و أسبابه، متأثر ب كارل ماكس على الرغم من أنه قد وجه له انتقادا في بعض مفاهيمه، فالعوامل الاقتصادية مهمة في نظره، غير أن الآراء و القيم لها أهمية تأثير مماثل على التغيير الاجتماعي³ و في نشأة الرأسمالية و الأخلاق الدينية و فالأولى هو أنه يجب أن يكون هنالك نمط حياة خاصة في العمل، و منه فالعمل المقاولاتي هو أحد الوسائل التي يلجأ إليها المقاول الحديث لكي يحصل على المردود من أجل التخزين و الادخار.....فالتنظيم الرأسمالي يجعل المقاول يمارس نشاطا تجاريا أو صناعيا و هذا هو النموذج المثالي للمقاول الرأسمالي، كما أعطى فيبر أهمية للأخلاق الدينية البروتستانتية لممارسة الفعل المقاولاتي فالتوافق بين الإصلاح البروتستانتية و روح الرأسمالية أنتج طبقة المقاولين.⁴

و بالنسبة إلى صور المقولة لدى ماركس فيبر فغنها تتضح لنا من خلال دراسة لمورفولوجية المؤسسات الدينية و الاجتماعية و الاقتصادية، فهو يرى بأن مسير المؤسسة يسعى إلى الربح و التسيير العقلاني، و هنا تبرز الشخصية المقاولاتية ذات الميزة العقلانية و الكاريزمية، و يشير

¹ Phillip Steiner, *LA sociologie économique* , (paris ; la découverte 2005) p 13

² إسحاق ،جاب الله طيب، سوسولوجيا المقولة في الجزائر من المداخل الكبرى إلى الدراسات المعاصرة، مجلة الدراسات في رحمان-علم اجتماع المنظمات ،مجلد 01، عدد 03 2014 ص 111.

³ أنتوني غننيز، علم اجتماع ، مرجع سابق ص 71.

⁴ منيرة سلامي ، دراسة و تحليل واقع المقولة النسوية بالجزائر ، أطروحة دكتوراة ، جامعة ورقلة ، الجزائر، 2015، ص

فيبر إلي إمكانية ظهور بعض الثغرات كالسيطرة اللاعقلانية على المؤسسات من طرف رجال الأعمال، وهذا ما يؤدي إلي ظهور أزمات اقتصادية، و الفكرة التي نستخلصها من الطرح تحمل خصائص كاريزمية Kالفيبيري هي أن فعل المقاوله يتطلب شخصية فريدة و استثنائية و أن صيرورة المقاوله تتمحور و تتركز بشكل أساسي على فاعل مركزي ، كما أن الأخلاق الدينية و العوامل الثقافية للمقاوله هي سر نجاح العقلنة الاقتصادية و نشأة المجتمعات الصناعية تحت لواء الرأسمالية.¹

3. من سوسيولوجيا المنظمات إلي سوسيولوجيا المقاوله²

من الملاحظ أن السوسيولوجيا توسع مجال اهتمامها مع مرور الزمن، و بقدر ما انفتحت على ظواهر اجتماعية جديدة، بقدر ما ظلت وقائع أخرى تنتظر تدخل السوسيولوجيا، كما أوضح كل من جورج لابساد و ريني لورو "..... داخل نمط إنتاجيا ذاته، قطاعات من المجتمع انتظرت قليل قبل أن تطلب تدخل السوسيولوجي"³ فالعديد من القطاعات في مجتمعنا تنتظر تدخل سوسيولوجي و المقاوله من القطاعات التي عرفت الاستشارة السوسيولوجية، فقد ركزت الدراسات السوسيولوجيا على المقاوله في ظل تطور نظريات التنظيم ، فمنهم من يعتبر المقاوله كحيز اجتماعي و منهم من فسر الإنتاج العلمي حول المؤسسة و قارب ذلك على الفعل المقاولاتي، و منهم من اهتم بالحرف و المهن كتنشيط للمجال المقاولاتي، و الاهتمام بهذا النشاط موجود منذ السوسيولوجيا الأولى ، سوسيولوجية دور كايم ،ماكس فيبر و كارل ماركس. باعتبارها وسط اجتماعي بتأثر بما يجري في محيطه من أحداث و وقائع، و يتغير بتغير المعطيات التي تدخل في صميمه ككيان فريد و متميز،....و في هذا السياق يمكن القول أن اهتمام علم الاجتماع بالمقاوله كان لبلوغ مستوى التعقيد و توسع الأنشطة الاقتصادية و كذلك عدم الوعي بالتغيير و قوانين المنافسة، و متطلبات سوق الشغل، و ما تعرفه التطورات التكنولوجية الواسعة، و تجاوز المقاوله للكيان المادي الاقتصادي و انتقلت إلي الكيان

¹ منيرة سلامي ، مرجع سابق ص 35

² عبد الغني زباني ،سوسيولوجيا المقاوله بالمغرب، مدخل منجز لحبيب أمعمري ، الطبعة الأولى ، فاس ، المغرب منشورات ما بعد الحداثة 2015 ص 22.

³ مديحة أحمد عبادة، علم الاجتماع الصناعي ، الطبعة الأولى ، القاهرة ن دار الفجر للنشر و التوزيع 2010 ، ص 7.

الاجتماعي تنتج قيما يتشارك فيها جميع الأفراد و تكون فضاء للتنشئة المهنية ، و محيط منتج للثقافات فهي تتوفر على كامل الخصائص الدوركايمية للمؤسسة الاجتماعية، في مؤلفه في تقسيم العمل الاجتماعي أشار لأهمية الفعل الاقتصادي ضمن السياق الاجتماعي بتركيزه على المؤسسات الاقتصادية من خلال تقسيم العمل و دوره في المجتمع ، و ما ينتج عليه من آليات للتعاون و امتدت أفكاره إلي الدوركامين الجدد أمثال Simmand et Halbwchs الذين رسما خطوط البحث المهمة لعلم الاجتماع الأفعال الاقتصادية.

و عليه حاول علم اجتماع المنظمات فهم وتحليل علاقة السلطة والتبعية و إستراتيجية الفاعلين التي تشكلت على حليفة هذه العلاقات سواء في البنى الرسمية أو غير الرسمية و اعتبرت المؤسسة كيان اجتماعيا غير منفصل عن المجتمع الأكبر، كما أنه منتج لكيانات اجتماعية تشكل مكان للانتماء بالنسبة لأعضائها، هذه النظرة تمثل عكس مسلمات المدرسة الكلاسيكية في التنظيم و التي اعتبرت المنظمة كيان اقتصادي محض من خلال نظرتها المادية للإنسان -الإنسان الاقتصادي- و المؤسسة نظام مغلق.¹

فحسب وجهة نظر التحليل الاستراتيجي: تعد المؤسسة كيانا منتجا للثقافة فهذه الأخيرة تعبر عن مدى قدرته على الممارسة و الفعل الاجتماعي و بالتالي تحقيق الأهداف المشتركة و القدرة على مواجهة الأخطار ، إذن هذه النظرة تعتبر المؤسسة ككيان مستقل نسبيا عن المحيط و المجتمع و منتج لمجموعة من الروابط و الضوابط الاجتماعية.

أن علم اجتماع المؤسسة تجاوز هذه الأطروحات سواء تلك التي تعتبر المؤسسة نسق اقتصادي ناتج عن درجة تقسيم العمل و توزيع المهامالخ، كما ترى التاييلورية ، المؤسسة مكان منتج للضوابط الاجتماعية المنظمة لنسق الفعل الاجتماعي، أي اعتبارها كيانا تتكون و تتشكل فيه الهوية و الثقافة التي تنشئ من الثقة بين الأعضاء الناتجة عن الخيال المشترك و التصور الجماعي ، إذن التنظيم ارتبط بمستوى التشكيل الاجتماعي بصفته مكان للانتماء لا قدرته على تقسيم و تجزئة العمال.

¹ محمد بوريش، سفيان بدوي ، ليندة لطيفة ، سوسيولوجية المقاولاتية في الجزائر ، المؤتمر الدولي الثالث لمركز البحوث

و الاستشارات الاجتماعية (لندن) ص 270

و يعزز هذا الموقف Sainsaulieu Renault الذي اعتبر المؤسسة ليست مجرد هياكل رسمية أو مجموعة نصوص و قواعد قانونية، بل هي تملك تاريخها الخاص الذي يكونه الفاعلون الاجتماعيون في مواجهة مختلف الأشكال المطروحة، و بالتالي هي تتشكل من مجموعة من الروابط الاجتماعية

4. المسارات السوسيولوجية للفعل المقاولاتي:¹

أ- المرحلة الأولى:

و هي مرحلة علم الاجتماع الصناعي أو علم اجتماع العمل، و في هذه المرحلة كانت التفسيرات و التحليلات السوسيولوجية، تهتم بدراسة النسق الاجتماعي للمصنع من خلال علاقات العمل الاجتماعية داخل المؤسسة، ثم تطورت الاهتمامات بالعوامل الخارجية المؤثرة على هذه المؤسسات.

ب- المرحلة الثانية:

هي مرحلة علم اجتماع التنظيمات ، في هذه المرحلة لم يعد ينظر للنسق المؤسسي بكل أشكاله، على أنه فضاء للإنتاج، بل أصبح ينظر لها على أنها نسق تنظيمي يضم مجموعة من الفاعلين، يهتم بعلاقات السلطة و استراتيجيات الفاعلين فيها، التي تشكلت على خليفة العلاقات الاجتماعية و على أرضية مناطق الارتباب التي لم يستطع النسق التنظيمي أن يقننها.

ج- المرحلة الثالثة :

هي مرحلة علم اجتماع المقاولات أي الانتقالات من الاهتمام الصناعي و التنظيمي غلي الاهتمام بكل أنواع المشاريع و المؤسسات بكل أحجامها من المشروع غلي المؤسسة الصغيرة و المتوسطة و باختلاف مجالات عملها وحجم عمالتها و الاستقلالية في السلطة و ينظر إليها كآلية تنموية لمجتمع العمل و كيان اقتصادي و اجتماعي في نفس الوقت ، اقتصادية بفضل فاعليها و اجتماعية بفضل علاقات الفاعلين فيها، فسوسيولوجية المقاولات عمقت التصور السابق (الصناعي و التنظيمي) بمستوى تحليلي يتجاوز البعد الاقتصادي و الانتقال إلي النمو الاجتماعي و الثقافي .

¹ P.bourdieu et a.darbel ,travail et travailleurs en Algérie(paris :éd mouton1963 P383 ,

5. سوسيولوجية المقاولاتية¹

إن إنشاء مؤسسة بالمعنى السوسيولوجي تم تعريفه من قبل Minguet ب العملية الديناميكية التي تهدف للإنشاء وحدة جديدة اقتصادية و قانونية، و ذلك من خلال اتجاهين أساسيين:

*** اتجاه سوسيولوجي الأول:**

هذا الاتجاه اهتم بالشخص المؤسس للمقاولاتية، أي المقاول ؟ ما هي المحددات السوسيولوجية التي أدت إلي خلق مؤسسة ؟ من هم الأفراد الأكثر قدرة على المبادرة و النجاح ؟

الفرضية العامة لهذا التوجه : هي المقاولين هم أفراد يتميزون عن باقي المواطنين من خلال سمات مختلفة ، لكن هذا الاتجاه ركز على المقاول و لم يستطع تبرير مقاولته.

*** الاتجاه السوسيولوجي الثاني :**

يرى هذا الاتجاه أن السياق هو عنصر أساسي ، فعندما تتعدد و تتنوع عمليات خلق المؤسسات و المشاريع، فما هي العوامل البيئية المؤثرة في ذلك ؟ إذن الاهتمام هنا انتقل من المستوى الجزئي إلي المستوى الكلي بمعنى حول البنيات السوسيو- اقتصادية.

ركز هذا الاتجاه إلي أن الآليات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي تؤثر على حجم التوجه المقاولاتي و حجم إنشاء المؤسسات، إذن الظروف الاقتصادية ودرجة تقدم المجتمع قوانينه و ثقافته..... الخ ، كل هذه المؤسسات هي ذات طابع مشجع كايح لعمليات خلق و إنشاء المؤسسات و بالتالي فإن ظهور الاقتصاد المقاولاتي هو حدث ثقافي و سيكولوجي و تكنولوجي وهذا الاتجاه أيضا لم يفسر الأسباب التي تدفع الفرد لكي يكون مقاولا و لهذا لا بد من **طريق ثالث** يتجاوز هذا التناقض الكلاسيكي بمختلف نقاشاته في علم الاجتماع، و تفسير ماهية المقاولاتية في تحديد و تنمية المجتمعات و محاولة الجمع بين الأفراد و المؤسسة و البيئة، و الشروط الاجتماعية في تشكل المؤسسة و هي شروط خاصة بخلق المؤسسات، فالمؤسسة الجديدة هي نتيجة تفاعل بين مجموعة عناصر مشتركة في ظهورها سواء يتعلق الأمر بالفرد أو الجماعة المؤسسة أو البيئة ، فالمؤسسة ليست الإنتاج الآلي و العفوي لظروف اقتصادية مشجعة، فكل مؤسسة تترك الأثر في وظائفها الاجتماعية التسييرية و الإستراتيجية و الثقافية.

¹ محمد بوريش، سفيان بدوي ، ليندة لطيفة ، سوسولوجية المقاولاتية في الجزائر ، مرجع سابق ص ص 271-274

2/ مقاربات تحليل المقاولاتية :

إن مختلف التعاريف التي تم إدراجها سابقا عن المقاولاتية كانت نتيجة لتطور البحوث العلمية في مختلف الاتجاهات الفكرية التي تناولت هذا الموضوع و التي اهتمت بشكل واضح مفهوم المقاول الذي يمثل العنصر الأساسي في المقولة ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

1- المقاربة الوظيفية الاقتصادية: ترتكز هذه المقاربة على العلاقة التبادلية بين المقاولاتية والاقتصاد من خلال معرفة نتائجها على الاقتصاد من جهة، وتأثير هذا الأخير على المقاولاتية من خلال الظروف الاقتصادية و دورها في تشجيعها،إلى جانب الاهتمام بالمقاول ووضع تعريفا له، حيث استعملت كلمة مقاول أول مرة سنة 1616 من طرف **hctnoMretine** وكانت تعني أنداك :«الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من اجل ضمان انجاز عمل ما أو مجموعة أعمال مختلفة»¹. وفي القرن الثامن عشر أصبح هذا المفهوم أكثر شمولية ليصبح بعد ذلك المقاول ذلك الشخص النشط الذي يقوم بانجاز العديد من الأعمال.

و اتخذ المقاول مكانه في النظرية الاقتصادية مع أعمال كل من **R.Cantillon** و **j.B.Say** سنتي 1755 و 1803 على التوالي، إذا اعتمد كلاهما على إظهار عنصر المخاطرة في تعريف المقاول و المرتبط أساس بعدم اليقين يكون بذلك المقاول شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة: «إذا يشتري أو يستأجر بسعر أكيد ليبيع أو ينتج بسعر غير أكيد»². وبذلك يتحمل المقاول وحده كل المخاطر المرتبطة بنشاطه و المتنوعة بين مخاطر السوق و الأسعار والطبيعة، و من الجلي أن هذا التعريف يعكس خصائص فترة البحث التي امتازت بالاعتماد على النشاط ألفلاحي و المبادلات التجارة.

- كما قدم **Sya** مساهمة قيمة في هذا المجال سنة 1852 من خلال تمييز المقاول الصناعي الذي يملك القدرة على تطبيق العلم والمعرفة و استغلالهما من اجل تقديم منفعة وبذلك اعتبر المقاول العامل الرئيسي القادر على تحديد الاحتياجات و كيفية تغطيتها من خلال

¹ محمد علي الجودي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراة علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2014 -215 ص 04.

² Brahim ALLALI, Vers une théorie de l'entrepreneuriat Cahier de recherche de L'ISCAE., No 17, Maroc, p 03

التسيق بين مختلف عوامل الإنتاج معتمدا في ذلك على مواهبه و تقبله الخطر ووقته المكرس من اجل تحقيق أهدافه.

وهكذا ظهر المقاول في صورة الوسيط بين العالم الذي قدم العلم والمعرفة و العامل الذي أنجز العمل من جهة، و بين منتجي عوامل الإنتاج المختلفة من الأراضي و أصحاب رؤوس الأموال والعمال و المستهلكين الذين ينتفعون بالسلع المنتجة.

ويلحق مما سبق دراسات **Schumpet** سنة 1965 ، و التي اعتبرت المقاول شخصا مبدعا يسعى للتغير و اغتنام الفرص و استخدام الموارد المتاحة بطرق مختلفة تبرز قدرته على الإبداع و الابتكار¹. وهذا تتمثل وظيفة المقاول في تأمين التوليفات المناسبة من عوامل الإنتاج و التي تتمثل في:

- * صنع منتج جديد.

* استعمال طريقة جديدة في الإنتاج.

* اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق.

* اكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية أو المواد نصف مصنعة.

* إنشاء تنظيمات جديدة.

2- المقاربة السلوكية : حسب مقاربة الأفراد إن اتساع مجال المقاولاتية أدى إلي تجاوزها حدود

العلوم الاقتصادية و هو ماء في هذا الاتجاه الذي ركز بشكل اكبر على المقاول وخصائصه

وهي مقاربة نفسية و ديموغرافية حاولت التمييز و كذا تأثيرات الوسط الاجتماعي والمسار

المهني الذي يكسبه جملة من الصفات تدفعه إلي اتخاذ قرار دخول عالم المقاول.

و يعتبر ماكس **Max weber** من بين الأوائل الذين اهتموا بذلك ، إذا استند في تفسيره

على « نظام القيم»² غير أن من أعطى الانطلاقة لعلوم السلوك الخاصة بالمقاولين هو دون

شك ماكليند **D. Mcclleland** بحيث قام في بداية الستينات بدراسات هدفه إلي إيجاد

¹Brahim ALLALI, op.cit, pp 03 04

² سوسن زيرق ،محاضرات في مقياس المقاولاتية ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير 2017-2018 ص 04.

خاصية رئيسية أو مجموعة خصائص التي تميز سلوك المقاول عن غيره أي خصائصه النفسية و هديه الخاصة تتمثل في الحاجة للانجاز و التي تدفعه دوماً إلي البحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي و تحمل المسؤولية و العمل على إيجاد الحلول المناسبة لكل العقبات. ثم الاهتمام بالخصائص الشخصية و التي تشمل المحيط العائلي و المستوى التعليمي و الخبرة المكتسبة و غيرها، التي تؤثر مباشرة على المقاول و تفسير سلوكه، وفي نهاية الثمانينات تعرض هذا الاتجاه للكثير من الانتقادات لاعتبار الخصائص النفسية و الشخصية غير كافية و تقديم شرح شامل لظاهرة المقاولاتية.

3- المقاربة العملياتية أو المرحلية : و تسمى اتجاه سير النشاط المقاولاتي جاء هذا الاتجاه لتغير مستوى تحليل ظاهرة المقاولاتية، فبعد المقاربة الوظيفية الاقتصادية التي ركزت على دور المقاول في الاقتصاد و المجتمع و المقاربة السلوكية التي ركزت على خصائص المقاول جوانب أخرى و نتج ذلك ظهور العديد من الدراسات كتلك التي قام بها **Drukker** في مطلع الثمانينيات و التي أشار فيها إلي أن أسباب نجاح المقاول تكمن في عنصرين هامين الإبداع و التغيير، فالأول يمكنه زيادة الثروات من خلال مصادر البحث و الثاني بتوجيه هذي الموارد من قطاع إلي آخر أكثر إنتاجية بطرق جديدة.

كما أن **Gartner** أيضاً يعتبر من أهم رواد هذا الاتجاه من خلال نموذج يضمن فيه عملية إنشاء مؤسسة جديدة و تضمن نموده أربعة أبعاد تتمثل في المحيط، الفرد، سير العملية و المؤسسة و عليه يقوم بمجموعة من النشاطات تتمثل في: ¹

* البحث عن الفرصة المناسبة .

* جمع الموارد.

* تصميم المنتج.

* إنتاج المنتج.

* تحمل المسؤولية.

و كل هذه النشاطات تأخذ بعين الاعتبار معامل الزمن في تحليل مختلف المتغيرات التي تسمح

¹ سوسن زيرق ،مرجع سابق، ص ص 04-05

بنشوء المقاول و سير نشاطها، و لهذا تسمى أيضا بالمرحلة المرحلية و التي تركز على الاهتمام بما يقوم به المقاول لإنشاء مقاولته ضمن محيط متغير و متعطف للتغير و الإبداع باستمرار. و بالتالي هذي المقارنة تتجاوز محدودية المقاربات السابقة من خلال الإلمام بجوانب عدة متعلقة بالمقاول و مجتمعه بدل حصر الدراسة و التضييق عليها من خلال تناول بعد واحد فقط منفعل بشكل تام عن بقية الأبعاد الأخرى.

3/ تعريف المقاولاتية: تعد المقاولاتية اليوم من بين الحقول الدراسة الواعدة و التي أصبح

لها حيز هام في الدراسة و البحث فإن تعريف هذا المصطلح عملية ليست بالسهل فهناك العديد من التعاريف التي مثلت موضوع نقاشات عديدة و في مختلف التخصصات، و لكن ذلك لم يغير كثيرا في دلالتها ففي السابق تم استعمال هذا المفهوم للدلالة على بعض النشاطات الإنسانية التي يمكن أن تكون ثقافية،جمعية،علمية... إلخ ثم ارتبط تحليل هذه الظاهرة من خلال البناء المعرفي.

* المقاولاتية: هي كلمة انجليزية « ENTERPRENERSHIP » مشتقة من كلمة

فرنسية « ENTREPRENEUR » تم ترجمتها من طرف الكنديين على اللغة الفرنسية « LATENTREPRENEUR » بحيث تعرف على أنها عبارة عن مجموعة من الأعمال والأنشطة التي تهدف إلى تشكيل مؤسسة و خلق نشاط معين.

* و يعرفها ريتشارد كلينتلون1730: « بأنها أي عمل يتضمن تشغيل ذاتيا بغض النظر عن الطبيعة أو الاتجاه.»¹

* أما بيتر داركر 1985: « فيعرف المقاولاتية على أنها الفعل الذي يقوم به المقاول و الذي ينفذ في سياقات مختلفة و بأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة

¹ حمزة لفقير ، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد،مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، المجلد الأول،برج بوعرييج،الجزائر 2015، ص 119

بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها، إذا أنه عمل اجتماعي بحث.¹

* **وتعرف على أنها :** " سيرورة يمكن إيجادها في مختلف البيئات و بأشكال مختلفة تقوم بإدخال تغييرات في النظام الاقتصادي عن طريق ابداعات قام بها أفراد أو منظمات، هذه الابداعات تخلق مجموعة من الفرص الاقتصادي تؤدي إلي خلق الثروة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد و المجتمع ككل ²"

* تمثل المقاوله ظاهرة معقدة تجمع بين مشروع و إنشاء المقاوله و حامل فكرة المشروع و ذلك في محيط معين، مما يجعل مقارنة مستوى المقاوله في مختلف الدول صعب و هذا لعدة أسباب لأن المقاوله مفهوم متعدد الأبعاد و يمكن النظر إليها من زاويتين :

- **على أساس أنها نشاط :** أو مجموعة من الأنشطة و السيرورات تدمج إنشاء و تنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط .

- **على أساس أنها تخصص جامعي:** أي علم يوضح المحيط و سيرورة خلق ثروة و تكوين اجتماعي من خلال مجابهة الخطر بشكل فردي.

***المقاوله:** هي نسق كجميع الأنساق تحتوي على بنية تتكون من عناصر مادية و غير مادية و بشرية و شبكة من التدفق المالي المعلوماتي، تربط مختلف العناصر لتحقيق وحدة المؤسسة.فهي مكان لظهور الفكر الإبداعي و خلق الثروة الاقتصادية كما لديها بعد سوسيو-مهني يقدم إضافات للمجتمع.³

² عبد القادر شارف، الآثار الاقتصادية و الاجتماعية للمشاريع المقاولاتية " مقارنة نظرية " مجلة اقتصاديات المال و الأعمال FBEJ ص 237

² Alain Fayolle, **Le métier de créateur D'entreprise** , Edition d'organisation , paris 2005 , p p 16-18

³ عبد الكريم القنعي الإدريسي ، **الثقافة المقاولاتية** " من نظريات المدراس إلي آليات المقاربات " مقدمات في سوسولوجيا التنظيم (المغرب) منشورات مقاربات 2013 ، ص 81

4/ خصائص المقاولاتية:

- تتميز المقاولاتية بمجموعة من الخصائص يمكن إيجازها ضمن ما يلي:
- هي عملية إنشاء مؤسسة غير نمطية تتميز بالإبداع سواء من خلال تقديم منتج جديد أو طريقة جديدة في عرض منتج أو خدمة ما أو طريقة جديدة في التسويق و التوزيع.
 - ارتفاع نسبة المخاطرة لأنها تقدم الجديد و ما يرافقها من عوائد مرتفعة في حالة نفاذ المنتج أو الخدمة الجديدة في السوق.
 - تحقيق أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار التي تظهر في المنتج أو الخدمة المعروضة بالسوق مقارنة بالمؤسسات النمطية التي تقدم منتجات و خدمات عادية.
 - مهد المبادرة الفردية التي تمنح المقاول القدرة على تحقيق أفكاره و رؤيته و تسيير مؤسسته بشكل مباشر و مستقل عن تدخل الشركاء كما يحدث في الغالب في المؤسسات النمطية الأخرى.¹
 - تعتبر المقاولاتية أحد مدخلات عملية إتخاذ القرار المتعلق للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلي الإبداع بمختلف أشكاله .

- المقاولاتية هي جهد موجه للتنسيق بين الإنتاج و البيع.
- هي عبارة عن مجموعة من مهارات الإدارية و الإبداعية المستندة على المبادرة الشخصية و القدرة على تحمل المخاطرة في ظل بيئة سريعة التغيير.
- هي نهج أو مسار يتبعه الفرد المقاول من أجل إنجاز عمل مقاولاتي خاص به.
- يغلب على أنشطتها طابع الفردية في مجال الإدارة و التخطيط و التسويق في الكثير من الأحيان تكون عائلية من حيث الإدارة و العاملين.²

¹ توفيق خدي ، الطاهر بن حسين ، المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، المسارات و المحددات، الملثقي الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، جامعة حمة لخضر ، الوادي يومي 5-6 ماي 2013 ص 06

² أمينة بن جمعة و ربيعي جرمان ، دار المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعة ، من مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات العدد 05 ، جامعة قسنطينة نموذجاً جوان 2017 ص 273.

- بساطة الهيكل التنظيمي من حيث الإدارة المباشرة من قبل صاحب المشروع فضلا عن تخطيط و غدارة الإنتاج و التسويق و العمليات المالية.

5/ أهمية و أهداف المقاولاتية :

أ-أهمية المقاولاتية :

تتمثل أهمية المقاولاتية في:¹

*الرفع من مستويات الإنتاج .

* زيادة العائلات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها.

* تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة و إعادة التوازن للأسواق.

* تشجيع الابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثير لتشمل حتى المؤسسات

القائمة التي تجد نفسها مضطرة إلي التكيف مع التغيرات الحاصلة من اجل تعزيز قدراتها

التنافسية بما يضمن بقائها في الأسواق.

* وسيلة لإعادة الاندماج الاجتماعي للعمال الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة أسباب اقتصادية

خارجة عن نطاقهم.

* تشكل متنفسا يسمح للمقاولين بالخروج من نموذج العمل المأجور الذي سيطر على الذهان

لفترة طويلة من الزمن و اللجوء إلى العمل الحر .

* تشجيع المبادرة الفردية و ازدهارها في أي مجتمع يتطلب العمل على غرس الرغبة في

المبادرة و نشر لروح المقاولاتية بين أفرادهم.

¹ أشواق بن قدور و محمد بلخير، " أهمية نشر ثقافة المقاول و إنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة " من مجلة الاجتهاد

العدد 11 ن المركز الجامعي تمناست ، جانفي 2017 ص 151

ب/ أهداف المقاولاتية:

تختلف الوظيفة الأساسية للمقاولاتية حسب طبيعتها، بل حسب وجهة النظر داخلها، أي وجهات نظر المساهمين و العمال والإدارة و النقابات و من بين الأهداف التي تهدف لها:

* **خدمة السوق:** و يأتي ذلك بإنتاج سلع و خدمات متطابقة مع الطلب الفعلي، فلا يمكن للمقاول أن يصمد في المناخ الاقتصادي السائد إلا باعتبار خدمة السوق من المهام المركزية. * **تحقيق المكاسب المالية و تعظيم الربح:** الحصول على أرباح مالية و تعظيم الربح يعتبر بالنسبة للمقاول أهم هدف يسعى لتحقيقه و يرى الكثير من الاقتصاديين أن الربح هدف مشروع لأن المنظم يتحمل المخاطرة.

* **تعظيم المنفعة الاجتماعية:** بالإضافة إلي تعظيم الربح، و ينتظر من المقاول تعظيم المنفعة الاجتماعية و ذلك عن طريق تحسين وضعية المجتمع.

* **المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد:** و ذلك من خلال خلق فرص عمل و تقليل البطالة ، مما يؤدي إلي زيادة متوسط الدخل الفردي.

* **المساهمة في نمو الاقتصاد:**، إذا أصبحت المقاولات تلعب دورا هاما في تقدم الاقتصاد و تحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها و قابليتها على الاستجابة للتغيرات السريعة في الاقتصاد.

* **المساهمة في ترقية المرأة:** باعتبار المقاولات من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانياتها في مجال العمال.

* **المساهمة في تحقيق:** العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع.¹

¹ نجلاء ،أهداف و أهمية ريادة الأعمال، موقع المرسل

w.w.w.almrsl.com تم الاطلاع يوم 2020/06/27 على الساعة 12:00 .

6/ إستراتيجيات و أبعاد المقاولاتية:

أ. الإستراتيجيات المقاولاتية

- يسعى المقاول من خلال تأسيس مشروع مقاولاتي إلي تحقيق جملة من الأهداف على عدة مستويات و هو أمر يتطلب منه اختيار استراتيجيات محددة حتى يتم اتخاذ القرارات المناسبة في ضوء الإمكانيات و الجهود المتوفرة، و ترتبط استراتيجيات المقاولاتية بعدة مفاهيم كما يلي:¹
- استغلال توسع الفرص في السوق و وجود موارد جديدة و التكامل ما بين الزبائن والأسواق.
 - القدرة على إجراء التغيرات السريعة المرتبطة بالصناعة و هيكل السوق وحاجات الزبائن ضوء التكنولوجيا و القيم الاجتماعية.
 - التزام بالتطوير و التوسع في الميزة التنافسية في الأسواق.
 - القدرة على تحقيق النجاحات المالية و النمو و استمرارية البقاء على المدى الطويل.
- و من هنا سيتم التركيز على أهم الإستراتيجيات التي تتبعها المقاولاتية في: الإبداع، الابتكار، التمييز، أخذ بالمخاطرة، المبادأة.

1.6. الإبداع : و هو يعتبر مزيج من القدرات و الاستعدادات و الخصائص الشخصية التي ترقى بالعمليات العقلية إلي الحصول على نتائج أصلية و مفيدة للفرد و المجتمع، وذلك بأخذ بعين الاعتبار وجود البيئة المناسبة التي تحفز هذا الإبداع.

و قد عرفه **ithSm** على أنه: «عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين متغيرات لم يتم التطرق لها مسبقاً»²

كما تم تعريفه على أنه: «القدرة على تكوين إنشاء شيء جديد، أو دمج الآراء القديمة أو الجديدة في صورة جديدة، أو استعمال الخيال لتطوير و تكييف الآراء حتى تتبع الحاجيات طريقة جديدة أو عمل شيء جديد ملموس أو أخرى.»³

¹ بلال خلف السكارنة ، إستراتيجيات الريادة و دورها في تحقيق الميزة التنافسية ، مرجع سابق ص ص 88-89

² بلال خلف السكارنة ، الإبداع الريادي، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2011، ص 17

³ محمد طارق السويدان، محمد أكرم العدواني، مبادئ الإبداع، الطبعة الثالثة، دار النشر مهندسو الحياة، 2004، ص 18

2.6. الابتكار: عرفه humpeterSc على أنه : «النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه»¹ و قد أشار Weaver سنة 2002 إلي أن المؤسسة الابتكارية هي تلك التي تبتكر أشياء ذات قيمة في الخدمات و الأفكار و الإجراءات والعمليات في ظل إطارها الاجتماعي.

3.6. التفرد (التمييز): و هي من الاستراتيجيات المهمة بالنسبة للمقاولات لأنها تعني أن تمتلك المقاوله شيء يميزها عن بقية المنافسين من خلال الخدمات أو المنتجات التي تقدمها من جهة و تستجيب لحاجات الزبائن من جهة أخرى، و هو ما يكسبها ميزة تنافسية تمكنها من تحقيق الاستمرارية و تقديم المنتجات و الخدمات الأفضل المعتمدة أساسا على الموارد النادرة و المميزة.

و تعمل المقاولات على اكتساب مختلف الموارد التي تمنحها هذا التمييز سواء كانت مادية أو بشرية و عليه توجد أربعة تحديات تواجه المقاولات لتحقيق التفرد الذي تنشده و هي:

- تجميع الموارد: و تشمل إلي جانب الموارد المادية المهمة الموارد البشرية التي تقوم ببناء العمليات و انجاز الأعمال المتعلقة بالمعرفة في الصناعة و التجارة من خلال أفراد ذو تعليم و خبرة.
- اختيار الموارد الجاذبة: و ذلك باختيار الموارد الأكثر جدبا من بين كل الموارد المتاحة أمامها وفقا لطبيعتها و العمل على إيجاد التناغم و الانسجام بينها بما يضمن نجاحها في منح المقاوله ميزة تنافسية تختص بها.
- تجميع الموارد المختارة: بعد اختيارهم الموارد الجاذبة من قبل المقاوله و التي تتميز بتنوعها و تفردا و تعمل على تجميعها معا بالشكل الذي يتناسب مع أهدافها، و ينتج عن هذه الموارد نتيجة لبذل الجهود من قبل العاملين الذين يتميزون بالخبرة و النواحي الاجتماعية التي تتفاعل مع رأسمال المقاوله لتتبلور أفكار جديدة تستفيد منها في كسب ميزة تنافسية.

¹ بلال خلف السكارنة، إستراتيجيات الريادة و دورها في تحقيق الميزة التنافسية ، مرجع سابق ص 89

● الموارد الفردية التحويلية : إن ضمان تفرد الموارد التي تم اختيارها و تجميعها يتطلب مرحلة مهمة و هي تحويل أو ربط مستوى الأفراد بقوة المقاوله مما يضمن اسقرارية هذا التمييز . و هكذا فإن التمييز الذي تنشده المقاوله لا يعتمد فقط على الموارد المادية و التكنولوجية و إنما للموارد البشرية دورا كبير في تشغيل تلك الموارد بكل كفاءة و تفرد بما يؤدي إلي تقديمها بطريقة مختلفة على المنافسين .

4.6. أخذ المخاطرة : تم تعريف أخذ المخاطرة على انه ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة ، و هو أمر يأخذه المقاول بعين الاعتبار على أساس أن المقاوله ترتكز على الإتيان بفكرة جديدة أو تطوير فكرة قديمة و هما أمران ترتبط بهما المخاطرة.و المقاول يهتم بالتنبؤ بالأعمال ايجابية ، و من أكثر ما يدعم تشكيل مهارات أخذ المخاطرة لدى المقاول ما يلي:

- الرؤية الايجابية للأشياء ،المكتسبة من التميز و التفرد الذي تتميز به المقاوله.
- الرؤية الايجابية للمستقبل التي تمنح المقاول القدرة على تحقيق أهدافه المنشودة من خلال تعزيز نظرتة واكتشاف الأعمال المربحة توفقا مع أهدافه.
- التقييم الدوري للأهداف المنشودة من خلال تقسيم العمال المنجزة و أخذ عامل الزمن بعين الاعتبار .
- قبول المخاطر المصاحبة لحالة عدم التأكد و التحضر لأسوء الاحتمالات.
- التعرف على مزيا العاملين بالمقاوله.

5.6.المبادأة : و هي القدرة على أخذ المخاطرة عالية أكثر من الظروف البيئية و هي تتضمن ثلاثة عناصر:

- قرار ملاحقة أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع.
- المفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو و الإبداع و التطوير.
- محاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم.¹

¹ بلال خلف السكارنة ، الريادة و إدارة منظمات الأعمال ،مرجع سابق ص ص 70-74

و يرتبط سلوك المبادأة بالمفاهيم الآتية :

- اغتنام الفرص في السوق التي لا تكون على علاقة مع العمليات الحالية.
 - تقديم منتجات جديدة و نادرة مختلفة عن بقية المنافسين.
 - التخطيط الإستراتيجي للعمليات التي تكون في مرحلة الانحدار خلال مدة حياة المنتج.
- وهكذا فان اختيار المقاول لأي إستراتيجية من الاستراتيجيات السابقة في حيازته على الأدوات الأساسية التي تسمح له ببدء العمل و اتخاذ القرارات المناسبة، و توضيح الخطوط و المعالم الرئيسية لأهدافه وفقا لمعطيات البيئة التي يعمل بها.

ب. أبعاد المقاولاتية

كما تتضمن المقاولاتية ثلاثة أبعاد رئيسية وهي :

1. الأفراد: حيث يلعب الأفراد دورا محوريا في المقاولاتية ، فخصائص الفرد النفسية و الاجتماعية و حتى الديمغرافية تعزز أو تحد من قدراته.
2. البيئة: فتغير البيئة و تعقيده، يشكلان فرص جديدة، أو تهديدات محتملة لتوليد أعمال جديدة.
3. المنظمات : حيث تنتهي المشروعات الجديدة،إلى تكوين منظمات جديدة لها خصائص و أنظمة، و هياكل تنظيمية محددة و استراتيجيات تمكنها من اختراق الأسواق أو تكوينها و حماية وضعها التنافسي، و تملكها للموارد التي تعمل على تحويلها إلي منتجات ذات قيمة لزيائننا، و تتكون المنظمات من الأفراد الذين يمتلكون المهارات و المواهب و القيم و المعتقدات ، و الإيمان بأن العمل سويا من الممكن أن يأتي بخلق أشياء جديدة و منظمة.¹

¹ بلال خلف سكارنة ، مرجع سابق ، ص 172

7/ دور المقاولاتية:

يهدف النشاط ألمقاولاتي إلي تحقيق مجموعة من الأدوار اقتصادية يمتد أثرها إلي الحياة الاجتماعية و البيئية كما يلي:¹

1.7- على المستوى الاقتصادي:

* إعادة هيكلة و تجديد النسيج الاقتصادي من خلال مؤسسات جديدة اعتمادا على أفكار إبداعية بما يستجيب لاحتياجات السوق، و عادة ما تأخذ هذه المؤسسات شكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، هذه الأخيرة التي أصبحت في العقود الأخيرة تقود الاقتصاديات المتقدمة و النامية على حد سواء.

* المحافظة على استمرارية المنافسة في الأسواق و كسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع و الابتكار الذي تظهر به منتجات المقاولاتية.

* المساهمة في نمو الاقتصاد إذا أصبحت المقاولات تلعب دورا هاما في تقدم الاقتصاديات و تحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها و قابليتها على الاستجابة للتغيرات السريعة في الاقتصاد و التي قد لا تستطيع المؤسسات الكبيرة مجاراتها.

7. 2- على المستوى الاجتماعي :

* المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد و ذلك من خلال خلق فرص عمل و تقليل البطالة مما يؤدي إلي زيادة متوسط الدخل الفردي.

* المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال انتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات و أنشطة.

* الحد من هجرة السكان من الريف إلي المدن و التي تعد المقاولات فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلي التنقل إلي المدن أين تتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها، و لهذا تعتبر المقاولات عنصر تثبيت للسكان بحكم قدراتها على التواجد في بيئات و أجواء مختلفة.

¹ سوسن زيرق ، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مرجع سابق ، ص 07

* المساهمة في ترقية المرأة باعتبار المقاولاتية من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانياتها في مجال الأعمال و الريادة و فتح آفاق مهنية تتغذى ببساطة الأعمال المنزلية و هو ما يدعم دورها في الاقتصاد الوطني.

3.7- على المستوى البيئي :

يرتبط المفهوم المقاولاتي بالبعد البيئي من خلال مفهوم التنمية المستدامة الذي يهتم بالمحافظة على البيئة و حماية الموارد الطبيعية الحالية والمستقبلية، إذ يقوم المقاولون باختيار تلك المشاريع التي تأخذ في الحسبان الجانب البيئي أو المشاريع المقاولاتية المستدامة كالبناءات الخضراء، التنقل الإيكولوجي، الكيمياء الخضراء و الرسكلة و غيرها من المشاريع التي تتطلب الإبداع و الابتكار و تبني المسؤولية الاجتماعية، و التي تؤدي في النهاية إلى التقليل من المشاكل الاقتصادية و ما يرتبط بها من مشاكل اجتماعية و بيئية.¹

و هكذا فإن المقاولاتية ذات أهمية بالغة و تلعب أدوار محورية في الاقتصاد و المجتمع على حد سواء، و هذا ما جعلها قبلة للعديد من الدول و حلا تتبناه من أجل خلق المشاريع و ما يرتبط بذلك من آثار إيجابية.

¹ سوسن زيرق، مرجع سابق ، ص 08

ثانيا:المقاول

1/ سوسيولوجيا المقاول:

المقاول من المنظور السوسيولوجي هو وليد العالم المعاش بكل من يحيطه من خصوصيات ثقافية و أصول مختلفة تراكمت من خلال السيرورة التاريخية، الاجتماعية، الدينية للمجتمع بالإضافة إلي أخذ التغيرات و التطورات الحاصلة سياسيا و اقتصادية بعين الاعتبار, بذلك نجد المقاول أو الفكر المقاولاتي كان موجود منذ القرن الرابع عشر أين وصفه (ابن خلدون) على أنه مقاول، و الضائع بالمهنة أو الحرفة أو العمل و هي في نظره من يملك صنعة أو حرفة مافهو يعمل و يحصل مقابل عمله أو صنعته على أجر، من خلال حاجياته الأساسية من مشاكل و مشرب و مسكن ، و ما أن تختلف وسائل الإنتاج تختلف بالضرورة علاقات الإنتاج، و ثمة يتم الانتقال من البسيط إلي الكمال،و هو ما يعني الاستثمار من أجل تطوير الحرفة التي يمارسونها و تم زيادة الأرباح و الإنتاجية.¹

* أما في فلسفة MaxWeber ثم الانطلاق من تفسيره لظاهرة مفادها أن المالكين للثروة لا علاقة لهم بالاقتصاد ، و لا يحصلون على ما يحصلون عليه بفضل المكانة الاجتماعية ولكن بفضل عامل الدين، و خاصة البروتستانتية، و من هنا بدأ Weber يفسر الظاهرة بالرأسمالية التي تعني في نظره النظام الذي يقوم على المقاول الصناعية، و الهدف هو تحقيق الحد الأقصى من الأرباح بفضل التنظيم العقلاني للعمل و الإنتاج.

و عليه فالمقاول حسب Weber هو كل ما تتوفر فيه روح و أخلاق الرأسمالية من شجاعة و حب للعمل و الإبداع ، و العقلاني في كل شيء ، و منقطن لكل ما يحدث داخل و خارج مؤسسته، و يعطي وقته للعمل دون كلل، و تعتمد المجتمعات الصناعية على الفردانية في العمل لا جماعية حسبه و هذا لربط فكرته بفكرة المذهب الكلفاني الذي يقول كل إنسان يكون وحيد أمام الله و يضعف فكرة الجماعة.

¹ Philippe Bernoux, *La Sociologie des organisation*, ed seuil 1985.p p 38-41

أما كارل ماركس

فقد وصف المقاول بأنه ليس حرا في نظره بل هو سجين الهياكل الاقتصادية و الاجتماعية التي يتواجد فيها، و التي فرضت عليه إما أن يكون محكوم عليه بالاعتناء أو الاختفاء، لأن بحلول الرأسمالية حلت البرجوازية التي ظهر فيها العمل مقابل الأجر، و أصبح للمقاول ثروة خاصة، التي يتم استثمارها في أعمال إنتاجية و هنا أصبح المجتمع منقسم إلي طبقتين طبقة البرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج (المقاولين) و طبقة البلوليتاريا المحرومة من هذه الملكية الاجتماعية و العمال¹.

و قد احتلت البرجوازية هذه البرجوازية نتاج سيرورة تاريخية طويلة فحاجتها لمراكمة الرأسمال جعلها طبقة ثورية بامتياز مع العلم أن التطور الحتمي يجعل الطبقة اللاحقة أكثر تقدم من الطبقة السابقة التي تحمل بذرة دوائها بين مناكبها لتبرز الطبقة الأخرى.

و هذه الأخيرة تتبأ ماركس بظهورها أين تصبح وسائل الإنتاج بصفة حرة ليكون المقاول هو ظل فرد مالك لرأسمال و قادر على تسيير و تنظيم و تحمل مسؤولية القيام بمشروع ما أو عمل ما².

ميشال كروزيه

قد أطلق مصطلح الفاعل على المقاول الذي عرفه على أنه ليس فردا و لكن قبل كل شيء تنظيم، حيث لا يمكن تحليله بغض النظر عن محيطه فالرد دال التنظيم هو عنصر للتسيير العقلاني، المجتمع يتطور بواسطة إستراتيجية عقلانية محددة الهدف و تترك للفرد هامش من الحرية مهما كانت الضغوطات الخارجية فإن الفرد الفاعل داخل النسق يحتفظ دون نافذة من الحرية، مما يعني أن المقاول هو كل فرد يمكنه أن يقوم بعمل ما داخل المؤسسة

و يساهم بشكل أو بآخر في تحقيق أهداف المؤسسة و تطويرها، فأن تكون فاعلا في نظر آلان تورين هو أن تكون لك القدرة على أن تكون ممثلا ، بمعنى أن تغير محيطك عوض أن تكون محدد من طرفه "

¹ راجع كعباش، سوسيولوجيا التنمية، علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، جامعة منشوري قسنطينة ،الجزائر 2007 ص

² Philippe Bernoux.cite p 44

و بالتالي فالمقاول هو الفاعل، المخاطر، القائد، الممول، الحرفي، المسير للمؤسسة مهما كان حجمها أو نوع نشاطها، و قد يكون صاحب المؤسسة، كما قد يكون شريكا للمقاولين آخرين فهو يقوم بمجموعة من الأفعال داخل المؤسسة.¹

2/ تعريف المقاول:

تطور مفهوم المقاول مع مرور الزمن، بتطور تعقد النشاط الاقتصادي، ففي فرنسا و خلال العصور الوسطى، كانت كلمة « مقاول » تعني الشخص الذي على مسؤولية و يتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء، و الذي يسعى من اجل تحمل مخاطر اقتصادية.

و خلال القرنين السادس و السابع عشر، كان يعتبر المقاول الفرد الذي يتجه إلي أنشطة المضاربة، لا يعبر عن العمل الصناعي، ولا على السوق و لاعلى التفاوض، بل عموما الشخص الذي يجري عقد مع الملك من أجل بناء مبنى عمومي أو الذي يضمن التمويل للجيش.

أما في القاموس العالمي للتجارة، الذي نشر بباريس عام 1723 فقد أعطى لكلمة المقاول انه الذي يلتزم بشيء ما، نقول مقاول معمل أو بناء. و في ظل الثورة الصناعية، أصبح المقاول هو وسيط بين العرض و الطلب يمتاز بموقفه في القيام بعمل مخاطر.²

* يشير Maslow إلي أن أفضل طريقة للأخذ بيد مجتمع فير متقدم ليس بتوفير 100 اقتصادي أو 100 مهندس و إنما بتوفير 100 مبادر أو أصحاب الأفكار الريادية الخلاقة و هو ما يؤكد أن هؤلاء يمثلون أهم محرك للنمو الاقتصادي، من خلال مختلف المشاريع الابتكارية التي تدخل التطور إلي السوق بمنتجات و خدمات متميزة.³

¹ دبله عبد العالي، مرجع سابق، ص ص 48-53

² صندرة سايب، محاضرات في إنشاء المؤسسة، مرجع سابق، ص ص 7-8

³ فؤاد نجيب الشيخ، يحي ملهم، وجدان محمد العكاليك، صاحبات الأعمال في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد

05، العدد 04، 2009 ص 497

- * وقد أشار Carung سنة 2000 إلى أن المقاولاتية تتطلب توافر ثلاثة عناصر أساسية هي
- الأفراد الرياديون الذين لن يكون هناك إبداع من دونهم.
 - البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة، المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض و الرقابة الداخلية.
 - البعد التنظيمي بتنوع الأسواق.¹

* تعريف ريتشارد كونتليون Cantillon.R " أن المقاول هو ذلك الشخص المخاطر أو المبادر الذي يقود كل المبادلات في السوق مشتريا من المنتجين و بائعا للمستهلكين، فهو يشتري بسعر محدود و يبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل مما يعكس روح المبادرة لديه و القدرة على تحمل المخاطر و الخسائر المرتبطة و التعامل مع الظروف الغامضة.²

¹ بلال خلف السكارنة، الريادة و منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الصناعة، عمان ، الأردن الطبعة الثانية، 2010 ص 19

² فؤاد نجيب الشيخ ، يحي ملهم ، وجدان محمد العكاليك ، مرجع سابق ص 498

3/ خصائص المقاول :

* عقلية المقاول و خصائصه: إن عقلية المقاول عبارة عن مجموعة من الصفات والخصائص المنسجمة مع جملة الضغوط التي تؤثر على المقاول و مدى استغلاله للموارد المتاحة و القدرة على التغيير و التأقلم معه، و قد قام Sautel سنة 2000 بتلخيص هذه العقلية في الجدول الموالي

الجدول 01 : عقلية المقاول

الضغوط	الخصائص	
سرعة التغيير	ينطلق بوساطة الفرص	الاتجاهات
قبول الخطر	على المدى القصير و صنع القرارات	الالتزام
صعوبة الامتلاك، الحاجة إلي النجاح بالسرعة و إما الخسارة	استئجار وامتلاك الموارد	الموارد
التوازن و التنسيق في القضايا	أفقي مع الشبكات الرسمية	الهيكل

* المصدر: بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 40

يوضح هذا الجدول أن و جود هذه الخصائص لدى المقاول هي من تجله قادر على مجابهة الضغوط في بيئته و تشدذ همته و تدفعه لإدراك السمات التي يتمتع بها: و التي يمكن تلخيصها فيما يلي:¹

1.3. الدافعية القوية و المرونة : إن وجود دافع قوي لدى الفرد لدخول عالم المقاولاتية هو ما يحرك حماسه و طاقته و يجعله يوجه اهتمامه و تركيزه على ما يريد، و لطالما تم اعتبار الدوافع الداخلية أقوى الدوافع التي يعرفها الإنسان لقدراتها على توجيهه مما يخلق لديه محفزا

¹ بلال خلف سكارنة ، مرجع سابق ، ص 40

ينتج عنه تصرف و كما قال **Denis Waitely** في كتابه سيكولوجية الدوافع: " تتحكم قوة رغباتنا في دوافعنا و بالتالي في تصرفاتنا " بالإضافة إلي المرونة أهمية عن العامل الأول إذا تمنح المقاول القدرة على توجيه الطاقة المتولدة عن الدافعية و التصرف بالسرعة و الاستعداد لتغيير الخطة المتبعة في أي لحظة و ذلك دوما في ظل بيئة تتميز بسرعة التغيير.

2.3. الالتزام : يعد الالتزام عاملا مهما من عوامل النجاح في أي مجال و خصوصا لدى المقاول الذي يواجه و باستمرار ضغط الخطر الذي يميز بيئة عمله و الذي يتحتم عليه قبوله إذا ما أراد خوض هذا النشاط ، و يساعد الالتزام المقاول على تجاوز العوائق التي تحول دون تحقيق أهدافه المخططة، و يقف هذا العامل إلي جانب الدافعية القوية التي تظهر للمقاول الكامنة و القدرة على المواصلة و عدم التراجع، و تركيز الجهد و الطاقة و ما يسهل الالتزام بها و بتنفيذها على الأقل في المدى القصير.

3.3. الفعل : إن كل الخصائص السابقة تعد مهمة بالنسبة للمقاول و من أهم مميزاته، و لكنها لن تغير شيئا من واقعه إن لم يتم بتجسيدها فعلا و كما يقول **Goethe**: " المعرفة وحدها لا تكفي، لابد أن يصاحبها التطبيق، و الاستعداد وحده لا يكفي فلا بد من العمل"، أي أن المقاول هو من يقوم بوضع كل طاقته و التزامه موضع التنفيذ لتكون فكرته و مهارته ذات قيمة، وهو هنا يواجه ضغط صعوبة الحصول على مختلف الموارد التي تمكنه من ممارسة نشاطه المقاولاتي في مقابل رغبته الكبيرة في النجاح بسرعة تتناسب مع الخطر الذي يواجهه، و هنا يمكنه تنفيذ فكرته من خلال استئجار أو امتلاك الموارد بطرق متعددة تتناسب مع إمكانياته المتاحة حاليا و هكذا يكون قد وضع فكرته موضع التنفيذ و العمل.¹

4.3. التصور و الانضباط: يعتبر التصور من أهم خصائص المقاول لأنها ببساطة تمثل طريقة رؤيته لحلمه أو فكرته حول المشروع المقاولاتي بل وتعد أولى مراحل تكوين هذا النشاط

¹ بلال خلف السكارنة، مرجع سابق ص ص 40-41

و هذا التصور هو ما جعله صورة واضحة عما يريد تحقيقه كما يقول: **Denis Waitely** : " ما تستطيع أن تحلم به تستطيع أن تحققه " و تحقيق هذا المشروع يعني وضع و تحديد مختلف الكيفيات التي تسمح بذلك و من أهمها كيفية تسيير المقاول لكل موارده خاصة منها البشرية أو العمال و الموظفين الذين يتولون مهمة تجسيد تصوره، و ذلك من خلال طريقة تنظيمهم مع الأخذ بعين الاعتبار محدودية عددهم خصوصا في بداية المشروع المقاولاتية . و عادة في هذا النوع من المشاريع يكون الهيكل التنظيمي الأفقي أو المسطح أحسن اختيار لأنه يقوم على فكرة مفادها تمكين العمال من المشاركة في صنع القرار بشكل مباشر بدل خضوعهم للإشراف من مستويات إدارية أعلى، أي أن العلاقات تتسم بالشخصية أكثر من الوظيفية و هذا من أجل ضمان تحقيق إنتاجية أكبر و تنقل أكفأ للمعلومات بينهم. و يعزز من خاصية التصور هذه خاصية أخرى و هي الانضباط و التي تضمن الاستمرارية في التنفيذ و المحافظة على القوة اللازمة الناتجة عن الدافعية القوية لتحقيق التصور، وهذه الخاصية ينبغي أن يتحلى بها المقاول أولا قبل انتقالها إلي عماله بفضل الهيكل التنظيمي الأفقي الذي يهدف في النهاية إلي رفع مستوى مسؤوليتها تجاه المشروع المقاولاتية .

كما يرى **ماكليند** في ذات السيل قان شخصية المقاول تتضمن التنظيم العام لعاداته و بتصوره و اتجاهاته و آرائه المبنية على تكيّفه النفسي و الجندي لظروفه الاجتماعية و تتحدد الشخصية بالعوامل الوراثية و العوامل الثقافية المكتسبة .¹

¹ فؤاد نجيب الشيخ، يحي ملهم، وجدان محمد العكالك، ص ص 498-499

4/ موصفات المقاول:

حسب روبرت بابين **Papin .R** هناك تعدد و تنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح، فليس بالإمكان إذن اقتراح وصفة 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:

1.4. الطاقة و الحركية: فالطاقة و الحركية سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه، لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر، إضافة إلي تهيئة الوقت الكافي و الطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.

2.4. الثقة في النفس: تعمل الثقة في النفس على تنشيط الجوانب الإدراكية و التصورية للمقاول ، و ذلك ما يجعله أكثر تفاؤلاً تجاه المتوقع من أعماله الجديدة. فالأفراد الذين يملكون الثقة بالنفس يستطع المقاولون أن يجعلوا من أعمالهم أعمالاً ناجحة، إنهم يملكون شعوراً متفوقاً و إحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى، فميزة الإحساس بالأمان التي يبحث عنها الأفراد عادة لا تحد من قدراتهم و حريتهم في السيطرة على الأمور و يعتبرون حدوث الخطأ و تحمله جزء من ضريبة الأعمال، و دافع كبير للإبداع و التطوير و إضافة قيم و خدمات جديدة للمجتمع¹.

و هذا يعني أن الشخص المعني يكون بمستوى من الوعي و الإدراك، و الإيمان بقدراته و إمكانياته للقيام بتنفيذ الفكرة أو المشروع مهما كانت الظروف و الصعوبات، و العناد و الرغبة في العمل الصعب.

3.4. القدرة على احتواء الوقت: ينبغي على صاحب الفكرة أن يضع في الحسبان انه يقوم بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، و التي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقاً، فلا

¹ فايز جمعة، صالح النجار و آخرون، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان 2006 ص ص

يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل و تحديد الرؤية على المدى المتوسط و الطويل.

4.4. القدرة على حل مختلف المشاكل: فقد تواجه المقاول عقبات عديدة عند قيامه بإنشاء مؤسسته وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها، و اللجوء في بعض الأحيان إلي أطراف أخرى و مع هذا فلا يجب نقل كل المشاكل إلي استشاري ما، لأنه ما قد يشكل له مشكلة لا يكون كذلك بالنسبة إلي استشاري أو مساعد ما.

5.4.. تقبل الفشل: يشكل الفشل جزءا من النجاح، وبالنسبة للمقاول الفشل و الخطأ و الحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، و بالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية.

6.4. قياس المخاطر: ينبغي أن يكون المقاول قد قدر المخاطر التي ستواجهه في المستقبل سواء كانت على المدى المتوسط أو الطويل، فلا يجب أن يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة و عمل دائم و تقييم مستمر للنشاط.

7.4. الإبداع و الابتكار: من أجل أن تستمر المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاتها و مخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على الابتكار و التطوير، و هذا ما يتطلب القدرة على التحليل و الاستعداد للاستماع و توفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجيهات الجديدة التي تكون مفاتيح تطوير المؤسسة.

8.4. القدرة على تقلد منصب القائد: يقود التطور الايجابي لنشاط المؤسسة إلي هيكل معقد شيا فشيا، و هذا ما يتطلب وجود قائد إداري يمكنه تسيير منظمة، و يتمتع بالقدرة على إنعاش النشاط و التعامل مع الصراعات و تكييف الهياكل.

تلك هي أهم الصفات التي يفترض تواجدها لدى المقاول الناجح، و الذي لا بد له من فكرة يستطيع من خلالها تحديد مجال نشاط مشروعه ¹.

¹ فايز جمعة، صالح النجار و آخرون ، مرجع سابق ،ص 13

5/ دوافع المقاول :

إن الدراسة الشاملة متكاملة الأبعاد للظاهرة المقاولانية لا تقف فقط عند الفضاء الإنتاجي الذي يعبر عن مخرجات هذه المقاولة، ولكنه يمتد و بشكل عميق إلي ضرورة بحث شخصية الفاعل المؤسس و الوقوف عند جملة الخصائص النفسية و المتعلقة أساسا بالأسباب و الدوافع الخفية المسؤولة عن إنتاج هذه الأنماط السلوكية، و يعزز هذا الموقف عدد من الباحثين المختصين أمثال :

Michel Bauer (1990) في قوله:

" Pas de sociologie de l'entreprise sans sociologie des dirigeants"¹

Alain Touraine في كتابه "Sociologie de L'action" حيث يقول:

" La sociologie est la connaissance de l'action sociale "

و فيه تأكيد من طرفه على أن السوسيولوجيا هي في المقام الأول و الأخير معرفة، دراسة وفهم الفعل الاجتماعي ، ولا يتم ذلك إلا بالرجوع إلي منتجه، أي المصدر الذي انبثق عنه الفعل و يتقف في ذلك كثيرا مع أفكار و توجيهات.

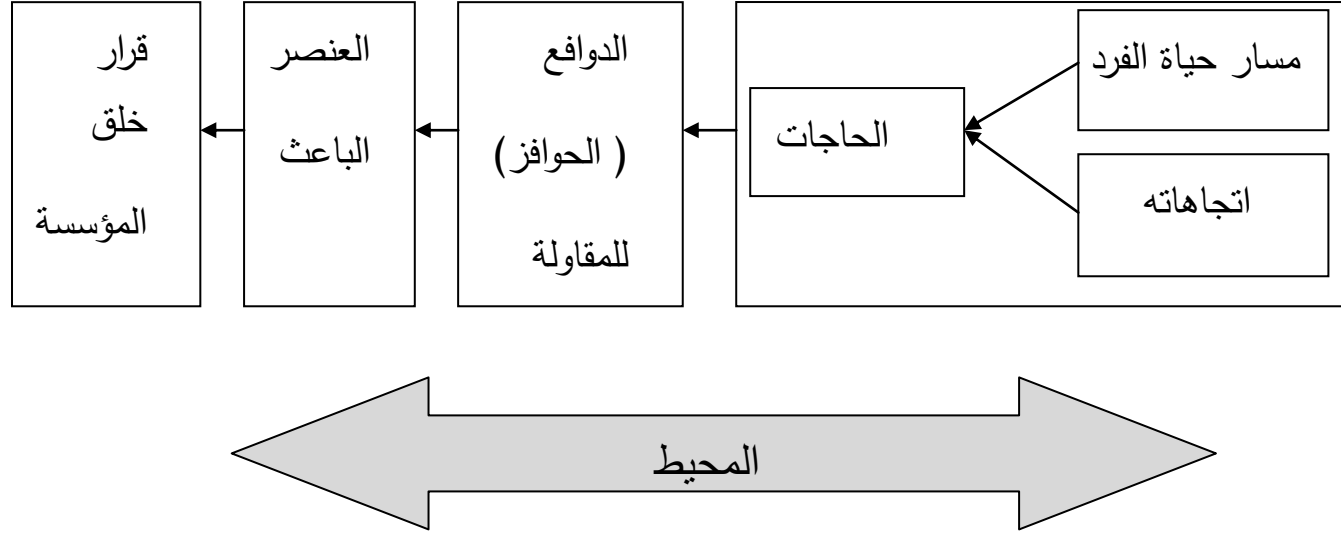
Pierre Bourdieu et Max Weber

*إن محاولة حصر دوافع الفرد، وتحديدتها ليست عملية بسيطة، لأن الدوافع الفردية للمقاولة لا تعبر في واقع الأمر عن حاجات أنية، ولكن أبعد من ذلك ترتبط بمسار حياة الفرد بشخصيته و التي يساهم في بنائها مختلف المؤسسات المجتمعية، بهذا المعنى يصبح مسار حياة الشخص بكل ما يتخلله من تجارب و مواقف تساهم في خريطة اتجاهات و قناعاته ، و هو ما الباحثة الفرنسية Bérengère Des champs تأكدته في إحدى أعمالها المنجزة سنة 2000، و التي توصلت من خلالها إلي اقتراح نموذج لمحددات الحوافز (الدوافع) لدى الشخص المقاول:

1 Alain Touraine: **Sociologie de l'action**, édition du Seuil, paris 1995

شكل 01 : نموذج Bèrengrère لمحددات الحوافز المقاولاتية

Les déterminants de la motivation entrepreneuriale



Source: Bérengrère des champ: Le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physiques, thèse de doctorant, université

peine mendés, France,2000,page 236

و غير بعيد عن هذه المساهمة يقدم مقارنته الشهيرة التي يتحدث فيها عن حقل الدوافع مشيراً أن الدوافع لا تعبر عن حقيقة أنية يمكن دراستها وفق مخطط سببي و لكنها تتعلق بحقل يرتبط بتطور الفرد في حد ذاته، يمكن لموضوع خلال فترة معينة أن يشكل دافعا محفزا للفرد على القيام بشيء ما غير أنه و إن اختلفت الفترة الزمنية و معها ظروف الفرد يمكن لنفس الموضوع أن يشكل عاملا منفردا، يفسر ذلك المشتغلين في الحقل سوسولوجيا المؤسسات بالقيمة أو المعنى الذي يصبغه الشخص على الموضوع هذا المعنى المؤسس و المرتبط

بتمتلات الفرد ، قيمة ، مستوى نضجه الانفعالي و المعرفي ، ¹ خبراته الخاصة و مكانته الاجتماعية، الجماعة التي نمت و تطور بين أعضائها، و بذلك يتجاوز المعنى التفسيري السببي على الصعيد الفردي ليتحول إلي معنى اجتماعي ، و محددات المقاولاتية تتعلق أساسا بالمحيط، بالإضافة إلي محددات سيكولوجية ترتبط بميول الفرد و تجاربه بهذا تصبح دوافع الفرد شخصية اختيارية، إنما هي نتائج حتمية متوقعة لمسار تنشئته الاجتماعية، و هو ما يؤكد Olid Piriou في كتابه :

" La Face caché de Sociologie "

و في الأخير يمكن القول حول كل هذه التعاريف التي صيغت حوله " المقاول " جاءت مقارنة إلي حد ما في تركيزها على جوانب وأبعاد متعددة، إلي إبراز أن الشخص المقاول ينطلق بدافع إشباع حاجات في إطار بيئة سوسيو- اقتصادية إلي مؤسسة خاصة به- مصرحا بها رسميا تحظى بملكيتها قانونيا يتولى بنفسه شؤون تسييرها و إدارتها، من أجل الوصول إلي مرحلة إنتاج قيمة ، تقديم خدمة، خلق منتج تكون موجهة لأفراد المجتمع.³

¹ ليليا بن صويلح، نحو مقارنة سوسولوجية للظاهرة المقاولاتية، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 13، 2017، قسم علم

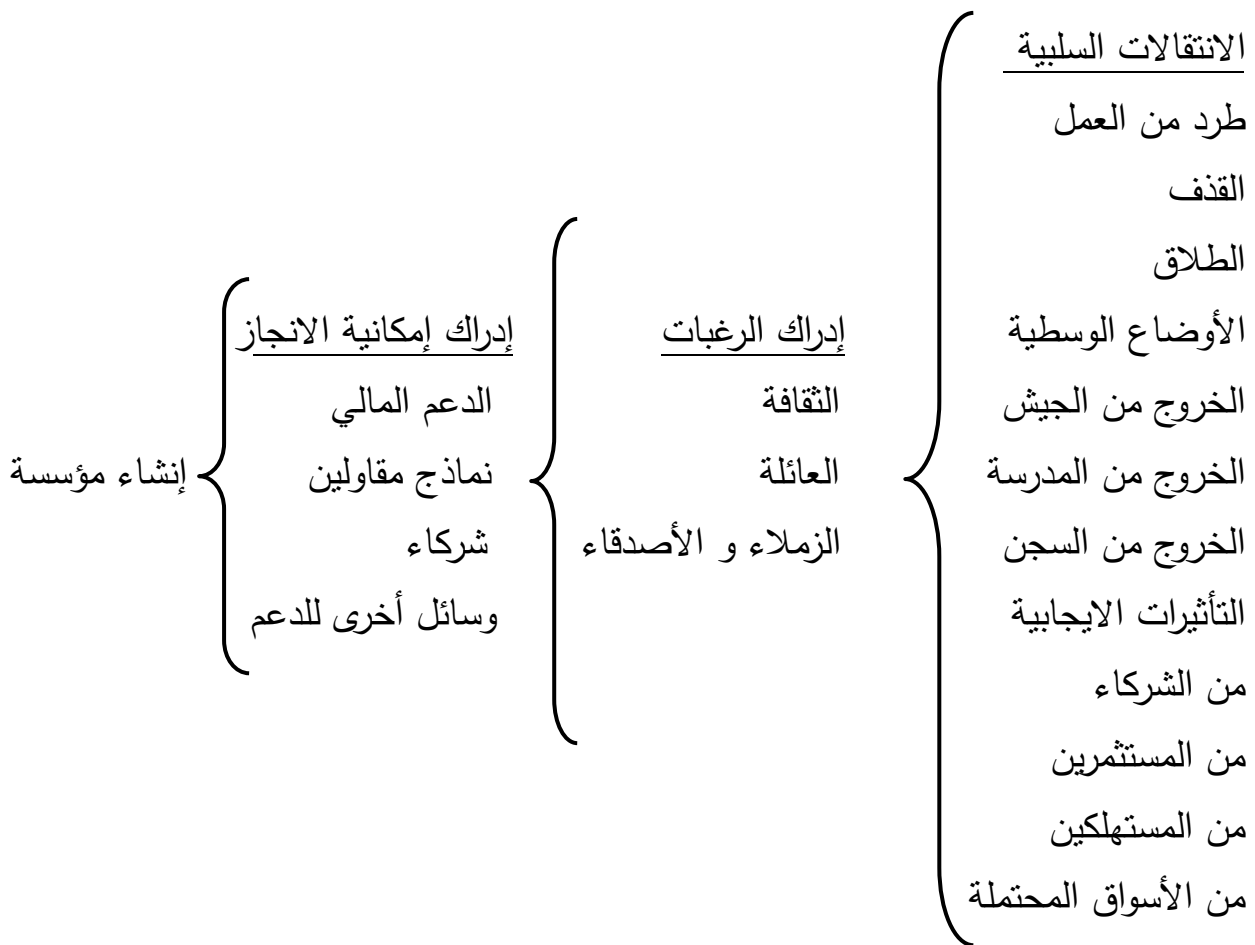
الاجتماع، جامعة قلمة ماي 1945 ص 463

² Olid Piriou : La face caché de sociologie ,Edition Bchin ,paris 2006, page

³ ليليا بن صويلح، نحو مقارنة سوسولوجية للظاهرة المقاولاتية، مرجع سابق، ص 464 .

و حسب لسكول و شامبرو هناك مجموعة من العوامل التي تقود الفرد إلي خوض مجال المقاولاتية و قام بتوضيحها في نموذج الحدث المقاولاتي القائم على فكرة أساسية مفادها أنه : لكي يبادر الفرد بتغيير مهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف و كسر الروتين المعتاد و يمكن توضيح هذا في الشكل الموالي :

الشكل 02: نموذج الحدث المقاولاتي



المصدر: سيف الدين ، أنس خالد، منيرة سلامي، " دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية "،دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي ورقلة،تقرت، حاسي مسعود، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 02-2013 ص

و يمكن شرح النموذج كما يلي:
و تمثل هذه العوامل في مجملها أولاً إلى المؤثرات البيئية التي تحرك الحدث المقاولاتي
و التي تؤثر على تباين درجة قوتها على قيم الفرد و رغباته، ثم تقود إلى مجموعتين المتمثلتين
في إدراك الرغبات و إدراك إمكانية الانجاز و ترتبطان بشكل وثيق بالمحيط الثقافي
و الاجتماعي و الاقتصادي الذي يعيش فيه الفرد .

6/ أنماط و مسارات المقاول:

1. أنماط المقاول:

هناك العديد من الاقتراحات حول أنماط المقاولين نذكر من بينهم اقتراح كل من جوليان
و ماركيزي و الذي صنف المقاولين تبعاً لمنطلق النشاط PIC CAD حيث اعتمد في هذا
الاقتراح على مبدأ توجد ثلاث مبتغيات سوسيو اقتصادية للمقاولاتية و هي:¹

- **استمرارية المؤسسة:** أي أصل استمرارية المؤسسة عبر الزمن حتى لو اضطر المقاول إلى بيعها إلى أفراد آخرين أو لأحد أفراد العائلة أو المؤسسات أخرى .
- **الاستقلالية :** يملك المقاول مستوى عالي من لأنا و يرغب دائماً في الحصول على الاستقلالية فيما يخص امتلاك رأس المال و / او مستقل فيما يخص اتخاذ القرار .
- **النمو:** و الذي يشبه إلى حد ما الرغبة في القوة و السلطة.

¹ صندرة سايب، سيرورة إنشاء المؤسسة ، أساليب المرافقة دار المقاولاتية، قسنطينة 2008-2009، ص ص 9-10

ومن خلال هذه العناصر الثلاثة قام الباحثون باستخلاص نمطين هامين من المقاولين و هما :

الفرد الذي يعمل تبعا للمنطق الوراثي PIC:

يبحث المقاول في ظل هذا النمط عن تكديس الثروة قبل كل , قد تكون في شكل ممتلكات ذات قيم استعماليه يعطي الأولوية لاستمرارية المؤسسة ، و يطمح للحفاظ على استقلالية ذمته المالية فيرفض إدخال شركاء أو مقرضين خارجين، ما قد يجعل هدف نمو المؤسسة يتنافى مع فكرة الاستقلالية المالية ، و ينتشر هذا النمط بشكل كبير على المؤسسات العائلية ، الذي يرغب المقاول فيها بتوسيع استثمارات عائلية و يظهر بشكل أكبر في استثمارات البناء و الزراعة ، كما أن الفرد في هذا النمط لا يثق في إخراج الأنشطة استثمارية المعنوية (التكوين التجديد,....).

الفرد الذي يعمل لمنطق الفعل المقاولاتي CAP:

انطلاقا من منطلق تكديس الثروة يمكن اقتراح منطق آخر إلا و هو منطق رأس المال, و يتعلق هذا الأمر بالأنشطة الخدماتية خاصة, و التي قد تظهر قدرة عالية على النمو و بالتالي ستكون ذات مردودية عالية و لكن في حالة ما تم التخلي عن هذه المؤسسة فتكون قيمة التخلي عنها شبه معدومة، و المقاول ضمن هذا النمط يبحث عن الأنشطة ذات النمو القوي ، فلا يولون اهتماما كبيرا بالقيمة المادية للمؤسسة ، و يتجهون نحو المشاريع المخطرة (في حين مقاولون PIC يحاولون تفادي الخطر) وهم في بحث دائم عن الاستقلالية في اتخاذ القرار دون الاهتمام بمسألة الاستقلالية في رأس المال، الأمر الذي يجعله يلجأ للبحث عن أموال خارجية و التي تؤدي إلي استقلالية فروع المؤسسة، مع بقائه سيدا للمؤسسة ، في حين لا يأبه كثيرا لاستمرارية مؤسسته فيمكن تغيير النشاط بسهولة، ماعدا في بعض الحالات الاستثنائية و يطلق على هذا النوع من المقاولين CAP فالمقاول من هذا النوع يتموقع ضمن أنشطة متزعزعة و متطورة و في توسع و له ميل لإخراج البعض من وظائفها، و يعطي الأولوية للاستثمارات المعنوية قبل البحث و التطوير، و الإشهار والاتصال و تكوين الأفراد و بفضل الهياكل المرنة القادرة على التكيف مع المحيط.¹

¹ صندرة سايبى، مرجع سابق ، ص14

و من هنا نستخلص الأنماط الأربعة للمقاولين:

أ. **المسير المبتكر:** هذا النوع من المقاولين يتميزون بحاجة قوية للانجاز الفردي، "لأنهم لم يتمكنوا من تحقيق فكرة أو مشروع في المؤسسة التي كانت توظيفهم" فهم لا يعتبرون الاستقلالية هي الهدف الأساسي لنشاطهم على مستوى المؤسسة، فهم يفضلون النمو و التطور التقني، من جانب آخر ، هم لا يعبرون الرقابة المالية للمؤسسة كأولوية.

ب. **المقاول المالك:** هؤلاء صاروا مقاولون لتلبية رغبتهم في السلطة السابقة التي تحظى فيها أبعاد الاستقلالية و المكانة بأهمية ثانوية مقارنة بالرغبة في الإنشاء و كنتيجة لذلك فهم يمتلكون رغبة قوية للاستقلالية المالية و التي تدفعهم عاجلا أو أجلا إلي تحديد نمو المؤسسة من أجل الاحتفاظ بالرقابة.

ج. **المقاول التقني:** هؤلاء المقاولون كمناضلين في المؤسسات الصغيرة، هذا الإصرار يبقى المؤسسة في حجم صغير و مرتبط بالدفع السلبي لبعض المقاولين، إن معظم المقاولين في هذه المجموعة لهم خبرة من خلال مشكلة مهنية و نفسية في مرحلة ما من حياتهم ، هذه المرحلة انتهت بأزمة مهنية حادة أدت بهم إلي ترك مؤسستهم، و عليه فإن إنشاء المؤسسة بالنسبة لهم اخذ شكل ردة فعل دافعية ضد التهديدات التي تقف عائقا أمام التطور المهني للمقاول.

د. **المقاول الحرفي:** الدوافع الأساسية لهذه الفئة من المقاولين هي الاستقلالية المهنية، هذه الدوافع بالنسبة لهم أكثر أهمية من النجاح الاقتصادي، يتمثل الهدف الأساسي و المفضل لهذا النوع من المقاولين في استمرارية مؤسساتهم ، و هذا يمر غالبا عبر البحث عن وضعية محمية في السوق.¹

¹ عوادي مصطفى، الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يومي 07/06

ديسمبر 2017 ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، ص 04

2. مسارات المقاول:

من بين المسارات التي يتخذها المقاول هي :

1.2.المسار العائلي: رئيس المؤسسة يفوض للإشراف عليها من العائلة ، ويقوم بتطويرها كما

قد ينشئ مؤسسته في إطار العائلة من خلال تعبئة مدخراتها، مستعملا علاقاته ، متعينا بالتكنولوجيا.

2.2.المسار السياسي : رئيس المؤسسة تقلد مناصب سياسية في الدولة أو في حزب معين

قبل أن ينشئ مؤسسته.

3.2.المسار الجامعي: رئيس المؤسسة حاصل لشهادة جامعية ، وبمساعدة عائلته أو بدونها

ينشئ أو يتطور مؤسسته، و يعتبر منفتح ويحاول تطبيق معارفه المكتسبة في الجامعة.

4.2.مسار المهاجر: رئيس المؤسسة مهاجر سابق أو ابن له يحول إلي الجزائر نشاط أنشأه في

الخارج أو ينشئه في الجزائر كامتداد نشاطه الخارجي.

5.2.مسار القطاع العام : رئيس المؤسسة هو موظف سابق, إطار سامي أو متوسط في

القطاع العام الإداري أو الاقتصادي، اكتسب خلال حياته المهنية كفاءات مكتسبة من إنشاء علاقات مفيدة في أعمال.

6.2.مسار الانفتاح: رئيس المؤسسة في الغالب تاجر سابق، استغل الانفتاح على التجارة

الخارجية فانفتح على المنافسة لبيحث عن إنتاج سلع أو خدمات.

7.2. مسار المخاطر و المغامر : بالنسبة لهذا المقاول فالمؤسسة مكان لتكوين الثروة.¹

¹ صندرة سايب، سيرورة إنشاء المؤسسة، مرجع سابق، ص 18

خلاصة :

تعتبر المقاولاتية اليوم أهم بديل للقطاع العام و النهوض الاقتصادي ، بحيث أصبحت مركز التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال دورها في إنشاء و قيام مؤسسات الأفراد و اكتشاف قدراتهم و مواهبهم و إبداعاتهم، و يتم ذلك وفق الخصائص الشخصية التي يتميز بها المقاول دون غيره كالثقة بالنفس و الرغبة في الانجاز فهي خصائص تميزهم في تطوير و تطبيق و تسيير نشاطاتهم المقاولاتية و ضمان استمراريتها و نجاحها.

الفصل الثاني المشاريع المقاولاتية (الصغيرة و المتوسطة)

أولا : ماهية المشاريع المقاولاتية

تمهيد

- 1/ تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- 2/ صعوبات وعوامل تحديد تعريف موحد للمؤسسات صغيرة والمتوسطة
- 3/ معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- 4/ خصائص و أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ثانيا : أهمية و معوقات و هيئات دعم المشاريع المقاولاتية

- 5/ الأهمية الاقتصادية والاجتماعية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- 6/ معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- 7/ هيئات دعم و مساعدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- 8./ أهمية العمل المقاولاتي في الجزائر

خلاصة

تمهيد :

تحظى المشاريع المقاولاتية أي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالاهتمام و القبول و القبول و القبول بسبب الحيز الكبير الذي تشغله في قضية التنمية الاجتماعية والاقتصادية في العالم، ونظرا للدور الذي تلعبه خاصة منذ نهاية القرن الماضي، باعتبارها رائدا حقيقيا للتنمية المستدامة بشقيها الاقتصادي و الاجتماعي ، و الدور الريادي الذي تلعبه في إنتاج الثروة و فضاء حيوي لخلق فرص العمل، فهو وسيلة اقتصادية و غاية اجتماعية يجب الاهتمام بها أكثر، و بالمقابل هذا الاهتمام حدث جدل كبير حول محاولة تعريفها و تحديد جوانبها، و يعود ذلك إلي الديناميكية التي يتميز بها مفهومها من بلد إلي آخر و من زمن إلي آخر من جهة ، و إلي عوامل اقتصادية كاختلاف فروع النشاط الاقتصادي، و إلي عوامل سياسية و تقنية من جهة أخرى، إلا أن ذلك لا يؤثر على أهميتها و مزاياها على مختلف المستويات.

أولا : ماهية المشاريع المقاولاتية

1/ التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

من الواضح أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أصبحت تلعب دورا بالغ الأهمية على جميع المستويات و في كل دول العالم على اختلافها و هذا ماساهم في وجود إشكالية الاعتماد على تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و عليه سنعرض بعض التعاريف في مجموعة من بلدان العالم.

1.1. تعاريف بعض الدول المتقدمة:

1. التعريف الأمريكي: حسب قانون 1953 المتعلق بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي نظم أعمالها فهي تلك المؤسسات التي يتم امتلاكها وإدراكها و إدارتها بطريقة مستقلة دون السيطرة على مجال العمل الذي تنشط فيه، كما وضع التعريف حدودا عليا تلتزم بها المؤسسة تتمثل في: ¹

* مؤسسات الخدمات و التجارة بالتجزئة من 1 إلى 5 مليون دولار كمبيعات سنوية.

* مؤسسات التجارة بالجملة من 5 إلى 15 مليون دولار كمبيعات سنوية.

* المؤسسات الصناعية عدد عمالها 250 أو أقل.

¹ سامية عزيز، مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 02، جوان 2011، ص 81

2. يعرف اليابان : وفقا للقانون الأساسي حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لعام 1963 فإن هذه المؤسسات تصنف على أساس طبيعة النشاط كما يلي:
جدول 02: التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

عدد العمال	رأس المال المستثمر	القطاعات
300 عامل أو أقل	300 مليون بين	المؤسسات المنجمية و التحويلية و النقل و باقي فروع النشاط الصناعي
100 عامل أو أقل	100 مليون بين	مؤسسات التجارة بالجملة
50 عامل أو أقل	50 مليون بين	مؤسسات التجارة بالتجزئة

المصدر: أحمد عارف و عساف، محمود حسين الوادي، حسين محمد سمحان، الأصول العلمية و العملية لإدارة المشاريع الصغيرة و المتوسطة، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر و التوزيع عمان الأردن 2012، ص 84

3. تعريف الإتحاد الأوروبي: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فالإتحاد الأوروبي وفقا للتوصية رقم CE/361/2003 التي دخلت حيز التنفيذ مع مطلع سنة 2005 على معايير كمية تتمثل في حجم العمالة و حجم المبيعات السنوية أو حجم الموجودات، إلي جانب الاعتماد على معيار فني يتعلق بالاستقلالية التي تنص على امتلاك هذه المؤسسات من قبل شخص واحد أو عدة أشخاص، و ألا يتجاوز ذلك 25%. و الجدول الآتي يبين المعايير الكمية المعتمدة:

الجدول 03: المعايير الكمية في تعريف الإتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نوع المؤسسة	حجم العمالة	المبيعات السنوية الموجودة (مليون يورو)	أو	إجمالي (مليون يورو)
المصغرة	أقل من 10	أقل من 02		أقل من 02
الصغيرة	أقل من 50	أقل من 01		أقل من 10
المتوسطة	أقل من 250	أقل من 50		أقل من 43

source : Glossaire des synthèses, Petites et moyennes entreprises,
disponible le 25/01/2018 sur le site électronique :

<http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/sme.html>

2. تعاريف بعض الدول النامية:

1. بلدان جنوب شرق آسيا: اعتمدت هذه الدول دراسة كل من بروتش و هيمنز و التي تضمنت تصنيفاً قائماً على معيار العمالة حيث تصنف كما هو موضح في الجدول الآتي:
الجدول 04 : تصنيف بوتش و هيمنز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عدد العمال	صنف المؤسسة
1-9 عامل	مؤسسة عائلية حرفية
10-49 عامل	مؤسسة صغيرة
5-99 عامل	مؤسسة متوسطة
من 100 عامل و أكثر	مؤسسة كبيرة

المصدر: أسعد حمدي، محمد ماهر، الأثر التنموي للصناعات الصغيرة في إقليم كردستان العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 02، العدد 01 2016 ص 205.

نلاحظ حسب الجدول أنه تصنيف كمي بشكل مطلق و لكن ذلك لا يعني عدم فعاليته أو دقته فهذه الدول قد أخذت بهذا التصنيف لتناسبه مع بيئتها و ظروفها.

2.تعريف مصر: تعرف وزارة الصناعة المصرية الصناعات الصغيرة بأنها تلك المؤسسات التي لا تزيد أصولها الثابتة عن 500 ألف جنيه مصري و يتراوح عدد العاملين بها بين 10 و100 عامل¹.

3.تعريف الجزائر: يعرف المشرع الجزائري من خلال القانون التوجيهي رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق ل12 ديسمبر 2001 من أجل ترقيتها و تحديد تدابير مساعدتها كما يلي:²

" تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية لأنها مؤسسة إنتاج السلع و الخدمات و التي تشغل من (1) إلى (250) شخصا، و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي (2) ملياري دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (500) خمس مائة مليون دينار، مع استثناءها معايير الاستقلالية."

***المؤسسة المتوسطة :** هي التي تشغل ما بين (50) على (250) شخص، و يكون رقم أعمالها ما بين مائتي (200) مليون و ملياري (2) دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) و خمس مائة (500) مليون دينار.

***المؤسسة الصغيرة:** هي التي تشغل ما بين (10) إلى (49) شخص، و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي (200) مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (10) مليون دينار.

¹أسعد حمدي محمد ماهر ،مرجع سابق،ص 205

² القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01-18 ،الجريدة الرسمية،العدد 77،المؤرخة في 2001/12/12، ص06.

*المؤسسة المصغرة: هي التي تشتغل ما بين (1) غلي تسعة(9) عمال وتحقق رقم أعمال أقل من عشرين (20) مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (10) ملايين دينار .
و عليه تمت التفرقة بين المؤسسة المصغرة و الصغيرة و المتوسطة و من الملاحظ أن الجزائر اعتمدت على معياري " العمل " و "رأس المال " و لكن بمراجعة رقم الحدود المتعلقة برقم الأعمال ومجموع الحصيلة السنوية حسب التغيرات المالية و الاقتصادية ذات الأثر المباشر على سعر الصرف، و قد تم تعديل بعض المعايير الكمية مع صدور القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كما هو في الجدول التالي:

الجدول 05: التعريف الجديد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

الاستقلالية	مجموع الميزانية السنوية مليون	رقم لأعمال السنوي (مليون دج)	عدد العمال	الصنف
لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى	أقل من 20	أقل من 40	من 1 إلى 9	مؤسسة مصغرة
	أقل من 200	أقل من 400	من 10 إلى 49	مؤسسة صغيرة
	من 200 إلى 1000	من 400 إلى 4000	من 50 إلى 250	مؤسسة متوسطة

المصدر: القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 17-02 ص 02 و هو تعريف مستوحى من التعريف الأوروبي بشكل كبير مع اختلاف بسيط فيما يتعلق بالقيمة النقدية للمعايير الكمية المستخدمة بما يتناسب مع اختلاف الظروف الاقتصادية بينهما.

3) تعريف بعض الهيئات و المنظمات الدولية:

1. مؤسسة التمويل الدولية(IFC): و هي أحد فروع البنك الدولي تهتم بتمية القطاع الخاص في الدول النامية،و التي تميز بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصغيرة كما يلي: ¹

*المؤسسة المصغرة: تضم أقل من 10 موظفين، إجمالي أصولها أقل من 100 ألف دولار أمريكي وذات الشيء بالنسبة لحجم المبيعات السنوية .

* المؤسسة الصغيرة: تضم أقل من 50موظف لا تتجاوز أصولها 3 ملايين دولار أمريكي ونفس المعيار بالنسبة لحجم المبيعات السنوية.

*المؤسسة المتوسطة : توظف أقل من 300 عامل،إجمالي أصولها أقل من 15 مليون دولار أمريكي و نفس المبلغ تم تحديده لحجم المبيعات السنوية.

2. الهيئة الأمريكية للمشروعات الصغيرة:تعرفها على أنها : " شركة يتم ملكيتها وإدارتها بشكل مستقل و تكون مسطرة في مجال عملها و غالبا ما تكون صغيرة الحجم فيما يتعلق بالمبيعات السنوية و عدد العاملين مقارنة بالشركات الأخرى." ²

3. معهد بون الألماني لأبحاث قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (IFM ONNB): يعتبر هذا المعهد أن مؤسسة ما تندرج ضمن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إذا كان عدد العاملين بها أقل من عامل.أو إذا كان عدد العاملين بها أقل من عامل، أو إذا قل معدل دوران مبيعاتها السنوية عن 50 مليون دولار. ³

4.البنك الاحتياطي الفدرالي الأمريكي: و يرى بأن المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي : " كل تنظيم مستقل في الملكية و الادارة و يستحوذ على نصيب محدد من السوق." ⁴

¹ سامية عزيز ،مرجع سابق ،ص 79.

² رايح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشكلات تمويلها،إيتراك للنشر و التوزيع،القاهرة- مصر،الطبعة الأولى 2008 ،ص 25

³ سوسن زبيرق، محاضرات

⁴ عبد المطلب عبد الحميد،اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة،الدار الجامعية، الإسكندرية،مصر 2009،ص 19.

* و يبدو من خلال التعاريف السابقة سواء كانت المعتمدة في الدول المتقدمة أو النامية، أو تلك الصادرة عن بعض الهيئات و المنظمات و المؤسسات الدولية المهتمة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بعد إثبات كفاءتها و فعاليتها في قيادة الاقتصاديات في ظل المشاكل التي اعترضت المؤسسات الكبيرة، اعتمدت في مجملها على المعايير الكمية في تحديد و تعريف و تصنيف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هذا نظرا لبساطتها و سهولة قياسها و الحصول على إحصائياتها.لإلي جانب المعايير الفنية المتعلقة خاصة باستقلالية المؤسسة و القابلة للفهم و الاستخدام و التعديل وفق التغيرات الاقتصادية الحاصلة.

2/ عوامل صعوبة تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

و نذكر منها العوامل الاقتصادية و التقنية و السياسية فيما يلي :

1) العوامل الاقتصادية : و تضم ما يلي:

أ- اختلاف مستويات النمو:

و تتمثل في عدم تكافؤ التنمية لقوي الإنتاج و التي تميز الاقتصاد الدولي، و اختلاف مستويات النمو فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الو.م.ا، اليابان أو أي بلد صناعي آخر تعتبر كبيرة في بلد نامي كالجزائر أو جنوب شرق آسيا مثلا.¹

ب- تنوع الأنشطة الاقتصادية:

تنوع الأنشطة الاقتصادية يغير في أحجام المؤسسات و يميزها من فرع لآخر فالمؤسسات التي تعمل فيها الصناعة غير المؤسسات التي تعمل في التجارة ، وتختلف من تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قطاع لآخر لاختلاف الحاجة للعمالة و رأسمال، فالمؤسسات الصناعية تحتاج إلي لرؤوس أموال ضخمة لإقامة استثمارها أو التوسع فيها، كما تحتاج إلي يد عاملة كثيرة مؤهلة و متخصصة ، الأمر الذي يطرح في المؤسسات التجارية أو الخدمائية، أما على المستوى التنظيمي فالمؤسسات الصناعية تحتاج إلي هيكل تنظيمي أكثر تعقيدا من أجل تحكم في أنشطتها في توزيع المهام و تحديد الأدوار و المستويات لاتخاذ القرارات المختلفة.

¹ رابح خوني، ترقية أساليب و صنع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري،رسالة ماجستير، غير منشورة،كلية الاقتصاد و علوم التسيير،فرع اقتصاد التنمية 2003،ص06.

بينما المؤسسات التجارية لا تحتاج إلى مستوى تنظيمي معقد بل يتسم بالبساطة و الوضوح و سهولة إتخاذ القرار و هذا ما يفسر صعوبة تحديد تعريف.

ج- اختلاف فروع النشاط الاقتصادي:

تختلف و تتنوع فروع النشاط الاقتصادي، فالنشاط التجاري ينقسم إلى تجارة بالتجزئة أو بالجملة و بالامتداد إلى تجارة خارجية و داخلية، و النشاط الصناعي بدوره ينقسم إلى فروع عدة منها الصناعات الاستخراجية، الغذائية، التحويلية، الكيمائية و المعدنية.... الخ، وكل مؤسسة تختلف حسب النشاط الذي تنتمي إليه أو أحد الفروع، و ذلك بسبب اليد العاملة و رأسمال الموجه للاستثمار.

(2) العوامل التقنية:

يظهر العامل التقني من خلال الاندماج بين المؤسسات، فعندما تكون أكثر قابلية للاندماج تؤدي إلى عملية الإنتاج و تمركزها في مصنع واحد و بالتالي يتجه حجم المؤسسات إلى الكبر، و عندما تكون العملية الإنتاجية مجزأة أو موزعة إلى عدد كبير من المؤسسات يؤدي ذلك إلى ظهور عدة مؤسسات صغيرة و متوسطة.¹

(3) العوامل السياسية:

يبين هذا العامل إمكانية تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة و تبيان حدودها و التمييز بين المؤسسات حسب رؤية واقعي السياسات و الإستراتيجيات التنموية، من خلال معرفة مدى اهتمام الدولة و مؤسساتها بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المساعدات التي تقدم لهذا القطاع في مواجهة صعوبات و العراقيل التي تعترضها.²

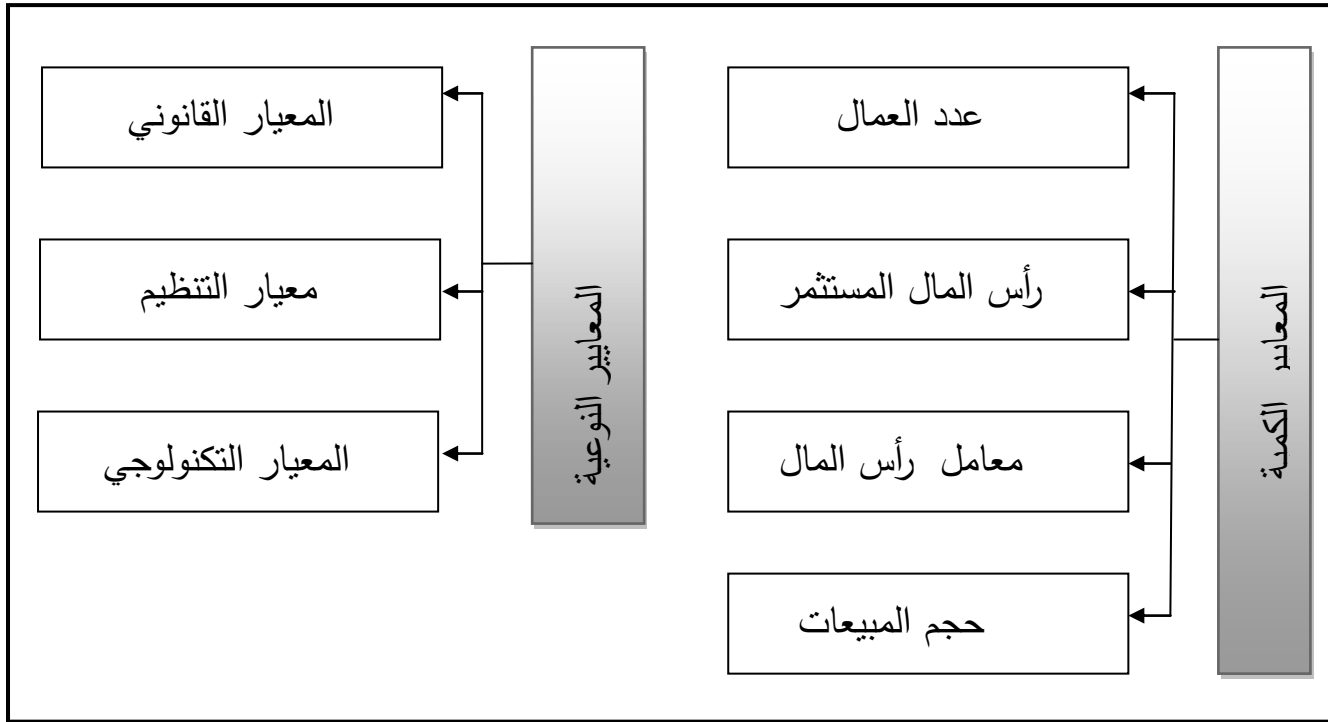
¹ رابح خوني، حساني رقبية، أفاق تمويل و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف، الجزائر 25-28 ماي، ص 02.

² رابح خوني، نفس المرجع السابق ص 07

3/ معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

من الواضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت تلعب دورا بالغ الأهمية على جميع المستويات في كل دول العالم على اختلافها، و هو مساهم في هذه الإشكالية المتعلقة باعتماد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، و يرتبط هذا الاختلاف بدرجة النمو و درجة التقدم التكنولوجي و تباين الظروف الاقتصادية و الاجتماعية في كل دولة، و لإزالة هذا الغموض اعتمد المختصون في هذا المجال على معيارين في تعريف هذه المؤسسات ، المعايير النظرية أو النوعية ومن جهة أخرى المعايير المادية أو الحديثة أو الوضعية، و يمكن تقديمها في الشكل الآتي:¹

الشكل 03 : أهم المعايير الكمية و النوعية المستخدمة في تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.



المصدر: سوسن زيرق، مرجع سابق ، ص 20

¹ سوسن زيرق ، مرجع سابق ، ص 20

1) المعايير الكمية: و تضم مجموعة من المعايير القابلة للقياس سهلة الحصول على بياناتها منها:

* معيار عدد العاملين: يعد هذا المعيار من أهم المعايير المعتمدة في تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نظرا لسهولة حصوله من حيث القياس وجمع البيانات و المقارنة، غير أنه يواجه مشكلة تفاوته بين الدول لعدم أخذه بعين الاعتبار مستوى التقدم التكنولوجي المستخدم في عملية الإنتاج، و الذي قد ينجر عنه تصنيف المؤسسة على أنها صغيرة أو متوسطة تبعا لعدد عمالها المحدود في حين أنها تتميز بكثافة رأسمالية معتبرة.¹ و يتجلى ذلك في خاصية في المشاريع التي تستثمر مبالغ ضخمة و تكنولوجيا معقدة لا تتطلب أيادي عاملة كثيرة، و ذلك لا يعني أن يتم تصنيفها كمؤسسة صغيرة أو متوسطة فقط اعتماد على هذا المعيار منفردا.

* معيار رأس المال المستثمر: يعتبر معيار رأس المال مهما في تصنيف المؤسسة الاقتصادية، فحجمه يحدد المؤسسة، فإن كان صغيرا فهذا يعني أن المؤسسة صغيرة، غير أن حجمه يبقى ماثرا للجدل لاختلاف قيمته بين الدول و في الدولة نفسها بفعل عامل الزمن و التضخم و حالة الاقتصاد الموجه من جهة ، و من جهة أخرى صعوبة تحديد مفهومه بدقة إذا كان يمثل رأسمال الثابت أو انه يمثل جانبيه رأسمال العامل .

* معيار معامل رأس المال: لا يؤدي استخدام أحد المعايير السابقين بشكل منفصل عن الآخر إلى تحديد دقيق لصنف المؤسسة صغيرة كانت أو متوسطة، فعدد العاملين دون الأخذ بعين الاعتبار حجم رأس المال قد يجعل مؤسسة ذات عمالة مرتفعة برأسمال ضعيف من جهة كمؤسسة كبيرة، اعتمادا على عدد عمالها، و من جهة أخرى كمؤسسة صغيرة اعتمادا على الحجم الصغير لرأسمالها و لهذا تم وضع هذا المعيار الذي يجمعها معا و الذي يمثل نسبة رأس المال الثابت إلى عدد العمال و يعني ذلك كمية الإضافة إلى رأس المال المطلوب لتوظيف عامل واحد في المشروع.

¹ سوسن زيرق ، مرجع سابق ، ص 21

* معيار حجم الإنتاج أو المبيعات: تتمثل المبيعات أو حجم الإنتاج من أهم المؤشرات إلى تظهر الصورة الحقيقية للمؤسسة، و هو معيار متبع بشكل كبير في الولايات المتحدة الأمريكية و أوروبا التي تتميز كلاهما بمحيط اقتصادي تنافسي يحتم على المؤسسة العمل لتحقيق مبيعات مرتفعة تمكنها من الحصول على حصة سوقية معينة، غير أن هذا المعيار يبقى غير كافي بسبب عدم ثباته و تذبذبه نظرا لارتباطه بالسوق و مجرياتها غير المستقرة عبر الزمن.¹

(2) المعايير النوعية: إلى جانب المعايير الكمية التي يسهل الحصول عليها، توجد المعايير النوعية أو الفنية و التي تضم مجموعة من المعايير فيما يلي:

* المعيار القانوني: يعتمد هذا المعيار على الطبيعة القانونية للمؤسسة و حجم رأس المال المستثمر و عليه تشمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كل المشاريع ذات الشكل غير المؤسسي كشركات الأفراد و الشركات العائلية و التضامنية و شركات التوصية البسيطة و الحرفية و الوريث و المحلات التجارية و مكاتب السياحة و المزارع و غيرها.

* معيار التنظيم: و يعتمد على الجمع بين خاصيتين هامتين تتعلق بملكية المؤسسة وإدارتها و مدى اتساع نطاق العمل، ففي الغالب تنتم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باجتماع ملكية وإدارة المؤسسة في شخص واحد هو نفسه المالك الذي يقوم باتخاذ كل القرارات، إضافة إلى ضيق مجال عملها الذي يبقى محليا في معظم الأحيان .

* المعيار التكنولوجي: إن استخدام أساليب الإنتاج يمكن أن يكون عاملا محددًا للصنف الذي تنتمي إليه المؤسسة الاقتصادية ، فاستخدام أساليب بسيطة ذات كثافة رأسمالية منخفضة بغض النظر عن الكثافة العمالية يجعلها تصنف ضمن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

¹ سوسن زيرق ، مرجع سابق ، ص 23

4/ خصائص و أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1.4. خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجملة من الخصائص التي تميزها عن بقية المؤسسات الأخرى و هو ما دفعها لأن تطرق مجالات اقتصادية كثيرة و التي يمكن تلخيصها فيما يلي ¹:

1.سهولة التأسيس (النشأة):

تستمد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة السهولة في إنشائها من انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوب لإنشائها حيث تستند في الأساس على جذب وتفعيل مدخرات الأشخاص من أجل تحقيق منفعة بلى بواسطتها حاجات محلية في أنواع متعددة من النشاط الاقتصادي.

2.الاستقلالية في الإدارة :

تتركز معظم القرارات الإدارية لهذه المؤسسات في شخصية مالكيها، إذا في الكثير من الحالات يلتقي الشخص المالك بالمسير و هذا ما يجعلها تتسم بالمرونة و الاهتمام الشخصي من قبل مالكيها، مما يسهل من قيادة هذه المؤسسات و تحديد الأهداف التي يعمل المشروع على تحقيقها كذلك سهولة إقناع العاملين فيها بالأسس و السياسات و النظم التي تحكم عمل المؤسسة.

3.سهولة و بساطة التنظيم:

وذلك من خلال التوزيع الاختصاصات بين أقسام المشروع، التحديد الدقيق للمسؤوليات و توضيح المهام، التوفيق بين المركزية لأغراض التخطيط و الرقابة ، و بين اللامركزية لأغراض سرعة التنفيذ.

¹ خباياة عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، آلية تحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الطبعة

4. مراكز التدريب الذاتي:

تعتبر مراكز ذاتيا للتدريب و التكوين لمالكيها و العاملين فيها وذلك جزاء مزاولتهم الإنتاجي باستمرار, و هذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات و المعرفة، و الذي ينمي قدراتهم و يؤهلهم لقيادة عمليات استثمارية جديدة و توسيع نطاق فرص العمل المتاحة.¹

5. تتوافر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد:

و هو ما يسمح بالاتصال السريع صعودا أو نزولا بين إدارة المؤسسة عمالها, و خارجيا فنظام المعلومات يتميز بدوره بالبساطة نتيجة قرب السوق جغرافيا مما يجعلها قليلة اللجوء إلي دراسات السوق المعقدة.

6. جودة الإنتاج:

إن الشخص الدقيق و المحدد لمثل هذه المؤسسات يسمح لها بتقديم إنتاج ذو جودة عالية بحيث يعتمد هذا النمط على مهارات حرفية و مهنية مما يجعلها تستجيب بشكل مباشر لأذواق و احتياجات المستهلكين.

7. توفير الخدمات للصناعات الكبرى:

توفير مستلزمات معينة (منتجات محددة أيادي عاملة) حيث تتم هذه العملية وفق التعاقد من الباطن.

8. توفير الخدمات للصناعات الكبرى:

و هي عبارة عن الفترة المطلوبة لاسترداد تكاليف استثمار مشروع من واقع التدفقات النقدية نتيجة لصغر حجم رأس المال المستثمر و سهولة التسويق و زيادة درجات البيع و قصر دورة الإنتاج.²

¹ عبد المجيد قدي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المناخ الاستثماري، مجمع الأعمال، الملتقى الوطني حول المؤسسات

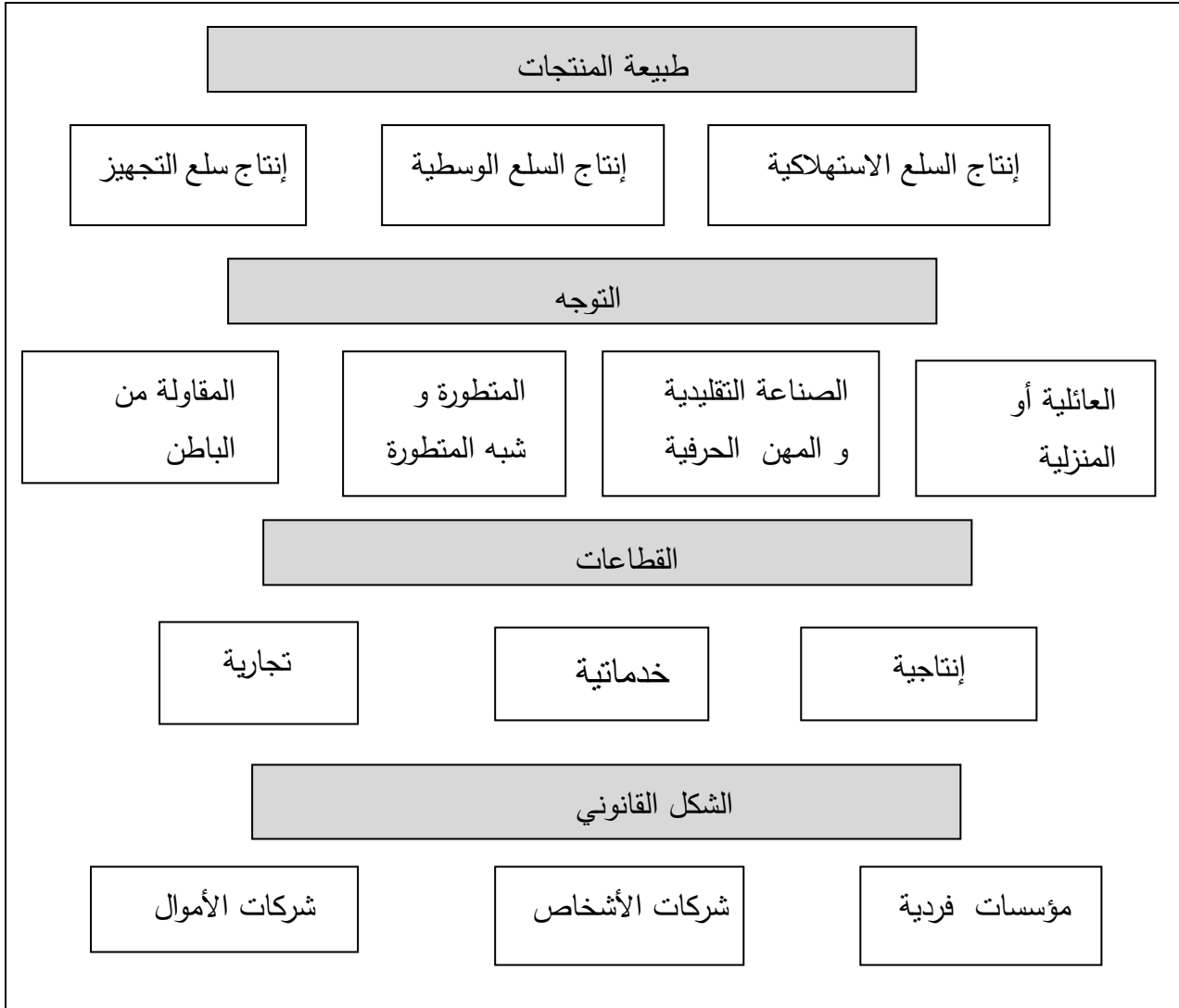
الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، الأغواط، الجزائر، 8-9، 2002، ص 143

² خباية عبد الله، نفس المرجع السابق، ص 38

2.4. أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

تتخذ المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أشكال متعددة وفق لتنوع المجالات و الأنشطة الاقتصادية، الأمر الذي يفرض يفرض عليها في طبيعة التوجه و طبيعة المنتجات كمعيارين لتصنيف هذه المؤسسات و يمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الآتي:

الشكل 04 : أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة



المصدر : من إعداد الطالبة اعتماد على، أحمد رحموني، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري، المكتبة المصرية للنشر و التوزيع القاهرة- مصر، الطبعة الأولى، 2011، ص ص 27.28

من خلال هذا الشكل يظهر لنا تنوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وفقا لعدة معايير تصنف¹:

■ **فحسب معيار طبيعة المنتجات توجد:**

- المؤسسات المنتجة للسلع الاستهلاكية: كالصناعات الغذائية و النسيج و الجلود وأغلبها على بساطة تقنيات الإنتاج و كثافة اليد العاملة.
- المؤسسات المنتجة للسلع الوسطية: كمكونات و قطع غيار العتاد الفلاحي و غيرها.
- المؤسسات المنتجة لسلع التجهيز: وهي التي تتطلب كثافة رأس المال و كفاءة اليد العاملة و لهذا فمجالها ضيق مقارنة بالنوعين السابقين.

■ **حسب طبيعة التوجيه:**

- المؤسسات العائلية: و هي التي تتخذ من موضع إقامتها المنزل و تكون مكونة في الغالب من مساهمات أفراد العائلة.
- المؤسسات التقليدية: و هي التي تعتمد على مساهمة العائلة و تنتج منتجات تقليدية في ورشات صغيرة و مستقلة عن المنزل.
- المؤسسات المتطورة و شبه متطورة: تتميز عن النوعين السابقين باستخدامها لتقنيات و التكنولوجيات الصناعية الحديثة لأنها تنتج منتجات مطابقة لمقياس الصناعة الحديثة.

■ **حسب معيار القطاعات :**

- القطاع الخدماتي : و هي التي توفر من خلالها بعض الخدمات كالاستشارات و خدمات إصلاح السيارات وغيرها.
- القطاع التجاري: و الذي يقوم أساس على عمليات الشراء و البيع و إعادة البيع سواء بالجملة أو بالتجزئة، مقارنة بالقطاعات الإنتاجية و هذا راجع إلي محدودية إمكانياتها التي لا تسمح لها بدخول قطاعات معينة تتطلب إمكانيات مادية و بشرية معتبرة.

¹ رحموني أحمد، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في إحداث التنمية الشاملة في الجزائر، في الاقتصاد الجزائري المكتبة المصرية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، الطبعة الأولى 2011، ص ص 26 27

■ حسب معيار الشكل القانوني:

- مؤسسات فردية: مملوكة و مدارة من طرف شخص واحد و هو ما يحتم عليه تحمل كل المخاطر و الالتزامات المرتبة عن نشاطه و الحصول على كل الأرباح.
- شركات الأشخاص /شركات الأموال: و التي يزيد حجمها عن سابقها و تضم شراء يتقاسمون كل ما يتعلق بالمؤسسة وفق للعقد المبرم بينهم و هي كلها ذات نمط لا يعتمد كثيرا على تعقيد الهيكل الإداري المتميز ببساطة في هذه المؤسسات.¹

ثانيا: أهمية و معوقات و هيئات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

5/ الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية للمشاريع المقاولاتية:

إن الاهتمام المتزايد بتشجيع إقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و دعمها في مختلف دول العالم يعود إلي دول الأدوار التي تقوم بها على مختلف الأصعدة فهي تتكامل مع المؤسسات الكبيرة لتحقيق مختلف الأهداف التنموية و يمكن توضيحها فيما يلي:²

1.5. الأهمية الاقتصادية:

*المساهمة في الاقتصاد الوطني : و يكون ذلك من خلال مساهمتها في مختلف المجاميع الاقتصادية الكلية مما يساعد في تحريك عجلة الاقتصاد في مختلف الدول.

*إحداث تكامل و تشابك قطاعي: حيث يتكامل دورها مع المؤسسات الكبيرة من خلال توفير مختلف احتياجاتها خاصة تلك المؤسسات الكبيرة في القطاع الصناعي .

¹ أحمد رحموني، نفس المرجع السابق، ص 28

² Gouvernement du Canada, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises- Aout 2013, disponible le 25/07/2020 sur le site électronique :<http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02812.html>

*تحقيق التوازن الجغرافي لعملية التنمية : و ذلك من خلال سهولة انتشارها الجغرافي في المناطق النائية و الصناعية بما يضمن تنمية مكانية عادلة و يقلل من التفاوت بين مختلف الأقاليم خاصة.

*معالجة بعض الإختلالات الاقتصادية: إذا تمتلك قدرة كبيرة على تعبئة الادخار و توجيهه نحو الاستثمار على اعتبار أنها لا تتطلب رأس مال كبير لإقامتها خاصة المؤسسات العائلية أو المتخصصة بالصناعات الحرفية و التقليدية التي تكفي غالبيتها على المدخرات المالية العائلية. كما أنها تساهم في التقليل من الوردات و دعم المنتج الوطني.¹

2.5. الأهمية الاجتماعية:

تظهر الأهمية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة فيما يلي:²

* **التخفيف من حدة البطالة:** تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقدرتها على خلق فرص العمل ، و امتصاص البطالة و التخفيف من حدتها ، فهي كما هو معلوم تعتمد على كثافة العمالة مقابل ضالة كثافة رأس المال بها و هو أمر تجمع عليه الدول في العالم، ففي الاتحاد الأوروبي تشتغل هذه المؤسسات ثلثي العمالة الموظفة في القطاع الخاص، و ذلك طبعا يؤدي إلي الاستقرار المادي و النفسي للعاملين مما يقلل من الآفات و المشكلات الاجتماعية.

* **تكوين الإطار الإداري و القيادية:** أن الاعتماد الكبير للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على العمالة يمنح هذه الأخيرة فرصة التدريب على الأعمال الإدارية و الإنتاجية و التسويقية و المالية و خاصة في الدول النامية التي تفتقر و معظمها على مراكز تدريب الإطار و القيادات، و بما أن الهياكل التنظيمية الإدارية لهذه المؤسسات في غالبيتها بسيطة فإن ذلك

¹ SMALL AND MEDIUM BUSINESS DEVELOPMENT CHAMBER OF INDIA, About MSMEs in India disponible le 25/07/2020 sur le site électronique: http://www.smechamberofindia.com/about_msme.aspx

² Glossaire des synthèses, **Petites et moyennes entreprises**, disponible le 25/07/2020 sur le site électronique : <http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/sme.html>

يسمح للعاملين بالتداول على الأعمال و القيام بمهتم مختلفة و متنوعة ،و هذا من شأنه أن يدفعهم و يحفزهم لاكتشاف قدراتهم و مواهبهم.

* **المحافظة على العمال الحرفية :** وهذا الشق مرتبط بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي اختارت التوجه نحو الصناعات التقليدية و التي تستقطب المرأة بشكل كبير و تجسد من خلال عملها المنزلي التقليدي، الأمر الذي يفتح آفاق اقتصادية مهمة من جهة و يحافظ على الهوية الوطنية من جهة أخرى، و يتأتى ذلك من خلال فتح أبواب التصدير و تسهيل تسويقها.

6/ معوقات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.:

على الرغم من أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و على الرغم من عوامل جاذبيتها، إلا أنها أحيانا تواجه جملة من المعوقات التي تدفعها إلي الفشل وهي معوقات ينبغي على صاحب المشروع إلمام بها من أجل تجنبها أو الحد منها قدر الإمكان و يمكن توضيح أهم هذه المعوقات و التي غالبا ما تظهر في الدول النامية فيما يلي:¹

1. ضعف الثقافة و الروح المقاولاتية: و يقصد بها احترام المجتمع المبادرات الفردية و مكافأة أخذ المخاطرة و الابتكارات الفردية و الجماعية، و هو ما يتيح لهؤلاء الأفراد المعتمدين على مبادراتهم الفردية بتجسيد مشاريع و تحقيق أرباح، كما تلعب الهيئات الداعمة دورا مهما في تعزيز الثقافة المقاولاتية و في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

2. غياب و نقص الأطر القانونية و التشريعية: و تمثل مختلف النصوص القانونية التي تشرعها الدولة من أجل مساندة الأعمال الصغيرة و المتوسطة كقوانين الاستثمار و الامتيازات و الحوافز الضريبية و غيرها من النصوص القانونية.

¹ أيوب مسيخ، دور روح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (المقاولين) في ولاية سكيكدة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، 2016-2017 ، ص 85

3. تسجيل المؤسسات: باستثناء الدول المتقدمة فإن إجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و منح تراخيصها ، تتميز بالبطء و غياب الشفافية و البيروقراطية.

4. المشكلات التمويلية: و هي من أهم عوامل الفشل، تختلف حدتها من بلد لآخر حسب مدى تطور و كفاءة النظام المالي بها، و تتمثل مختلف جوانب هذه المشكلات في:

- صعوبة الحصول على التمويل المعرفي بسبب ضآلة المبالغ المقدمة من طرف البنوك و التركيز على تمويل المؤسسات الكبيرة.
- المبالغة في الضمانات المطلوبة من قبل البنوك و المؤسسات المالية المخصصة. و هو مرتبط بدرجة الخطر في هذه المؤسسات.
- عدم تماثل المعلومات المقدمة في الغالب مما يجعل المؤسسات ترفض منح التمويل لهذه المؤسسات.
- غياب السوق المالي أو عدم فعاليته.

5. سوء التنظيم الإداري : إن بساطة الهيكل التنظيمي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي يتخذ عادة الشكل الأفقي ينتج عنه عدة مشاكل أهمها:

- عدم وجود نظم و لوائح داخلية تنظم سير العمل.
- نقص المهارات الإدارية بسبب نقص البرامج التدريبية التي تتطلب تكلفة إضافية تؤدي إلي ارتفاع تكلفة الإنتاج.
- تفوق نمط المدير المالك و المؤسسة العائلية في هذه المؤسسات يؤدي إلي الخلط في تنفيذ المهام الإدارية و تداخله، و مركزيتها مما يؤدي غلي عدم احترافية العمل بالمؤسسة.
- الاعتماد بدرجة كبيرة على مكاتب المحاسبة الخارجية في إعداد القوائم المالية و هو ينتج عن سوء تقديرها.

6. عدم وجود نظم معلومات كافية: غياب المعلومات يعتبر من أهم معوقاتها خصوصا أنها تعمل في بيئة تركز على المعلومات و هو أيضا أمر يرتبط بالتكنولوجيا و مدى تكلفتها و تكلفة الحصول عليها.¹

7/ هيئات دعم ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إن مختلف الخصائص التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو ما أدى إلى وجود عراقيل و تباينها من دولة لأخرى، و هو ما دفع بالدول إلى استحداث مجموعة من هيئات الدعم هدفها مرافقة هذه المؤسسات و تمكينها من تجاوز العراقيل التي توجهها و الجزائر على هذه الدول بإنشاء هيئات متنوعة يمكن عرضها فيما يلي:

1.7. هيئات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

*الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI) : أو ما كان يعرف بوكالة دعم و ترقية الاستثمارات (PSSI) منذ 1993 إلى غاية 2001 سنة أنشاء الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار، التي أوكل إليها القيام بعدة مهام تتضمن تشجيع المستثمرين و تقديم مختلف التسهيلات لهم، إلى جانب التمويلي المنحصر بالدرجة الأولى في تقديم جملة من الإعفاءات منها:

- تطبيق النسبة المنخفضة في مجال الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة و التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار'
- الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار'
- الإعفاء من رسم الملكية بعوض بالنسبة لكل الأصول العقارية موزع الاستثمار المعني.

* الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEj) : تم إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 الموافق ل 06/09/2003 و تقوم بما يلي:

¹ أيوب مسيخ، مرجع سابق ص85-86

- تقديم الدعم و الاستشارة و مرافقة الشباب المستثمرين في إطار تحقيق و انجاز مشاريعهم.
 - تمكين هؤلاء المستثمرين من الحصول على الإعانات و تخفيضات نسب الفوائد التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.¹
 - تقديم الاستشارة للمستثمرين فيما يتعلق بالتركيب المالي و رصد القروض.
 - إقامة علاقات متواصلة و مستمرة مع البنوك و المؤسسات المالية تنفيذاً ل خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع.
 - تطبيق كل التدبير التي تسمح برصد الموارد الخارجية لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب و استعمالها في الأجل المحددة.
- وعليه تقدم هذه الوكالة نوعيين من التمويل على أن لا تتجاوز التكلفة الكلية للاستثمار موضوع التمويل 10 مليون دج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 06: أنواع التمويل المقدم من قبل JESNA

تمويل ثنائي	تمويل ثلاثي	
71% إلى 72%	1% إلى 2%	المساهمة الشخصية
28% إلى 29%	28% إلى 29%	قروض دون فائدة JESNA
-	70%	قروض بنكية

المصدر معلومات داخلية من الوكالة

¹ المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المنصمّن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 54، المؤرخ في 10/09/2003، ص ص 06-07

* الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CANCE: تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06/07/1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة تحت وصاية وزارة التشغيل، العمل و الحماية الاجتماعية ، بغرض تعويض الأجراء المسرحين في إطار تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي . و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03/01/2004¹ ، و الذي يقضي بإمكانية مساهمة الصندوق في تمويل إحداث نشاطات السلع و الخدمات بين طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة ، على أن يقدر المبلغ الأقصى للاستثمارات خمس ملايين دج عبر منح القروض غير مكافأة ، لتكملة الأموال الخاصة المطلوبة لقبولهم في الاستفادة من القروض البنكية التي تمنحها CANCE.

* الوكالة الوطنية للتسيير القرض المصغر MEGNA: تم استحداث هذه الوكالة بعد إصدار المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ بتاريخ 22/01/2004 لتسيير جهاز القرض المصغر الذي يعد قرضا يمنح المواطنين دون دخل و / أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر و غير المنتظم ، و قد تم إنشاؤها بموجب المرسوم رقم 03-03 الموافق 22/01/2004، و تقدم هذه الوكالة نوعين من التمويل ثنائي و ثلاثي :

الأول يخص تمويل اقتناء المواد الأولية و تساعد فيه الوكالة المستفيد¹ الثاني فيضم جانب الطرفين السابقين طرف ثالثا وهو البنك، و تضطلع هذه الوكالة بعدة مهام منها :

- تسيير جهاز القرض المصغر¹
- منح قروض دون مكافأة عندما تفوق كلفة المشروع 100000 دج يخصص لتكملة مستوى المساهمات الشخصية المطلوبة للاستفادة من القرض البنكي¹
- إنشاء قاعدة للمعطيات حول الأنشطة و المستفيدين من الجهاز ومرافقتهم و دعمهم من خلال تقديم الاستشارة و عمليات التحسيس و الإعلام¹

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 03، المؤرخ في 03/01/2004، ص 05

▪ إقامة علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تنفيذ خطة التمويل و متابعة إنجاز المشاريع و استغلالها و المشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها.

2.7 هيئات منح الضمان :

و إلي جانب هيئات الدعم التي تهدف أساسا إلي مرافقة المشاريع حديثة النشأة ،صغيرة الحجم،فقد أنشأت الجزائر هيئات أخرى تدعم عملية تمويل هذه المشاريع من أجل تجاوز أحد أهم مشاكلها و المتعلقة بالحصول على التمويل المناسب و تتمثل هذي الهيئات في يما يلي:¹

***صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (RAGF) :** تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11/11/2002 تتولى عدة مهام منها:
التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تستثمر في :
" إنشاء المؤسسات ،تجديد التجهيزات ، توسيع المؤسسة ،أخذ مساهمات "
إقرار أهلية المشاريع و الضمانات المطلوبة ، ترقية الاتفاقيات ، ضمان متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق و إعداد اتفاقيات مع البنوك و المؤسسات المالية .

* **صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (ICGC):** تم إنشاؤها سنة 2004 بمبادرة من السلطات العمومية من أجل تقديم دعم أكبر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دخلت حيز التنفيذ سنة 2007، وظيفتها الأساسية تسهيل الحصول على القروض البنكية من خلال تغطية خطر عدم سداد القروض الممنوحة لتمويل استثمارات هذه المؤسسات.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المتضمن إنشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و قانونه

الأساسي،الجريدة الرسمية، العدد 74،المؤرخ في 2002/11/11، ص ص 13-14

¹ المرسوم الرئاسي رقم 04-134 ،المتضمن القانون الأساسي لضمان القروض، الجريدة الرسمية، العدد 27،المؤرخة في

2004/04/19، ص ص 24-25

*صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع: أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 09/06/1998 و الذي تم تعديله في 06/09/2003 لدعم الشباب ذوي المشاريع المقبلين على إنشاء المؤسسات المصغرة في إطار JESNA و يقوم على :¹

" ضمان القروض، تأمينات شخصية ، تغطية الديون."

*صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة (CMMGF) : تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-16 المؤرخ في 22/01/2004 لدعم المشاريع الممولة في إطار MEGNA كمؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية و يغطي هذا الصندوق باقي الديون المستحقة من الأصول و الفوائد.

8/أهمية العمل المقاولاتي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

على الرغم من أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في كل الاقتصاديات ،وعلى الرغم أيضا من أهمية الدعم والمرافقة التي تستفيد منها إلا أنها تواجه إشكالية ضمان ديمومتها و استمراريتها ، و هنا تبرز أهمية العمل المقاولاتي من خلال لجوء المقاول إلي إحدى أو كل استراتيجيات المقاولاتية و تحديدا الإبداع و الابتكار اللذين يتيحان لهذه المؤسسات التغيير و التطوير، وهو ما يدعم تنافسيتها و يزيد من إدراكها حول ضرورة انتهاز الفرص المتاحة وتحسين بيئة العمل الداخلية لأنها النواة الأولى لتنمية المهارات و إنشاء فرق العمل المبدعة، مع الأخذ بعين الاعتبار التطور التكنولوجي السريع الذي يدعم عمليتي الإبداع و الابتكار. و يقود المقاول هذه لعملية من خلال العمل على استحداث أساليب إدارية جديدة تساهم في إظهار الطاقات الإبداعية للعمال مما يمنحهم القدرة على الاستجابة لتغيرات البيئة الداخلية و الخارجية،و تشجيع روح المبادرة لديهم و جعل الثقافة المقاولاتية مطلبا و ركيزة أساسية تمنحهم مزيدا من الحرية و الإبداع في أداء أعمالهم.

¹ Le Fonds de caution mutuelle de garanties risques/crédits jeunes promoteurs, disponible le 02/08/2020 à 15 :30 sur le site électronique : <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes>

خلاصة

من خلال تقديمنا لمجموعة من تعاريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المختلفة فلكل دولة تعريفا حسب تحقيقها و إمكانيتها، و رغم التنوع و الاختلاف إلا أنها تشمل عدد من العمال و تتميز بسهولة و بساطة تنظيمها، إضافة إلى دورها في التطور الاقتصادي و الاجتماعي و توفير مناصب شغل إلا أنها تواجه عقبات تحول دون سيرها مما جعل الدولة الجزائرية تهيب و تقدم آليات دعمها و تسييرها و تقديم قروض لنهوضها.

الفصل الثالث

الشباب الجامعي و علاقته بالثقافة المقاولاتية

تمهيد

أولا : الشباب الجامعي

1. تعريف الشباب الجامعي

2. المعايير الرئيسية

3. خصائص الشباب الجامعي

ثانيا : الثقافة المقاولاتية من الجامعة إلى الواقع

1. مفهوم الثقافة المقاولاتية

2. خصائص الثقافة المقاولاتية

3. أهمية الجامعة في تكوين المقاولاتية

ثالثا : علاقة الجامعة با المقاولاتية

1. الأسس و المتطلبات

2. واقع العلاقة بين الجامعة و المقاولاتية

3. آليات دعم علاقة الجامعة المقاولاتية

4. اقتراحات البرامج التكوينية الجامعية

تجربتي الشخصية التكوينية حول المقاولاتية

خلاصة

تمهيد :

يمثل الشباب سواعد الأمة و هم ركيزة عمليات التنمية بكافة أبعادها في المجتمع، بما يمتلكونه من قدرات و طاقات و إبداعات من شأنها تحقيق التقدم المنشود و النهضة المأمولة، كما يمثل الشباب الجامعي عماد المجتمع و قاداته في المستقبل القريب ووسيلة للتنمية المستدامة. فإنه برغم ذلك، فإن الشباب بصفة عامة، و الشباب الجامعي خاصة البطالة بأنواعها و ذلك بسبب الفجوة بين الجامعة و الواقع المعاش، و عليه سننتظر إلى التكوين وعلاقته المقاولاتية.

أولاً: الشباب الجامعي:

قبل التطرق لمفهوم الشباب الجامعي نعرف أولاً الشباب و الجامعة ثانياً و عليه :

تعريف الشباب

اتخذت محاولات تعريف مفهوم الشباب عدّة اتجاهات تعكس نواحي الاختلافات التي انبثقت عنه، و هذه الاتجاهات ثلاثة :

الأول : الاتجاه البيولوجي : الذي يؤكد الحتمية البيولوجية باعتبارها مرحلة عمرية أو طور من أطوار نمو الإنسان ، الذي يكتمل فيه نضجه العضوي الفيزيقي ، و نضجه العقلي و النفسي و التي أختلف المهتمون في تحديدها بين تصورين الأول من 15 إلى 25 سنة من العمر و الثاني من 13 إلى 30 سنة من العمر.

الثاني : الاتجاه السيكولوجي: الذي يرى أن الشباب حالم أو مرحلة عمرية تخضع لنمو بيولوجي من جهة و لثقافة المجتمع من جهة أخرى ، بدءاً من بدء البلوغ و انتهاء بدخول الرشد ، حيث تكون عمليات التطبيع الاجتماعي قد اكتملت.

الثالث : الاتجاه السوسيلوجي : الذي ينظر إلى الشباب كحقيقة اجتماعية لا بيولوجية فحسب فإذا ما توافرت مجموعة من الخصائص في فئة السكان اعتبرت هذه الفئة من الشباب.¹

و اعتبر أحدهما الشباب : الفرد الذي يتراوح سنه بين الثامنة عشر و الرابعة و العشرين و اعتبر هذه الفترة مرحلة انتقالية إلى الرجولة يتخطى فيها الإنسان مراحل التوجيه و الرعاية و يكون أكثر حراً².

¹ فيصل محمود غرايبة، العمل الاجتماعي في مجال رعاية الشباب، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، عمان ، الطبعة الأولى

2009 ، ص ص 23 24

² أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات الرعاية و التنمية اجتماعية، دار الكتاب المصري، القاهرة دار الكتاب اللبناني ، بيروت،

الطبعة الأولى، 1987 م

وفقا لمعايير الأمم المتحدة فإن مرحلة الشباب هي المرحلة الانتقالية بين تبعية الطفولة و تحمل حقوق و وجبات البالغين فهي مرحلة التجريب الأدوار و مهام جديدة ، و هي العمر بين الخامسة عشر و الرابعة و العشرين 15-24 ، و هو السن الذي يستعد فيه الشخص لحياة الكبار و تجربة المواطنة الكاملة و المشاركة الفعالة في العمليات الاجتماعية¹ و الاقتصادية للمجتمع الذي يعيش فيه ، و يتم هذا الإعداد من خلال التعليم و تدريب و خبرة مكتسبة من السنوات الأولى في العمر.

تعريف الجامعة:

للتعليم العالي و الجامعة قوة و أهمية خاصة باعتبارها المسؤول الأساسي عن إعداد الشباب و تهيئتهم للحياة العملية.²

يعرفها قاموس : **Ox Ford Advanced Leamer S'Dictionary**

الجامعة بأنها مؤسسة تعليم الطلبة و تمنهم في مجالات مختلفة من التعليم المتقدم و تمنح الشهادات العلمية و تقدم التسهيلات للبحث العلمي.

و الجامعة هي : « مؤسسة في قمة النظام التعليمي تجمع بين مختلف التخصصات لها دور أساسي في نشر المعرفة و تكوين مختلف الإطارات التي يحتاجها المجتمع للتطور و التنمية في كل الميادين ، لها بناؤها ، ميزانيتها و أهدافها التي تتوافق و أهداف المجتمع و سياسياته و ما يحدث من مستجدات.»³

كما تعتبر مؤسسة التربوية العلمية المنظمة التي تقع على قمة السلم التعليمي و تقوم لإعداد الفرد مهنيا.⁴

الموقع الإلكتروني : <http://Omaniaa.com> تاريخ الإطلاع 2020/06/26 ، الساعة 17

² غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، دراسة تحليلية الاتجاهات القيادات الادارية بجامعة بسكرة أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة بسكرة 2004 ص 53

³ زرقان نيلي، إصلاح التعليم العالي الراهن LMD و مشكلات الجامعة الجزائرية ،دراسة ميدانية، مجلة الأدب و العلوم الاجتماعية، العدد 16، جامعة سطيف ،2012 ص 4

⁴ أميرة محمد علي أحمد حسن، نحو توثيق العلاقة بين الجامعة و المجتمع، المؤتمر السادس، التعليم العالي و متطلبات التنمية، كلية التربية، جامعة البحرين، ص 04

فالجامعة مؤسسة اجتماعية تساهم بقدر كبير في تكوين و إعداد الشباب على اكتساب المهارات، المعارف و القدرات اللازمة لأداء الوظائف بشكل مناسب و للمساهمة بفاعلية في رفع حركية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية بمختلف أبعادها، و ذلك لإيجاد قوة عمل متخصصة تتماشى و متطلبات سوق العمل التنافسية و القدرة على تطبيق القواعد و الأساليب و أداء الأعمال.¹

* الشباب الجامعي :

بناء على ما سبق فإن تعريف الشباب الجامعي لم يعد يشير إلي مرحلة عمرية يحتاج فيها الفرد إلي مجموعة من الخدمات التي تقدمه للمستقبل، بل اتسع هذا المفهوم في النظر إلي الشباب الجامعي على انه فترة من حياة الإنسان يتميز فيها بمجموعة من الخصائص تجعلها أهم فترات الحياة و أخصبها و أكثرها صلاحية للتجاوب مع المتغيرات السريعة المتلاحقة التي يمر بها المجتمع المعاصر الإنساني المعاصر.

2.معايير الرئيسية للشباب الجامعي:

● المعيار الزمني:

حيث يتحدد الشباب الجامعي بأنه مرحلة عمرية تقع بين السابعة عشر حتى الخامسة و العشرين، و قد تقل أو تزيد في حدود عامين قبل نقطة البداية و بعد نقطة النهاية عن هذا الحد، و هذه المرحلة ليست منفصلة عن بقية مراحل العمر و خاصة مرحلة الطفولة و المراهقة و إنما هي امتداد لهذه المرحلة الأخيرة بالذات.

● معيار النوع :

و تشمل هذه المرحلة العمرية الجنسين من الذكور و إناث على حد سواء.²

¹ السلمى علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع،القاهرة، الطبعة الثانية 1997،ص 216

² أحمد موسى،الشباب بين التهميش و التشخيص، رؤية إنسانية ، الطبعة الأولى،المكتبة العصرية للنشر و التوزيع،المنصورة

مصر 2005،ص ص 15-16

● معيار السمات و الخصائص النفسية و السلوكية المتميزة للشباب الجامعي:

و هي التي تتمثل في الرغبة في التجديد و القدرة على الانجاز و المساهمة في إحداث التغيير إلي جانب المعرفة إلي جانب سمات الشباب الجامعي العامة في تلك المرحلة كالقلق و الاندفاع و التمرد في بعض الأحيان و التأثير بالتقاليد وفق للانتشار الثقافي و أقيمي و المحلي و العالمي.

● المعيار الاجتماعي:

و يتحدد بالوضع و المكانة التي يشغلها الشباب الجامعي ، فقد يكون طالبا في إحدى الكليات النظرية أو أحد المعاهد العليا التي تشملها مرحلة التعليم الجامعي، و يرتبط ذلك بطبيعة أوضاع المجتمع، و وضع النسق التعليمي بين الأنساق المجتمعية الأخرى من ناحية التطورات العالمية التي تؤثر على وضع الشباب الجامعي بين العربي و العالمي من ناحية أخرى.¹

3/ خصائص الشباب الجامعي:

نجد أيضا الشباب الجامعي يشكلون شريحة عمرية محددة بيولوجيا و نفسيا و اجتماعيا، و من خلال هذا التحديد نجدها تتميز ببعض الخصائص التي تجعلها تختلف في طبيعتها عن المراحل الشخصية السابقة و اللاحقة لمرحلة الشباب، هذا الاختلاف لا يعني فصل المرحلة عن المراحل الأخرى و إنما هي مكملة لما قبلها كما أنها امتداد للمرحلة الثانية لها، و عن النمو الاجتماعي فتتسم هذه المرحلة بتقدير الشباب الجامعي للقيم الأخلاقية، و هذا يرتبط غلي حد كبير على ما تقوم به الأسرة 'هذا إلي جانب الجامعة من تدريب خلقي.

و نستطيع القول أن الشباب الجامعي ينطبق عليه ما ينطبق على الشريحة الشبابية عموما من خصائص إلا أن ثمة خصائص قد ينفرد بها الشباب الجامعي باعتبارهم ينتمون لنسق تعليمي معين، و يتهيئون لشغل مكانة اجتماعية معينة تفرض عليهم إدراكا أكبر لمختلف ما يحدث في المجتمع المحيط بهم - و خاصة المشكلات المجتمعية - كالبطالة و ثم تميزهم بمجموعة من الخصائص التي يتحدد في ضوئها درجة مشاركتهم في التعامل مع هذه المشكلات ، و من أهم الخصائص المميزة للشباب الجامعي ما يلي :

¹ أحمد موسى ، نفس المرجع السابق ص 17

1. الفاعلية و الدينامكية :

وتتولد هذه الفاعلية لما يصل عليه الشباب الجامعي من نمو و اكتمال للتكوين البيولوجي و الفسيولوجي كم ناحية ، وما يؤدي إليه من النمو النفسي و الاجتماعي من ناحية أخرى فالمرحلة الجامعية تجمع بين خاتمة المراهقة و استهلاك الشاب ، و تتجلى فيها بشكل واضح مظاهر التعبير عن الاقتراب الشديد من الرجولة أو الأنوثة الكاملة، هذا بالإضافة غلي ما تتسم به هذه المرحلة من تفتح الاستعدادات العقلية و تمايز الميول و الاتجاهات، وهو ما يؤدي إلي بداية تهيئة الشباب الجامعي لشغل الدور الاجتماعي و تقلد المسؤوليات الاجتماعية.

كما أن ظروف المرحلة التعليمية في الجامعة و ما تؤديه و تثمر عنه من إدراك الشباب الجامعي لما يحيط به بشكل أكثر عمقا، و خاصة المشكلات الاجتماعية المحيطة، لذلك فإن حساسية الشباب الجامعي للواقع الاجتماعي بمختلف مكوناته و مشكلاته تكون أكثر مما قد يدفعه لمزيد من الفاعلية و المشاركة في محاولة منه للتأثير في هذا الواقع في جهات أوسع.¹

كما أن السبب لدينامكية هذه المرحلة يرجع لطبيعة التكوين البيولوجي و الفسيولوجي و الوضع الاجتماعي للشخصية الشابة .

بعد ذلك من شأنه أن يجعلها في شوق دائم للتغيير، و هو ما يطلق عليه في ظروف تاريخية معينة بالحاجة الدائمة إلي الثورة.

2. النظرية المستقبلية :

شباب الجامعات بحكم المرحلة العمرية و ما يتعرضون له من خبرات تعليمية يكونون أكثر ميلا للنظر إلي مستقبل مجتمعهم على اعتبار أنهم أصحابه الحقيقيون، و من ثم يكونون أكثر حرصا على تغير الواقع المائل، و أكثر حساسية تجاه متغيراته ، و هذا ما يجعلهم في صراع مع الجيل الأكبر، فالشباب الجامعي يتسمون بقدر كبير من الميل للمثالية في توجهاتهم و آمالهم الذاتية و الاجتماعية ، و هذا يضعهم غالبا في مشكلة قيم مع النظام أو الإطار الاجتماعي المحيط بهم ، فهم يتعلمون من خلال دراستهم الجامعية أن القيم التي تعلموها مع

¹ حمد الطفيلي، علم الاجتماع و دور الشباب في الريادة المجتمعية، دار المنهل اللبناني، الطبع الأولى 2007، ص 72

والديهم لم تعد كافية و مناسبة للتفاعل مع معطيات الواقع حولهم ، ومن ثم يضعهم هذا في صراع دائم و يبدو هذا في ميلهم الدائم نحو نقد الواقع المحيط بهم.

3. ميلهم للاستقلال و محاولة التخلص من ضغوط و ألوان التسلط الاجتماعي المختلفة:

أن محاولة التخلص من كافة ألوان الضغوط المسلطة لتأكيد التعبير عن الذات و الرغبة في التحرر تعد من الخصائص المميزة للشباب الجامعي.

و الذي يبدو تبدو صورته أكثر قلقا و اضطرابا عند مقارنة أنفسهم بغيرهم من فئات الشباب

الأخرى خارج المرحلة الجامعية، فالعديد من الشباب غير الطلابي قد دخلوا بالفعل في

نشاطات الكبار كالزواج و كسب المال و إنفاقه بحرية في حين أن القليل من الشباب الجامعي

يكسبون كل ما يتكفل بمعيشتهم و غالبيتهم يظل معتمدا ماليا على أسرته ، كما أن المجتمع

يظل إلي حد كبير يعاملهم دون تقليدهم مسؤوليات جوهرية.

4. وجود ثقافة شبابية تسود بين الشريحة الشبابية و خاصة شباب الجامعات:

حيث يساعد على تخليق هذه الثقافة عدة عناصر ذات طبيعة عالمية منها تضخم حجم

الشريحة الشبابية في العالم، حيث نجد أن الهرم السكاني في الكثير من المجتمعات النامية

و المتقدمة يميل لصالح الشباب ، هذا و بالإضافة إلي ما فرضته العولمة من وجود مزج

و اندماج و انصهار للثقافات مع بعضها و الثقافات الفرعية، و تزايد الاعتماد المتبادل بين

دول العالم اقترب مع بعضه كثيرا، و يرجع ذلك إلي الثورة الهائلة في وسائل الإعلام و خاصة

الأقمار الصناعية التي جعلت عالمنا واحد، و خلقنا إمكانية عالية لانتقال الثقافة من مجتمع

لآخر، و من شأن ذلك أن يجعل الشباب الجامعي حكم قدراتهم على التعامل مع مستجدات

العصر، أكثر قدرة على الاستيعاب و التواصل.

* و نلاحظ مما سبق أن تعريف الشباب الجامعي لا ينبغي أن يقتصر على التعريف التقليدي

و الذي ينحصر في أنه فترة عمرية معينة تحدد في إطارها بعض مظاهر خدمة الشباب

الجامعي، و استبدالها بنظرة أكثر تقدمية ترى الشباب الجامعي كأفراد و جماعات و مجتمعات

مجموعة من السمات الفسيولوجية و النفسية و الاجتماعية¹

¹ حمد الطفيلي، علم الاجتماع و دور الشباب في الريادة المجتمعية، ص 73

و التي تطغى على الشباب الجامعي بمختلف مستوياته مجموعة من الخصائص يمكن تناولها
لاختصار في :

● القابلية للعمل مع أنساق المجتمع:

ممارسة الشباب الجامعي لمجموعة من الأدوار المرتبطة بمكانته الاجتماعية في الأسرة
و الجامعة و باقي أنساق المجتمع الذي يعيش فيه، و التي من خلالها يمننا تبني تعريف شاملا
للشباب الجامعي .

بأنه طاقة ديناميكية مؤثرة إلي أقصى حد يمكن استثمارها في التعامل مع المشكلات المجتمعية
من خلال تفاعله الايجابي مع انساق المجتمع المختلفة.

● الرغبة في تغيير الواقع :

قدرة الشباب الجامعي على الاستجابة للمتغيرات من حوله و استيعاب و تقبل المستجدات،
و رغبة و اقتناع في تغير الواقع الذي وجدده و لم يشارك في صنعه.

● القابلية للتغير و التشكيل:

الشباب الجامعي طاقة للتغير و التشكيل نتيجة ما يمر به من تجارب في حياته الاجتماعية, لذا
يمكن استثمار ذلك و توجيهه التوجيه السليم لخدمة البيئة و المجتمع.¹

¹ حمد الطفيلي ، مرجع سابق ، ص 75

ثانيا: الثقافة المقاولاتية من الجامعة إلى الواقع:

1. تعريف الثقافة و الثقافة المقاولاتية:

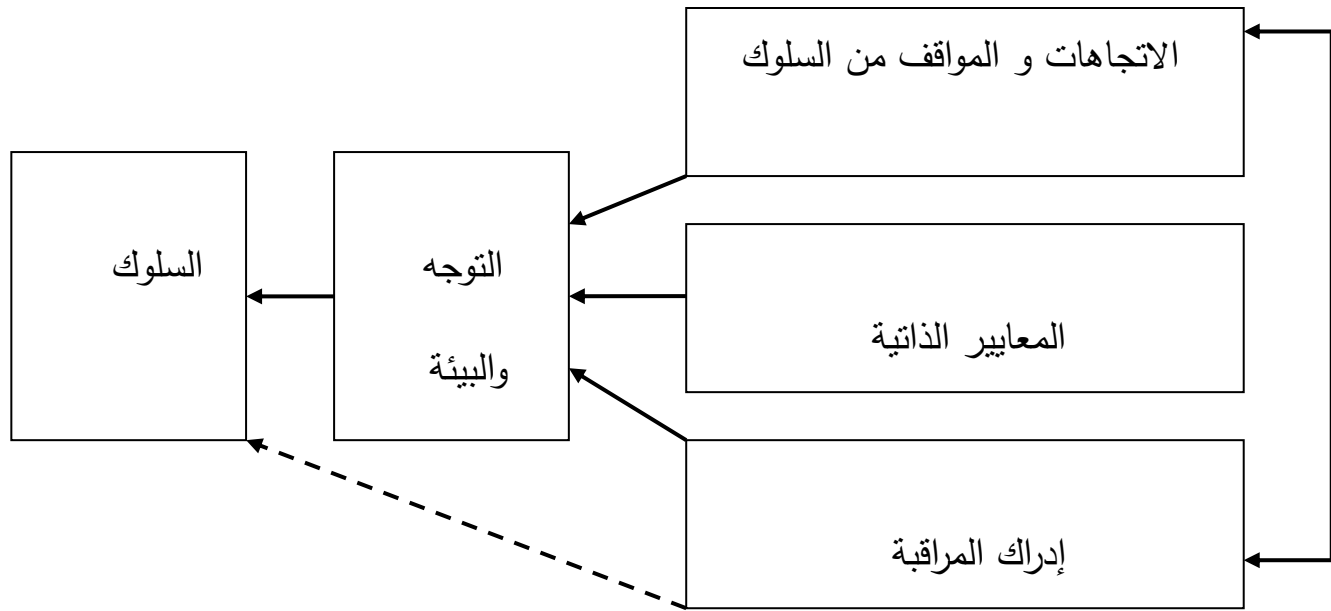
*تعريف الثقافة:

يعرفها كلاكوهن الثقافة بأنها: " كل أساليب الحياة التي أنتجها الإنسان خلال التاريخ الظاهرة و الكامنة، الرشيدة و غير الرشيدة و التي توجد في وقت معين بوصفها موجّهات للسلوك " للثقافة عناصر مادية و غير مادية (فكرية ، ذهنية ، عقلية)، و يستعمل بعض المفكرين كلمة حضارة كمرداف لكلمة الثقافة لكن ألفريد فيبر يطلق كلمة ثقافة على العناصر المادية للثقافة وكلمة ثقافة على العناصر غير المادية و يقول البعض : الحضارة هي الوجه المادي للثقافة.

*الثقافة المقاولاتية :

للثقافة المقاولاتية العديد من التعريفات سوف نحاول التطرق لبعضها من خلال الدراسة. فهناك من يعرفها بأنها: «مجمّل المهارات و المعلومات المكتسبة من الفرد أو مجموعة من الأفراد و محاولة استغلالها و ذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الموال و ذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة ، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة ، إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي و هي تتضمن التصرفات ، التحفيز ، ردود أفعال المقاولين ، و هي تتضمن التصرفات ،بالإضافة للتخطيط و اتخاذ القرارات و التنظيم و المراقبة ، كما أن هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي : العائلة ، المدرسة، المتوسطة و المحيط .» و تعرف على أنها مراحل معرفية تتفاعل فيها إدارة الفرد مع المحيط. و تستند المقولة على شعور ذهني و معرفي يترجم إلى أفكار و نشاط مخطط له و قابل للتحقيق علا أرض الواقع و يستفيد صاحبه من فوائد و أرباح مادية، و قد ساهمت أعمال كل من سكول ، آجزن في تطوير المفهوم و بناء الخلفية النظرية والاقتصادية لسلوك المقولة ، و المخطط التالي يوضح السلوك المخطط كما جاء في نظرية آجزن .

الشكل 05 : السلوك المخطط لأجزن بتصرف (2004)



Emin Sandrine (2004) Les Facteurs d'éternianant la création d'entreprise par les chercheurs publiques : application des modèles d'intention .Revue de l'entreprenenniat – vol 3 N 1

2. خصائص الثقافة المقاولاتية :

يمتاز الفرد المتشبع بالثقافة المقاولاتية بمجموعة من الخصائص و المميزات يمكن حصرها في:

- القدرة على التفكير الناقد و طرح التساؤلات
- القدرة على اتخاذ القرار و وضع البدائل
- المخاطرة و روح المبادرة
- البحث عن الحلول الممكنة بدلا من التأمل في المشكلات
- امتلاك روح القيادة
- الرغبة في الاستقلالية و رفض التبعية
- القدرة على المراقبة الذاتية
- رصد الفرص و البحث عن الجديد¹

¹ سلامي منيرة، و قريشي يوسف (2010) "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر" مجلة الباحث، العدد 08، ص 59-7

3. أهمية الجامعة في تكوين الثقافة المقاولاتية :

إن التعليم الجامعي و إن اختلفت أهدافه من مجتمع لآخر فإنها تدور ضمن ما يقوم به من وظائف و هي التعليم و تكوين متخصص البحث العلمي و خدمة المجتمع.¹

و لكي تؤدي الجامعة دورها يجب أن تراعي التوازن الصحيح بين ما تعده من إطارات و ما يحتاجه المجتمع، ولأجل استفادة قصوى من هذه الكوادر ينبغي للجامعات إعدادها بالمستوى و النوعية التي يحتاجها المجتمع لتنفيذ برامجها، الأمر الذي يتطلب تعاون و وثيقا بين الجامعات و المؤسسات المختلفة فيما يتعلق بالمناهج الدراسية و برامج التكوين و التدريب المهني و متطلبات سوق العمل ، لذلك يعتبر التكوين الجامعي الوسيلة الفعالة للربط المحكمين العمل و التطبيق و المعارف المكتسبة، و توفر مؤسسات التعليم العالي بيئة فريدة في مجال المقولة، و تجمع أشخاص من تخصصات مختلفة ممن لديهم تصورات للمخاطر و أفكار جديدة حول المسارات المختلفة في مجال المقولة، كما أنها توفر مساحة و بيئة لتعليم المقولة و لتدعيم إنشاء المقاولات.

و قد ظهرت في الجامعات ممارسات لتعليم المقاولاتي المستقل و دعمهم أثناء خطواتهم الأولى لإنشاء مقاولاتهم و تطويرها، و تقدم معظم الجامعات تكوين في مجال المقولة، و غالبا ما يتم دمج هذه الدورات التكوينية في المناهج الدراسية الإلزامية ، إضافة لذلك تقدم معظم الجامعات مرافق أو " نوادي مقاولات " يجتمع فيها مقاولو المستقبل ، و يجب الإشارة إلي دور الجامعة في تكوين الثقافة المقاولاتية ، تمكنهم من معرفة المزيد عن طريقة اشتغال عالم المقولة، فمن خلال التعليم الذي يوفره، أنه يسمح لخريجي الجامعة إدراك مهارتهم الخاصة و معرفة أولوياتهم و إبراز نقاط قوتهم، و تتطلع الجامعة لتأمين التكوين على العمل من خلال :

* تحسيس الطلبة بالمهارات المقاولاتية.

* تعريفهم على المبادئ و المفاهيم الأساسية لإدارة المقولة و لتسهيل الانتقال في عالم التكوين و عالم المقولة.

* تطوير آليات صنع القرار و الشعور بالمسؤولية و روح النقد الذاتي و المبادرة و استقلال الذات.

¹جربو داخل حسن، دراسات في التعليم الجامعي،مجلة التعريب، العدد 06،المركز العربي للتعريب و الترجمة و التأليف و النشر، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، دمشق 1993، ص 117

* تطوير روح الابتكار و الإبداع.

و في بعض دول العالم كتونس أصبحت المقالة جزء نشيطا من التعليم العالي، حيث تقوم الجامعة بأنشطة تعليمية في مجال المقالة، إما كجزء من برامجها التعليمية و إما خارج المناهج الدراسية، و تظهر العلاقة بين الجامعة و مؤسسات البحث ثقافة المقالة و التي تتمحور من خلال الثلاثية {تحسيس، تكوين ، دعم و متابعة } من خلال تشجيع الاهتمام بالمقالة، و تميم و ترقية السلوك المقاولاتي و انفتاح الجامعة على بيئة خلق و إنشاء المؤسسات، أي أن المقالة إنما تتأصل من الجامعة و هي المولد الرئيس للروح المقاولاتية و الباعث الأول للثقافة المقاولاتية، من خلال البرامج التدريبية و البحوث التطبيقية التي تقدمها فهي تحتضن الأفكار و تولد الإبداع ليتحول إلى مشاريع عملية مبتكرة.¹

ثالثا: علاقة الجامعة بالمقاولاتية:

1. الأسس و المتطلبات العلاقة

* إن ظهور اقتصاد المعرفة دفع بالدول للاهتمام بالتعليم المقاولاتي خاصة بالجامعات لكونه يمثل دورا مهما في إعداد الشباب بشكل جيد من خلال مقررات تدريبهم و ذلك من منطلق أن التعرض لمقررات في المقالة و الإبداع من المحتمل أن يؤدي و بشكل كبير إلى أن يؤدي بشكل كبير إلى أن يغدوا الطلبة في محطات مهنية عند أي نقطة في المستقبل و يخلق لديهم قدرا من الاهتمام ببدء أعمال تجارية و تتمثل في :

- تميز و تهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم و النمو لمنظماتهم المبنية على التكنولوجيا.
- تمكين الشباب الجامعي لتحضير خطط لمشاريعهم المستقبلية .
- التركيز على القضايا و الموضوعات الحرجة و المهمة قبل تنفيذ و تأسيس المشروع مثل: أبحاث و دراسات السوق تحليل المنافسين، تمويل المشروع و القضايا و الإجراءات القانونية و قضايا النظام الغربي في البلد.

¹ راضية يوسف، أمال يوب، أهمية الجامعة في تكوين الموارد البشرية و دورها في تفعيل التوجه نحو إنشاء و إدارة المشاريع المقاولاتية ،دراسة استطلاعية لعينة من الشباب الجامعي المقاول بولاية قلمة ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،العدد 15 ص ص 330 . 331

- تمكين الطلبة من تطوير سمات و خصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية و أخذ المخاطرة ، و المبادرة وقوى المسؤوليات، أي تركز على مهارته و المعرفة (اللازمة و المتعلقة بكيف سيبدأ المشروع و دراسة بنجاح)
 - تمكين الطلبة ليصبح قادرين على خلق مشاريع متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل و العمل على تأسيس المشاريع و المبادرات المقاولاتية لديهم.
 - تحسين قدرة متلقي التعليم المقاولاتي على تحقيق الانجازات الشخصية و المساهمة في تقدم مجتمعاتهم.
 - إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي و رفع قدراتهم على التخطيط.
 - توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الأعمال.
 - بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية و لصياغة و إعداد خطط الأعمال.
 - تحديد الدوافع و تنمية المواهب المقاولاتية.
 - العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع و غرس ثقافة العمل في مختلف مجالاته.¹
- و قد اعتمدت الجامعة في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية من خلال :
- تعميم مفهوم المقاولاتية لدى طلبة الجامعة و تحسسيهم بأن المقاولة خيار و ليس بديلا في ظل وجود فرص التوظيف.
 - تدريس مقاييس تعكس المقاولة لمختلف التخصصات و إدخالها في فكر الطالب الجامعي للمساهمة في الإنتاجية الوطنية من خلال القطاع الخاص.
 - تقريب هيئات الدعم و المرافقة من الجامعة، كما هو الحال بالنسبة لأعمال و برامج دار المقاولاتية.
 - زيادة الملتقيات و المحاضرات على الفكر في مختلف كليات و معاهد الجامعة.

¹ معيزي نجا، بوزرب خير الدين ، دور الجامعة في تحسين روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي، قراءة في تجارب دولية مجلة معهد العلوم الاقتصادية، مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، المجلد 20، العدد 03 2017، ص ص 57-

- فتح فروع لحاضنات الأعمال على مستوى الجامعة تعمل على التكفل بأفكار مشاريع الطلبة و تجسيدها.
- تحسيس الطالب غلي أن الطالب على علاقة بالمحيط الاجتماعي و الاقتصادي عن طري الاتفاقيات مع مختلف المؤسسات و تفعيلها لفتح مجال التربصات الميدانية .
- ربط مختلف التخصصات بالإنتاج و تأسيس المشاريع.
- نشاطات المنظمات الطلابية، عقد دورات تدريبية، استعراض و استضافة نماذج ناجحة ¹.

2. واقع العلاقة بين الجامعة و المقاوله في الجزائر:

يشير تقرير GEM 2011 أن في الجزائر هناك تناسب طردي بين التعليم ومعدل النشاط المقاولاتي TEA، إلا انه فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات مختلفة من التعليم بالنسبة للمقاولين الجزائريين . ف 29.3% من البالغين المقاولين لديهم مستوى التعليم الابتدائي، 36% لديهم مستوى التعليم الثانوي و 35% لديهم مستوى التعليم العالي الجامعي و هذا بسبب غياب التكوين المقاولاتي في مختلف مستويات التعليم.

و توصل Benredjem (2010) إلي نفس النتيجة خلال دراسة ميدانية أجريت على الطلاب و إطارات جزائريين ، فقد بين أن غالبية المستطلعين يعتقدون أن التعليم يشجع روح المبادرة و الإبداع، و مع ذلك وجدت الأغلبية أن التكوين المقاولاتي لا يزال غائب في مجال التعليم في الجامعات، لأن التكوينات المتوفرة لا توفر المفاهيم الضرورية للفهم الجيد لمنطق العمال . في الواقع عدد قليل جدا من مؤسسات التعليم العالي في الجزائر (الجامعات و المدارس) تقدم تكوين في مجال المقاولاتية في مرحلة ما بعد التدرج ، هذا الأمر جدا مقلق عندما نعرف أن تلك التي تقدم مقاييس في مجال المقاولاتية في مرحلة قبل التدرج قليلة جدا، ففي ولاية الجزائر العاصمة وحدها المدرسة العليا للتجارة ESC تقدم مقياس في المقاولاتية لطلاب السنة الثالثة حيث يجب إعادة انتظار لمرحلة ما بعد التدرج للطلاب للحصول على هذه المواد، هذا الأمر أيضا غير مطمئن إلي حد ما في مؤسسات العليم العالي خاصة، حيث تم تطوير ماستر في

² بن قدور أشواق، بلخير، محمد، أهمية نشر الثقافة المقاوله و إنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية 11 ص 350

المقاولاتية و مع ذلك فالحصول على هذه الدورات عادة مكلف للغاية أي عموما بمعدل 500000 دج في السنة و هو معدل عالي جدا بالنسبة لقدرة الأسر المتوسطة، و بالإضافة إلي ذلك فالتوزيع الجغرافي لهياكل التكوين يخضع لمعايير يملئها التقسيم الإداري و ليس لمعايير موضوعية متعلقة بالخصوصيات الطبقية و الاقتصادية لكل منطقة و بالمهن المتواجدة في هذه المناطق، و بالتالي فإن المنظومة الحالية لا تأخذ بعين الاعتبار متطلبات المهارة لسوق العمل، بالإضافة لكونها تعتمد على وعدم المبادرة.¹

3. آليات دعم علاقة الجامعة بالمقولة في الجزائر:

نؤكد على أهمية الدور الذي ينبغي أن تؤديه المؤسسة الجامعية كفضاء علمي في مجال غرس ثقافة و تنمية روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي بما يسمح أن تتولد لديه الرغبة في إنشاء مؤسسته حتى يساهم في ترقية التنمية الاقتصادية، و نرى أن في هذا الإطار أن جملة الوسائل التي تعمل على دعم العلاقة بين الجامعة و المقولة في الجزائر يمكن تلخيصها فيما يلي:

- أصبح من الضروري في ظل الظروف الاقتصادية التي تعيشها البلاد البحث في الآليات و الوسائل بما فيها تطوير طريقة التدريب من أجل مساعدة الشباب الجامعي، و تمكينهم من إيجاد فكرة مشروعهم الخاص بدل الاكتفاء بالبحث عن وظيفة مستقرة.
- التحول إلي تكوين " إجباري " في المقاولاتية منذ المراحل الأولى من التدريب يعتبر من بين أهم العوامل المساعدة على تطبيق هذا المفهوم الذي أصبح خلال السنوات الأخيرة يحظى باهتمام متزايد لارتباطها المباشر بالتقدم و الانتعاش الاقتصادي للدول.
- زرع و توصيل الفكر المقاولاتي في المجتمع الجزائري و إعطاء أهمية اكبر للمؤسسة المنتجة للثروة القابلة للدخول غلي المنافسة العالمية التي تساهم في تنويع الاقتصاد الوطني و التخلص من التبعية للمحروقات خاصة في ظل أزمة انخفاض سعر البترول.

¹ قوجيل محمد، قريشي يوسف، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07 2015 ص

- تعزيز آليات دعم و مرافقة الشباب التي توفرها الدولة لمساعدة الشباب و المؤسسات الناشئة لاحتضان مشاريعهم و تجسيد أفكارهم و العمل على نجاحها و إبراز أهميتها بالنسبة لحاملي المشاريع, كما أن لهيئات المرافقة دورا أساسيا في ترسيخ ثقافة المقولة سواء عن طريق الاستقبال الإعلام و التوجيه و المرافقة و التكوين.¹

4. اقتراحات إدماج البرامج التكوينية بالجامعة:

بعد التعرف على طبيعة العلاقة بين المقولة و الجامعة ، و تبيان أهميتها في تحريك العجلة الاقتصادية و الاجتماعية، كان من الضروري وضع تصور مقترح ليكون دافعا لتطوير العمل المقاولاتي على مستوى البرامج التكوينية و المحيط الجامعي بعد توفر معيارين مهمين هما:

1. تحديد الرؤية الشاملة:

و يضمن بذلك تضمين رسالة للجامعة و أهدافها لتشمل تعزيز الثقافة المقاولاتية كهدف للتكوين و التعليم في جميع التخصصات من خلال التركيز على اهتمامات و انشغالات الطلاب باعتبارهم المصدر الأساسي للثروة.²

2. تصميم بيئة التطبيق:

تحتاج رؤية الجامعة و تجسيد رسالتها التجديدية بتكوين كفاءات و مهارات قادرة على خلق مشاريع و توظيف معارفهم في العمل الحر ، غلي بيئة جامعية مواتية تتوافر على الشروط البيداغوجية و التربوية و الإطارات الكفاءة القادرة على قيادة الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال بعيدا عن الممارسات الكلاسيكية لعملية التعليم و التعلم.

أهداف هذا التصور المقترح

- تعزيز البرامج التكوينية الجامعية.
- المساهمة في إعداد الكفاءات المؤهلة معرفيا و سلوكيا للانخراط بفعالية في السوق المحلي و الوطني.

¹ بن قدور أشواق، بلخير، محمد، نفس المرجع السابق ، ص 353

² زقاوة احمد ،خطوات منهجية لتعزيز الثقافة المقاولاتية في البرامج التكوينية الجامعي،مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، مجلد 04، عدد 02، 2018، ص 10

- غرس روح المقاوله في نفوس الطلاب و جعلها مركز اهتمامهم، من خلق الثروة عبر تجاربهم الشخصية بدل إتباع الطرق الكلاسيكية في البحث عن العمل.
- رصد الاحتياجات الفعلية و الحقيقة لسوق العمل المحلي و تقريبها من انشغالات الطلبة.
- تحقيق التنمية المستدامة و تقلص من نسب البطالة لدى الشباب.

الخطوات المقترحة على مستوى:

أ) البرامج التكوينية :

- * إقامة علاقة تعاون و شراكة مع المؤسسات الصغيرة و مع الأفراد الذين نجحوا في حياتهم العملية.
- * ربط البرامج التكوينية باحتياجات السوق المحلي.
- * إدراج مقرر مقياس في المقاولاتية على مستوى المعاهد و الكليات و التخصصات.
- * فتح مارات تكوينية في المقاوله.
- * خلق فضاءات تكوينية للشباب و الطلاب الراغبين في تأسيس مقاولات.¹
- * خلق منافسات بين الطلاب لإبراز أفكارهم التجديدية و العمل على إنشاء المشاريع على مستوى المعاهد مثل مشروع الطالب المبدع ، قصد تمكينهم من التواصل مع المحيط الاجتماعي و الاقتصادي
- * اكتشاف أساليب جديدة للعمل و رصد الصعوبات و مختلف المعوقات. و في هذا الإطار يمكن أن تستند مهمة الإشراف على المشروع على مسؤولي التخصصات أو أي أستاذ على أن تتوفر لديه الرغبة و الكفاءة حول الموضوع.
- * تجديد طرق التدريب و التعليم الجامعية و التي عادة ما تركز على التلقين و الخطط و استرجاع المعلومات ، في حين أن إستراتيجية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية المعاصرة تتطلب بناء طالب مفكر، مبدع و ناقد ، قادر على مواجهة المشكلات و التصرف بعقلانية يفكر في الحلول بدل من الاستغراق في المشكل، و هو مؤهل لتوليد الأفكار و قيادة المشاريع

¹ زقاوة أحمد ، نفس المرجع السابق ص ص 11-12

بدل من السلبية و التبعية و انتظار المساعدات و هذه من أهم صفات و خصائص المقاول الناجح.

ب) التدريب و التكوين:

* القيام بدورات و تكوينية و تنظيم ورش عمل لمواضيع متعددة حول كل ما يتعلق بالمقاول و طرق بناء المشاريع و أساليب تحقيقها في أرض الواقع و فرص التمويل، يحتاج الطالب في هذه المرحلة إعداد برامج تكوينية، حول مهارات تصميم الأهداف، مهارة التخطيط، مهارة اتخاذ القرار.

* تدعيم الزيارات الميدانية للطلاب نحو المؤسسات الصغيرة الناجحة.

ج) النشاطات الفكرية و العلمية :

* تلعب النوادي العلمية و الثقافية دورا مهما في عملية التجنيد و تنمية الحس المقاولاتي لدى الطلاب من خلال عرض التجارب الشخصية للطلاب عبر تفعيل منابر المناقشة و تبادل الآراء.¹

* القيام بمختلف التظاهرات العلمية ، إقامة معارض سنوية تبرز اهتمامات الطلاب

و انشغالهم حول كل أنواع المقاولات المعروفة : ذات (المقاولات الصناعية) أو ذات الخدمات (المقاولات الخدمية) أو مقاولات تجارية.

* عرض أفلام ثقافية و تعليمية للطلاب تعمل على تحسيسهم بأهمية العمل الحر و المنافع العامة و الخاصة التي يجنيها أصحابها.

* خلق منابر مهن داخل الجامعة لعرض التجارب المحلية و المشاريع الناجحة و نقلها إلي الطلاب.

* تفعيل دور دار المقاولات و توسيع مهامها و انخراطها في الوسط الطلابي للبحث عن انشغالهم و اهتماماتهم المستقبلية و تدعيمهم بالمعارف النظرية و القانونية و أساليب الاندماج المهني.

¹ زقاوة أحمد، نفس المرجع السابق، ص ص 13-14

* تشجيع إنشاء حاضنات الجامعات لتمكين ذوي المشاريع من تحقيق مشاريعهم و طموحاتهم و تلمين نتائج أفكارهم.

تجربتي الشخصية في الدورة التكوينية حول " المقاولاتية " :

تلقيت التكوين من طرف أستاذ عبد الحفيظ مختص في المقاولاتية و ذلك بمساعدة أستاذ غرس الله حفظه الله ، كانت عبارة عن دورة تكوينية أجريت في أيام 2-3-5 يناير 2019 بمقر " مخر التطور ، الثقافة و السياسة ك وهران نموذجاً

كسبت من خلالها معرفة و رصيد عن المقاولاتية بشكل عام و بالأخص كيف أنشئ مشروع استثماري؟ بكافة مراحلها.

يعني ما الذي تريد أن تفعل ؟ ما الذي يساعدك في هذا العمل؟ كيفية تأطيره من الدولة ؟ و ما نوع العمل مادي أو معنوي؟

ثانيا : كيفية صناعة منتج للاستثمار ، انطلاقاً من المادة و الوسائل و المراحل التي يمر بها المنتج و المصاريف المستثمرة و كيف التعامل مع المشتري عن طريق :

- Farie connais
- Farie anis
- Farie achet

و أخير ما الفائدة التي تحصلت عليها من خلال هذا العمل الاستثماري استخلصت في نهاية التكوين أن المقاولاتية فكرة بالغة الأهمية نظر لما تتمتع به من خصائص قيمة منها تشجيع المبادرة الفردية و الإبداع الفردي أي أنه من فكرة نصح مشروع ، لكن لا بد من الإرادة و الثقة بالنفس و المخاطرة لأنها عملية إما تكون رابح أو خاسر و هذه الخصية يتمتع بها المقاول .

خلاصة:

وعليه تم التطرق في هذا الفصل إلى الثقافة المقاولاتية و التي لها دور مهما و أساسيا في العملية التنموية باعتبارها جزء من مكونات الإنسان الأساسية، و تتحقق هذه التنمية إلا بارتباطها بقضايا الشباب و دمج المعطيات الثقافية في أي مشروع تنموي، و هذا ما تم طرحه من خلال تعريف الشباب الجامعي و تبيان خصائصه، و إعطاء مفهوم للثقافة المقاولاتية من خلال خصائصها و إبراز أهميتها و أخير علاقة الجامعة المقاولاتية وإعطاء مثل عن التجربة الجزائرية في ذلك.

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

البحث العلمي هو عبارة عن سلسلة مترابطة تكمل بعضها البعض و الدراسات السابقة من العناصر التي تحقق التناسب الوظيفي و المنهجي للدراسة، و لابد من أن يستعين الباحث بالدراسات التيس تناولت نفس موضوع البحث أو لها علاقة مباشرة به، سواء كان مصدرها كتابا أو رسالة ، فهي تساعدنا في تطوير أو تكملة البحث ، كما تساعدنا في تكوين خلفية حول الموضوع،¹ و عليه أجريت العديد من الدراسات حول الموضوع ، سواء على المستوى المحلي أول الإقليمي أو الدولي.

¹ فضيل دليو،مدخل إلى منهجية الحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية،الجزائر ،دار هومة،2014،ص 184.

1. الدراسة الأولى:

للباحثة ثابت وسيلة بعنوان " مميزات و أداء المقاول الجزائري " رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة تلمسان 2001 /2000 و هي عبارة عن دراسة ميدانية حاولت الباحثة من خلالها تقديم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و انطلقت من التساؤل التالي ؟ من أنشأها ؟ و من يسيروها ؟ و من أين أتى ؟ و في هذا الهدف تحاول الباحثة تبيان مدى تأثير المحيط الجزائري في سلوكيات المقاولين و اعتمدت على دراستين :

الأولى للباحث السوسيولوجي أحمد هني 1993.

و الثانية للباحث عبد القادر بوخبزة 1984 و ركزت على:

- المقاول الجزائري (شخصية)

- المقاول الجزائري (التكوين ، التفكير)

- المقاول الجزائري (القانون ، المالية ، الثقافة)

نتائج الدراسة: أرادت الباحثة تبيان اثر القيم الاجتماعية و الثقافية و الدينية و تأثير

المحيط على المقاول فتوصلت إلي :

1) المقاول الجزائري هو الشخص الذي ينشأ المؤسسة و يقوم بتسييرها.

2) نشأة المقاول تنقسم إلي ثلاثة مجموعات:

- المنشئين الملاك و الورثة بأموالها الخاصة.

- الإطارات القديمة في الدولة الذين تركو مؤسساتهم التي كانوا يعملون بها.

- الشباب ذو الشهادات الذين استفادوا من قروض ممنوحة في إطار مشاريع المقاولات

3) مسارات المقاول متعددة و تشكل مجموعات غير متجانسة.

4) أغلبية المقاولين سنهم يتجاوز 40 سنة.

5) في تسيير المقاول قديما يتميزون ب : التماسك الاجتماعي ، التسيير الأبوي مؤسس على

سلطة صاحب المقاول.

6) يستخدمون الطرق الغير رسمية للتهرب من رقابة الدولة.¹

¹ ثابت وسيلة ، مميزات و أداء المقاول الجزائري، رسالة ماجستير في علم اجتماع في تنمية الموارد البشرية، 2001/2000 جامعة تلمسان

2. الدراسة الثانية:

دراسة Jean- Pierre Boissin et la

Les Croyances Des Eduiants envwers la Création d'entreprise 2008

و تهدف هذه الدراسة إلي تحديد وضعية الثقافة المقاولاتية في الجامعة، و كيف أن يحصلها الطالب حتى يتمكن من إنشاء مشروع بعد التخرج ، و قد انصبت أبعاد قياس مدى اهتمام الطلبة بإنشاء مشاريع بعد التخرج على طبيعة التكوين المقاولاتي، الجنس، المستوى الدراسي و كذلك المحيط الذي يتفاعل فيه الطالب.

و قد أوضحت الدراسة أن الثقافة المقاولاتية لدى هذا الأخير ركيزة أساسية لاستقطابه لإنشاء مشروع بدرجة ثقة و قدرة عالية في إمكانياته، و قد نسب هذا إلي طبيعة المحيط العلمي و منظورة إلي المقاولاتية كما أبرزت أن الاختلاف يكمن أيضا في جنس الطالب (الذكور و الإناث) و الأشخاص المحيطة به و فكرهم المقاولاتي، و قد وصلت في الأخير إلي أن الطلبة في إنشاء مشروع بعد التخرج يختلف وفقا للثقافة المقاولاتية التي يمتلكونها، و أن الجامعة ملزمة بتطوير هذه الثقافة لديه عن طريق تضمينهم في البرامج البيداغوجية و وفقا للدراسة فإنه من بين الطلبة من رأى أنه يجب تكوينهم في مجال المقاولاتية و إنشاء المشاريع و يجب أن يظهر ذلك في كشف نقاطهم عند التخرج.¹

¹Jean- Pierre Boissin et la ,Les Croyances Des Eduiants envwers la
Création d'entreprise 2008

3. الدراسة الثالثة

بدوي سفيان ،مذكرة دكتوراه ، علم اجتماع التنمية البشرية، جاءت بعنوان " ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول " تحت إشراف الأستاذ محمد بشير.

إذا تتبثق منها إشكالية مفادها : ما هي عناصر التفاعل بين ثقافة المقاولة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاول؟

و تقوم بدورها على فرضية أساسية، أن السلوك التسيري للمقاول الشاب يرتبط بما تمليه عليه المرجعيات الثقافية المجتمعية من خلال هيمنة المجتمع على المنطق المقاولاتي .
أما الفرضيات الفرعية تمثلت في :

* أن العائلة تلعب دورا مهما في مختلف القرارات بداية من قرار إنشاء المؤسسة.

* هيمنة الاتجاه الذكوري في الأعمال.

* تؤثر مختلف التصورات الدينية التي يحملها المقاول الشاب على ممارسة التسيرية.

استخدام الباحث المنهج الاستكشافي، ليتم من خلاله معرفة الخصائص الموجهة للسلوك المقاولاتي للشباب.

أما الأداة التي اعتمدت عليها في إجراء الدراسة فتمثلت في : استمارة و المقابلة التقنية و توصلت الدراسة إلي النتائج التالية :

* الممارسة التسيرية للمقاول الشباب الجزائري، قطعته أمر استمرارية، يمكن أن ندمج هنا

المقاولين ضمن النموذج التقليدي، لأن الخيارات التسيرية للمقاول و تتميز بهيمنة العلاقات

الشخصية، و توظيف العلاقات الجماعية و تفضيل الو لاءات على الفاءات الاقتصادية.

* الشباب و العائلة، هما السند الأساسي لا يمكن التفريط فيه بل هو الرأسمال الأساسي لتسير أعمالها.

* الشبكات المهنية و الاجتماعية، إدراك الرغبة و إمكانية الإنجاز بعوضها الاعتماد الكامل

على رأس المال الرمزي و الاجتماعي و شبكة العلاقات الخصية.

إذ اتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها العنصر الرئيسي لقيام المقاولاتية، ألا و هو الشباب و الأساس في فعالية هذه الثقافة و بنائها يعتمد بداية من مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولى هي الأسرة وصولاً إلى الجامعة.¹

و غياب هذه الثقافة لديهم يعود لضعف نشرها في المؤسسات التربوية.

2. الدراسة الرابعة :

دراسة فرانسيس شيغونتا

المعونة ب " المقالة والشباب " اهتمت هذه الدراسة بوضعية الشباب المقاول حيث أن الباحث قام بتحليل خصائص خلق المؤسسات لدى الشباب البالغ ما بين 15 و 35 سنة في البلدان المتطورة و البلدان السائرة في طريق النمو و ذلك انطلاقاً من مختلف الدراسات المنجزة في إنجلترا أساسية للفئة الأولى و زمبياً بالنسبة للفئة الثانية.

حسب الباحث فإن الشباب المقاول هو : " كل شخص بين 15 و 35 سنة و الذي يبرهن عن

قدرات في الإبداع ، المبادرة الخلق و مواجهة الأخطار عن طريق ممارسة نشاط ما "

كما أشار الباحث إلى آليات إنشاء المؤسسات لدى الشباب ليست بالصعبة و لات تأتي

بمحض الصدفة ، حيث اقترح مجموعة من التوصيات لتحسين المقالة كما يضيف إلى أن

إنشاء المؤسسة لدى الشباب هو نتاج تأثير اجتماعي، يتمظهر ذلك من خلال بعض المؤشرات

فالشباب الذي ينشئ مشروع (المؤسسة) له توجه لتوظيف شركائه الأوائل من محيطه

الجغرافي القريب و المنتمين لنفس شريحة العمر الأكثر شباباً منه.

لكن المصلحة هي أيضا اقتصادية يقول شيغونتا حيث أن الشباب المقاول هم أكثر اشتراكاً في

السوق المحلي ، و بالتالي و حسب رأيه هناك خصائص مشتركة بين الدول القوية و الضعيفة

اقتصادياً لكن مع ذلك هناك اختلافات رئيسية موجودة بالخصوص ما يتعلق بخيارات

و طموحات الشباب المقاول لمكان انتمائهم.²

¹ بدوي سفيان ، ثقافة المقالة لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية لنيل شهادة الدكتوراة ، شعبة علم الاجتماع،

تخصص علم الاجتماع التنموية البشرية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان الجزائر 2015/2014

² CHIGUNTA (F) : « l'entrepreneuriat chez les jeunes : relever les grands défis stratégiques », l'Actualité des services aux entrepreneures, n°07, décembre 2003, DG CID. 14.

الجدول 07: تقييم و استخلاص الدراسات السابقة

عنوان الدراسة	تقييم الدراسة	موقع دراستنا من الدراسة
الدراسة 01: لعشاشي تابث وسيلة	جاءت هذه الدراسة في شكل تحقيق ميداني أعطى صورة واضحة عن كيفية تسيير المقاول وذلك عن طريق معرفة المحيط الاجتماعي للمقاول و الذي يعتبر كموجة لسلوكه و أفعال في تسيير المقاول لتقديم للإشياء و ثم أخذها بعين الاعتبار في الجانب النظري و الميداني و خاصة أن الباحثة أرادت أن تعتبر أن أثر القيم الاجتماعية و الثقافية و الدينية و كذلك التأثير الذي يمارسه المحيط على المقاول و صيرورتها .	و عليه يمكن القول أن الباحثة ركزت على المحيط الاجتماعي للمقاول و أثر القيم في التأثير بينما دراستنا تطرقت له في الجانب النظري على العموم التركيز على التكوين أكثر
الدراسة 02: Jean pierre Boissin	انصب اهتمام الباحث في هذه الدراسة المقاولاتية في الجامعة عن كيفية تأثير نشر الثقافة المقاولاتية بين الطلبة عن طريق التكوين الجامعي والتعليم المقاولاتي عبر البرامج البيداغوجية و كذا دور المحيط الذي يتفاعل فيه الطالب و دوره في زيادة توجهاتهم لخلق مؤسساتهم الخاصة بعد التخرج.	تطرق الباحث الي أهم عنصر في دراستنا الحالية و الذي تم التطرق له في الفصل الأخير كأهمية و علاقة التكوين الجامعي بالممارسة المقاولاتية و دوره في توجه الشباب الجامعي.

<p>تعد هذه الدراسة من أهم مراجع في دارستنا بحكم دارستنا سوسيو اقتصادية لكن المختلف بين الدارستين أن الباحث تطرق للشباب الجزائري بصفة عامة أما دارستنا الحالية تختص بالشريحة الأساسية في المجتمع.</p>	<p>تناول الباحث ظاهرة المقاولاتية كمسألة سوسيوثقافية، كنظام ذهني ومن القيم والتعليم و البنى الاجتماعية و المواقف و السلوك، اهتم بتحليل و فهم الثقافة المقاولاتية و العوامل السوسيوثقافية المؤثرة و المهيمنة في الشباب الجزائري من حيث انجازاتهم لمشاريعهم الاستثمارية.</p>	<p>الدراسة: 03 بدوي سيفان</p>
<p>تشابهت الدارستين إلي حد كبير في شرح و تبيان الدوافع السيكولوجية الدافعية لدى الشباب في إنشاء و التوجه إلي المقاولاتية و التي تم التطرق لها في الجانب النظري لكن اختلفت الدارستين بين الشباب بصفة عامة و الشباب الجامعي.</p>	<p>نرى أن فرنسيس شيغونتا يعد من أكثر المهتمين الحاليين بقضايا الشباب المقاول خاصة في بعض المجتمعات الإفريقية و كذلك المجتمعات الغربية الأنغلوساكسونية عموما حتى و لو أنه حاول في هذه الدراسة أن يقارن بين دوافع الإنشاء لدى الشباب في الاستقلالية إلا أن هذا يبقى محصورا في الجوانب السيكولوجية الدافعية، فالعديد من الدارسات تؤكد أن عامل الوسط و السياق تؤثر بصفة مباشرة في ما يتعلق بالإنشاء و/أو التسيير فالثقافة عامل مهم و حاسم في بناء توجهات الشباب و إدراكهم للأعمال.</p>	<p>الدراسة: 04 فرانسيس شيغونتا</p>

الاستنتاج العام للدراسات السابقة :

من خلال تقديم دراسة الباحثة " ثابت وسيلة " المعنونة ب " مميزات و أداء المقاول الجزائري " سنحاول إثبات فرضيتنا الثانية في ظل هذه الدراسة السابقة " بأن المشاريع المقاولاتية تعطي الحظوظ الكبرى لشباب الجامعي عن طريق خلق المؤسسات " و هذا ضمن نتائج الباحثة بأن الشباب المستفيدين من القروض هم الشباب ذوي الشهادات ، أما الدراسة

Jean- Pierre Boissin الثانية للباحث

و التي تهدف إلي تحديد وضعية الثقافة المقاولاتية في الجامعة و التي تبتث الفرضية الثالثة التي تنص على تكوين الطالب و اكتسابه مجموعة الخبرات و الكفاءات العلمية و التي سبق ذكرها ضمن الفصل الثالث في العلاقة بين الجامعة و الثقافة المقاولاتية مؤيدة بذلك دراسة الباحث بدوي سفيان تحت عنوان " ثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاول " و اخير دراسة فرانسيس شغونتا بعنوان الشباب و المقاولاتية التي تقوم على خصائص خلق المؤسسات للشباب .

و أخير يمكن القول أن الشباب الجامعي يملك الحظوظ الكبرى في مجال المشاريع المقاولاتية و خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة ، و ذلك بداية حسب الدراسات السابقة أولا من التأثير الاجتماعي أي البيئة و التكوين الجامعي في نشر الثقافة المقاولاتية عبر إدماج مقياس التعليم المقاولاتية و الدورات التكوينية ، و بهذا نقول أن الجامعة تساهم بشكل أو بآخر في توجه الشباب الجامعي نحو المشاريع المقاولاتية.

الخطمة

و في الأخير من خلال ما تم تقديمه يمكن القول أن المقاولاتية تكتسي الآن أهمية بالغة بحيث لا يقتصر دورها في الرفع من مستوى الإنتاج بل يتمدد ليشمل دورها في الرفع من تجديد النسيج الاقتصادي و الاجتماعي ، من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة بأخرى جديدة و كذا إعادة التوازن للأسواق ناهيك عن دورها في تشجيع الابتكار وروح المبادرة، و هذا ما يعزز من تنافسية المؤسسات القائمة إضافة إلى المزايا المترتبة عن المقاولاتية، كما تعد أيضا متنافسا يسمح للمقاول بالخروج من نموذج العمل المأجور و اللجوء إلى العمل الخاص و خاصة بالنسبة للشريحة الأساسية لما تواجهه من واقع مهني محدود على التوظيف الحكومي، مما يعني تزايد في معدلات البطالة لشباب الخريجي ، وفي سبيل تشجيع انتشار هذا الفكر قامت الجامعة الجزائرية بدور رئيسي في مساهمة و تكوين الشباب الجامعي في مجال المقاولاتية من خلال البرامج النظرية و مسارات التكوين الجامعي و دمج الثقافة المقاولاتية ، و قيام الدولة بإصلاحات كبيرة تهدف من خلالها إلى توفير الإطار القانوني و الدعم المادي و الابتكار الذي يحتاجه المقاول في نشاطه إلا أن الجهود المبذولة تبقى غير كافية، و هذا من خلال التطرق إلى نتائج الدراسات السابقة و المعوقات التي تحول دون ذلك و أن الشباب الجامعي كشريحة من شرائح المجتمع الجزائري يواجهون العديد من العراقيل و الصعوبات التي تحد من رغبتهم في إنشاء مشاريعهم الخاصة لعل من أبرزها ،الحصول على التمويل الضروري للانطلاق في المشروع، بالإضافة إلى المعوقات الفنية و التسويقية و التنظيمية التي تحدهم نحو إنشاء المشاريع المقاولاتية و عليه لا بد من توصيات تشجع الشباب الجامعي بشكل خاص و فئة الشباب بشكل عام ،على ضرورة و أهمية التكوين و التوجه نحو المشاريع المقاولاتية و كذا ضرورة تجاوز الصعوبات و العراقيل التي تؤول دون تحقيق لأهداف و تشمل :

- تنظيم دورات تكوينية لتوعية الشباب الجامعي بأهمية إنشاء المشاريع المقاولاتية.
- ضرورة تبني مناهج تعليمية حديثة تشجع على المبادرة و الإبداع و الابتكار
- ضرورة استحداث تشريعات لأعضاء المشاريع المقاولاتية الحديثة من الضرائب.
- العمل على تطوير البيئة المقاولاتية و التشريعية بحيث تتلاءم وخصوصية المشاريع المقاولاتية.

● ضرورة خلق آليات تساعد المقاولين الشباب من تسديد الأقساط و تسويق منتجاتهم لضمان استمرارية مشاريعهم.

العمل على تقديم محفزات تشجع الشباب الجامعي على إنشاء مشاريعهم الخاصة مثل الإعفاءات الضريبية و تسهيل إجراءات التسجيل و التراخيص.

و أخير ضرورة البحث عن حلول للصعوبات التي تواجه المقاولين و خاصة الشمولية من خلال تشجيع البنوك التجارية و المؤسسات المالية على تعزيز قروض بنسب فوائد و ضمانات لصالح المقاولين الراغبين في إنشاء المشاريع المقاولاتية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1/ المراجع باللغة العربية

أولاً: القرآن الكريم

1.سورة النمل الآية 19

ثانياً: القواميس و المراجع

1. أحمد زكي بدوي،معجم مصطلحات الرعاية و التنمية اجتماعية،دار الكتاب المصري،

القاهرة دار الكتاب اللبناني ، بيروت، الطبعة الأولى،1987 م

2. قاموس اكس فورد ص

ثالثاً : الكتب

1. محمد عبد الله عبد الرحمان، علم الاجتماع الاقتصادي:في ضوء اقتصاد عالمي جديد

،الجزء الأول ،مصر دار المعرفة الجامعية

2. أنتوني غيدنز ، علم الاجتماع ، الطبعة الرابعة ، ترجمة فايز الصباغ ، لبنان المنظمة

العربية للترجمة 2005 .

3. مديحة أحمد عبادة، علم الاجتماع الصناعي ، الطبعة الأولى ، القاهرة ن دار الفجر

للنشر و التوزيع 2010

4. بلال خلف السكارنة ، إستراتيجيات الريادة و دورها في تحقيق الميزة التنافسية ،

5. بلال خلف السكارنة ، الإبداع الريادي، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان-الأردن

. 2011

6. محمد طارق السويدان،محمد أكرم العدوان، مبادئ الإبداع ،الطبعة الثالثة،دار النشر

مهندسو الحياة

7. بلال خلف السكارنة،الريادة و منظمات الأعمال،دار المسيرة للنشر و التوزيع و الصناعة،

عمان ، الأردن الطبعة الثانية،2010

8. فايز جمعة، صالح النجار و آخرون ،الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ،دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان 2006
9. أحمد عارف و عساف،محمود حسين الوادي،حسين محمد سمحان، الأصول العلمية و العملية لإدارة المشاريع الصغيرة و المتوسطة،الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر و التوزيع عمان الأردن 2012
10. خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،آلية تحقيق التنمية المستدامة،دار الجامعة الجديدة للنشر،الطبعة 2003
11. احمد رحموني،المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و دورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري،المكتبة المصرية للنشر و التوزيع القاهرة- مصر، الطبعة الأولى،2011
12. فيصل محمود غرابية، العمل الاجتماعي في مجال رعاية الشباب، دار وائل للنشر و التوزيع،الأردن،عمان ، الطبعة الأولى 2009
13. السلمى علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع،القاهرة، الطبعة الثانية 1997
14. أحمد موسى،الشباب بين التهميش و التشخيص، رؤية إنسانية ، الطبعة الأولى،المكتبة العصرية للنشر و التوزيع،المنصورة مصر 2005
15. عبد الغني زياني ،سوسولوجيا المقاوله بالمغرب، مدخل منجز لحبيب أمعمري ، الطبعة الأولى ، فاس ، المغرب منشورات ما بعد الحداثة .
16. عبد الكريم القنيعي الإدريسي ، الثقافة المقاولاتية " من نظريات المدارس إلي آليات المقاربات " مقدمات في سوسيولوجيا التنظيم (المغرب ، منشورات مقاربات 2013)
17. رابح كعباش،سوسيولوجيا التنمية، علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، جامعة منشوري قسنطينة ،الجزائر 2007
18. فضيل دليو،مدخل إلي منهجية الحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية،الجزائر ،دار هومة،2014.
19. أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي ، تصنيفات إدارية و اقتصادية، دار وائل للنشر و التوزيع،الأردن 2005

20. لؤي عبد الفتاح و زين العابدين حمزاوي،الوجيز في مناهج البحث العلمي و تقنياته المنهجية،بناء البحث، تحرير البحث، مصادر و مراجع،جامعة محمد الأول،وجدة ، المغرب 2010
21. حمد الطفيلي، علم الاجتماع و دور الشباب في الريادة المجتمعية، دار المنهل اللبناني،الطبع الأولى2007.
22. رابح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشكلات تمويلها،إيتراك للنشر و التوزيع،القااهرة-مصر،الطبعة الأولى2008
23. عبد المطلب عبد الحميد،اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة،الدار الجامعية الإسكندرية،مصر 2009.

رابعاً: المجلات

1. صاحب أسعد ويس الشمري، مشكلات الشباب الجامعي من مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل ، العدد 141، 2013
2. نبيل حميدشة، " البنائية الوظيفية و دراسة الواقع والمكانة "مجلة البحث كالدارسات الإنسانية، العدد الخامس، جامعة 20 أوت /1945/ ماي 2010.
3. إسحاق رحمانى ،جاب الله طيب، سوسولوجيا المقابلة في الجزائر من المداخل الكبرى إلي الدارسات المعاصرة، مجلة الدارسات في علم اجتماع المنظمات ،مجلد 01، عدد 03 2014 .
4. عبد القادر شارف، الآثار الاقتصادية و الاجتماعية للمشاريع المقاولاتية " مقارنة نظرية " مجلة اقتصاديات المال و الأعمالFBEJ.
5. أمينة بن جمعة و ربيعي جرمان ، دار المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعة ، من مجلة ميلاف للبحوث و الدارسات العدد 05 ، جامعة قسنطينة نموذجاً جوان 2017

6. أشواق بن قدور و محمد بلخير، " أهمية نشر ثقافة المقاوله و إنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة " من مجلة الاجتهاد العدد 11 ن المركز الجامعي تمارست ، جانفي 2017
7. فؤاد نجيب الشيخ، يحي ملهم، وجدان محمد العكاليك، صاحبات الأعمال في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 05، العدد 04، 2009
8. ليليا بن صويلح، نحو مقارنة سوسيولوجية للظاهرة المقاولاتية، مجلة الباحث الاجتماعي ، العدد 13 ، 2017، قسم علم الاجتماع، جامعة قالمة ماي 1945
9. سيف الدين ، أنس خالد، منيرة سلامي، " دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية "، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي ورقلة، تقرت، حاسي مسعود، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 02-2013
10. سامية عزيز، مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 02 جوان 2011.
11. أسعد حمدي، محمد ماهر، الأثر التنموي للصناعات الصغيرة في إقليم كوردستان، العراق مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 02، العدد 01 2016.
12. زرقان ليلي، إصلاح التعليم العالي الراهن LMD و مشكلات الجامعة الجزائرية ،دراسة ميدانية، مجلة الأدب و العلوم الاجتماعية، العدد 16، جامعة سطيف ،2012.
13. سلامي منيرة، و قريشي يوسف (2010) "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر" مجلة الباحث، العدد 08،
14. زقاوة احمد ،خطوات منهجية لتعزيز الثقافة المقاولاتية في البرامج التكوينية الجامعي،مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ،مجلد 04، عدد 2018، 02
15. جريو داخل حسن، دراسات في التعليم الجامعي،مجلة التعريب، العدد 06،المركز العربي للتعريب و الترجمة و التأليف و النشر، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، دمشق 1993.

16. راضية يوسف، أمال يوب، أهمية الجامعة في تكوين الموارد البشرية و دورها في تفعيل التوجه نحو إنشاء و إدارة المشاريع المقاولاتية ،دراسة استطلاعية لعينة من لشباب الجامعي المقاول بولاية قالمة ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،العدد 15
17. معيزي نجاة، بوزرب خير الدين ، دور الجامعة في تحسين روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي، قراءة في تجارب دولية مجلة معهد العلوم الاقتصادية، مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، المجلد 20، العدد 03 2017
18. بن قدور أشواق، بلخير، محمد، أهمية نشر الثقافة المقاول و إنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية 11
19. قوجيل محمد، قريشي يوسف، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07 2015
20. حمزة لفقير ، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، المجلد الأول، برج بوعريريج، الجزائر 2015

خامسا: المؤتمرات و الملتقيات

1. محمد بوريش، سفيان بدوي ، ليندة لطيفة ، سوسيولوجية المقاول في الجزائر ، المؤتمر الدولي الثالث لمركز البحوث و الاستشارات الاجتماعية (لندن)
2. أميرة محمد علي أحمد حسن، نحو توثيق العلاقة بين الجامعة و المجتمع، المؤتمر السادس، التعليم العالي و متطلبات التنمية، كلية التربية، جامعة البحرين
3. توفيق خدري ، الطاهر بن حسين ، المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، المسارات و المحددات، الملتقي الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، جامعة حمة لخضر ، الوادي يومي 5-6 ماي 2013

4. رابح خوني، حساني رقيبة، أفاق تمويل و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف، الجزائر 25-28 ماي

5. عبد المجيد قدي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المناخ الاستثماري، مجمع الأعمال، الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، الأغواط، الجزائر، 8-9 2002

6. عوادي مصطفى، الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يومي 07/06 ديسمبر 2017، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي .

سادسا: الرسائل و المذكرات

1. منيرة سلامي، دراسة و تحليل واقع المقولة النسوية بالجزائر، أطروحة دكتورة، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015
2. محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم ألمقاولاتي، أطروحة دكتورة علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014-2015.
3. رابح خوني، ترقية أساليب و صنع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الاقتصاد و علوم التسيير، فرع اقتصاد التنمية 2003.
4. أيوب مسيخ، دور روح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (المقاولين) في ولاية سكيكدة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة، 2016-2017

5. غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، دراسة تحليلية الاتجاهات القيادات الادارية بجامعة بسكرة أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة بسكرة 2004
6. ثابت وسيلة بعنوان " مميزات و أداء المقاول الجزائري " رسالة ماجستر في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة تلمسان 2001 /2000

ثامنا : المحاضرات

1. سوسن زيرق ،محاضرات في مقياس المقاولاتية ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير 2017-2018
2. صندرة سايب، سيرورة إنشاء المؤسسة ، أساليب المرافقة دار المقاولاتية، قسنطينة 2008 2009-

تاسعا: القوانين و المراسيم

1. القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01-18، الجريدة الرسمية، العدد 77، المؤرخة في 2001/12/12.
2. القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 02-17
3. المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية ،العدد 54، المؤرخ في 2003/09/10
4. المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية ،العدد 03، المؤرخ في 2004/01/03
5. المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المتضمن إنشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 74، المؤرخ في 2002/11/ 11

6. المرسوم الرئاسي رقم 134-04، المتضمن القانون الأساسي لضمان القروض، الجريدة الرسمية، العدد 27، المؤرخة في 2004/04/19

عاشرا : المواقع الالكترونية

1. الموقع <http://Omaniaa.com> تاريخ الإطلاع 2020/06/26، الساعة 17

2. Glossaire des synthèses, Petites et moyennes entreprises, disponible le 25/01/2018 sur le site électronique : <http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/sme.html>

3. Gouvernement du Canada, Innovation, Sciences et Développement Economique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises- Aout 2013, disponible le 25/07/2020 sur le site électronique : <http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02812.html>

4 .SMALL AND MEDIUM BUSINESS DEVELOPMENT CHAMBER OF INDIA, About MSMEs in India disponible le 25/07/2020 sur le site électronique: http://www.smechamberofindia.com/about_msmes.aspx

5. Glossaire des synthèses, Petites et moyennes entreprises, disponible le 25/07/2020 sur le site électronique : <http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/sme.htm>

6. Le Fonds de caution mutuelle de garanties risques/crédits jeunes promoteurs, disponible le 02/08/2020 à 15 :30 sur le site électronique : <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes>

2 / المراجع باللغة الفرنسية:

1. Alain Fayolle, **Le métier de créateur d'entreprise**, Editions d'Organisation, Paris, 2003
2. Rymon Aron, **les étapes de la pensée sociologique**, V1.(Tunis :Cérès éditions.1994)
3. Phillip Steiner, **LA sociologie économique** , (paris ; la découverte 2005)
4. P.bourdieu et a.darbel ,**travail et travailleurs en Algérie**(paris éditions mouton1963 ,
- 5 Brahim ALLALI, **Vers une théorie de l'entrepreneuriat Cahier de recherche de L'ISCAE.**, N° 17, Maroc
6. Philippe Bernoux, **La Sociologie des organisation**, editions seuil 1985
- 7 Alain Touraine: **Sociologie de l'action**, édition du Seuil, paris 1995
8. Bérengère des champ: **Le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physiques**, thèse de doctorant, université peine mendés, France,2000
9. Olid Pirou : **La face caché de sociologie** ,Edition Bchin ,paris 2006.
10. Emin Sandrine (2004) Les Facteurs d'éternianant la création d'entreprise par les chercheurs publiques : application des modèles d'intention .Revue de l'entreprenenniat – vol 3 N 1
- 11.Jean- Pierre Boissin et la ,**Les Croyances Des Eduiants envwers la Création d'entreprise** 2008
12. CHIGUNTA (F) : « l'entrepreneuriat chez les jeunes : relever les grands défis stratégiques », l'Actualité des services aux entrepreneurs, n°07, décembre 2003, DGCID. 14.