

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة-البليدة02-



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مطبوعة المحاضرات في مقياس المقاولاتية

مطبوعة علمية موجهة لطلبة الماستر 02 ، كل تخصصات علم الاجتماع
الخاصة بمقياس السداسي الثالث: المقاولاتية .

من إعداد :

د. قاسم سمية

السنة الجامعية

2021 /2020



الفهرس

الرقم	موضوع المُحاضرة	الصفحة
	مقدمة	01
01	ماهية المقاوالاتية	03
02	أبعاد الفعل المُقاوالاتي في المجتمع	23
03	الثقافة المقاوالاتية	34
04	أهم الاتجاهات الفكرية السوسيولوجية التي تناولت المُقاوالاتية في الجزائر	63
05	إنشاء المشاريع المُقاوالاتية	78
06	أهم مؤسسات دعم المقاوالاتية داخل مُحيط الجامعة الجزائرية	86
07	أهم الهيئات و المؤسسات الحكومية المتخصصة لدعم المُقاوالاتية في الجزائر	108
	خاتمة	136
	قائمة المراجع	137

مقدمة

تعد المُقاولاتية ظاهرة تنظيمية، تمس بشكل أو بآخر كل المُجتمعات الإنسانية مهما كانت أهمية المشاريع التي تنجزها و مهما كان حجمها، فهذه المشاريع المُقاولاتية تكتسي أهميتها من المهام التي يوكلها المُجتمع للمُقاولين القائمين على هذه المشاريع لتلبية حاجات المُجتمع المتغير و الذي يصبوا إلى التطور و مسايرة عصر العولمة الذي بدوره يشجع المُقاولاتية و يستثمر في المشاريع المُصغرة و المتوسطة التي أصبحت في متناول المُقاولين المبتدئين، مع إستحداث المؤسسات الحكومية الداعمة للنشاط المُقاولاتي، و المرافقة للمؤسسات الناشئة في المجتمع.

تتعدد هذه المؤسسات الداعمة و المرافقة للنشاط المُقاولاتي، إذ تتنوع حسب شريحة المُقاولين و نوعية المشاريع المراد إنشائها، فهناك مؤسسات تنشط داخل المُحيط الجامعي و تتمثل في "دار المُقاولاتية" و هي منظمة خاصة بإستقطاب و توجيه الطلبة الجامعيين على أبواب التخرج، باعتبارهم مُقاولين سيبدأون مشاريعهم المُقاولاتية بعد تخرجهم، و إلى حين ذلك تزودهم "دار المُقاولاتية" بأساتذة مكلفين بالإشراف عليهم و مرافقتهم في تأسيس مشاريعهم بداية من فكرة المشروع إلى تجسيده، كما يدعم نظام التدريس الجامعي (ليسانس- ماستر-دكتوراه) المُقاولاتية من خلال إدراج مقياس "المُقاولاتية" لمستويات التخرج (ليسانس و ماستر) في آخر سنة للتخرج ، لتزويد الطالب بالمعلومات الهامة في مجال المُقاولاتية، و إثراء معلوماته العلمية في كل ما يخص مجال المُقاولاتية.

مما سبق فهذه المطبوعة العلمية الموجهة لطلبة الماستر 02 ، تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، و الخاصة بمقياس السداسي الثالث: المُقاولاتية ، تقدم للطلبة من هذا المستوى ، كافة المعلومات الواجب على الطالب تحصيلها فيما يخص المُقاولاتية ، بدايةً بالتطرق لمصطلح المُقاولاتية و المُصطلحات المرافقة له، من خلال تحديد و حصر الأبعاد الاصطلاحية لمختلف المفاهيم ، قصد توضيحها لطالب و بإبعاد كل غموض أو شك

في تقاربه مع بعض المصطلحات المتقاربة في المعنى؛ كما تكسب الطالب معارف خاصة بأهم المقاربات السوسيولوجية لظاهرة المُقاوَلاتية ، بدايةً من فكر "كارل ماركس" إلى المفكرين المعاصرين، من خلال تدعيم الطالب للخلفيات التنظيرية السوسيولوجية في مجال تحليل السوسيولوجي لهذه الظاهرة في المجتمع .

بالإضافة إلى ما سبق الإشارة إليه، فإن هذه المطبوعة البيداغوجية تنطرق إلى أهم المعلومات العلمية الموثقة و الخاصة بمجال المُقاوَلاتية في المجتمع الجزائري .

المُحاضرة رقم: 01

موضوع المحاضرة : ماهية المقاولاتية

تمهيد:

استخدم مفهوم المقولة على نطاق واسع في عالم الأعمال و في الدول الرأسمالية المتقدمة و المزدهرة إقتصاديا، أين تنتشر مؤسسات الأعمال المقاولاتية نتيجة التقدم التكنولوجي والسلعي والخدمي، إذ كانت المقولة تعني دائما الاستحداث، أما في حقل إدارة الأعمال فيقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصاد¹ و إلى المجتمع بكل مكوناته.

كما يُعد مُصطلح " المقاولاتية" من أبرز المصطلحات ا-علمية التي ميزت العقدين الأخيرين و من مُرادفاتها "العمل الحرّ و- جمعها الأعمال الحرة-"، "العمل الخاص"، " العمل الريادي و أيضا -الريادية-" تختلف المُرادفات لمصطلح " المقاولاتية " باختلاف مجال و أدبيات البحث و كذا ثقافة المجتمع، كما تُعد كحل لشباب الذي يُعاني من البطالة و كبديل عن الوظيفة المأجورة، كما تتعدد الأبحاث في العلوم الاجتماعية التي تناولت " المقاولاتية" من زوايا تنظيرية و تحليلية مختلفة من أهمها : العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، العلوم القانونية و علم النفس و علم الاجتماع و كلّ في زاوية تنظيرية تختلف عن غيره إلا أنها تكملها في مجال آخر، و من خلال سلسلة هذه المحاضرات، سنقوم بتسليط الضوء على الزاوية التنظيرية، السوسيولوجية التي تناولت " المقاولاتية" في علم الاجتماع.

¹- بوشناقة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر بمداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي 17 و 18 أفريل 2006، جامعة حسينة بن بوعلي، شلف.

1- البُعد المفاهيمي و الاصطلاحي لأهم المصطلحات المرافقة للمُقاولاتية:

تتعد المصطلحات المرافقة للمقاولاتية و للفعل المُقاولاتي ككل، نحاول فيما يلي عرض أهمها مع الإيجاز في شرحها:

1-1- المقاولاتية :

أ/ المقاولاتية لغة:

المقاولاتية هي كلمة إنجليزية الأصل مشتقة من الكلمة الفرنسية entrepreneur فهي تعين، حاول، بدأ، خاض، وتتمضن التجديد والمغامرة.²

ب/ المقاولاتية إصطلاحاً:

حسب البروفسور الأمريكي Stevenson بجامعة هارفارد فإن المقولة: "هي إكتشاف الافراد لفرص الأعمال المتاحة واستغلالها"³.

المقاولاتية هي عبارة عن مجموعة من الأنشطة والمساعي التي تهدف على خلق وتطوير المؤسسة بشكل أكثر عمومية لخلق نشاط معين⁴.

يعرفها Gartner: بأنها المراحل التي تقود لإنشاء منظمة جديدة فالمقولة حسب هذا المنظور هي مجموعة من المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة بمعنى النشاطات التي من

²- حمزة لفقيير، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، "مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، مجلد الأول، برج بوعريرج، الجزائر، 2015، ص119.

³- عمر علي إسماعيل، "خصائص الريادة في المنظمات الصناعية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، المجلد 12، العدد الرابع، 2010، ص71.

⁴- Alain Fayolle, le metier de createur d'entreprise, Tone2, les editions d'organisation, 2003, P16.

خلالها يقوم المنشئ بتعبئة وتركيب موارد لإستغلال الفرصة ويجسدها على مشروع مهيك⁵.

كما يعرفها Marcel Mouss: بأن المقاولاتية هي الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة فيمكن ان يكون عبارة عن تطوير مؤسسة بحد ذاتها فهو عمل إجتماعي بحث⁶.

فالمقولة هي ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أو أعمال جديدة تقدم شيء جديد أو خلق أو ابتكار نشاط اقتصاديا أو إداريا متميز من خلال العمل على إدارة الموارد بكفاءة أهلية متميزة وتحمل المخاطر المصاحبة بها يساهم في تعظيم قيمة المخرجات التي تتحقق⁷.

للمقاولاتية عدة مرادفات منها "الريادة" أو "الريادة في الأعمال" أو "العمل الخاص" أو "العمل الحر" و غيرها من المرادفات ، و يعتبرها بعض الباحثين بأنها تعني بناء أو تأسيس مشروع يحتمل النجاح كما يحتمل الفشل و عليه فمُصطلح "المقاولاتية" يحتمل تحمل للمخاطر وينظر آخريين إلى هذا المفهوم على اعتباره مرادف للإبداع والابتكار في حين يرى باحثين آخريين بأن مفهوم "المقاولاتية" يحمل في طياته البحث عن المغامرة والتعدد والتنوع في تعريف "الريادة" وذلك حسب تعدد أنشطتها .

⁵- سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستر غير منشورة في علوم التسيير تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2008، ص43.

⁶- خضري توفيق، حسن بن الطاهر، المقولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، المسارات زالمحددات، واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة خنشلة، ص 5، 6.

⁷- عبد العزيز بدر الندوي، بناء نموذج لتحديد خصائص الريادي بإعتماد على العمليات الإدارية قراءة وتحليل نظري، بحث مقدم إلى المؤتمر العاشر، كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة زيتونة الأردنية، ص4.

كما أن هناك من يعرفها ببساطة بأنها عملية إنشاء مؤسسات جديدة كما يقول العديد من الباحثين بان الريادة و المقولة عبارة عن نوع من السلوك و أسلوب يتعدى الجانب الاقتصادي و المعيشي ليكون نوع من السلوك و أسلوب للحياة الاجتماعية.

استعمل لأول مرة مصطلح "المقاولاتية" في بداية القرن السادس عشر في اللغة الفرنسية القديمة (entrepreneuriat)، والمشتقة من الإنجليزية (entreneurship) والتي تعني زيادة الأعمال في بعض المصادر والمراجع، وهي تتركز على إنشاء أو تنمية أنشطة ما، وقد تضمن المفهوم آنذاك المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات استكشاف العسكرية، وبقي هذا المفهوم في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل في طياتها روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية كالأعمال الهندسية وبناء الجسور.

كذلك فيما يخص مفهوم المقولة، فإنه قد توسع اليوم و أصبح يوظف للدلالة على أنشطة أشخاص وأفراد في ميادين متعددة، بالإضافة إلى مجال الأعمال، مثل الميادين العلمية، الثقافية والفنية... الخ

تعريف المشرع الجزائري للمقولة:

ذكرت المادة الثانية من القانون التجاري عدة أنواع من المقاولات إذ إلى جوار طائفة الأعمال التجارية المنفردة، هناك طائفة أخرى من الأعمال ولم يعتبرها تجارية إلا إذا تمت على وجه المقولة أي أن العبرة هنا بشكل التنظيم الذي يتم به العمل فهي هيئة غرضها تحقيق هذه الأعمال ويمتد هذا التكرار بوسائل مادية، معنوية، بشرية، فنصت المادة 549 القانون المدني الجزائري والتي تقابلها المادة 646 من التقنين المصري على أنها: عقد

يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يضع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجل يتعهد به المتعاقد الآخر⁸.

2-1 المقاول :

أ/ المقاول لغة: المقاول (اسم) من قاول وهو من تعهد بالقيام بعمل معين⁹ والقيام بذلك العمل يكون مستكملاً لشروط خاصة نضير مال معلوم كبناء بيت أو إصلاح طريق، فهو بذلك الشخص الذي يؤسس ويدير المشروع¹⁰.

ب/ المقاول اصطلاحاً: المقاول في المفهوم الاقتصادي بأنه كل فرد يدير مؤسسة لحسابه الخاص الذي يصنع مختلف عوامل الإنتاج (رأس المال- العمل- الأعوان) بهدف بيع المنتجات السلعية أو الخدماتية.

من خلال استقراء الجذور التاريخية لمصطلح "المقاول" نجد أنه ظهر في الأدبيات الفرنسية، خلال العصور الوسطى، حيث ظهر لأول مرة عام 1437م في قاموس اللغة الفرنسية وقد أشار إلى تعريف "المقاول" بأنه: "الشخص النشيط والذي ينجز شيء ما". إذ كانت كلمة " المقاول" تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء والذي يسعى من أجل تحمل المخاطر.

وفي بداية القرن 17م أصبح ينظر إليه على أنه الشخص الذي يتحمل المخاطرة، وقد عرفه **كونتيلو** بأنه الشخص الذي يقوم بشراء عوامل الإنتاج بأسعار معينة؛ و بصفة عامة فإن كلمة "المقاول" تشير في القرن السابع عشر إلى: "شخص يلتزم بشيء ما".

⁸- عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر، 2000، ص66.

⁹- عبد الهادي ثابت، اللسان العربي الصغير، قاموس عربي -عربي، دار الهداية قسنطينة، 2001، ص460.

¹⁰- موقع المعاني <http://www.Almaany.com>

أما القاموس العالمي للتجارة الذي نشر بباريس عام 1723، فقد عرف كلمة "المقاول" كالتالي:

المقاول: هو الذي يلتزم بشيء ما نسمي: "مقاول معمل أو بناء" من أجل قول: "معملي" أو "رئيس البنائين".

خلال الثورة الصناعية، أصبح المقاول هو الوسيط بين العرض والطلب وكان نادرا ما يصدر عن المنتج، ويمتاز بموقفه في الإقبال على القيام بعمل مخاطر، ثم أصبح في مرحلة التصنيع الحجر الأساسي للتنمية الاقتصادية، فهو ينتج ويجدد مع الاستمرار في فكرة تقبل تحمل المخاطر.

وفي وبمنظور اقتصادي، المقاول هو كل فرد يدير مؤسسة لحسابه الخاص والذي يضع مختلف عوامل الإنتاج (الأعوان الطبيعيين، رأس المال، العمل...)، بهدف بيع منتجات سلعية أو خدمات¹¹.

وهناك من يعرفه بأنه الشخص الذي يملك المبادرة والتفكير الإبداعي وعرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723م بباريس كل من المصطلحين:

أ- **Entreprendre:** الذي معناه باشر التزم تعهد وتعني تحمل مسؤولية عمل ما (مشروع أو صناعة) ب- **Entrepreneur:** وهو الشخص الذي يباشر عملا أو مشروعا ما فبدلا من إن نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي.

خلال سنة 1755 قام كل من **Alembert** المبير و **Diderot** بتعريف المقاول في الموسوعة على أنه الشخص الذي يتكفل بإنجاز عمل ما.

¹¹ عبد السلام أبو قحف، دراسات في إدارة الأعمال، الطبعة الأولى، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، أبراج مصر للتعمير، 2001، ص41-47.

وفي قرن الثامن عشر عرف **كونتيلون** المقاول على انه شخص الذي يتحمل المخاطر ويتولى تمويل رأسمال.

- أما **ساي** - من أوائل المنظرين لهذا المفهوم – فقد ميزا لمقاول على انه الشخص المبدع الذي له قدرة فائقة على الإدارة ، يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج ، وقدرته على أداة أموال المشروع واتخاذ القرار بشكل سليم.

- أما **شومبيتر** سنة **1950** عرف المقاول على انه الشخص المبتكر الذي يأتي بشيء جديد في المجال التكنولوجي ، فهو اعتبر أن المقاولين يقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل ، واستعمل مصطلح التفكيك الخلاق في ظل النظام الرأسمالي ، واعتبر انه المقاول المبدع هو الذي أدى إلى انتقال الاقتصاد الرأسمالي من حالة ثبات الى حالة ديناميكية.

- أما **دركر** سنة **1964** أعطى تعريفا موسعا، وعرف المقاول على انه الشخص الذي يعظم الفرص و يستغلها.

-ويرى **كليلند** ان المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة.

وبالرجوع إلى قاموس **مينيام ويبستر** **1988**م عرف المقاول على انه الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة شركته باستخدام مهارته الإدارية .

-كما عرف قاموس **petit robert** ثلاث تعاريف لمصطلح المقاول على النحو التالي:

-**التعريف الأول:** موافق للتعريف الذي قدمه القاموس الفرنسي كما ذكرناه سابقا .

-**التعريف الثاني:** يعرف المقاول انه الفرد الذي يكلف بتنفيذ عمل .

-التعريف الثالث: عرف المَقول انه كل فرد يدير مؤسسة لحسابه الخاص، ويضع مختلف عوامل الإنتاج (الاعوان الطبيعيين ، راس المال والعمل ،.....) بهدف بيع سلع أو الخدمات.

مما سبق فالمَقول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة وبشكل مستقل إذا كان لديه الموارد الكافية على تحويل فكرة جديدة أو إختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة من اجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة ويتصف بالإضافة إلى ماس بق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التفسيرية والقدرة على الإبداع¹².

فمصطلح "المَقول" يطلق عليه عدة مرادفات في الأدبيات العلمية للعلوم الاجتماعية، نذكر منها ما يلي:

- العصامي المبادر، رائد الأعمال، الريادي، المخاطر، الطموح، صائد الفرص، المبدع الإنتاجي، المالك، الرأسمالي، صاحب العمل أو الورشة..و غيرها منها مُصطلحات علمية و منها مُسميات لأشخاص ذوي شخصية متميزة في المجتمع حسب النشاط المهني الذي يُمارسونه و تختلف هذه التسميات من مُجتمع لآخر حسب العوامل التاريخية و الاقتصادية و الثقافية لكل مُجتمع.

1-3- روح المَقاولاتية:

تاريخياً و حسب القاموس العالمي للتجارة الذي نشر بباريس عام 1723، فقد أعطى لكلمة "روح المَقولة " التعريف التالي:

¹² -Brahim allali,opcit

«روح المقاولة: تتكفل بنجاح الأعمال، أو المفاوضة، أو معمل، أو بناء و غيرها من الأنشطة في نفس المجال» .

في العصر الحالي و حسب التعريف المقدم من مجموعة من المتخصصين في لاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاوالاتية الذين يؤكدون أنه لا يجب أن تنحصر روح المقاوالاتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية و في كل النشاطات المهنية و لذلك يجب حصر روح المقاوالاتية في مجموعة من الوسائل و التقنيات التي تسمح بانطلاق في نشاط مُعين، لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة و العمل.

كما تعرف روح المقاوالاتية بأنها عبارة عن العقلية التي تؤدي بالفرد السلبي إلى الأخذ بالمبادرة لمواجهة التحديات وليصنع بنفسه مستقبه المهني الشخصي¹³.

فروح المقاوالاتية تعكس مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالاتية وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاوالاتية، لم يتفق الاتفاق حولها ولقد قام الباحثان حصرها في النقاط التالية: التحدي، الإصرار، المخاطرة، وإقتحام الغموض، المبادرة، إستكشاف الفرص، الإبداع والتجديد، الإستقلالية¹⁴.

إن روح المقاوالاتية هي عبارة واسعة تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية لتشمل تطوير الكفاءة الفردية في تقبل إمكانية التغير بروح منقطعة و متكاملة في آن واحد في مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم و اكتساب ممارسات جديدة ناتجة عن الانتقال من الميدان النظري العلمي إلى تجريب الأفكار الجديدة و اكتساب مرونة في مقاومة التغيير من خلال حُسن التعامل مع المستجدات .

1-4- العملية المقاوالاتية :

¹³ -Safiah Abderahmane, caractéristique de l'entrepreneur ship féminin au mali, mémoire magistère, université de quebec Canada, 1997, P16.

¹⁴ - لطيفة برني، اليمين فالتا، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاوالاتية، أيام علمية حول المقاوالاتية التكوين وفرص الأعمال أيام 6-7-8 أفريل 2010، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، ص12.

- هي القدرة على تعريف و تقديم الفرص ، ثم تطوير خريطة المشروع المناسبة و من ثم تحديد الموارد اللازمة و المطلوبة لبناء و إدارة المشروع الجديد، فهذه الأنشطة و الإجراءات لابد و أن تنشئ مع انطلاقة أي مشروع مقاولاتي .

إذن فالعملية المقاولاتية هي مجموع: الأفعال والعمليات و الإجراءات المُختلفة التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، تهدف إلى إنشاء ثروة ،من خلال الأخذ لمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على في المجتمع المحلي ، و مهما كان المعنى الذي أعطي لهذه العملية المقاولاتية، فإن هذه الأخيرة تجمع بين المفاهيم الثلاث الرئيسية:

(إنشاء المؤسسة، روح المقاول و المقاول).

5-1 - الثقافة:

أ/ الثقافة لغة: تعني سيرورة الطعم حاذقا وسرعة الإدراك، الفطنة الحاذقة وهي مجموعة ما توصل إليه الإنسان في الحقول العامة من أدب وفكر وفن¹⁵.

وثقف الشيء ثقفاً وثقافاً وثقوفة أي حذقه والثقافي والثقافة أي العمل بالسيف¹⁶.

¹⁵- عصام نور الدين، معجم نور الدين الوسيط، عربي عربي، دار الكتب العلمية، الجامعة اللبنانية، بيروت، 2005، ص478.

ب/ الثقافة اصطلاحاً: أشهر تعريف للثقافة نجده عن عالم الاجتماع إدوارد تايلور في قوله أن الثقافة هي ذلك الكل المركب المعقد الذي يشمل العادات والتقاليد والقيم والدين واللغة وهذه المكونات هي أساس الثقافة عنده¹⁷.

ونجد عالم الاجتماع الأنجلو الأمريكي يشير إلى ثقافة الجماعات الاجتماعية على أنها مجموعة من المعتقدات والأعراف وأنه كلما ازداد استعمال الثقافة إزدادت اختلافات مضامينها¹⁸.

يشق هذا المصطلح من كلمة *cultura* اللاتينية ولطالما كان ينافس مصطلح الحضارة الذي في معناه الكلاسيكي وبالإحالة إلى تحسين المواقف وتلطيف السلوكيات يتناقض مع مصطلح الهمجية، ينطوي مصطلح الثقافات على دلالات متعددة وينطبق على الأعمال الميدانية كما على الإنجازات التقنية وعلى القدرات الفكرية كما على التمرين الجسدي وعلى علم الأحياء، كما على الآداب والإنسانيات¹⁹.

عرف Taylor الثقافة بأنها ذلك الكل المركب من المعارف والعقائد والفن والأخلاق والأعراف وكل ما أكتسبه الإنسان بوصفه عضواً من مجتمع ما²⁰.

¹⁶- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكر (ابن منظور)، لسان العرب، مادة ثقّف، دار صادر حرف الشاء، الجزء الثالث، موقع إسلام واب ، 2003، ص01.

¹⁷- سميرة إبراهيم حسن، الثقافة والمجتمع، دار الفكر، آفاق معرفية متجددة، دمشق، 2007، ص 41-42.

¹⁸- معين خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000، ص117.

¹⁹- جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أسنام محمد الأسعد، المكتبة الجامعية، دار ومكتبة الهلال، بيروت، الطبعة الأولى، 2011، ص67.

²⁰- علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2008، جامعة الإسكندرية، ص66.

يعرفها R.Redfieled بأنها: مجموعة من المفاهيم والمدرجات المتفق أو المصطلح عليها في المجتمع، تعكس في الفن والفكر وواجه النشاط وتنتقل عن طريق الوراثة عبر الأجيال لتكسب الجماعات صفات وخواص مميزة²¹.

6-1- الثقافة المقاولاتية:

أ-الثقافة المقاولاتية إصطلاحاً: هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار ورؤوس الأموال وإبداع في مجمل القطاعات إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي؛

كما تتضمن التصرفات، السلوكات، التحفيز، ردود أفعال المقولين بالإضافة على التخطيط وإتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة²².

يعرفها "سامي فياض الغزاوي": بأنها مجموعة المعتقدات الخفية والظاهرة من الطقوس والشعائر والرموز التي يعتنقها المشاركون والتي يكون لها دور أساسي في كيفية ممارسة تلك الشعائر والطقوس واللغة ودرجة قبولهم لقادتهم ومديرهم ودرجة مشاركتهم مع قيم المنظمة وقيم العمل والجودة²³.

يمكن أن نتعرض لثقافة المقاوله بإعتبارها نظاماً، أي أنها مجموعة من المدخلات المتمثلة في الأفكار، القيم، الموارد، المعارف، الخبرات...الخ. ثم العمليات التي هي عبارة عن

²¹- السيد عبد العاطي السيد، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2003، جامعة الإسكندرية، ص8.

²²- منيرة سلامي، استراتيجيات التنظيم وموافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة بعنوان التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أفريل 2012، ص3.

²³- مروان لمدير، المفهوم السوسيولوجي للمقاوله وثقافة المقاوله، إيلاف، مدونات خليجية دولية الأخيرة، جريدة الجرائد، 6 نوفمبر 2011، الموقع: <http://Laph.com>

مسار الإنشاء وتفاعل العناصر المكونة للمدخلات ثم المخرجات التي تتمثل في السلوكيات، الإجراءات الاستراتيجية، المنتجات، الخدمات، الصورة...²⁴.

ثقافة المقالولة هي أيضا مجموعة من القيم الخاصة بالمقالول منها الاستقلالية، الإبداع، المسؤولية والرغبة والأخذ بالمخاطر، كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصبغ المسار المقاولاتي من الفكرة إلى التجسيد؛

إنها الروح المقاولاتية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الأهداف، كما أنها تعبر عن الفكر المؤسسي والقيم الثقافية الجماعية.

كما أن مصادر ثقافة المقالولة متعددة لإرتباطها ببنية إجتماعية وسياق تاريخي معين لكن كما يمكن الإشارة إلى تأثيرات ثقافية عالمية يقتضيها سياق العولمة، يمكن أيضا تحديد أهمية تأثير الثقافة الوطنية وثقافة الشخصية المؤسسة والثقافة العلمية للفاعلين بها في تشكيل ثقافة المقالولة.

قد قارن عالم الاجتماع sainsaulieu مفهوم ثقافة المقالولة في كتابه Methode pour une sociologie وذلك من خلال ثلاث مستويات:

1- المستوى الأول: من خلال ما تناوله بما سماه "طرق العيش" الخاصة بالفاعلين داخل المقالولة سواء في علاقة مع باقي الفاعلين في المقالولة أو مع العمل نفسه أي المهنية والتقنية وبالتالي فإن هناك ثقافة خاصة كموارد لحياة جماعية وإنسجام وإندماج إجتماعي للمقالولة وتحقيق أهدافها.

²⁴ -Doval (E) et Doval (O), le changement de la culture entrepreneuriale vers le developpement durable, document, université sfiru Haret, Faculté de Management Brasov, L.C.Babes, no 1615, scB al 8, 500435, roumanie, PP 228-293.

2- **المستوى الثاني:** وخلالها اهتم Sain saulieu بثقافة المقولة وأكثر تحديدًا الثقافة الخاصة للمقولة من خلال ذلك الدور الذي يجب أن تلعبه في تحقيق الأهداف المقولة أي البحث عن مختلف معايير السلوكيات والتصورات والقيم التي تنتج سلوكيات جماعية تمكننا من إتخاذ المخاطر والمسؤوليات في مختلف مستوياتها التجارية، التقنية، التسييرية والإجتماعية المميزة للمقولة العصرية، أي مدى إمتلاك كل فاعلي المقولة للروح والقدرات المادية والنموذجية لتوقيع ومواجهة المخاطر.

3- **المستوى الثالث:** هذا المستوى تم تناوله من خلال تقاطع الثقافة الخاصة للمقولة مع ثقافة المجتمع بشكل عام وهنا تطرح مسألة مواجهة الثقافة الخاصة بالمقولة مع ثقافة المجتمع وبالتالي فإن المقولة تكون بمثابة فضاء للتجانب والبحث عن توافقات مختلفة. إن Sainsaulieu من مختلف تناوله لثقافة المقولة، يعتبرها أنها موجودة في الثقافة السائدة بين مختلف فاعلين المقولة من جهة، كما أن الثقافة هي بمثابة لمحة وروابط للفاعلين وهذا ما يفسر تفوق المقاولات اليابانية بإنسجام وتلاحم أفرادها من جهة أخرى، إن ثقافة المقولة هنا، تصبح أكثر فعالية من الجانب الرسمي تدخل المقولة وما يتضمنه من قوانين وقواعد.

لقد تميز مفهوم "ثقافة المقولة" بتعدد تعاريفه وإختلافها على إعتبار أن هناك تداخل لمجموعة من العلوم التي تناوله بالمقاربة والتحليل وبالتالي فإن ذلك يظهر تعقيد ما يسمى ثقافة المقولة، وهذا ما أكدته الأبحاث السوسيولوجية والأنثروبولوجية، حيث أنها ليست مجرد نتيجة المنظومة التنظيمية بل أنها في نفس الوقت إنعكاس للثقافة المحيطة وإنتاج جديد يتكون في كنف المؤسسة عبر عدة ردود فعل توجه على كل المستويات بين أولئك الذين ينتمون إلى التنظيم نفسه²⁵.

²⁵ - دوني الكوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة قاسم المقداد منشورات إتحاد كتاب العرب، دمشق، 2002، ص122.

تعرف على أنها: هي التي تكون مكونة من صفات وتصرفات تدل على الإدارة في المبادرة والشروع في ما نريد عمله أو إنجازه بصفة جادة وقوية على النهاية وهنا تصبح ثقافة المشروع ثقافة خاصة لأنها تهدف إلى إنتاج الجديد والتغيير وتكون أيضا ثقافة خلق وبناء²⁶.

كما يمكن تعريف الثقافة المقاولاتية كما يلي :

الثقافة المقاولية كعنصر إجتماعي هو ممثل لتصرفات ككل كالتصرفات الاجتماعية متلازمة أحيانا فرديا وإجتماعيا هذه المتلازمات إجتماعية لتصرفات المقاول تظهر في ثقافة المقاول، هي ثقافة تقوم على²⁷ :

- تثمين نشاطات الأعمال
- تثمين المبادرة الفردية والجماعية
- تثمين المثابرة والعزيمة
- قبول العيش بين الامن والمخاطرة
- التوتر بين الاستقرار والتغيير.

²⁶ -BorrezigaAmina,Mezicane Amina, optic, P08.

²⁷ -Jean marie, la culture entrepreneurlale, colloque du 10^{eme} anniversaire de la fondation de l'entrepreneursique, ecole de hautes études commerciales de montéréal, 24-25 janvier 2009, p 1-7.

ليتكون النشاط مقاولاتي يجب توفر ثقافة مقاولاتية وهو مفهوم مرافق لروح المقاولاتية إضافة لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث عرفها البعض على أنها مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة إستغلالها وذلك بتطبيقها على شكل إستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين بالإضافة للتخطيط وإتخاذ قرارات التنظيم والمراقبة، كما أن هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة: العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط²⁸.

قائمة المراجع :

1- MORAEU (R): "L'émergence organisationnelle: le cas des entreprise de nouvelle technologie", Thèse de Doctorat en sociologie, faculté des lettres et des sciences humaines, France, 2004.

2- فايز جمعة صالح النجار و اخرون ، الريادة و الادارة الاعمال الصغيرة، الطبعة الاولى دار الحامد للنشر و التوزيع عمان ، 2006.

3- عبد السلام أبو قحف، دراسات في إدارة الأعمال، الطبعة الأولى، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، أبراج مصر للتعمير، 2001، ص41-47.

4- Shumpeter (J) : Tréorie De L'évolution Economique, Dalloz :Paris 1975

²⁸- ماضي بلقاسم، بوضياف عبير، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال، بسكرة أيام 17 و 18 أبريل 2010، ص 7.

- 5- Timmos (J A), Characteristics And Role Demands Of Entrepreneurship
American Journal Of Small Business, 1978, Vol, 3, n1
- 6- Goudin (T): Qu'est Ce Qu'une Entreprise ! Cpe, Etude, 1963 N 07, 61
- 7- Shapero (A) : The Displaced Uncomfortable
Entrepreneur », Psychology Today, 1975.
- 8- Hornaday (J A) "Research About Living Entrepreneurs"
Encyclopedia Of Entrepreneurship Englewood Cliffs: Prentice
Hall, 1982
- 9- Gibb (A): The Enterprise Culture, Threat Or Opportunity", Journal Of
European Training, 1987, Vol 11, N 2
- 10- Fayolle (A): Le Métier De Créateur D'entreprise, Edition
D'organisation, Paris , 2003
- 11- Steiner (Oh) : La Sociologie Economique, La Découverte, Paris
, 1999
- 12- Croteau © Et Autre : Dictionnaire Illustré Des Activités De
L'entreprise, Presse Internationale Polytechnique, Canada , 2008.
FAYOLLE (A), **le métier de créateur d'entreprise**, Editions
d'Organisation, Paris, 2003, p16 FAYOLLE (A), **le métier de
créateur d'entreprise**, Editions d'Organisation, Paris, 2003, p16
- 13- FAYOLLE (A), **le métier de créateur d'entreprise**, Editions
d'Organisation, Paris, 2003, p16

14- 1- عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة،
الجزائر، 2000، ص 66.

15- 1 عبد السلام أبو قحف، دراسات في إدارة الأعمال، الطبعة الأولى، مكتبة ومطبعة
الإشعاع الفنية، أبراج مصر للتعمير، 2001، ص 41-47.

- 16- ¹ - عصام نور الدين، معجم نور الدين الوسيط، عربي عربي، دار الكتب العلمية، الجامعة اللبنانية، بيروت، 2005، ص478.
- 17- ¹ - أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكر (ابن منظور)، لسان العرب، مادة ثقف، دار صادر حرف الشاء، الجزء الثالث، موقع إسلام واب ، 2003، ص01.
- 18- ¹ - سميرة إبراهيم حسن، الثقافة والمجتمع، دار الفكر، آفاق معرفية متجددة، دمشق، 2007، ص 41-42.
- 19- ¹ - معين خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000، ص117.
- 20- ¹ - جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أسنام محمد الأسعد، المكتبة الجامعية، دار ومكتبة الهلال، بيروت، الطبعة الأولى، 2011، ص67.
- 21- ¹ - علي عبد الرزاق جلبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2008، جامعة الإسكندرية، ص66.
- 22- ¹ - السيد عبد العاطي السيد، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2003، جامعة الإسكندرية، ص8.
- 23- ¹ - منيرة سلامي، استراتيجيات التنظيم وموافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة بعنوان التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أفريل 2012، ص3.
- 24- ¹ - مروان لمدير، المفهوم السوسيولوجي للمقاولة وثقافة المقاولة، إيلاف، مدونات خليجية دولية الأخيرة، جريدة الجرائد، 6 نوفمبر 2011، الموقع: <http://Laph.com>
- 25- ¹ - Doval (E) et Doval (O), le changement de la culture entrepreneuriale vers le developpement durable, document, université sfiru Haret, Faculté de Management Brasov, L.C.Babes, no 1615, scB al 8, 500435, roumanie, PP 228-293.

- 26- ¹ - دوني الكوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة قاسم المقداد منشورات
إتحاد كتاب العرب، دمشق، 2002، ص122.
- 27- ¹ -Borreziga Amina, Mezicane Amina, optic, P08.
- 28- ¹ -Jean marie, la culture entrepreneuriale, colloque du 10^{eme}
anniversaire de la fondation de l'entrepreneursique, ecole de
hautes études commerciales de montréal, 24-25 janvier 2009
- 29- ¹ - ماضي بلقاسم، بوضياف عبير، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام
العلمية الدولية الأولى حول المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال، بسكرة أيام 17 و
18 أبريل 2010، ص 7.

المُحاضرة رقم: 02

موضوع المحاضرة :

أهم العوامل المحفزة على الفعل المقاولاتي في المجتمع

تمهيد :

لقد ساهم الكثير من الباحثين في دراسة العوامل المحفزة لـ"الفعل المقولة" و "العملية المقاولاتية" بصفة عامة، فقد تعددت آرائهم و نتائجهم، لكنهم اتفقوا على أن "المقاول" يُعد المحرك الرئيسي للعملية الإنتاجية ويبحث دائماً عن التغيير و التجديد، إذ يتميز بامتلاكه طاقة عالية، يستثمرها في العمل لساعات طويلة و العمل الضانك، لتجنب احتمالات فشل و إخفاق المشروع، خاصة في بدايته، وتُحيط بالمُقاول العديد من العوامل المحفزة على العمل المقاولاتي، يمكن تلخيصها في أربعة عوامل رئيسية نستعرضها في ما سيأتي:

- 1- العوامل النفسية.
- 2- العوامل السوسيو ثقافية.
- 3- العوامل الإقتصادية.
- 4- العوامل الذاتية و الظروف الاجتماعية الطارئة.

1- العوامل النفسية:

تتعدد العوامل النفسية المحفزة على "الفعل المقاولاتي" و "العملية المقاولاتية" على العموم، بحيث يمكن إجمالها في عاملين رئيسيين ذو أبعاد نفسية :

أ- **الدوافع الخاصة بالمقاولين شخصياً** : فبصفة عامة ، يمكن أن تتبلور مجموعة كبيرة من الدوافع الشخصية لدى الفرد، و يوجد دائماً دافع يكون هو المهيمن و المهم مقارنة بالدوافع الأخرى، و هي تختلف من مقاول لآخر لكن يمكن إجمالها في الأسباب الشخصية الدافعة التالية "دافع المقاول قد يكون لإثبات الذات و بلوغ مكانة اجتماعية عند مقاول ما، وتكون لأجل الرغبة في الإستقلال و تحقيق العائد المادي عند مقاول آخر ، وقد يكون الرغبة في السيطرة و التحكم لدى آخر و غير ذلك".

فالمقاول حسب الباحث "ت.قودان" يبحث عن الواقعية، أما "أ. شبيرو"، فحسب وجهة نظره، فإن: دافع الرغبة في الحرية و الإستقلالية؛ يمثلان الدوافع القوية الرئيسية لدى المقاول ، فهو يبحث دائماً أن يكون سيد نفسه ومتحرر من القيود و العلاقات التنظيمية التي يسير عليها تنظيم العمل الرسمي.

وفي هذا السياق يمكن الإشارة أن الدافع مباشر بعوامل أخرى اجتماعية وثقافية و اقتصادية، بحيث يختلف مصدرها و منبعها، فقد تكون سلبية كالمعاناة من البطالة أو سوء الظروف المرتبطة بالعمل في المجال الوظيفي، أو تكون إيجابية، كتوافر رأسمال، أو وجود فكرة مشروع.

ب- **السمات الشخصية للمقاول**: لقد تزايد الاهتمام بموضوع السمات الشخصية للمقاول، وتعددت نتائج البحوث التي جاءت في مجملها مشتركة في تحديد الكثير من السمات التي تتمتع بها شخصية المقاول، فهذه الشخصية " الفريدة و

الكاريزماتية " حسب " ماكس فيبر " تتمتع بسمات سلوكية، تدفع بصاحبها للإبداع في الأعمال و إنشاء المشاريع في مجال مُعين و يسعى دائما لإنجاحه و تطويره.

كما يقترح الباحث "ج.أ. أرنداي" مجموعة من السمات الشخصية التي يتمتع بها المقاول و هي "الثقة بالنفس، تحمل لمخاطر، التحدي، الإبداع روح المبادرة، التكيف، الإتصال"، فحسب هذا الباحث تعد هذه السمات كافية لنشاط المقولة أما " أ. جيب " فيقترح سمات تصب هي الأخرى في نفس السياق مثل " روح المبادرة ، التكيف ، الإبداع، القدرة على القيادة، تحمل المخاطرة، القدرة على حل المشاكل، الخيال السوسيولوجي، العمل الجماعي".

إن الملاحظ من خلال ما سبق من مُلخص الأدبيات الخاصة بشخصية المقاول و حول السمات الشخصية التي يجب أن تتوفر عند المقاول الناجح ، الكثير والعديد، وقد يمكن أن تكبح معنويات الأفراد المقبلين على المقولة، فجميع هذه السمات الإيجابية من الصعب أن تتوفر في شخص واحد إلا نادرا ،لذا يمكننا القول أن نجزم أن هذه السمات تبقى دائما نسبية من شخص لآخر، كما أن السمات الشخصية تنمو عبر مسيرة حياة الفرد وتنصهر في سلوكياته طيلة مسيرة تنشئته الاجتماعية، فتوافر نسبي للأهم هذه السمات في شخصية المقاول ، بتطور وتنمية السلوك المقاولاتي للمقاول و الذي من شأنه أن ينمي دوافعه وطرق تفكيره ليجعل منه مُقاول ناجح في مجتمعه.

2- العوامل السوسيو ثقافية:

تعتبر هذه العوامل وبصفة عامة عن المحيط أو الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد – المقلول-، حيث تلعب الأوساط الاجتماعية (العائلة، المدرسة ، الجامعة، المجتمع، المؤسسة، المهنة، و غيرها من مؤسسات المجتمع الرسمية و غير الرسمية) دورا جوهريا في تنمية "روح المقلولانية" ونقطة تحول غاية في الأهمية بالنسبة لاتخاذ القرار أو الرغبة في "الفعل المقلولاني" ، ويعد الوسط العائلي العامل الأكثر دراسة من طرف الباحثين، لما له من تأثير في هذا القرار الحاسم دخول مجال المقلولانية على المبتدئين، فالدراسات المتعلقة بالأصل الاجتماعي لمنشأ المؤسسات أظهرت أن هؤلاء المقلولين ينتمون في كثير من الأحيان لعائلات مقلولة، فنسبة إعادة الإنتاج الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق بإعادة إنتاج المؤسسة تفوق 50% في أوساط العائلات ذات الإرث المقلولاني، فنشأة الأبناء في وسط عائلي مماثل يسمح لهم بالإنصهار في عالم الأعمال و المؤسسة، ويجعلهم يتشبعون بقيم الحرية و المسؤولية والاستقلالية وسمات الثقة و الإبداع و الإتصال، مما ينمي حس الرغبة لديهم ويجعلهم مهيين "للفعل المقلولاني".

كما يعد الوسط العائلي والأوساط التعليمية الأخرى (كالمدرسة، الجامعة، المعاهد و مراكز التكوين)، التي تمثل مؤسسات التنشئة الاجتماعية بامتياز، إذ تلعب دورا مهما في تعبئة الفكر المقلولاني و تنمية روح المقلولانية لدى الأشخاص، فالمسارات التعليمية و التكوينية تسمح للفرد من اكتساب القدرات و الكفاءات التنظيمية التي تعد مهمة حاسمة من أجل تجسيد المشروع، فالرأسمال البشري للفرد و المعبر عنه بالشهادات و الخبرات و الكفاءات، يعد أساسيا في عملية تجسيد مشروع المقلولة من خلال إنشاء المؤسسة، بل في كثير من الأحيان يكون هو الدافع الرئيسي لفعل المقلولة أين يبحث المقلول عن الإبداع في مجال تخصصه و تكوينه.

و إلى جانب الوسط العائلي و الأوساط التعليمية و التكوينية، هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تؤثر في توجهات الأفراد للمقولة، فالمحيط الذي يعيش فيه الفرد حياته الشخصية أو المهيمنة، يمكن أن يلعب هو الآخر دورا فاعلا في قرارات الفرد، ويكون عاملا مؤثرا في الفعل المقاولاتي، بالإضافة إلى المحيط الإجتماعي ، يعد عامل التجربة المهنية عنصرا مهما في المقولة، بحيث تكسب كفاءات المهنية أو التجربة المقاول خصائص جد مهمة كالعمل في المناصب المختلفة، العمل الجماعي، خبرات في الإنتاج، التكنولوجيا المستعملة، التسويق، كل الخصائص المكتسبة و المذكورة و غيرها، تعتبر أسهماً رابحة بالنسبة للفرد عندما ينوي أن يدخل مجال المقاولاتية.

3 -العوامل الاقتصادية:

تتمثل في الإمكانيات و الموارد المختلفة المتاحة، والتي من دونها لا يمكن أن تتحقق المقولة على الواقع، فإنشاء مشروع ناجح يعني التنسيق بين الموارد البشرية و المادية و الفنية و التكنولوجية، فالتحكم في هذه الموارد يعد دافعا قويا لفعل المقاولاتية.

في أغلب الأحيان يتطلب إنشاء أو إرساء دعائم مشروع جديد، موارد عديدة و مكلفة غير أن موارد المقاول عادةً ما تكون محدودة، مقارنة بالمتطلبات اللازمة، لذلك، يشير الباحث "أ فابول" أن عملية البحث عن المعلومات و سهولة الوصول إليها يعد محفزا لفعل المقولة"، ويقصد الباحث هنا البحث عن الموارد من جهة من الجهات الداعمة لهذا النوع من المشاريع،(سواء المالية أو القانونية) خاصة إذ وجدت تشريعات تعطي تسهيلات مالية و إعانات جبائية فالمُساهمة في إنشاء المشروع، ومن جهة أخرى الاستعانة بشبكة العلاقات الشخصية أو المهنية، فالرأسمال الإجتماعي للفرد المقاول مهم في عملية إنشاء مشروعه، فهو وسيلة مثلى للوصول للمعلومات وتذليل الصعوبات التي تواجه مراحل انطلاق المشروع المقاولاتي.

4 -العوامل الذاتية و الظروف الاجتماعية الطارئة:

هي عبارة عن الظروف الاجتماعية المُحيطة و التي تتمثل في المواقف الطارئة التي تعترض حياة الفرد الشخصية أو المهنية و التي من شأنها أن تغير مسار حياته ليُصبح مُقاولاً، إذ يُعبر عنها الباحث "أ شبيرو" بمصطلح "التغيير"، فهذا التغيير المفاجئ الذي يحدث في حياة الفرد نتيجة لأسباب سلبية، كالتسريح عن العمل، بطالة، حادث مهني، مشكل عائلي(كالطلاق أو وفات شخص قريب مثلاً) أو نتيجة لأسباب إيجابية أخرى، كالتعرف على شريك مستقبلي مهم، كل هذا له تأثير مباشر على الفعل المقاولاتي فحسب هذا الباحث هؤلاء الأفراد لم يكونوا مقاولين في الأصل و لم تكن لهم ميول مُقاولاتية ولم يبحثوا عن المقولة ولم يستعدوا لها، واغتنما للوضع الراهن و الظروف القهرية، حتمت عليهم فعل المقولة، ويضيف الباحث " أ. فايول " أن ميكانيزم إنشاء مشروع، يأخذ بنا إلى تحليل ظاهرة جد مهمة، وما فتئت تتعاضم خاصة في السنوات الأخيرة، مفادها أن الأفراد المقبلين لإنشاء مشاريع ،هم من فئة طالبي العمل (أي في بطالة)، فطالبي العمل و المنشئ المشروع يمثلون فئة جديدة من المقاولين، فمن بين أربعة مؤسسات جديدة نجد مؤسسة أصحابها من طالبي العمل، فحسب هذا الباحث، المقولة في هذه الحالة تعد كحل للبطالة و الرجوع لعالم للعمل، كما تعد عامل هام في الاندماج المهني و الإجتماعي للبطالين.

فالمواقف الطارئة التي تعترض حياة الفرد الشخصية و التي عبر عنها الباحث " أ شبيرو" بالتغيير، تجعل المقاول في عملية بحث دائم عن الأفكار أو فكرة معينة يريد ترجمتها في شكل مشروع، فتعد هذه الفكرة الأولية النواة و اللبنة الأولى في إنشاء المشروع، فتعد احتمالات النجاح لحدثة الفكرة و الحاجة إليها وأحيانا غرابتها، بقدر زيادة المخاطرة، ويقدر زيادة المخاطرة بقدر زيادة احتمالات نجاح المشروع".

فمن أهم خصائص المقال النجاح قدرته على الابتكار و الذي يعني "تقديم شيء جديد" خاصة عملية توليد فكرة المشروع، التي تعد مرحلة أساسية في عملية إنشاء المشروع، وتتميز بأنها من أهم مصادر الابتكار والإبداع، فالكثير من الأفراد ممن يقدمون على إنشاء مشروع خاصة بهم يكونون راغبين في تنفيذ فكرة مبتكرة ومن بين هذه الأفكار المحتملة ما يلي:

- **إختراع أو إبتكار جديد :** تجسيد فكرة مبتكرة أو تنفيذ اختراعهم الذي قضوا سنوات طويلة قبل التوصل إليه.
- **وجود طلب غير مشبع:** وجود طلب على منتجات موجودة بالفعل في السوق سواء كانت منتجات محلية أو مستوردة، ولكن لا يرقى المعروض منها لمستوى الكفاءة المطلوبة (فجوة نوعية)
- **تقليد فكرة قائمة ناجحة:** وهذا بتقديم نوعيات مميزة من المنتجات وهذا بالإبداع في فكرة قائمة.
- **الإستفادة من الخبرة المكتسبة من عمل سابق:** سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، العمال و الموظفين المسرحين ن العمل الذين اكتسبوا خبرة واسعة في مجال عملهم.
- **مقترحات الأهل و المعارف:** دور الرأسمالية الإجتماعية في سيرورة المقولة.
- **لإستمرار مشروع العائلة:** الحفاظ على إرث عائلي وإعادة إنتاج إجتماعي.
- **توجيهات من الجهات المساعدة:** وجود جهات داعمة لإنشاء المشاريع الجديدة.
- **توفير معرفة متخصصة:** وهذا في مجال أو تخصيص معرفي معين مما يسمح بتقديم أفكار جديدة

تختلف الفكرة التي يمكن أن تتبلور و تكون "الفكرة المقاولاتية المبتكرة" من فرد لأخر، ومن بيئة إلى بيئة أخرى، ونتيجة لتفاعل عوامل إقتصادية وإجتماعية وثقافية مختلفة، كما أنه قد لا تكون أول فكرة تطرق الذهن هي بالضرورة ما سيتم العمل من خلالها، بل يمكن إجراء المحاولات مرات و مرات لاكتشاف مزيد من الفرص و الأفكار، التي تمثل نواة الفكر المقاولاتي المرافقة لروح المقاولاتية لإنشاء مشروع مقاولاتي ناجح.

1. Shumpeter (J) : Tréorie De L'évolution Economique, Dalloz :Paris 1975
2. Timmos (J A),Characteristics And Role Demands Of Entrepurship, American Journal Of Small Business,1978,Vol,3n1
3. Goudin (T):Qu'est Ce Qu'une Entreprise ! Cpe,Etude,1963 N 07,p61
4. Shapero (A) : The Displaced Uncomfortable Entrepreneur »,Psychology Today, 1975,11
5. Hornaday (J A)"Research About Living Entrepreneurs" Encyclopedia Of Entreneurship Englewood Chiffs:Prentice Hall,1982
6. Gibb (A):The Enterprise Culture- Threat Or Opportunity-,Jornal Of European Training,1987,Vol 11,N 2
7. Fayolle (A):Le Métier De Créateur D'entreprise, Edition D'organisation,Paris , 2003
8. Steiner(Oh) :La Sociologie Economique, La Découverte, Paris ,1999

9. Croteau© Et Autre : Dictionnaire Illustré Des Activités De L'entreprise, Presse Internationale Polytechnique,Canada ,2008
10. ماجد عطية: إدارة المشروعات الصغيرة، دار الميسرة ،عمان، 2004
11. كاسر منصور: إدارة المشروعات الصغيرة، دار الحامد، عمان، 2000
12. Fayolle (A) :L'enseignement De L'entrepreneuriat Dans Les Universités, Ministère De L'éducation,Paris,1999
13. Bruyat© :Création D'entreprise, contributions, Epistémologiques,Université Pierre Mendès France

المُحاضرة رقم: 03

موضوع المحاضرة :

الثقافة المقاولاتية

تمهيد :

أصبحت الثقافة المقاولاتية من أهم اهتمامات الباحثين في العلوم الإجتماعية، حيث تبين أن دراسة الإطار الثقافي والاجتماعي للمُقاوِل و العمال تحت إشرافه، يساعد على فهم وتفسير سلوك الأفراد و نفسياتهم والقيم التي يؤمنون بها كأهمية الوقت، السلوك المنظم، المثابرة والرغبة في الإنجاز وإتقان العمل والولاء... الخ، وهي كلها سمات للنجاح في أي ميدان، كل هذه المعطيات تساعد رجال الأعمال عامة و المُقاوِلين بشكل خاص على تحليل تصرفات العمال والتنبؤ بهذا السلوك والتحكم فيه ومعرفة كيفية تأثير الأفراد في سلوك بعضهم البعض و دوافعهم المتأثرة بإطارهم الثقافي والاجتماعي وكيفية تفسير الظواهر الإنسانية المتمثلة في مشكلات أو اعتراضات التي تعرقل نجاح مشاريعهم ، ومن هنا تظهر أهمية دراسة هذا المجال الذي يسمح للقائمين على المشاريع بتنظيم العمل بطريقة تكون أكثر استجابة للحاجيات الذاتية للأفراد ومن ثم يكون لها أهمية وقيمة كبيرة في تحفيزهم ورفع كفاءتهم. كما أن معرفة الإطار الثقافي و الاجتماعي يساعد على تحديد الاتجاه الإيجابي الذي يجب احتذائه لنجاح مشاريع المقاول.

مصادر الثقافة المقاولاتية:

تعد المعتقدات والقيم والأنظمة الإجتماعية والسياسية واللوائح الداخلية لكل مجتمع من المصادر الأساسية التي تنبع منها الثقافة بصفة عامة، و يستمد منها المُقاوِلين رؤيتهم حول نوعيات القيم والاتجاهات المرغوبة وأنماط السلوك الوظيفي المفضلة .

كما تنتشر الثقافة المقاولاتية بين أفراد المجتمع من خلال وسائل وقنوات متعددة الرسمية منها وغير الرسمية [1].

- مصادر الثقافة المقاولاتية حسب 'شين Schein'

حسب 'شين Schein' يمكن تحديد محتوى الثقافة المقاولاتية من خلال أهم 03 مصادر كالتالي [2]:

1- تأثير بيئة الأعمال بصورة عامة وقطاع الصناعة و التجارة على وجه الخصوص فمثلا الشركات المقولة التي تعمل في الصناعة تتصف بالتغير التكنولوجي السريع مثل صناعة الكمبيوتر أو الإلكترونيات، فهي تملك ثقافة المقاولاتية تركز على قيمة الإبداع التكنولوجي .

2- تأثير المقاولين و أصحاب المشاريع الذين يحملون معهم نمط معين من الافتراضات عندما يرتبطون بالمنظمة، هذه الافتراضات تستند في معظم الأحيان على التجربة الخاصة لهؤلاء الأفراد ضمن إطار ثقافة المجتمع.

3- التجربة العملية للمقاولين في إدارة أعمالهم وما يحملونه من خبرة في تقديم الحلول للمشاكل الأساسية لمشاريعهم.

¹ - العديلي ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور مقارن)، معهد الإدارة العلمية، الرياض، 1995، ص337

² - Schein, F.H: Organisation culture and leader ship, San Francisco, Jassy Bass, 1985, p15-14

مصادر الثقافة التنظيمية حسب 'جمال الدين المرسى':

بناءً على نتائج الدراسات والتجارب للمؤسسات الناجحة التي تمتلك ثقافة قوية، يُحدد 'جمال الدين المرسى' مصادر الثقافة التنظيمية و يلخصها في ثمانية مصادر أو مكونات على الأقل والتي يعرضها الجدول التالي :

الجدول رقم 01 : - مصادر الثقافة المقاولاتية حسب 'جمال الدين المرسى'

المصدر : [جمال الدين المرسى ، الثقافة التنظيمية والتغيير ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2006 ، ص 25]

المصدر	الوصف العام
الإحتفاليات Ceremonies	هي مناسبات خاصة يحتفل فيها أعضاء التنظيم بالأساطير والبطولات والشخصيات الرمزية لمؤسستهم.
الطقوس/الشعائر Rites	هي أنشطة احتفالية تستهدف توصيل أفكار معينة أو إنجاز أغراض محددة
التقاليد Rituals	هي أنشطة ذات صبغة متكررة والتي تعكس وتعزز القيم الرئيسية في التنظيم ومجالات التركيز فيما يتعلق بالأهداف، والأهمية النسبية للمراكز والأفراد.
القصص/الحكايات Stories	عرض للوقائع أو الأحداث التاريخية في حياة المؤسسة والتي تنقل وتدعم القيم والعادات والأعراف الثقافية.
الأساطير Myths	هي قصص من وحي الخيال والتي تساعد في شرح وتفسير الأنشطة أو الأحداث أو المواقف التي تتسم بالغموض في غياب مثل هذا التفسير.
الأبطال Heroes	الشخصيات المميزة التي تركت بصمات واضحة في حياة المؤسسة ونجحت في غرس بعض القيم والأعراف التي ساهمت في تطويرها وشهرتها.
الرموز Symbols	هي أشياء وتصرفات أو أحداث والتي تمتلك معنى خاص وتمكن أعضاء التنظيم من تبادل الأفكار المعقدة والرسائل العاطفية.
اللغة Language	هي مجموعة من الرموز الكلامية التي تعكس الثقافة الخاصة بالمنظمة.

كما قد اعتبر باحثون آخرون في المجال أن القصص والاحتفالات رموزا لأنها تجسد قيما تنظيمية كما اعتبروا الأوسمة التي تقدمها كثر من المنظمات لمسؤوليتها من أهم طرق نقل قيم المقاولاتية معينة تفوق قيمتها المادية [3].

كما تضيف جماعة ثالثة من الباحثين المهتمين بمجال الثقافة المقاولاتية إلى ما سبق، الشعارات التي تتكون من جمل وعبارات عادة ما تكون مختصرة وبلغية تعبر عن قيم المنظمة والممارسات المرغوبة لتأكيد هذه القيم ومن أمثلتها (الوقت من ذهب) مما يعني ضرورة استغلال الوقت وعدم إهداره وغيره من الشعارات [4].

- أسس نشأة و تطور الثقافة المقاولاتية في المؤسسة:

2. 3. 1 - أهم المقاربات النظرية في نشأة الثقافة المقاولاتية :

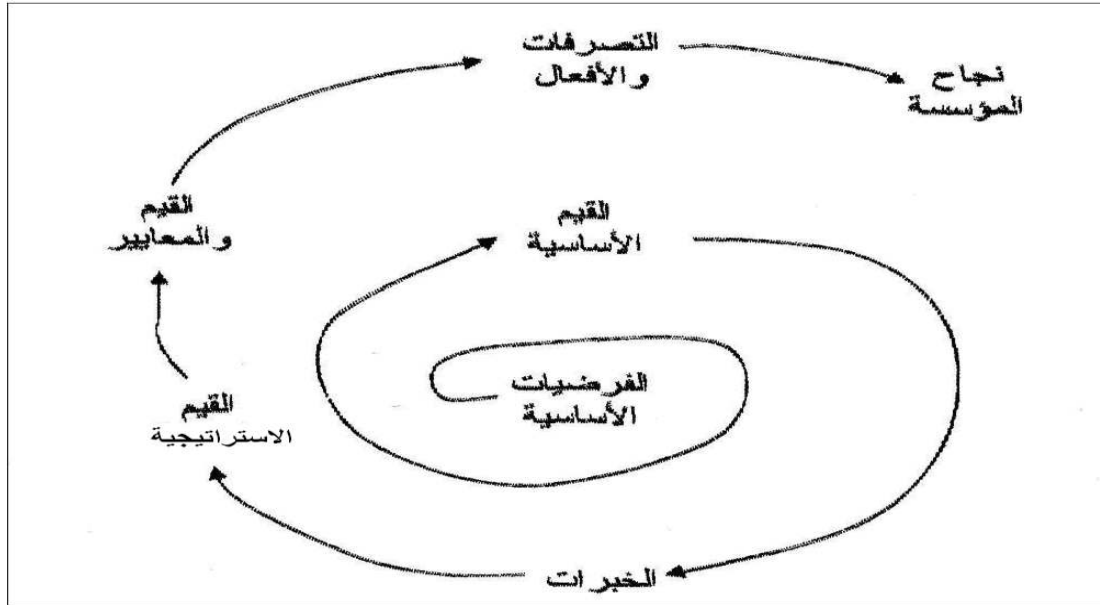
يتفق الباحثون أن الثقافة المقاولاتية لا تنشأ من العدم أو مُصادفة، بل هي نتيجة تفاعل مكونات عديدة، اختلفوا حول تركيبها و السياق الزمني لتفاعل مكوناتها، فحاولنا فيما يلي تقديم ملخصات توجز أهم المقاربات النظرية في تفسير أسس نشأة و تطور الثقافة المقاولاتية في المؤسسات .

2. 3. 2 - مقارنة 'جون مارسال كوبي JEAN MARCEL KOBİ' في نشأة الثقافة المقاولاتية :

حسب الباحث 'جون مارسال كوبي JEAN MARCEL KOBİ' إن الثقافة المقاولاتية تنشأ عن طريق القيم الإنسانية، الخبرات القيم الأساسية و الفرعية، القواعد و الآراء

3 - مصطفى أحمد سيد، إدارة السلوك التنظيمي، المكتب الحديث الإسكندرية، 1999، ص20.
4 - عبد الوهاب علي محمد، زيادة الإنتاجية في المنظمات من خلال تشخيص وتغيير ثقافة المنظمة، شركة مصادر، جدة، 2001، ص12.

السديدة، التصرفات الأفعال التي تهدف إلى نجاح المؤسسة ، و لتوضيح وجهة نظره يقترح الباحث الشكل الحزوني الموالي لتوضيح نشأة الثقافة المقاولاتية [5] .



الشكل رقم 01 : نظرية 'جون مارسال كوبي' JEAN MARCEL KOBİ 'حول نشأة

الحزونية للثقافة المقاولاتية

Source: JEAN MARCEL KOBİ: Culture d'entreprise –Mode d'action, diagnostique et intervention, Nathan, Paris , 1991, p23

1- **الفرضيات الأساسية :** تعتبر الفرضيات الأساسية أول ما تنشأ عليه الثقافة المقاولاتية والتي ترتبط بالبدايات الأولى لتأسيس المؤسسة و تتكون الفرضيات المؤسسة ، مما يلي:

- طبيعة و خاصية الإنسان (حسن، متوسط، جيّد) .
- علاقة الإنسان مع الطبيعة (سيطرته على الطبيعة)
- المرجع الزمني (الماضي،الحاضر، المستقبل)
- الشخصية الإنسانية (يُعامل بالمثل، الفردية ، القيادية..)

⁵ -JEAN MARCEL KOBİ: Culture d'entreprise –Mode d'action, diagnostique et intervention, Nathan, Paris , 1991, p23

2- القيم الأساسية : تضم أساسيات كل ثقافة و هي مكونة من الاقتناعات و الاعتقادات.

3- الخبرات: تتشكل عند يتعرض المقاول لمشكلة معينة تبرز بعض القيم الجديدة و أخرى تختفي أو تعدل و هذا النمط يشكل الخبرات التي بدورها ينجر عنها العنصر التالي .

القيم الإستراتيجية : هذه القيم الإستراتيجية تمثل مخطط يضم المعايير و القواعد و تصرفات معينة للمقاول ، ترتبط بفعاليتها و تهدف إلى بلوغ ذروة نجاحها ،فالثقافة المقاولاتية تنشأ بفعل تراكم هذه العناصر مع الأخذ بعين الاعتبار العامل الزمني حسب ترتيب الأحداث التي يمر بها المقاول في إنشاء مشروعه وذلك بشكل متتالي يلف حول الفرضيات المؤسسة والتي تُشكل بُورة الشكل حلزوني الذي يؤدي في نهايته لبلوغ نجاح المشروع.

مكونات الثقافة المقاولاتية:

يتفق مجموعة من الباحثين في المجال على أن الثقافة المقاولاتية تتكون و تتركب من ما يلي:

1- الإتجاهات (المعتقدات), القيم و المعايير السائدة بين الجماعات.

2- الأساطير و تاريخ المنظمات (Mythe).

3- الطقوس الجماعية (rites).

4- الشفافية

5- التصرفات.

6- المحرمات.

7- اللغة.

8- الرموز.

1- الإتجاهات:

و يقصد بالاتجاهات:

- ميل و استعداد ذهني و عصبي نحو الأشياء من حوله.
- ميل ذهني للتصرف بطريقة معينة؛
- تمهيد ذهني المقاول يسبق تصرفه نحو شيء معين إيجاباً أو سلباً.
- ميول مسبقة تشكل رد الفعل الذي يتخذه المقاول نحو موقف أو فرد أو حدث معين.
- تهيأ فكري و شعوري سبق سلوك المقاول نحو شيء معين.

إن الإتجاهات تعبر عن حالة فكرة أو مجموعة من الآراء في ذهن المقاول نحو الأشياء من حوله, فإذا أحب المقاول مشروعه و كانت فكرته عنه إيجابية و يكون لديه اتجاه إيجابي, الأمر الذي يجعله يرى الجوانب الحسنة فيه و يتغاضى عن صعوباته و يدافع عنه إذ انتقده أحد, و من ثم فهو يقبل على أدائه بشغف و يحرص على القيام بأعبائه, و يبدع فيه, و العكس صحيح.

إن الاتجاهات مكتسبة, و التي تتكون لدى المقاول على مراحل مختلفة من حياته, و يمكن أن تنقسم العوامل التي تؤثر في الاتجاهات إلى عوامل تربوية, تعليمية, اجتماعية, عوامل موقفية, جماعات العمل.

إن الاتجاهات شيء ملموس لا نستطيع التعرف عليه إلا من خلال انعكاسه على سلوك الأفراد وعلاقاتهم في العمل و نحو الشركاء و المرؤوسين, و لكن من المهم في كثير من المواقف و بالنسبة لكثير من لقضايا أن يتعرف صاحب المشروع على اتجاهات العاملين, مثلاً عند إدخال آلات جديدة دون أن ينتظر حتى دخول آلات فعلاً, و يرى ردود أفعالهم أو

تصرفاتهم اتجاهها, أو قد يريد التعرف على شعور العاملين نحو سياسة أو أسلوب من الأساليب التي يتبعها[6].

من أهم السبل إلى ذلك:

- 1- إعطاء المعلومات و الحقائق الصحيحة عن المواقف أو الحدث الذي يواجهه الأفراد.
- 2- الربط بين تغيير الاتجاهات في المسار السلم المرغوب, و بين الحوافز التي يمكن أن تعود على الأفراد نتيجة ذلك.
- 3- إن لجماعة العمل أثر كبيراً على اتجاهات أعضائها, فإن الجماعة من خلال المناقشات واللقاءات تعتبر وسيلة فعّالة لتعديل اتجاهات الأفراد.
- 4- إعطاء الفرصة لتجربة الشيء (مثلا آلة جديدة).
- 5- إبراز الحاجة للتغيير و مخاطبة الناس على قدرة عقولهم مع استخدام مصادر المعلومات الموثوق بها[7].

2- القيم: القيم عبارة عن شيء يحرص الفرد على اكتسابه و الحفاظ عليه, و يعتبره أحد أسباب سعادته الحياتية, كما ينظر للقيم على أنها تجمع لنواحي الكره و الحب, عدم التفضيل و التفضيل, ووجهات النظر المتحيزة, والنزعات الداخلية و الحكم الرشيد و غير الرشيد التي ترسم للفرد صورة العالم من حوله.

إذ تكتسب القيم من المجتمع الذي نعيش فيه, ذلك من خلال: التعليم, الملاحظة, الاقتداء, الاتجاهات, الخبرات العلمية. ويعرف كلمان القيم بأنها «مجموعة من الفلسفات والمعتقدات والافتراضات والمبادئ والتوقعات والاتجاهات وقواعد السلوك».

6 - سعيد يس عامر وعلي محمد عبد الوهاب, الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة, الطبعة الثانية 1998, مركز زايد سيقين للإستثمارات و التطوير الإداري, ص324.

7 - سعيد يس عامر وعلي محمد عبد الوهاب, نفس المرجع, ص 329.

فقد صنف بعض الباحثين في المجال القيم على النحو التالي:

- **القيم النظرية:** يعطي الفرد الأهمية الكبيرة في هذه القيم للبحث عن الحقيقة, فهو يهتم بكشف القوانين التي تحكم الظواهر و الأشياء, و يعزل حطمه الشخصي عن المعلومات الموضوعية (لا ينظر إلى القيمة العلمية)[8].
- **القيم الاقتصادية:** و تتمثل في اهتمام الفرد بكل ما هو نافع محققا للكسب المادي و النظر إلى العالم باعتباره مصدراً لزيادة الثروة و تنميتها [9].
- **القيم الجمالية:** ينظر الفرد تبعاً لهذه القيم إلى الجوانب الفنية للحياة, فهو يرى قيمة الشكل والبعد و الحجم و الانسجام الشكلي و اللوني.
- **القيم الاجتماعية:** و تتمثل في اهتمام الفرد بالآخرين, و تقديم العون و المساعدة لهم, والنظر إليهم باعتبارهم غايات و السعي لخدمتهم.
- **القيم السياسية:** و تتمثل في اهتمام الفرد بالسيطرة على الآخرين, و قيادتهم و التحكم فيهم, و ينجح الفرد الذي يعطي القيم السياسية وزناً كبيراً في المناصب التي يتمتع فيها بالنفوذ على الآخرين.
- **القيم الدينية:** و تتمثل في اهتمام الفرد بعلاقة الإنسان بربه, و السعي لإتباع التعاليم الدينية, و تأمل غايات خلقه.

تعتبر القيم النظرية, القيم الدينية, القيم الجمالية, قيم تقليدية موروثة, بينما القيم السياسية, القيم الاقتصادية, والقيم الاجتماعية قيم معاصرة تظهر باستمرار نتيجة التفاعل و التجديد الحضاريين, كما أنها معاصرة لواقع الفرد المداول وإنشغالاته (هذا ما يفسر وجود صراعات بين الأجيال).

8 - سعيد يس عامر وعلي محمد عبد الوهاب, نفس المرجع, ص 330-331

9 - مزيان محمد, الثقافة و التسيير, "بعض المؤشرات التحفيز للعمل و علاقتها بقيم العمال", 1992, ص 201

و هناك ما يسمى بالقيم المحلية و القيم المستوردة, فالقيم المحلية هي نتيجة تفاعل العناصر الداخلية و التي ظهرت و تطورت محليا, تماشيا مع واقع المجتمع و مشاكله و اهتماماته و طموحاته؛ أما القيم المستوردة فهي تلك التي تظهر و تتطور في أوساط حضارية أجنبية, شرقية, أم غربية بقيمها و انشغالاتها و أهدافها, ثم نقلت إلى مجتمعنا رغم اختلاف الحضارات و المجتمعات, و تتمثل هذه القيم في طرق الإدارة و التنظيم و التسيير المستوردة مع التكنولوجيا [10].

مما سبق فإن الاختلاف و الصراع بين الحضارات ينقل إلى داخل التنظيمات نتيجة الاختلاف و التناقض بين القيم, فعندما تتناقض التوقعات أو المتطلبات التي يملها المقاول أو صاحب المشروع أو إدارة المنظمة, مع القيم الأساسية التي يعتنقها الفرد و سيعاني هذا الأخير في هذه الحالة صراعا و نزاعا يسمى "نزاع الدور", فهو من ناحية يريد أن يطيع أوامر رئيسه, و لكنه من جهة أخرى لا يريد أن يسلك سلوكا لا يتسق مع قيمه. و أيضاً, قد يحدث نفس الشيء بين الجماعات أو الشركات المختلفة, لمقاولين مختلفين على نفس الإنتاج من حيث الجودة و السرعة و التنسيق, و غير ذلك. فقد يحدث نزاع بين مقاول لسلعة منتجة و مقاول المبيعات -التاجر-, فبينما يركز الأخير على قيمة الربح و المنافسة و الانتشار الجغرافي و زيادة المبيعات وتنويع المنتج, يركز الأول على عنصر الكفاءة و ضغط التكاليف و تنميط المنتج [11].

3- الأساطير و تاريخ المشروع: كمثال على ذلك نذكر أهم و أكبر الأحداث التي نجحت فيها مشاريع المقاول, مثلا "كنا نحن الأوائل" نجاحات الماضي, الجوائز التي تحصل عليها, و هذا سيحفز المقاول و عماله على العمل و زيادة الإنتاج [12].

10 - بوفلجة غياث, تتناقض القيم داخل التنظيم, الثقافة و التسيير, مرجع سبق ذكره, ص 215.

11 - سعيد يس عامر و علي محمد عبد الوهاب, مرجع سبق ذكره, ص 334.

12 - Georges Nisard, Identité et Culture de L'entreprise, Harverd, l'expansion, , Séminaire Hiver 1989, P 99.

4- اللغة: هي جزء مندمج داخل عالمنا المركب, طريقة المخاطبة, التعريض على التصرفات المختلفة, استعمال بعض المفردات, استعمال أو كيفية استعمال الأسماء, الممارسات.

5- الرموز: و تشمل بكل ما يرمز إلى خصوصية المشروع من: الصنف, ملحقات الألبسة, الجوائز, المكافآت و غيرها

6- المحظورات: تشمل كل ما هو محظور، مشكلة بذلك المناطق الحساسة, أسرار الشخص, مثلاً هفوات المقول في الماضي, أسرار المهنة.

2. 4 . 2- مكونات الثقافة المقاولاتية حسب 'شين Schein'

لقد تباين تركيز الباحثين على تحديد مكونات الثقافة المقاولاتية، حيث أشار " شين " إلى ثلاث مكونات وهي:

1- المكتسبات: تعد المكتسبات أوضح مستويات الثقافة في أي مشروع مقاولاتي تمثل البيئة الاجتماعية للمنظمة والابتكارات واللغة التي تستخدمها المنظمة في كتاباتها وانتماء الأفراد وسلوكهم.

2- الافتراضات: وهي النظريات التي تستخدمها المنظمة والتي تعمل على توجيه الأعضاء وتقودهم للنظر والتفكير بدقة في الأمور والأشياء المحيطة، وتعد الافتراضات الأساسية غير قابلة للنقاش أو المجابهة أما الافتراضات غير الواقعية فإنها تؤدي إلى مواقف ونتائج سلبية تعيق تحقيق أهداف المنظمة.

3- القيم: تعد القيم الثقافية المقاولاتية ، وكلما كانت قيم الفرد منسجمة مع قيم التنظيم في العمل كلما كان ذلك مؤشرا على التكيف [13].

كما ميز 'شين' بين القيم حيث اعتبرها قيم أساسية كتلك التي ترتبط ببذله واستعداداته لضرورة إنجاز العمل في وقت محدد والالتزام بقواعد وتعليمات النظام، وقيم شكلية أو محيطية ترتبط بسلوك الفرد خارج العمل كتفضيل استهلاك إنتاج الشركة التي يعمل بها دون سواها.

ويمكن أن نميز بين قيم الأفراد وقيم التنظيم، فالأولى تعني التشكيلة الفكرية للأفراد أما الثانية أي قيم التنظيم فتضم الجوانب التنظيمية والسلوكية للمؤسسات وما يتبناه من قواعد وتعليمات وقوانين. ويمكن القول أن القيم للمؤسسات هي مجموعة من التصورات والاعتقادات والمبادئ التي يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع المحيط.

وقسم 'شين' القيم الثقافية إلى ثلاث أنواع هي كالتالي [14] :

- 1- قيم أساسية: مثل التي ترتبط بإنجاز العمل.
- 2- قيم مناسبة: مثل ارتداء بدلات معينة.
- 3- قيم هامشية: مثل استهلاك إنتاج الشركة التي يعمل بها.

وقد أكدت الدراسات أن الأنظمة القيمية تعتبر العامل المحرك والموجه للسلوك في العمل، لهذا أصبح من الضروري التعرف على القيم المتعلقة بالعمل والاتجاهات التي تتخذها هذه القيم عند المستخدمين الذين يتصفون بمستوى عالي من الأداء.

¹³ - Schein, F.H: Organisation culture and leader ship, San Francisco, Jassy Bass, 1985, p24

¹⁴ - Ibid, p25.

2. 4. 3 - مكونات الثقافة المقاولاتية حسب 'جمال الدين المرسى':

توجد ستة عناصر تساهم في تكوين الثقافة المقاولاتية حسب 'جمال الدين المرسى' تتلخص فيما يلي [15] :

1. **الأنماط السلوكية:** نموذج السلوك الظاهر الذي يعكس الانتماء للمجموعة أو التنظيم.
2. **القيم السائدة:** المعتقدات المميزة للمجموعة أو التنظيم "الجودة خدمة العملاء".
3. **المعايير أو الأعراف السلوكية:** النماذج العامة للسلوك التي يجب إتباعها بواسطة الأعضاء "تحية العميل مثلا أو نظرة العين أو الابتسامة... الخ"
4. **القواعد:** هي تعليمات محددة بشأن ما الذي يجب عمله... إنها تمثل أنماط التصرفات الملزمة للأعضاء والتي يجب على العاملين التوافق معها.
5. **الفلسفة المقاول (الإيديولوجية المقاول):** هي الإطار العام الذي يعكس السياسات والممارسات التي توجه الأعضاء وتساعد في تشكيل الثقافة والعمليات المقاولاتية.
6. **المناخ:** يعكس التنظيم المادي للمباني، وترتيب أماكن العمل وتسهيلات الترفيه وتصميمات أماكن الاجتماعات ونماذج العلاقات داخل التنظيم.

– الخصائص الاجتماعية للثقافة المقاولاتية:

يتفق مجموعة من الباحثين حول خصائص الثقافة المقاولاتية على أنها تستمد خصائصها من خصائص الثقافة الاجتماعية من ناحية ومن خصائص طبيعة المشاريع التي تعد مصدرها تجسيد للتنظيم من جهة أخرى، ومن أبرز هذه المميزات:

أ- **الإنسانية:** يعد الإنسان هو الكائن الوحيد الذي يصنع الثقافة ويبدع عناصرها ويرسم محتواها عبر العصور والثقافة بدورها تصنع الإنسان وتشكل شخصيته، والثقافة المقاولاتية

¹⁵ - جمال الدين المرسى، المرجع السابق ذكره ، ص 14 .

تحمل هذه الصفة فهي تتشكل من المعارف والحقائق والمعاني والقي التي يأتي بها الأفراد إلى التنظيم أو التي تتكون لديهم خلال تفاعلهم مع التنظيم في ظل مشروع معين. فالإنسان بقدرته العقلية على الابتكار، والتعامل مع الرموز واختراع الأفكار، التي من شأنها إشباع حاجاته وتحقيق تكيفه مع بيئته، وانتقاء القيم والمعايير التي تحدد سلوكه، أصبح الكائن الوحيد المنتج للثقافة، ويبدع عناصرها ويرسم محتواها عبر العصور [16]، فالإنسان هو المصدر الرئيسي للثقافة، وبدونه لا تكون هناك ثقافة [17]، فالثقافة المقاولاتية هي شكل من المعارف والحقائق، والمعاني والقيم التي يأتي بها الأفراد إلى التنظيم، تتكون لديهم خلال تفاعلهم مع النظم في إنجاز المشاريع المختلفة [18].

ب- الإكتساب والتعلم: الثقافة المقاولاتية ليست غريزة فطرية ولكنها مكتسبة من المجتمع المحيط بالفرد فكل مجتمع إنساني ثقافة معينة ومحددة ببعد زمني وآخر مكاني، والفرد يكتسب ثقافته المقاولاتية عن طريق التعلم المقصود أو غير لمقصود من خلال الخبرة والتجربة ومن خلال علاقاته وتفاعله مع الآخرين؛ إذ تُكتسب الثقافة المقاولاتية من خلال عملية التفاعل، والاحتكاك بين الأفراد داخل المجتمع، وعندما يكتسبها الفرد تصبح جزءا من سلوكه، من خلالها نستطيع التنبؤ بسلوك الأفراد معتمدين على ثقافتهم [19]، من خلال تفاعل الفرد في المنظمة بعامة، أو في أي قسم منها بخاصة، يتعلم من قاداته أسلوب العمل، والمهارات اللازمة للعمل، والطريقة التي يتعاون بها مع الآخرين، ومن يكتسب الأفكار والقيم، وأنماط السلوك المختلفة، التي يحقق بها أهدافه وأهداف المنظمة من خلال نجاح مشروعه.

16 - كيث ديفير: السلوك الإنساني في العمل، ترجمة سيد عبد الحميد وحمد إسماعيل يوسف، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986، ص 03.

17 - عاطف وصفي: الثقافة و الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، 1988، ص 85.

18 - OTT S. J : The Organizations culture perspective , Chicago : Dorsey res, 1989 , P 46 .

19 - عاطف وصفي، مرجع سابق، ص 310 .

ج- الإستمرارية: تتسم الثقافة المقاولاتية بخاصية الإستمرارية، فالسمات الثقافية تحتفظ بكيانها لعدة أجيال رغم ما تتعرض له من تغيرات مفاجئة أو تدريجية [20] ، على الرغم من فناء الأجيال المتعاقبة إلا أن الثقافة تبقى من بعدهم لتتوارثها الأجيال وتصبح جزءا من ميراث الجماعة [21] ، يتمثل في استمرار العادات والتقاليد وطرق التفكير، والأنماط السلوكية لتدعيم استمرار السمات الثقافية لتمييز المقاولين عن غيرهم[22]. كما يساعد على استمرار الثقافة قدرتها على الإشباع وتزويد الأفراد بالحد الأدنى من التوازن، وهذا الإشباع هو الذي يدعم استمرار العادات والتقاليد وطرق التفكير والأنماط السلوكية و، ويؤدي الإشباع إلى تدعيم القيم والخبرات والمهارات.

والثقافة المقاولاتية رغم تواجدها لدى المقاولين إلا أنها تستمر في تأثيرها على إدارة مشاريعهم، حتى بعد زوال جيل من العاملين وذلك لانتقالها من جيل لآخر متى كانت قادرة على إشباع حاجات العاملين وتحقيق نجاح المشروع الذي يعملون فيه، ويترتب على استمرار الثقافة تراكم السمات الثقافية وتشابكها وتعهدها[23].

د- التراكمية: يترتب على استمرار الأنماط السلوكية لأفراد تراكمت، تعزز السلوك انتقال كأنماط ثقافية، بين الأفراد المقاولين في مجتمع، فطريقة التراكم وطبيعتها تلاحظ في الأنماط السلوكية، كوجه حركي وتحسسي لتلك التراكمت و ما ينتجه استمرار الثقافة من تراكم السمات الثقافية خلال عصور طويلة من الزمن وتعد وتشابك العناصر الثقافية المكونة لها وانتقالها إلى الأوساط الاجتماعية، هذا وتختلف الطريقة التي تتراكم بها خاصية ثقافية معينة عن الطريقة التي تتراكم بها خاصية ثقافية أخرى، فاللغة تتراكم بطريقة تختلف

20 - الساعاتي سامية، الثقافة الشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة 1998، ص74.

21 - جلي عبد الله، المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص73.

22 - إسماعيل زكي محمود بن محمد، الأنثروبولوجيا الثقافية، دار الثقافة، الدوحة، 1982، ص، ص140-141.

23 - نفس المرجع، ص141.

عن الطريقة التي تتراكم بها التقنية والقيم التنظيمية تتراكم بطريقة مختلفة عن تراكم أدوات الإنتاج، بمعنى أن الطريقة التراكمية للثقافة تلاحظ بوضوح في العناصر المعنوية لها [24].

هـ- الانتقائية: أدى تراكم الخبرات الإنسانية إلى تزايد السمات الثقافية، والعناصر المكونة لها بصورة كثيرة ومتنوعة، تعجز معها الأجيال البشرية عن الاحتفاظ بالثقافة في ذاكرتها كاملة، فالمجتمع الإنساني له القدرة على انتقاء الخبرة من رصيدها المتراكم عبر الأجيال، يكون بها رأسمال اجتماعي الذي يتعامل به الفرد المقاتل، فالخبرات التي مرت بها المنظمة تشكل تراكماً ثقافياً يخضع لعمليات انتقاء العناصر الثقافية، التي يتأثر بها القادة والعاملون في المنظمة، فكل قائد ينتقي من العناصر الثقافية ما يزيد من قدرته على التكيف، والتوافق مع الظروف المتغيرة التي تواجه المنظمة التي يعمل فيها [25]. فعملية الانتقائية الواسعة من العناصر الثقافية التي تجمعت عبر الزمن يقوم الجيل الجديد بانتقاء ما يحقق إشباع حاجاته وتكيفه مع البيئة الاجتماعية والطبيعية المحيطة به [26].

و- القابلية للانتشار: يتم انتقال العناصر الثقافية بطريقة انتقالية واعية داخل الثقافة نفسها من جزء إلى أجزاء أخرى ومن ثقافة مجتمع إلى ثقافة مجتمع آخر، ويتم الانتشار مباشرة عن طريق احتكاك الأفراد والجماعات بعضها ببعض داخل المنظمة الواحدة عن طريق احتكاك المنظمات مع بعضها البعض؛ هذا التفاعل يؤدي إلى انتشار العناصر المادية للثقافة أكثر من انتشار العناصر المعنوية كما يؤدي أيضاً إلى القدرة على حل المشكلات جماعياً، أو إشباع بعض الحاجات [27]،

24 - الساعاتي سامية، مرجع سابق، ص 93-95.

25 - العتيبي آدم غازي: أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة التكوينية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلة (1)، 1999، ص 109-134.

26 - قمبر محمود وآخرون، دراسات في أصول الثقافة، دار الثقافة، الدوحة، 1989، ص 123.

27 - إسماعيل زكي محمود بن محمد: مرجع سابق، ص 95.

وتنتشر الثقافة المقاولاتية بين المنظمات وداخل الوحدات بالمنظمة الواحدة، كما أن انتقال الهياكل التنظيمية والإجراءات والأنماط القيادية يتم بصورة أسرع من انتقال المفاهيم والاتجاهات والعادات السلوكية وغيرها فالأنماط القيادية الإدارية تعبر عن المفاهيم والاتجاهات، والعادات السلوكية التي تتصل بالسلوك التنظيمي.

ز- التغير: تتميز الثقافة المقاولاتية بخاصية التغير استجابة للأحداث التي تتعرض لها المجتمعات وتجعل من الأشكال الثقافية السائدة غير المناسبة لإشباع الإحتياجات التي تفرضها خبرات وأنماط سلوكية وبفضل ما تحدثه من أساليب وأفكار وعناصر ثقافية غير قادرة على تحقيق التكيف مع المجتمع.

يحدث التغير الثقافي بفضل ما يضيفه أعضاء التنظيم على الثقافة من خبرات وأنماط سلوكية، وبفضل ما يحذفه من أساليب وأفكار، وعناصر ثقافية غير قادرة على تحقيق التكيف للمجتمع[28]، ويحدث التغير في كافة العناصر، المادية والمعنوية ، غير أن أجيال الأفراد والجماعات وتقبلهم للتغيير في الأدوات والأجهزة والتقنيات ، ومقاومتهم للتغيير في العادات والتقاليد والقيم، يجعل التغيير يحدث بسرعة في العناصر المادية للثقافة وببطء شديد في العناصر المعنوية للثقافة ، مما يتسبب في حدوث ظاهرة التخلف الثقافي[29].

ي- التكاملية: ميل المكونات الثقافية إلى الإتحاد والالتحام لتشكل نسقا متوازنا، ومتكاملا مع السمات الثقافية لتحقيق التكيف مع المتغيرات التي يشهدها مجتمع المنظمة[30]، ويستغرق التكامل الثقافي زمنا طويلا، حيث يساعد نمط الاتصالات والحوافز الطبيعية المناخ التنظيمي للمنظمة على انتشار العناصر الثقافية من جماعة إلى أخرى داخل

28 - سامية حسن الساعاتي ، مرجع سابق ، ص 97 .

29 - جلي عبد الله : مرجع سابق ، ص 57 .

30 - إسماعيل زكي محمود بن محمد: مرجع سابق ، ص 38 .

المنظمة، بتعزيز مختلف السلوكيات من طرف القيادة الإدارية، إلا أن التكامل الثقافي لا يتحقق بشكل تام، لأن المنظمة معرفة لأحداث ذلك التكامل[31].

على الرغم من الثقافة المقاولاتية تتفق مع تلك الخصائص، إلا أنها لها بعض السمات التي تميزها باعتبارها نسق فرعي ذات الطابع الإقتصادي ، تشكل مدارك العاملين والمقاولين، وتزويدهم بالطاقة الفاعلة وتحدد أنماط سلوكهم، وتنفرد الثقافة التنظيمية حسب 'أوت' (OTT) بالخصائص التالية[32]:

1. أنها توجد في المنظمات بشكل يماثل الثقافة المجتمعية.
2. أنها تمثل في القيم والمعتقدات، والإدراك والمعايير السلوكية، وإبداعات الأفراد وأنماط السلوك.
3. أنها الطاقة التي تدفع أفراد المنظمة من مقاولين و عمال للعمل، والإنتاجية كقدرة جماعية.
4. أنها الهدف الموجه، والمؤثر في فعالية المنظمة و نجاح المشروع.

خصائص الثقافة المقاولاتية الفعالة حسب 'جمال الدين المرسى':

توجد عشر سمات والتي تكون في مجملها مستوى فاعلية الثقافة المقاولاتية معين حسب 'جمال الدين المرسى' لخصها في الخصائص التالية [33]:

- 1- **المبادرة الفردية:** مدى الحرية والإستقلالية والصلاحيات المتوافرة للمقاول و لكل عضو في إنجاز المشروع.
- 2- **تحمل المخاطر:** مدى تشجيع الأعضاء على الابتكار وتحمل المخاطر والمغامرة.
- 3- **الإتجاه:** مدى قيام المقاول بتحديد أهداف ومعايير واضحة للأداء.

³¹ - بتصرف : جلبي عبد الله : مرجع سابق ، ص 76 .

³² - OTT : Op cit , P 50 .

³³ - جمال الدين المرسى ، المرجع السابق ذكره ، ص 15 .

- 4- **التكامل:** مدى قيام المقول بتشجيع التعاون والتنسيق بين وحدات المشروع المختلفة.
- 5- **الرقابة:** عدد القواعد والإجراءات وكمية الإشراف المباشر على تصرفات وسلوكيات العاملين.
- 6- **الدعم الإداري:** مدى قيام الإدارة بقيادة المقول بتوفير الدعم والمساندة وإتاحة المعلومات وتشجيع أعضاء التنظيم.
- 7- **الهوية:** درجة تعريف الأعضاء لأنفسهم بالإنتماء إلى المؤسسة ككل وليس وحدة أو مجال تخصص أو مجال مهني معين.
- 8- **نظام المكافأة:** مدى تخصيص المكافآت والحوافز وفقا للأداء وليس أي اعتبارات شخصي آخر.
- 9- **تقبل الاختلاف:** مدى تشجيع الأعضاء على عرض وجهات نظرهم وتقبل النقد.
- 10- **نماذج الإتصال:** مدى اقتصار عمليات الإتصال على القنوات الرسمية للإتصال من دعمه.

-خصائص الثقافة المقاولاتية العامة :

- نوجز في النقاط التالية أهم خصائص الثقافة المقاولاتية التي يتفق عليها كثير من الباحثين في مجال الثقافة ذات الطابع الإقتصادي كالآتي [34] :
- أ- **الإلتزام بالسلوك المنظم:** فحينما يتفاعل أفراد المنظمة مع بعضهم البعض يستخدمون لغة ومصطلحات وعبارات وطقوسا مشتركة ذات صلة بالاحترام والتصرف.
 - ب- **المعايير:** توجد معايير سلوكية بما فيها توجيهات حول مقدار العمل الواجب إنجازه.
 - ج- **القيم المتحكمة:** هناك قيم أساسية تتبناها المنظمة وتتوقع من أفرادها أن يلتزموا بها منها على سبيل المثال: جودة عالية، قلة الغيابات، كفاءة عالية.
 - د- **القواعد:** هناك تعليمات صارمة تتعلق بكيفية تعايش الفرد مع المنظمة وعلى الموظفين الجدد أن يتعلموا تلك القواعد لكي يقبلوا كأعضاء عاملين في المنظمة.

34 - حريم حسن ، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والمنظمات، دار زهران، عمان، 1997، ص448

هـ- المناخ التنظيمي: ويتمثل في الشعور والإحساس العام الذي يساعد على لتخطيط والتدريب المكاني للأفراد والطرق التي يتعامل بها الأفراد مع العمال.

محددات الثقافة المقاولاتية حسب الأبعاد هيكلية وسلوكية بالمؤسسة:

بعد ذكر مكونات و خصائص الثقافة المقاولاتية، فمن الأهمية بمكان إدراك أنه لا يوجد مقاول ثقافته مشابهة لمقاول آخر في إدارة و تسيير مشروعه ، حتى ولو كان يعمل في نفس القطاع، فجوانب عديدة تختلف فيها، فكل مقاول يحاول تطوير الثقافة التي يسير بها مشروعه بطريقة و لمسة الخاصة به ويعمل على تعزيزها[35]، فمن جوانب الاختلاف التي تعتبر محددات ، وتعبّر عن نمط نسقي الثقافي السائد في مشروع ما، ما يلي:

- **الإبداع والمخاطرة:** أي درجة تشجيع المقاول على الإبداع والمخاطرة، حتى يكون مبدع ولديه روح مبادرة، أي مدى الذي يكون فيه المقاول و العاملين جسورين و يسعون للمخاطرة[36].

- **الانتباه إلى التفاصيل:** الدرجة التي يتوقع فيها من المقاول و العاملين أن يكونوا دقيقين منتبهين إلى التفاصيل[37].

- **الانتباه نحو النتائج:** درجة تركيز المقاول على النتائج أو المخرجات، وليس على التقنيات، والعمليات المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.

- **التوجه نحو الآخرين:** درجة اهتمام المقاول بتأثيره على العاملين في مشروعه و كذا الزبائن.

35 - مؤيد سعيد سالم : مرجع سابق ، ص 314 .

36 - حسن حريم : مرجع سابق ، ص 262 .

37 - ماجدة العطية : مرجع سابق ، ص 326.

- **التوجه نحو الفريق:** درجة تنظيم فعاليات العمل بالاعتماد بالدرجة الأولى على الفريق لا الأفراد.
- **العدوانية:** درجة عدوانية الأفراد العاملين في المشروع و حتى المقاولين فيما بينهم: وتنافسهم، ودرجة السهولة وودية في التعامل معهم.
- **الثبات:** درجة تأكيد فعلية وثبات المشروع بالمحافظة على الحالة الراهنة بدلا من النمو.
- **درجة وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين في المشروع :** أي مدى توجه المقاول في وضع أهداف وتوقعات أدائية واضحة للعاملين في مشروعه [38].
- **درجة التكامل** بين الوحدات المختلفة في المشروع للعمل بشكل منسق.
- **مدى دعم المقاول للعاملين في المشروع،** في قدرته على توفير اتصالات واضحة و مساعدة ومؤازرة العاملين.
- **مدى الرقابة المتمثلة في الإجراءات والتعليمات،** وأحكام الإشراف الدقيق على العاملين.
- **مدى الولاء للمقاول و مشروعه** وتغليبه على الولاءات التنظيمية الفرعية الذي يعبر عن الهوية.
- **طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت،** فيما إذا كانت تقوم على الأداء أو معايير الأقدمية والوساطة.

- **درجة تحمل الاختلاف** بسماع وجهات نظر معارفه، أي درجة تشجيع العاملين على إعلان النزاعات والانتقادات بصورة مكشوفة والتسامح.

- **طبيعة نظام الاتصالات** وفيما إذا كانت قاصرة على القنوات الرسمية التي يحددها نمط السلم الرئاسي، أو نمط شبكي يسمح بتبادل المعلومات في كل الاتجاهات [39].

تمثل هذه المحددات أبعاد هيكلية وسلوكية مترابطة فيما بينها، لتحديد النسق الفرعي للثقافة المقاولاتية [40] ، حيث تظهر هذه الخصائص في المنظمة بمستويات مختلفة من العالي إلى المنخفض، وتقييم المنظمة بهذه المحددات، يعطي صورة متكاملة على الثقافة المقاولاتية [41]، وتصبح هذه الصورة الأساس في الشعور بالفهم المشترك لدى الأعضاء، حول المنظمة كيف تتم الأشياء، وأسلوب ممارسة السلوك، ليعبر في الأخير عن نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها المقاول و العمال القائمين على المشروع.

الثقافة المقاولاتية للمقاول الجزائري:

إن الدراسات العلمية المهتمة بالمقاولاتية في المشاريع الجزائرية أجمعت على بعض الخصائص الملاحظة على السلوك التنظيمي للمقاول الجزائري على أنه نتاج عوامل ذات علاقة بالسياق الثقافي الذي عرفه المجتمع الجزائري، فالطابع المميز للتغيرات التنظيمية التي حدثت في الجزائر هو طابع إصدار القرارات الإدارية دون إجراء دراسات ودون استشارة المعنيين بهذا التغيير استشارة حقيقية أي أن الطابع الإيديولوجي هو السمة البارزة في التغيير دون دراسة معمقة لثقافة المجتمع ونماذج الثقافة التنظيمية التي يمكن أن تنتج في المؤسسات الجزائرية.

39 - محمد قاسم القريوتي : نظرية المنظمة و التنظيم ، ط 1 ، دار وائل للطباعة و النشر ، عمان ، 2000 ، ص 286 – 287 .

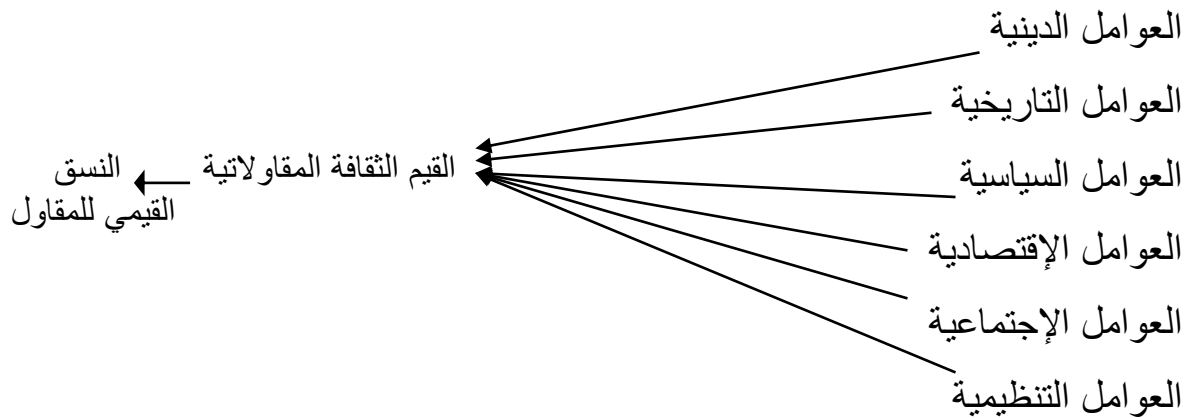
40 - نفس المرجع : ص 287 .

41 - ماجدة العطية : مرجع سابق ، ص 326 .

ورغم الطابع المركزي للقرارات والسلطة والنصوص فإن هناك محاولة لإدخال مفاهيم جديدة كقاعدة للثقافة المقاولاتية.

إن هذه الوضعية المركزية للسلطة في المقولة الجزائرية تقادم مع تكوين شريحة بيروقراطية ذات امتيازات ومصالح تتناقض مع مصالح المقاول، ذلك أن المقاولين الجزائريين في الغالب ذوو منشأ اجتماعي يسود فيه قيم اجتماعية نابعة من الإعتقاد الديني الذي يدعو إلى التعاون والتآزر والأخوة والتضامن الإجتماعي والشورى والتوفير الكبير [42].

يمكن تحديد العوامل المكونة للثقافة المقاولاتية في مجموعة من العوامل التي تؤثر على المقاول و العمال تحت إشرافه وتحدد سلوكياتهم وتصرفاتهم أهمها ما يلي:



الشكل رقم () : يحدد مكونات الثقافة المقاولاتية للمقاول الجزائري

المصدر : بشير محمد ، الثقافة و التسيير في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007

ص119 .

42 - عبد الحفيظ مقدم، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية، دراسة مقدمة إلى الملتقى الدولي، الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 30/28 نوفمبر 1992، ص280.

1- العوامل الدينية: وتتمثل في تقديس واحترام المقول لمقدساته، إذ أن أهم قاعدة ثقافية للمقاول الجزائري هي معتقداته الدينية التي تتمثل في الدين الإسلامي الذي يوجه السلوكات ويحدد التصرفات في كل المجالات الاجتماعية والمهنية، لهذا فلا غرابة أن يتأثر المقاول بهذا المخزون القيمي في حياته المهنية فهو يتأثر بالحلال والحرام وما يتبع ذلك من جزاء وعقاب وهو ما يساهم في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل.

2- العوامل التاريخية: إن ما نشاهده اليوم من سلوكات وتصرفات واتجاهات المقاولين هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره كالإنتقال من الإستعمار إلى الإستقلال و من النظام الإشتراكي إلى النظام الرأسمالي مما ساهم في تشكيل اتجاهات المقول نحو العمل.

3- العوامل السياسية: وهي تؤثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف المؤسسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والطبيعة القرارات السياسية التي شملت الخصوصية في المجال الإقتصادي على العمل الخاص أو الحر و انعكاسته على المقاولاتية في المجتمع .

4 - العوامل الاقتصادية: وتتمثل في مستوى الدخل الذي يحدد مدى إمكانية تلبية الحاجات الضرورية للمقاول وللعاملين في المشروع وبالتالي مدى رضاهم عن العمل والإجتهاد فيه.

كما تنتقل الثقافة الاجتماعية إلى أفرادها ع طريق التنشئة الاجتماعية حيث يتم نقل القيم والمعايير والاتجاهات، وتتسم التنشئة في الأسرة الجزائرية بالصرامة والتسلط ويعد الفرد فاقدا لاستقلالته، وهذا القمع والتسلط يطبع الفرد بالتردد وعدم الثقة^[43]

43 - بركات حليم، المجتمع العربي المعاصر: بحث استطلاعي اجتماعي، مركز دراسات الوحدة العربية، ط3، 1986، ص175.

5 - العوامل الإجتماعية : إن البيئة الإجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري تحدد معنى المواقف والإتجاهات والقيم والأهداف التي يؤمن بها المقاول و تفرز عدة مؤثرات على السلوكه وعلى رأس هذه المؤثرات القيم التي يؤمن بها الأفراد وتظهر في علاقاتهم مع الآخرين، فكلما كانت هذه القيم إيجابية نجحت في تحقيق التقدم الإقتصادي والعكس صحيح[44] فيما يلي ملخص تأثير العوامل الثقافية والإجتماعية للمجتمع الجزائري على سلوك المقاول في نقاط:

العائلة الممتدة والولاء:

لأفراد المجتمعات العربية علاقات أسرية قوية علاقات تربط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع الذي يضم القبلية والعصبية والجهوية، وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات [45].

إن المجتمع الجزائري في أصله مجتمع ريفي يقوم على الأسرة الممتدة من حيث العلاقات والتفاعلات والإلتزامات والحقوق والواجبات. إن للعائلة الممتدة آثارها المباشرة على الفرد والعمل، حيث أن العائلة الكبيرة تعطي للفرد قدرا من الأمان المادي والإجتماعي وتربطه بقدر من الإلتزامات التبادلية، كما أن الحصول على الوظيفة العامة وما سيتبعها من التزام واحترام والتدريب متصل بمسائل قبلية وعشائرية كان لها آثارها على تحديد نمط السلوك المقاول ، إن نجاح المشاريع متوقف على مستوى التفاعل الإيجابي للمقاول في مجتمعه ، غير أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للقبيلة و الأسرة الممتدة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع ووجود هذه العلاقات الأسرية والقبلية يؤثر على مستوى نجاح المشروع.

44 - عايدة خطاب، تحقيق التكيف بين الإستراتيجية والبيئة الثقافية للمنظمة، المجلة العالمية للإقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، 1994، ص99.

45 - بوفلجة غيات، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب، ط1، الجزائر، 1998، ص17-18.

فالولاء في الأغلبية يكون للعلاقات الأولية الذي كان السبب المباشر للحصول على وظيفية [46]. إن مدى تأثير العائلة الممتدة على أفرادها تتوقف على الإحتمالات التالية [47]:

- إذا كانت الأسرة والعلاقات القرابية وليس علاقات العمل هي محور النشاط في المجتمع المتوقع أن يضع المقاول قيم الأسرة ورغباتها في مرتبة أكثر أهمية من القيم الأخرى ولا يجد مبررا في تسيير مصالح الأسرة من خلال العمل ويصبح رضاه على العمل ليس مقرونا بالإنجاز الوظيفي وإنما بإنجاز مصالح الأهل والعشيرة التي تمثل رأسمال من العلاقات الإجتماعية يستثمرها المقاول في إنجاح مشاريعه.

46 - بركات حلیم، نفس المرجع السابق ذكره ، ص175.

47 - مدني عبد القادر علاقي، إدارة الأعمال في البيئة السعودية بين النظري والتطبيقي، دار الشروق، عمان ، 1997، ص94

قائمة المراجع:

1. ¹ - العديلي ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور مقارن)، معهد الإدارة العلمية، الرياض، 1995، ص337
2. ¹ - Schein, F.H: Organisation culture and leader ship, San Francisco, Jassy Bass, 1985, p15-14
3. ¹ - مصطفى أحمد سيد، إدارة السلوك التنظيمي، المكتب الحديث الإسكندرية، 1999، ص20.
4. ¹ - عبد الوهاب علي محمد، زيادة الإنتاجية في المنظمات من خلال تشخيص وتغيير ثقافة المنظمة، شركة مصادر، جدة، 2001، ص12.
5. ¹ -Jean Marcel Kobi: Culture d'entreprise –Mode d'action, diagnostique et intervention, Nathan, Paris , 1991, p23
6. ¹ - سعيد يس عامر وعلي محمد عبد الوهاب، الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة، الطبعة الثانية 1998، مركز زايد سيقين للإستثمارات و التطوير الإداري، ص324.
7. ¹ - ¹ - مزيان محمد، الثقافة و التسيير، "بعض المؤشرات التحفيز للعمل و علاقتها بقيم العمال"، 1992، ص 201
8. ¹ - بوفلجة غياث، تناقض القيم داخل التنظيم، الثقافة و التسيير، مرجع سبق ذكره، ص 215.
9. ^{1 1} -Georges Nisard, Identité et Culture de L'entreprise, Harverd, l'expansion, , Séminaire Hiver 1989, P 99.
10. ¹ - Schein, F.H: Organisation culture and leader ship, San Francisco, Jassy Bass, 1985, p24
11. ¹ - كيث ديفير: السلوك الإنساني في العمل، ترجمة سيد عبد الحميد وحمد إسماعيل يوسف، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986 ، ص 03 .

12. ¹ - عاطف وصفي : الثقافة و الشخصية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1988 ، ص 85 .

13. ¹ - Ott s . j : The Organizations culture perspective , Chicago : Dorsey res, 1989 , P 46 .

14. الساعاتي سامية، الثقافة الشخصية، -بحث في علم الاجتماع الثقافي-، دار الفكر العربي، القاهرة 1998، ص74.

15. ¹ - جلبي عبد الله، المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص73.

16. ¹ - إسماعيل زكي محمود بن محمد، الأنثروبولوجيا الثقافية، دار الثقافة، الدوحة، 1982، ص، ص140-141.

17. العتيبي آدم غازي: أثر الولاء التنظيمي و العوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة التكوينية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الكويت ، المجلة (1) ، 1999 ، ص 109-134 .

18. ¹ - قمبر محمود وآخرون، دراسات في أصول الثقافة، دار الثقافة، الدوحة، 1989، ص123

19. - حريم حسن ، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والمنظمات، دار زهران، عمان، 1997، ص448

20. ¹ - محمد قاسم القريوتي : نظرية المنظمة و التنظيم ، ط1 ، دار وائل للطباعة و النشر ، عمان ، 2000 ، ص 286 – 287 .

21. ¹ - عبد الحفيظ مقدم، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية، دراسة مقدمة إلى الملتقى الدولي، الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 30/28 نوفمبر 1992، ص280.

22. ¹ - بركات حليم، المجتمع العربي المعاصر: بحث استطلاعي اجتماعي، مركز دراسات الوحدة العربية، ط3، 1986، ص175.

23. ¹ - عابدة خطاب، تحقيق التكيف بين الإستراتيجية والبيئة الثقافية للمنظمة، المجلة العالمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، 1994، ص99.

24. ¹ - بوفلجة غيات، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب، ط1، الجزائر 1998، ص17-18.
25. ¹ - بركات حليم، نفس المرجع السابق ذكره ، ص175.
26. ¹ - مدني عبد القادر علاقي، إدارة الأعمال في البيئة السعودية بين النظري والتطبيقي، دار الشروق، عمان ، 1997، ص94.

المُحاضرة رقم: 04

موضوع المحاضرة :

أهم الاتجاهات الفكرية السوسيولوجية التي تناولت المُقاوالاتية في الجزائر

تمهيد :

لقد ساهم الكثير من المفكرين تنظير و إثراء العديد من الاتجاهات الفكرية السوسيولوجية التي تناولت الفعل المقاوالاتي و العملية المُقاوالاتية بصفة عامة ، فقد تعددت آرائهم و نتائجهم، و كذا زوايا تحليلاتهم السوسيولوجية ،نظرا لأهمية المقاوالاتية في المجتمع و تأثيرها على مُختلف مراحل تطوره، يمكننا تلخيص أهم هذه الإسهامات من بين أبرزها و أهمها في إثراء التراث المعرفي السوسيولوجي للفكر المقاوالاتي عامةً و في الجزائر خاصةً، التي نستعرضها بإيجاز، فيما يلي:

1. الاتجاه الفكري المُقاوالاتي عند "كارل ماركس":

إن المفكر "كارل ماركس" لم يفرق بين مالك رأسمال و المستثمرين و المقاولين فالمفهوم الرئيسي للطبقة الرأسمالية ينحصر في فئات اقتصادية تعمل على تحقيق التراكم وتعزيز المكانة، وهذه الفئات تقوم على تعظيم رأسمال – بمعنى تجميع و تكديس المال ليُشكل رأسمال يمكن استثماره في العملية المُقاوالاتية-، كونها تملك وسائل الإنتاج، فهي نظرة إستغلالية مبنية على لإستغلال طبقة العمال او جيش العاطلين عن العمل كما سماها "كارل ماركس"، وهي في صراع دائم معها فالنظام الرأسمالي يتميز بإنتاج السلع و الخدمات وبيعها لتشكيلة واسعة من المستهلكين.

فقد حدد "ماركس" عنصرين أساسيين يميزان نظم الإنتاج الرأسمالي ويتمثل الأول في رأس المال و العنصر الثاني هو العمل بأجر، ويرى ماركس أن من رأسمال (وهم الرأسماليون)، يشكلون الطبقة الحاكمة، بينما يمثل أغلبية العاملين بأجر، طبقة العاملة.

فحسب ماركس، فإن الرأسمالية تشكل بطبيعتها نظاما طبقيًا، أين تتميز العلاقات الطبقية فيه بالصراع، ورغم أن الرأسماليين و العمال يعتمد كل منهما على الآخر، إلا أن الرأسماليين يحتاجون إلى اليد العاملة و التي تمثل قوة العمل في حين أن العمال يحتاجون إلى الأجور، فإن هذه المعادلة تعاني خلافا فادحا، فالعلاقات الطبقية في هذه الحالة تتميز بالاستغلال، لأن العمال لا يتمتعون بأي قدر من السيطرة على عملهم في الوقت الذي يقوم فيه أرباب العمل بجني الربح عن طريق تملهم حصيلة عمل العمال، وإعتقد ماركس أن صراع الطبقتين حول الموارد الاقتصادية سيزداد حدة بمرور الوقت.

فحسب ماركس، إن الطبقة و الصراع مفاده الملكية الخاصة للوسائل وعلاقتها بالطبقة العامة، وكان ماركس " يعتقد ان ثورة العمال آتية لا محالة للإطاحة بالنظام الرأسمالي وإقامة مجتمع جديد لا طبقات فيه... وسوف يؤول النظام الإقتصادي الجديد إلى ملكية جماعية .

يعتبر ماركس من مُنظري الملكية العامة و الجماعية لوسائل الإنتاج إذ يدعو إلى مفهوم الدولة المقاول أكثر من مفهوم الفرد المقاول، فالفرد المقاول في نظره لا يختلف كثيرا عن الرأسمالي المالك لوسائل الإنتاج، و الذي يسعى إلى تحقيق التراكم و تعزيز المكانة على حساب طبقة هائلة من العمال، فكارل ماركس لا ينفي الفعل المقاولاتي أو المؤسسات أو بالأحرى إلغاء الملكية الخاصة، "..لا يعني ذلك التفاوت سيتلاشى تمام بين الفرد، بل إن المجتمع في رأيه لن ينقسم إلى طبقة صغيرة تحتكر السلطتين الإقتصادية و السياسية و جماهير الشعب الواسعة التي لا تحقق إلا القليل من الثروة الناتجة عن عملها المنتج .. "

تبقى مقهورة وكادحة، فإنشاء المؤسسات في نسق النظام الرأسمالي يكرس الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج و بالتالي الطبقية و الصراع.

2- الاتجاه الفكري المُقاولاتي عند "ماكس فيبر":

المفكر "ماكس فيبر" فقد رفض المفهوم المادي التاريخي لكارل ماركس، و إعتبر أن ' للصراع الطبقي أهمية أقل مما رآه ماركس، فالعوامل الإقتصادية مهمة في نظره، رغم أن الآراء والقيم لها أهمية تأثير مماثل على التغيير الإجتماعي، فحسب "ماكس فيبر" الدوافع و الأفكار البشرية في نظره هي التي تقف وراء التغيير الإجتماعي، وبمقدور الآراء والقيم يتصرف بحرية ويرسم مصيره في المستقبل.

فما "ركس فيبر" يعطي لنا صورة جد واضحة وفريدة استثنائية تحمل خصائص "كاريزماتية"، وان "سيرورة المقاول تتمحور وترتكز بشكل أساسي على "الفاعل الكاريزماتي- يقصد المُقاول-" ويؤكد كذلك على فكرة المخاطر و التي تمتلكها شخصيات غير عادية عن العامة.

فالفكرة الأساسية التي يمكن أن نقتبسها من المنظور الفيبري، هو تأكيد على أن المقاول شخصية فريدة و إستثنائية ويحمل خصائص وسمات لا تجدها عند عامة الناس، فهي شخصية نادرة، ولولاها لما تحققت سيرورة المقولة.

أما الفكرة الثانية، فهو يؤكد على فكرة المخاطرة التي تواجه المقاول ، فالمخاطرة سمة تمتلكها شخصيات غير عادية لا يتصرفون بعقلانية ولكن حسب منطق باطني خارج عن المنطق و المنتظر و اللازم، إذن فهي شخصية فريدة لها القدرة على المغامرة و احتواء الخطر، فالمقاول الناجح يغامر بماله وحياته ومستقبله لنجاح مشروعه في العملية المقاولاتية.

3- الاتجاه الفكري المُقاولاتي من خلال دراسات السوسيولوجية الجزائرية:

لقد كان موضوع المقالة وتشكل طبقة المقاولين الجزائريين محل إسهامات ومقاربات نظرية من طرف الكثير من الباحثين، الذين حاولوا دراسة كل ما يتعلق بظروف نشأتهم والعوامل التي أدت إلى تشكله وخصائص الفاعلين والمساهمين فيه، كما لا يمكننا التطرق لفعل المقالة وسيرورته لدى الشباب المقاول، بمعزل عن المراحل المختلفة لتبلور القطاع الخاص، لذلك واتباعاً لهاته القاعدة، لخصنا أهم الدراسات التي تناولت فعل المقاولاتية في الجزائر، نوجز في عرضها كآتي:

3-1 - الاتجاه الفكري المُقاولاتي السوسيولوجي عند "بيار بورديو"

يُعد "بيار بورديو" عالم الاجتماع الفرنسي من بين المنظرين الذين اهتموا بدراسة المجتمع وتحولاته الاقتصادية والاجتماعية، لديه العديد من المؤلفات من بينها "سوسيولوجيا الجزائر"، "العمل و العمال الجزائريين" فهي كلها إسهامات سوسيو- اقتصادية للمجتمع الجزائري، لها علاقة بظهور الفعل المقاولاتي، إذا كانت نظريته للمقاول على انه موجود كفاعل أو كشبه مقاول ، نتيجة لغياب المؤسسات الاقتصادية و كذا النمط الكولونيالي و الوضعية الاقتصادية التي تتصف بالتبعية للمستعمر.

ففي كتابه " العمل و العمال الجزائريين "تحدث "بورديو" عن الانتقال من نمط الإنتاج التقليدي إلى أسلوب النموذج الرأسمالي الذي يفرضه المستعمر، و ذهب إلى أن التنظيم الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمع ليس نتيجة التطور الذاتي للفرد بل هو تغيير من طرف المستعمر بفرض أسلوب إنتاج يخدم المصالح الكولونيالية. فالجزائري حسب "بورديو" أقرب إلى المقاول أو الرجل الاقتصادي من خلال الحاجة الاقتصادية و دمج البنية

الاجتماعية في البنية الاقتصادية ، و هذا ما يؤدي به إلى اكتساب العديد من المواقف و السلوكات الاقتصادية. كما حدد بورديو شرطين لكي نقول على فرد انه مقاولا، وهما القدرة على القيادة و الكفاءة التقنية.

كما توصل أيضا إلى ما يعرف بالمقولة العائلية من خلال تحليله للمجتمع القبائلي و نشاطاتهم الاقتصادية التي تعتمد على النمط العائلي و هي مقولة أو مؤسسة يحكمها تنظيم عائلي.

أي أن المقولة كانت عائلية حرفية تقليدية تتميز بثلاثة أنواع من المقولين:

- مقولي الطبقة الكادحة: التي تعمل من أجل الحاجة الغذائية.
- المقولين المتوسطين: هم المقولين المتنوعين في المهن الاجتماعية و الاقتصادية.
- المقولين المسؤولين صغار: ينشطون في أغلبهم في العمل الزراعي.

يمكننا تلخيص الوجهة التنظيرية لطرح " بيار بورديو" من خلال دراسته السوسيولوجية المقول الجزائري، بأن الفعل المقاولاتي الجزائري ذوا خاصية عائلية و ذلك يرجع لنوع الأنشطة التي تكون وراثية، و هو يستعمل تقنيات مكتسبة عن طريق الخبرة و التدريب، فكرة وراثية النشاط العائلي خلال نهاية الحقبة التاريخية الكولونيالية و بداية عهد إستقلال الدولة الجزائرية.

3-2- دراسة رؤساء المؤسسات لـ "جون بيناف" سنة 1981:

انطلق "جون بيناف" في دراسته من منطلقات سوسيولوجية وهذا لغرض معرفة ما يلي :

- 1 – الشروط الاجتماعية التي ساهمت في تكون وتبلور طبقة المقاولين الجزائريين .
- 2 – الأصول الاجتماعية لهاته الفئة.
- 3 – فهم التصرفات التي يتبناها هؤلاء المقاولون في سيرورة نشاط المؤسسة.

فاعتمد الباحث على متغيرات مختلفة في البحث، منها: المسار الاجتماعي، الأصل الجغرافي، المسار المهني، والانخراط السياسي الحزبي.

كما اعتمد الباحث في دراسته على عينة مكونة من 250 مقاولا ومسير لمؤسسة، وتوصل إلى وجود ثلاثة أنواع من المقاولين و هم على التوالي:

1- المقاولون التجار :

خاصية هذه الفئة من المقاولين أن أصولهم من الشرق الجزائري، خاصة الولايات الشرقية التالية: قسنطينة، وادي سوف، ميله، بسكرة، وينحدرون من عائلات نبيلة (أصحاب أراضي خلال العهد الاستعماري) تعلموا اللغة العربية في المدارس القرآنية لـ " ابن باديس"، سمح لهم قانون الاستثمارات 1966 بالانخراط أكثر في المجال الصناعي فأنشئوا مؤسسات ذات الحجم الصغير (50 الى 100 عامل) ضمن نشاطات تعتمد على تكنولوجيا بسيطة وتحقق مردودية عالية، كالمواد الغذائية والنسيج أما مؤسسات الحجم الصغير (من 20 الى 50 عامل) فمنشئوها تعلموا في المدارس الفرنسية وهم من منطقة القبائل، ينحدرون من عائلات متواضعة، ليس لهم رصيد في القطاع الخاص، و اما تجار قدامى بعد الاستقلال فتحو أنشطه جديدة في العاصمة خاصة.

إن أهم ما يميز هذا النوع من المقاولين التجار أن دخولهم المقاولاتية في المجال الصناعي جاء لظروف سياسية واقتصادية مرت بها الجزائر، وخاصة قانون الاستثمارات لسنة 1966، أين تحصل هؤلاء التجار على المساعدات والضمانات، فذهنية هؤلاء المقاولين تجارية، فهم يقومون بإنتاج المنتج ، ويقومون بفتح محلات تجارية لبيعه .

2-المقاولون العمال :

من خصائص هذه الفئة أنهم عبارة عن عمال مؤهلين، من مستخدمين في الإدارة، إدارات متوسطة، أرادوا تحسين دخلهم، يشتركون فيما بينهم اثنين او ثلاثة . . . يستأجرون او يشترون آلات قديمة ويبيعونها بعد تحويل نشاطهم لإنتاج منتج آخر وبعضهم مهاجرين سابقين خاصة من منطقة القبائل كانوا مالكين لفنادق ومطاعم ومقاهي في المهجر، وبعد الاستقلال " استثمروا مدخراتهم في شراء ورشات حرفية التي كان يملكها من قبل أوروبيون ".

فهم من عائلات فقيرة فلاحية او تجار، تحصلوا على مستوى تعليمي جيد، في المدرسة الفرنسية هذه الفئة لا تملك شهادات، لكنها تملك تجربة ميدانية كبيرة، فهؤلاء المقاولون اكتسبوا تجربة صناعية كبيرة " خبرتهم في الصناعة الفرنسية كعمال، تربصاتهم، أسفرهم الى بلدان الكتلة الشرقية كمنخرطين او تقنيين، سمح لهم بمعرفة العمل الصناعي، واكتسبوا حس الملاحظة، واصبحوا تقنيين متعددي المهام " والكثير منهم فظلوا المغامرة الصناعية وتركوا مناصب عملهم في القطاع العام لتحسين مستواهم المعيشي، كما يشير الباحث ان من خصائص هذه المؤسسات أنها تظهر وتختفي وتتميز ببساطة الآلات المستعملة كما انها ضعيفة التواجد في فضاء منظم، فهي غالبا ما تكون موجودة في المساكن او الأقبية وتتميز بالإنتاج الموسمي و الظرفي.

3-المقاولون غير المسيرين:

من خصائص هذه الفئة ان هؤلاء المقاولين لا يسيرون مؤسساتهم، وانما توكل هذه المهمة لأفراد آخرين تقنيين وإطارات أجنبية، سواء كانوا تونسيين او فرنسيين او سويسريين، كما ان هناك بعض المؤسسات المختلطة (رؤوس أموال وطنية وأجنبية) مختلفون عن المقاولين الآخرين، هم " أبناء موظفين جزائريين في فترة الاستعمال، درسوا في التعليم الثانوي او العالي ... حذرين ومتكتمين ".

ملخص هذه الدراسة، هو أن ولوج المقاولين الجزائريين في القطاع الخاص، جاء نتيجة لظروف اقتصادي وسياسية مرت بها البلاد، بحيث سمحت قوانين الإستثمار 1966 بإعطاء أكثر ضمانات ومساعدات لهذا القطاع، كما أن تشكل وتبلور هذه الفئة ليس نتيجة إعادة إنتاج إجتماعي لطبقة من المقاولين السابقين في القطاع الخاص، وإنما هم مقاولين احفاد باعة و تجار قدامى، ضف إلى ذلك أغلبية المؤسسات المنشأة هي ذات طابع عائلي (روح المؤسسة العائلية) فالعائلة تمثل الرأسمال الإجتماعي لهؤلاء المقاولين لما تقدمه من مساعدات كفضاء العمل، المدخرات، البد العاملة، بالإضافة إلى ذلك يستعمل هؤلاء المقاولين تكنولوجيا بسيطة في العمل، إلا أن مردوديتها عالية، وهذا بلاستعمال أنشطة لإستهلاكية واسعة كالمواد الغذائية والنسيج، أما فيما يتعلق بالعلاقة مع الإدارات الحكومية اللازمة لتسيير مشاريعهم المقاولاتية فهي تفضيلية بحكم الانتماء السياسي و الحزبي لهؤلاء المقاولين للحزب الحاكم (حزب جبهة التحرير الوطني).

3- دراسة "جيلالي اليابس"، تكون الطبقة البرجوزية الصناعية في الجزائر:

لم يمنع التوجه الإشتراكي من تواجد بعض المقاولين الخواص، الذين ساهموا في النسيج الصناعي الإقتصادي الجزائري، إلا أن دورهم في التنمية لم يعرف له الأهمية بقدر ما وجهت الأولوية إلى المشاريع الضخمة ذات قاعدة كبيرة، و التي كانت تعتبر السبيل الوحيد لتحقيق التنمية الإقتصادية، فكل ما هو صغير لا يمكن أن يكون له دور فيها، غير انه " بالرغم من المراقبة والحدود المفروضة، إستطاع هذا القطاع التطور و التهيكل تحت ظل

القطاع العمومي" ، في هذا السياق درس "جيلالي اليابس" الطبقة البرجوازية الصناعة، في علاقتها بالقطاع العمومي و أهم المرجعيات الأساسية المكونة لهاته الطبقة، فهو يرى أن الطبقة البرجوازية الصناعة في علاقة قوية بالدولة الوطنية و أساس وجودها، فتشكلها لا يعود لعملية إعادة لإنتاج لإجتماعي لطبقة برجوازية سابقة (في العهد الإستعماري) و إنما هي لإستمرار لطبقة برجوازية تجارية راكمت رأسمالها في تلك الحقبة، (أي لم يكن لها ماضي لاستثماري صناعي).

فنشأتها ترجع إلى تهيكلاها أو بصفة أوسع تموقعها إلى جانب القطاع العمومي الذي كان يوفر لها المساعدة و الحماية، فحسب "جيلالي اليابس" كانت تسعى هذه الطبقة دائمة إلى تنمية علاقتها بجهاز الدولة " إذ لا يمكن أن ينجح إلا الذي حضر أرضية للمؤسسة، بتسيير أحسن لمصالحه ولرأسمال علاقته، وذلك بتزويج أولاده من موظفين سامين، أو أبنائهم بالبحث عن حامين أو حلفاء من جهاز الدولة".

فنجاح الفعل "المقاولاتي" في تلك المرحلة من مراحل الدولة الجزائرية، لا يعود للاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية والفرص المتاحة فحسب، وإنما هو مرهون بتهيئة الظروف أو الأرضية اللازمة لهذا الفعل، بالاستثمار أو الاستغلال الأمثل لرأسمال العلاقات الاجتماعية ، فلدولة دور مباشر في تكون طبقة المقاولين، وهذا ما جعلهم في الرباط وتبعية إليها على المستوى الإيديولوجي، السياسي، الاقتصادي والاجتماعي.

3- دراسة "أحمد بو يعقوب"، بروز المقاولين الجدد في الجزائر:

يرى "أحمد بو يعقوب" أن الإصلاحات الاقتصادية*، سمحت بظهور عدد من المقاولين الجدد، الذين يختلفون كلية عن المقاولين السابقين في عهد الاقتصاد الموجه، بحيث يبرز فريق من المقاولين الجدد ببطء في الساحة الاقتصادية، خصائصهم الأساسية تتعلق بمستواهم التعليمي المعتبر، والتجربة المتراكمة من القطاع العمومي، عدد كبير مهم من هؤلاء المستثمرين كانوا إطارات قديمة في المؤسسة العمومية". فهذه الفئة ظهرت في فترة

الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، الذي لم تتضح معالمه بعد، واتسمت آنذاك بتدخل الدولة المباشر في شؤون الاقتصاد من جهة، ومن جهة أخرى تسعى إلى تحرير الدخول في الاقتصاد الحر، فيري "أحمد بو يعقوب" أن المقاولين الجدد ظهوروا في مرحلة انتقالية اتسمت بميكانيزمات هذا التحول.

ويرى أيضا أن هؤلاء المقاولين الجدد من الجيل الثاني للمقاولين السابقين أو القدامى الذين أنشأوا مؤسسات صغيرة ومتوسطة على أساس التشجيعات والضمانات التي أقرها قانون الاستثمارات ل 1966، هؤلاء الورثة لديهم خصائص مختلفة عن آبائهم المؤسسين للمؤسسة، هم أكثر تعليما وأكثر تأهيلا مهنيا"، ويرى أيضا أن المؤسسات المنشأة و في الكثير من الأحيان قائمة على عقد شراكة بين أصحاب رؤوس الأموال وبين حاملي التأهيل المهني، فهي علاقة مصلحة بين الطرفين، أن يقدم صاحب التأهيل، الخبرات والمعارف المهنية التي راكمها في القطاع العمومي و يقدم صاحب رؤوس الأموال الدعم المالي الذي يرى أن دوره قد حان في ظل التحول إلى اقتصاد السوق ، إذن فالمقاولين الجدد هم في قطيعة كاملة عن المقاولين القدامى، فالظروف السياسية والاقتصادية سمحت لهم بالولوج في النشاط الاقتصادي، وقد سمحت اتفاقيات 1991 - 1994 Stand by* ومع تحرير التجارة الخارجية وتحرير الأسعار إلى تشكل هؤلاء المقاولين، الذي يزاوول الكثير منهم النشاط التجاري*¹.

*تتمثل هذه الإصلاحات في لجوء الجزائر إلى صندوق نقد الدولي لإمضاء لإتفاق (stand by) 1994، 1991 ، و ثم اتفاق على: تقليص من تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، ترشيديا للإستهلاك، تحرير التجارة الخارجية، تخفيض قيمة الدينار، تحرير الأسعار، تحرير قواعد سوق الحرة"
' أنظر: الهادي الخالدي : المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي ، دار هومة، الجزائر، 1996 ص 200
فس نفس السياق يرى بن أشنهو عبد اللطيف "أن بعض أفراد البرجوازية تأتي مباشرة من الطبقة العامة نفسها المحلية و المهاجرة، ومن بعض أجزاء الشرائح المتوسطة التي كان أفرادها مأجورين قديما وتركوا القطاع العمومي و الخاص يعملون في قطاع الإنتاج التجاري" أنظر : بن أشنهو عبد اللطيف: التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1980، 1962 ، تر : محمد صبح و آخرون مؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1988، ص489

5- دراسة "آن جيلي" للمقاولين الجزائريين:

درست هذه الباحثة "آن جيلي" في بحثها هذا، النماذج المختلفة للمقاولين الجزائريين، من خلال تسليط الضوء على المؤشرات التالية: الأصل الاجتماعي والمهني للمقاولين الجزائريين، والشروط التي أدت إلى بروز هذه الفئة، وما هو تأثير الأقطاب الاجتماعية المختلفة في تكون وتبلور هؤلاء المقاولين؟

توصلت هذه الباحثة إلى وجود خمسة نماذج أساسية للمقاولين (وهذا من خلال دراسة لحوالي 20 مقاول) تتمثل في: المقاول الإطار، المقاول الوريث، المقاول ذو أصول مقاولاتية، المقاول المغترب والمقاول العامل.

1- **المقاول الإطار:** أطلقت عليهم هذه الصفة، كونهم إطارات سابقة في مؤسسات عمومية، أين تراكمت لديهم المعرفة والخبرة المهنية العالية، ويمتازون بمستوى تعليمي وتكويني عالي، شغلوا مناصب هامة، مكن لهم من امتلاك رأسمال اجتماعي (في شقه العلائقي المهني، معتبر ومهم، وظف في إنشاء مؤسسات خاصة، تتميز هذه الفئة بالتقدم في السن نوعا ما فهي تفوق 50 سنة.

2 - **المقاول الوارث:** ترى "آن جيلي" أن هذا النوع من المقاولين ينقسم بدوره إلى ثلاثة أنواع كالتالي:

- **النوع الأول من المقاولين:** يتمثل في شباب في مقتبل العمر، ورثوا مؤسسات عائلية، مستواهم التعليمي عالي، مكنهم من استحداث معايير تسييرية وتنظيمية حديثة في المؤسسة.

- النوع الثاني من المقاولين: ويتمثل في فئة يتراوح سنهم بين 40 و 50 سنة مستواهم التعليمي ضعيف، إلا أنهم يمتلكون معرفة وخبرة مهنية عالية، يقومون بإعادة إنتاج نفس خصائص العمل الموروث عن الآباء بدون إدخال تغييرات جديدة.

- النوع الثالث من المقاولين: ورثوا عن آبائهم الخبرة المهنية والعلاقات المهنية (رأسمال اجتماعي) و استفادوا من إعانات الدولة فيما يتعلق بإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم، أي ورثوا قيم ومعايير المقولة ووظفت في مؤسساتهم المصغرة.

2- المقاول ذو أصول مقاولاتية: هؤلاء يتعدى سنهم 50 سنة، أنشؤوا مؤسسات على أنقاض مؤسسات قديمة بتغيير نماذج العمل و التسيير، هي مؤسسات عائلية، تشغل جميع أفراد العائلة الموسعة (تعمل على الحفاظ على اسم العائلة).

3- المقاول المغترب: فيتمثل في الفئة التي استثمرت مدخراتها بعدودتها من المهجر، في إنشاء مؤسسات خاصة، يمتلكون خبرات معرفية ومهنية، استفادت من التسهيلات والإعانات المقدمة من طرف الدولة الأجل الاستثمار

4- المقاول العامل: هم فئة من المقاولين، كانوا أجراء سابقين في القطاع العمومي أو الخاص، ونتيجة للظروف الاقتصادية والسياسية التي مرت بها الجزائر وما صاحبها من إصلاحات اقتصادية قاسية، أدت بهم إلى فقدان مناصب عملهم جراء التسريح أو التقاعد المسبق، أنشؤوا مؤسسات للخروج من البطالة، تتميز هذه الفئة بمعارف مهنية وتقنية عالية.

لقد توصلت الباحثة "آن جيلي" على غرار الباحثين السابقين، إلى أن المقاولين الجدد نشؤوا في فترة التحول التي عرفها الاقتصاد الجزائري: من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، أين سمح المشرع الجزائري من خلال قوانين للاستثمار على إنشاء مؤسسات خاصة، كما نوهت بمساهمة القطاع العمومي في تنمية الخبرات المهنية، والقدرات المعرفية

اللازمة لإنشاء المؤسسات، أي اكتساب المقاولين الجدد لرأسمال اجتماعي قوي متشكل من شبكة من العلاقات المهنية، بالإضافة إلى هذا، تؤكد على دور العائلة القوي في عملية إعادة الإنتاج الاجتماعي للقيم والمعايير الخاصة عن المقاولين القدامى الذين ظهروا في الاقتصاد الموجه والتي لها علاقة مباشرة بالتحويلات السياسي، الاقتصادية والاجتماعية للدولة الجزائرية.

قائمة المراجع:

- 1 P.Bourdieu Et A.Darbel, **Travail Et Travailleurs En Algérie** (Paris : Ed Mouton, 1963)
2. P.Bourdieu,**La Sociologie De Algérie** (.France ; Puf),
3. P.Bourdieu, **Les Structures Sociales De L'économie** (Paris : Seuil, 2000),
4. Jean Peneff , **Industriels Algériens**(Paris ;Cresm-CNRS,1981.
5. Jean Peneff , « **Les Chefs D'entreprise En Algérie** », In Acte Du Colloque : Entreprise Et Entrepreneurs En Afrique, Harmattan (Paris, 1983).
6. Jean Peneff ,: Les Chefs D'entreprise En Algérie , In Acte Du Colloque : « **Entreprise et Entrepreneurs En Afrique** », Harmattan, Paris, 1983. 2. Liabes (Dj): Capital Privé Et Patrons D'industrie En Algerie (1962-1982), CREAD, Alger 1984,
7. Djillali Liabes , « **Entreprises Et Bourgeoisie D'industrie En Algérie** » In Les Cahiers Du CREAD, CREAD, Alger, N°1, 1984.
8. Ahmed Boyakoub .**les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition, la démentions transnationale**, CREAD .Alger n40, 2ém tr.1997.
9. Ahmed Boyakoub , « **Les Caractéristique De La Gestion Des Ressources Humaines Dans Les PME En Algérie De La Transition Vers L'économie De Marché** », Les Cahiers Du CREAD, No Spécial, Alger ,1997.

10. Anne Gillet., **Entrepreneurs Algériens: Un Groupe Hétérogène Entre Logique Familiale Et Logique Economique**, L'harmattan, Paris, 2004.
11. Rebah (A).: **La Minorité Invisible**, Casbah , Alger, 2007.

المحاضرة رقم 05 :

موضوع المُحاضرة

إنشاء المشاريع المُقاولاتية

تمهيد

إن المقاولاتية كما بينا ذلك في المحاضرات السابقة، تكمن في إنشاء أو توسيع أو تطوير مشروع مُعين، و في هذه المُحاضرة، نتطرق إلى أهم مراحل إنشاء المشاريع المُقاولاتية، من التفكير في فكرة المشروع إلى دراسة الجدوى الخاصة به، إلى تجسيده في أرض الواقع.

1- التفكير بالمشروع المُقاولاتي الذي سيتم إنشائه

وذلك بتحديد كافّة الاحتياجات الإنسان (الزبون) الغير مطروحة في سوق الشغل، أو المطروحة بشكلٍ جُزئي في البيئة المُحيطة بالمشروع، فيجب تطبيقُ دراسة الحاجات غير التوفرة لدى فئة من الناس ليتم استهدافها من خلال المشروع، لأنّ الاعتماد في التّركيز على الحاجات المتوفرة بكثرة قد يُؤدّي إلى فشل المشروع وعدم نجاحه في تحقيق الأهداف المرجوة، ويجب أن تكون فكرة المشروع مُميّزة والأجمل لو كانت مبتكرة وشيء جديد بالنسبة للمستهلك ومختلفة عن أفكار المشاريع الأخرى، إذ يحبذ الابتعاد عن محاولة تكرار أفكار المشاريع الأخرى الموجودة، لذلك، من المُهمّ البحث عن فكرة مميزة لم يُفكر بها أحد من قبل.

2 - جمع البيانات العامة عن المشروع المقاولاتي:

بيانات بسيطة لا تكلف نفقات كبيرة لجمعها، لكنها قد تتطلب تحليلاً دقيقاً ومفصلاً للسوق المُستهدف، مع قياس نسب العرض والطلب، ونسبة المنافسة الموجودة بين المشاريع الأخرى. وتهدفُ بيانات دراسة الجدوى هاته إلى التأكّد من عدم وجود معيق أو مُشكلة كبيرة وجوهريّة تمنعُ تنفيذ المشروع على أرض الواقع.

وتشمل هذه البيانات الاقتصادية مجموعة من المعلومات الأساسية التي تقدّم الدعم للمشروع، مثل:

- مدى الحاجة إلى مثل هذا المشروع المقترح عند فئة من أفراد المجتمع.
- معرفة المتطلبات المادية للمشروع والتي تشمل الأموال، اليد العاملة (الموظفين)، المكان، المكتب أو المحلّ و غيرها من المتطلبات، ومعرفة السلع أو المواد الأولية الخاصة والضرورية للبدء في تنفيذ المشروع.
- تحديد مراحل نموّ المشروع، باعتبار أن حجم المشروع غالبا ما يبدأ صغيراً (تجريبياً) ومن ثم ينتقل من مرحلة إلى أخرى من مراحل النمو ليكبر حجمه ويتطور، والأمر ذاته يحصل مع حجم الأرباح المتوقّع تحقيقها بعد نجاح كل مرحلة من مراحل نمو هذا المشروع.
- تهدف هذه البيانات أيضاً إلى تقدير حجم التكاليف المُخصّصة للمشروع مسبقاً، والتي غالباً ما تعتمد بشكل رئيس على رأس المال المُتاح لدى المستثمر، والخُطة المالية التي سيتمّ اتباعها لتنفيذ مراحل المشروع، والتي تُساهم بشكل كبير في معرفة قيمة النفقات والإيرادات.

3 -وضع بدائل للبيانات المرفوضة

المرحلة تهدف إلى توفير مجموعة من البدائل التي يمكن استخدامها بدلاً عن البيانات المرفوضة التي يصعب تطبيقها نظراً لوجود عوائق اقتصادية، مالية أو استثمارية، ويجب أن يكون كلّ بديل بيانيّ يتساوى والقيمة النوعية للبيان الأصليّ، ولكنّه يختلف عنه من حيث القيمة المالية أو طريقة التطبيق المُتّبعة في خطّة دراسة الجدوى الاقتصادية، وينبغي الحرص على تقييم البدائل قبل وبعد تنفيذها للتأكد من مدى توافقها مع طبيعة المشروع، وتأديتها للمهمة المطلوبة منها والمراد تحقيقها.

4-دراسة جدوى لإنشاء مشروع مقاولاتي:

يمكن تحديد مفهوم دراسة الجدوى **feasibility study** باعتبارها تلك الدراسة التي يجب القيام بها قبل البدء في أي مشروع بغض النظر عن حجم نوع عذ الأخير، دراسة جدوى تعتمد بالأساس على الإجابة على سؤالين مهمين:

الأول: هل المشروع مشروع مربح وقابل للتنفيذ؟ إذا كانت الإجابة بـ (نعم) يتم الانتقال إلى السؤال الثاني: كيف يتم تنفيذ المشروع، بمعنى آخر، ما هي خطوات تنفيذه بالتفصيل؟

أ-أهمية دراسة الجدوى للمشاريع المقاولاتية.

تعتبر دراسات الجدوى من أهم الأدوات التي يستعان بها في المشروع للوصول إلى أفضل تخصيص ممكن للموارد الاقتصادية وقياس العوائد المتوقعة مقارنة بالتكاليف المتوقعة من الاستثمار طوال عمر المشروع المقترح، ويفضل كثيرا عمل دراسة الجدوى نظرا لأهميتها لأي مشروع اقتصادي، وتتلخص أهميتها بالنقاط التالية:

- لـ دراسة الجدوى أهمية في توضيح الإستثمارات المطلوبة للمشروع ، وكذا العائد الاستثماري الذي يمكن أن يحققه المشروع
- توضيح كافة الأفكار والتفاصيل الخاصة بالمشروع ومدى سهولة التعامل معه.
- دراسة تساعد المستثمرين في المشروع على الاختيار بين الفرص المتاحة لاستثمار المشروع بطريقة صحيحة وواضحة.
- تتيح رؤية للتفكير في طرق و بدائل مختلفة، و مقارنة المشروعات و تبني الأمثل منها من حيث طاقة الإنتاج و الوسائل التقنية و نوعية العمالة.
- تعد النتائج التي يتم الوصول إليها من خلال دراسة الجدوى وسيلةً لمتابعة المراحل الخاصة بتنفيذ المشروع بدقة.

ب-أهداف دراسة الجدوى للمشاريع:

- سعى دراسة الجدوى إلى تحقيق عديد من الأهداف، منها:
- توضيح الأساليب التي من الممكن أن تُساعد على التّعامل مع المشروع وتطويره.
- تساعد المستثمر على فهم المصطلحات الخاصة بالمشاريع الاقتصادية، من قبيل: القوانين الماليّة، والأدوات الفنيّة والوسائل الاستثماريّة...
- دراسة هالة السوق بصفة عامة، وتساهم بذلك في معرفة حجم الطلب على المخرجات الخاصة بالمشروع.
- توضيح الآثار الناتجة عن المشروع على المنشأة بشكل خاص، وعلى القطاع الاقتصادي بشكل عام، مما يساهم على تحديد إمكانية الاستمرار في المشروع، أو البحث عن مشروع مربح بديل.
- معرفة مت إذا كان الأمر يستدعي من المستثمر اختيار وتوظيف الأفراد من أصحاب الخبرة في مجال المشروع المقترح، ممّا سيؤدي إلى توفير الدعم المهنيّ لمراحل تنفيذ المشروع.

ج- خطوات عمل دراسة الجدوى لإنشاء المشاريع المقاولاتية:

- تختلف النماذج والطرق التي يقوم من خلالها المُستثمرون أثناء عمل دراسة الجدوى، لكن تتفق على ثلاث مراحل وخطوات أساسيّة وضروريّة لبناء دراسة جدوى مشروع متكاملة تغطّي كافة جوانبه ، وهذه المراحل هي كالتالي:
- دراسة السوق أو القطاع الذي يستهدفه المشروع.
- تحليل الخدمات أو المنتجات التي سيقدّمها المشروع.
- التّحليل الماليّ للمشروع.

4 - دراسة السوق أو القطاع الذي يستهدفه المشروع

التركيز على دراسة وتقييم السوق الذي يستهدفه المشروع بدقة، يهدف تحديد مدى قدرة نجاح المشروع في ظل ظروف السوق الراهنة، ومدى قوة توفر الفرص داخل السوق لاستغلالها وأخذ الأسبقية أمام المنافسين.

يتم تقييم السوق من خلال الأخذ بعين الاعتبار عدة قاييس، ومنها مدى حجم السوق أو القطاع المستهدف، قوة وطبيعة المنافسة داخل السوق، مدى سرعة نموه وتطوره، هامش الأرباح داخله، وأهمية المنتجات أو الخدمات التي يوفرها السوق بالنسبة للمستهلكين، مع مراعات المخاطر التي تواجه السوق... وغيرها من المعايير الأخرى التي يجب مراعاتها. تهدف هذه الخطوة إلى مساعدة صاحب المشروع على فهم طبيعة السوق وتحديد الطلب المحتمل على السلع والخدمات التي سيطرحها المشروع.

5 - تحليل الخدمات أو المنتجات التي سيقدمها المشروع

تأتي هذه الخطوة مباشرة بعد دراسة السوق أو القطاع المستهدف (نوع المشروع)، وتكشف لنا عن مدى تقبل ورغبة المستهلكين المحتملين للمنتجات أو الخدمات التي سيقدمها المشروع، إضافة إلى تحديد الموارد الضرورية لإنتاج السلعة والمنتجات أو كيفية تقديم الخدمة.

يتم خلال هذه الدراسة التأكد ومعرفة ما إذا كانت للمستهلكين قابلية لشراء السلعة والمنتج أو الخدمة التي سيقدمها مشروعنا، إضافة إلى تقييم قدرة المشروع على تقديم الخدمات والسلع بتكاليف وأرباح معقولة ومحترمة، ويتم هذا في الغالب عن طريق مصدرين أساسيين للمعلومات هما:

1. **بحوث أولية:** بحوث يقوم من خلالها القائمون على الدراسة بجمع المعلومات بأنفسهم مباشرة من المستهلكين المحتملين، عن طريق إجراء استبيانات، استمارات واستطلاعات رأي بعدة طرق متنوعة ومختلفة حسب كل مشروع، بعد ذلك يتم تحليل البيانات التي تم جمعها للتوصل إلى نتائج.

2. **بحوث ثانوية:** يعمل فيها القائمون على الدراسة على الاستعانة بمعلومات تمّ جمعها مُسبقاً من قبل مصادر خارجية، ويتم ذلك بمقابل ماديٍّ أحياناً بشكل مجانيٍّ.

6 – التحليل المالي للمشروع المقاولاتي

تُعَدّ هذه الخطوة المُكوّن الأخير من مُكوّنات دراسة الجدوى قبل البدء في عملية التطبيق، حيث تهدف إلى تقييم قدرة المشروع و معرفة ما مدى إمكانية تنفيذه ونجاحه من الناحية الماليّة عن طريق إجراء مجموعة من الدراسات والتحليلات الماليّة الموسّعة. وخلال هذه المرحلة يتم التركيز على ثلاثة عناصر أساسيّة وهي:

- رأس المال.
- الأرباح المُقدّرة للمشروع.
- العائد المُتوقّع من الاستثمار.

1. **رأس المال :** أغلب إن لم نقل كل أنواع المشاريع المربحة تحتاج إلى رأس مال كبدائية لإطلاق أي مشروع للعمل، إذ تتم من خلال رأس المال أولي تغطية التكاليف الأولية اللازمة، من المعدات، البناءات، التراخيص القانونية، تكاليف الإنشاء، وتكاليف التوظيف ... وغيرها من التكاليف. ويسعى القائمون على دراسة الجدوى إلى تحديد المقدار الأنسب من رأس المال الضروري لإطلاق المشروع بالصورة المطلوبة مع البحث عن إمكانية توفير رأس المال المطلوب من خلال مصادر التمويل المتاحة.

2. **الأرباح المُقدّرة للمشروع :** بعد تحديد رأس المال أولي، يتمّ بعدها تحديد الأرباح المُتوقّع تحصيلها من خلال المشروع من خلال أدوات التحليل الماليّ التي يستخدمها القائمون على دراسة الجدوى، كما يمكن الاستعانة بمؤسّسات مُتخصّصة في التحليل المالي والاستثماري لتقدير الأرباح المُتوقّعة.

3. العائد المُتَوَقَّع من الاستثمار : بعد الانتهاء من دراسة رأس المال المتوقع لإطلاق

مشروع مربح ,وتحديد الأرباح المُقدَّرة يتحوَّل اهتمام القائمين على الدِّراسة إلى تحليل العائد المتوقع من هذا الاستثمار ، عائد يُعتبرونه نسبة مئويَّة تُعبِّر عن مقدار أرباح المشروع المُقدَّرة والمتوقعة مُقارنةً برأس المال الذي تمَّ صرفه على المشروع. هذا العائد يمثل معياراً أساسياً لاتخاذ القرار شبه الحاسم في إطلاق المشروع أو اللجوء إلى بديل له , كما يُعدُّ أيضاً مقياساً لمدى كفاءة المشروع من الناحية الماليَّة، فكلَّما زادت نسبة هذا العائد زادت الجدوى الماليَّة للمشروع.

وحتى نوصلك لك فكرة أهمية دراسة الجدوى وما الخطوات الأساسية لعملها بشكل صحيح تابع الفيديو التالي لأربع دقائق فقط، ستفيدك حقاً في فهم كيفية عمل دراسة جدوى لمشروع صغير، متوسط أو حتى كبير عبر خطوات مهمة ستساعدك في إنشاء مشروع ناجح ومربح قابل للتطور:

7 -تطبيق نتائج دراسة الجدوى

المرحلة الأخيرة من مراحل عمل دراسة الجدوى، وفيها تيم تقرير ما إذا كان المشروع يستحقّ التنفيذ أم التخلي عنه واستبدال فكرة المشروع آخر. تحتوي هذه المرحلة من الدراسة على البيانات والمعلومات النهائية الأكثر تفصيلاً وتدقيقاً ، ويتم فيها تطبيق الخطوات التالية:

- عمل دراسة مدققة للسوق أو مجال المشروع المُراد التَّعامل معه.
- التعرف على المُستلزمات والمُتطلَّبات الماليَّة للمشروع بالتفصيل من عمل تقييم ماليٍّ للمشروع.
- استشارة العاملين والمُختصِّين في مجالات الإدارة أو التَّسويق أو التَّخطيط أو المُحاسبة وغيرها وجمع المعلومات اللازمة لحسابها وتحليلها بدقَّة.
- وأخيرا يمكن أن تتم المباشرة في تنفيذ المشروع.

قائمة المراجع

- 1- حمد فريد مصطفى، دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات الاستثمارية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، (2009).
2. آل شنب دريد كامل ، الاستثمار والتحليل الاستثماري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009 .
3. أمين السيد احمد لطفي ، دراسة جدوى المشروعات الاستثمارية ، الدار الجامعية ، مصر ، 2005.
4. أمين السيد احمد لطفي، تقييم المشروعات الاستثمارية باستخدام مونت كارلو للمحاكاة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
5. أندراوس عاطف ولیم، دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات، الأطر والخطوات – الأسس والقواعد – المعايير، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
6. لعجلوني محمد محمود ، الحلاق سعيد سامي ، دراسة الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الأردن، 2010.
7. القرشي مدحت ، دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات الصناعية ، دار وائل للنشر، الأردن 2009.
8. الموسوي عبد الرسول عبد الرزاق ، دراسات الجدوى وتقييم المشروعات ، دار وائل للنشر، عمان ، 2004.
9. حمدي قاسم ناجي ، أسس إعداد دراسات الجدوى وتقييم المشروعات مدخل نظري وتطبيقي -الجزء الأول-، دار المناهج للنشر والتوزيع الأردن، 2009.

المُحاضرة رقم 6 :

موضوع المُحاضرة :

أهم مؤسسات دعم المقاولاتية داخل مُحيط الجامعة الجزائرية

تمهيد:

تعتبر هيئات دعم المقاولاتية ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم المفاهيم الجديدة في علوم التسيير، فلقد أوضحت التجارب العالمية مدى قدرة هيئات دعم المقاولاتية على تشجيع التنمية الاقتصادية.

المبحث الأول: المؤسسات الداعمة للمقاولاتية داخل الجامعة

المطلب الأول: دار المقاولاتية

أولاً: التعريف بدار المقاولاتية

تنفيذا لإتفاقية الشراكة بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تم إنشاء دار المقاولاتية على مستوى الجامعات والمدارس العليا من أجل ترقية الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي وتطويره.

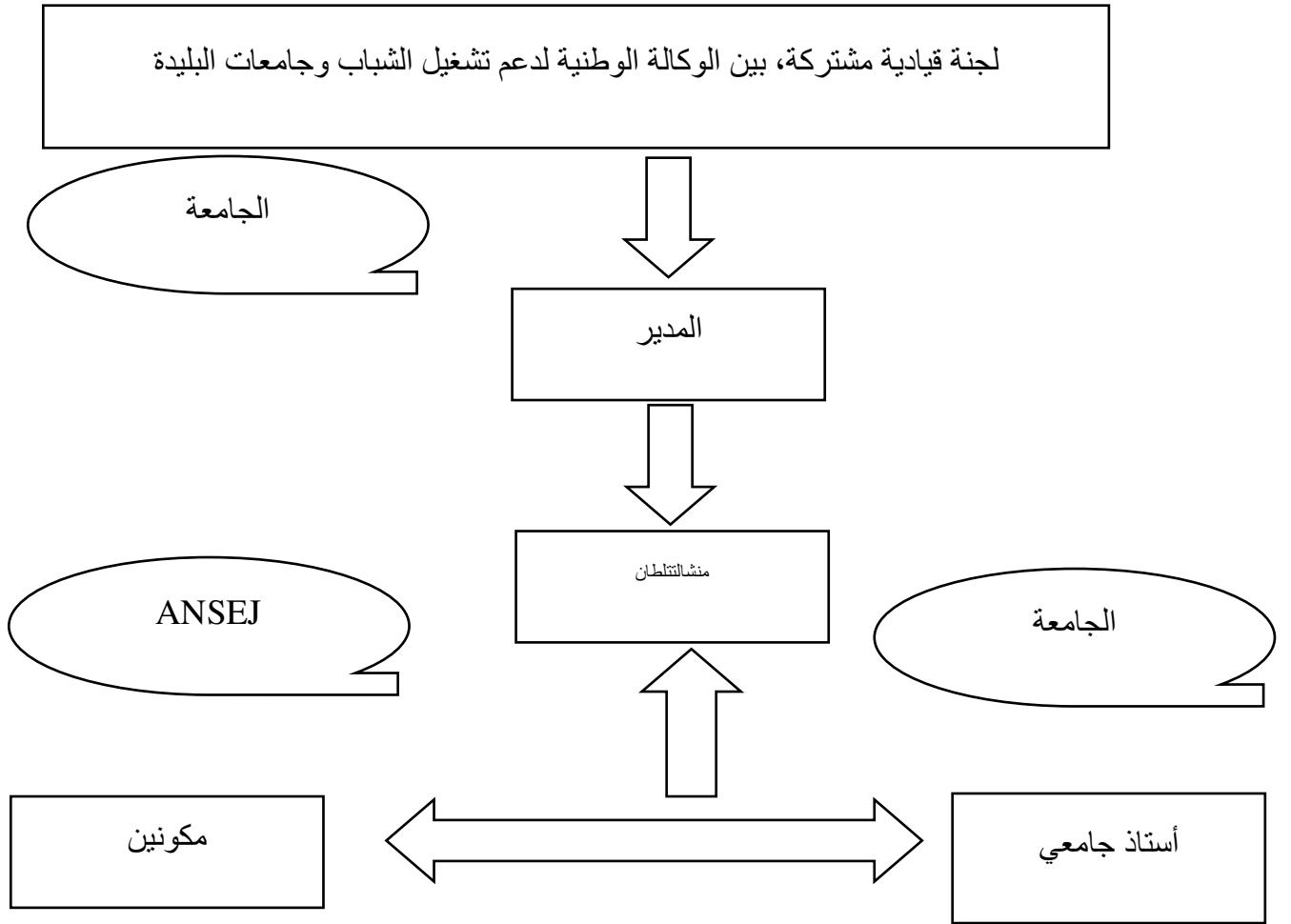
ثانياً: دار المقاولاتية المتواجدة بجامعة البليدة 2

دار المقاولاتية لجامعة البليدة 2 مهيكلة في شكل لجنة قيادية مشتركة تضم: ممثلين عن جامعة البليدة 2، ممثلين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية البليدة وممثل عن مديرية التشغيل لولاية البليدة لأجل ترقية الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي وتعزيز روح المبادرة لدى الطلبة من أجل إنشاء مشاريعهم، كما تدعم الإبداع والإبتكار وتعمل على خلق تأثير حقيقي على الاقتصاد المحلي من خلال دعم الطلبة في طموحاتهم.

ثالثاً: هيكلية وطريقة عمل دار المقاولاتية

- تعتبر دار المقاولاتية فضاء لتبادل الأفكار التي تتمحور حول المقاولاتية.

- بعيدا عن الإطار الأكاديمي الكلاسيكي، تشجع دار المقاولاتية إبراز الكفاءات والمبادرة الحرة الموجهة نحو إنشاء مؤسسة.
- هي هيئة مرنة تنشط من طرف كفاءات جامعية وإطارات من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- لجنة قيادة مشتركة، تتكون من مكونين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وأستاذين جامعيين.
- أستاذ مكلف بتسيير البرامج.
- فريق منشط يتكون من أستاذ جامعي ومكونين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.



شكل يمثل هيكله وطريقة عمل دار المقاولاتية¹

رابعاً: مهام ونشاطات دار المقاولاتية المتواجدة بالجامعة

- تنظيم ملتقيات حول المقاولاتية
- تنظيم موائد مستديرة خاصة بالمقاولاتية
- تنظيم دورات تكوينية حول إنشاء مؤسسة
- تنشيط أيام دراسية حول إنشاء المؤسسة وعلاقتها مع فرص الإستثمار المحلي.
- إستقبال توجيه ومرافقة الطلبة حاملي الأفكار من أجل تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع.
- نشر الوعي والثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.
- تطوير البرامج التدريبية المتعلقة بإنشاء وإدارة المؤسسات الناشئة.
- تحسيس الطلبة بأهمية إنشاء المؤسسات وتحفيز الإبداع لديهم.
- إنشاء وتعزيز شبكات التواصل مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين بالمنطقة.
- المساهمة في خلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية.
- تعزيز البحث العلمي في مجال المقاولاتية.

خامساً: الهدف من دار المقاولاتية بالجامعة (البليدة 2)

تسعى لأن تكون قطب للتكوين المقاولاتي لرواد الأعمال من الطلبة حتى يكونوا ملتزمين بالجرأة في أفكارهم، الإبداع في أعمالهم، المشاركة في قراراتهم والإلتزام في مبادئهم، الإحترافية في تعاملاتهم، التميز بمؤسساتهم وأعمالهم محلياً ودولياً وهذا من خلال نخبة من

المكونين والخبراء ذوي الكفاءة العالية من داخل وخارج الوطن والريادة في بناء جيل واع من الطلبة القادرين على صناعة مستقبلهم ومستقبل وطنهم.

المطلب الثاني: التعليم المقاولاتي

أولاً: تعريف التعليم المقاولاتي

يعتبر مصطلح التعليم المقاولاتي من بين المصطلحات الخصبية إذ لا يزال التنظير حول مضمون هذا المفهوم قائماً وفيما يلي بعض التعاريف التي قدمت له:

- هو العملية التي يكتسب بها الفرد ويستوعب وينظم المعارف التي تم تكوينها حديثاً مع الهياكل الموجودة مسبقاً.

- هو مجموعة تعاليم ذات طابع رسمي تُدرب، وتعلم أي شخص مهتم بإنشاء مشروع خاص أو تنمية مشاريع صغيرة. (colintimes, 2004, 417)

- وفي سنة 1982 أقر Vesper أن التعليم الرسمي للمقاولاتية في الجامعات ساعد في عملية خلق الاعمال لأنه رفع مستوى وعي الطلاب بقدرة العمل الحر كخيار مهني، في الواقع أظهرت دراسات مختلفة كيف أن هذا التعليم يزيد من المواقف الإيجابية نحو زيادة الأعمال كمهنة بديلة. (petervan des zwan, et al, 2012 , 627)

إلا أن أكثر التعاريف تداولاً هو الآتي: التعليم المقاولاتي هو مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي قوم على إعلام، تدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية، الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال وتطوير مشاريع الاعمال الصغيرة².

²- د. ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، دراسة إستطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية المجلد 03/ العدد 02 ديسمبر 2019، ص233.

التعليم المقاولاتي: هو مجموعة التعاليم ذات الطابع الرسمي: تبليغ، تدريب، وتعلم أي شخص مهتم بإنشاء مشروع خاص أو تنمية مشاريع صغيرة³.

ثانيا: أهمية التعليم المقاولاتي

- الخطوة الأولى في غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الاعمال وظهور مشاريع جديدة وبالتالي خلق فرص عمل مساعدة على التقليل النسبي في البطالة.
- يصنع قادة متكونين مبدعين، مبتكرين مما قد يساهم في إحداث تغير كبير في مستقبل الاقتصاد ويساهم في تحقيق إستدامة المشاريع وبالتالي تنمية الاقتصاد وإنعاشه.
- يرفع من نسبة الأفكار الجديدة التي تتميز بالإبداع⁴.

ثالثا: أهداف التعليم المقاولاتي:

يهدف بصفة عامة إلى:

- تمييز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعهم أو تطوير منظماتهم
- تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية، ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر والعمل على تأسيس مشاريع والمبادرات المقاولاتية.
- التركيز على القضايا والموضوعات المهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع: مثل (أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع والإجراءات القانونية وقضايا النظام الضريبي...)⁵

رابعا: استراتيجيات التعليم المقاولاتي:

³- د. بن طاطا زهرة، د. كربوس محمد، إحصائية تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لطالبات جامعة معسكر باستخدام الانحدار اللوجستي، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، نشر 15-06-2018، ص164.

⁴- د. ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، مرجع سابق، ص234.

⁵- د. ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، مرجع سابق، ص234.

من بين استراتيجيات التعلم المقاولاتي ما يلي:

1- استراتيجية العرض: وتعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل توصيل للمعلومات أو حكاية قصة فالمعلمين هو الأشخاص الذين يقدمون المعلومات والطلبة هم الذين يستقبلون، والمحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه.

2- استراتيجية الطلب: وهو معاكس للنموذج الأول وهو يقوم على الاحتياجات، الدوافع واهداف الطلبة، في هذا النموذج فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لإكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين ان الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعلمهم⁶.

3- إستراتيجية الكفاءة: ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات لطلبة في حل المشاكل المعقدة بإستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية والتعليم، هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكنا ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلميه، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل لمشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية.

4- إستراتيجية المحاكاة والألعاب: يقترح بعض الباحثين أن إستعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير إستراتيجيات واتخاذ عدد من القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة، يرى Honig أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا متناقضة مع إحتياجات التعليم المقاولاتي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة والتعلن لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل.

⁶- فضيلة بوطورة، أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية، دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة، ملتقى وطني: الجامعة المقاولاتية: التعليم المقاولاتي والابتكار 10-11 ديسمبر 2018، محور المشاركة: المحور الأول: التعليم المقاولاتي في الجامعة/ جامعة مصطفى اسطبولي معسكر.

5- إستخدام أشرطة الفيديو: وفقا لـ Buckley، Wren et Michaelson فإن عرض فيلم سيكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة لملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة.

6- دراسات الحالة: حيث يمكن تعريف الحالة الإدارية بأن وصف مكتوب مستخدمين كلمات أو أرقاما لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجه مديرا أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلبة في مواقف تعليمية أو تدريبية.

ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الإدارية وتحليل الحالة أو إتخاذ قرار، أو إقتراح طرق وأساليب للعمل، أو حلول للمشكلة، وقد يطلب منهم مهمة واحدة من هذه المهمات.

7- إستراتيجية التعليم بالتجربة والممارسة: وذلك من خلال تعريض المتعلمين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي أو الحر سواء في المصانع أو الشركات أو منظمات الأعمال على إختلاف أنواعها وذلك بغرض تعريفهم بيئة العمل، وممارسة العمل الريادي لفترة زمنية معينة، ليكتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة وليبنو تصورات أفضل عن مهنة المقاولاتية قبل الدخول في ميدان العمل الحر والمقاولاتية⁷.

خامسا: مجالات وموضوعات التعليم المقاولاتي

- المقاولاتية والإدارة: حيث أن المقاولاتية تركز على الفرص السوقية أولا وكيف يمكن إستغلالها وتعظيم احتمالاتها بينما تركز الإدارة بشكل أساسي على المورد والتنظيم وإدارة المنظمة بكفاءة وفعالية.

- مصادر تمويل المقاولين: حيث تعددت مصادر تمويل المقاولين، فتبدأ من خلال رأس المال الذي يوفره المقاول من ماله الخاص لبدء مشروعه، ثم من خلال رأس المال الموالى والذي يتكون من رأس المال المغامر، أو رأس المال المخاطر، ثم

⁷- فضيلة بوطورة، مرجع سابق، ص8.

مرحلة الإقتراض والإئتمان، وأخيرا تأتي مرحلة جني الأرباح من خلال دخول مستثمرين للمشروع ومساهمتهم به.

- المقولة المؤسسية: وذلك من خلال إنشاء وتطبيق العديد من الابتكارات الجديدة التي تسهل خلق وإكتشاف الفرصة المدركة في بيئة المؤسسة التنافسية، وبناء المشاريع المستقلة والتابعة للمشروع الرئيسي للمنظمة.

- استراتيجيات المقاولاتية: وذلك من خلال خلق المزايا التنافسية بإستمرار والتي تؤدي إلى خلق الثروة بشكل كبير للمنظمة، وهذا يتحقق من خلال إستخدام الموارد بأسلوب إبداعي لإكتشاف، وتعريف القيم التنافسية وإستغلال الفرص.

- سلوك المخاطرة لدى المقاول: المقصود بالمخاطرة، هنا المخاطرة المحسوبة أي القدرة على حساب المخاطر الممكن حدوثها على مختلف الأصعدة ومن ثم إتخاذ القرار الملائم لتخطيها.

- عملية الروح المقاولاتية أو الإدراك المقاولاتي: وذلك بحكم النمو الهائل في أعداد المقاولين على مستوى العالم.

- المساهمات الإقتصادية والاجتماعية للمقاولين: ودور المؤسسة الجديدة التي ينشئها الطالب المقاول في تنمية وتطوير المجتمعات، والتي أبرزت جميعها المساهمات العديدة للمقاولين في العالم والتي شملت خلق فرص عمل لإيراد المجتمع، الإبداع والتجديد الإقتصادي⁸.

سادسا: مراحل التعليم المقاولاتي:

إن عملية التعلم المقاولاتي تمر بخمس مراحل محددة، كل مرحلة تختلف عن الأخرى وتهدف هذه المراحل إلى خلق مقاول قادر على إنشاء وإدارة مشروعه بنفسه وهذه المراحل الخمس تتمثل في:

8- د. ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، مرجع سابق، ص234.

1- تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة لملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية، الإعدادية والثانوية ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الإقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنهما وان يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في إقتصاد العمل الحر، وهو ما يشجع دافعية التعلم لديهم.

2- الوعي بالكفاءة: إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة العمل ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية وإكتشافها لديهم والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية أو أن تحتويه المسافات والمناهج الأخرى التي ترتبط بها علة سبيل المثال، يمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من مناهج مهارات الإتصال.

3- التطبيقات الإبداعية: إن مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم تعطي فرصة للأفراد في هذه المرحلة لإستكشاف الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية ومن هنا يكتسب هؤلاء معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة، إن هذه المراحل تشجع الأفكار والإبتكار وخلق فكرة أعمال التي يتبعها إتخاذ قرار الإنشاء.

4- بدء المشروع: بعد أن يكتسب الأفراد البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتعليم التطبيقي فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل، ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقني والمهني، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة للأفراد في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء تأسيس المشروع وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.

5- النمو: عندما تتضح الشركة فإن العديد من التحديات ستواجهها في هذه المرحلة، إذ أن سلسلة من الندوات المستمرة او مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول

لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية بما يمكن من تطوير المشروع⁹.

سابعاً: برامج التعليم المقاولاتي

لقد تعددت التصنيفات الخاصة لبرامج التعليم المقاولاتي من قبل الباحثين، حيث يشمل مجموعة من مراحل تطوير المقاولاتية ويبدأ بالثقافة والتعليم وتكوين الشباب، تعزيز الأعمال التجارية، التوعية، الاستمرارية والنمو¹⁰.

جدول (02): أنماط برامج التعليم المقاولاتي

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

⁹- د. ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، مرجع سابق، ص235.

¹⁰- د. ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، مرجع سابق، ص236.

التعليم ومتابعة المؤسسات الصغيرة	
----------------------------------	--

المطلب الثالث: المكتب الوطني إيراسموس موندوس

أولاً: التعريف

"إيراسموس موندوس" هو برنامج تعاون وتنقل في مجال التعليم العالي الذي يهدف إلى تحسين نوعية التعليم العالي الأوروبي وتعزيز الحوار والتفاهم بين الشعوب والثقافات من خلال التعاون مع البلدان الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يساهم في تنمية الموارد البشرية وقدرة التعاون الدولي من مؤسسات التعليم العالي في دول العالم الأخرى عن طريق زيادة التنقل بين الاتحاد الأوروبي وهذه الدول.

ثانياً: شروط التأهيل (من المعني بالدعم)

برنامج "إيراسموس موندوس" يقدم الدعم إلى:

- مؤسسات التعليم العالي التي ترغب في تنفيذ برامج مشتركة على مستوى الدراسات العليا (عمل 1) أو إلى إنشاء شراكات التعاون المشترك بين الجامعات من أوروبا والبلدان المستهدفة أخرى (عمل 2)؛
- طلبة منفردين، باحثين وموظفي الجامعة الذين يرغبون في قضاء دراسة / بحوث / تدريس فترة في سياق أحد من البرامج المشتركة المذكورة أعلاه أو شراكات التعاون (عمل 1 و عمل 2).

- أي منظمة ناشطة في مجال التعليم العالي التي ترغب في تطوير مشاريع تهدف إلى تعزيز جاذبية، لمحة، الرؤية والصورة الأوروبية للتعليم العالي في جميع أنحاء العالم (عمل 3).

ثالثاً: أهدافه :

"إيراسموسموندوس" 2013-2009 هو برنامج للتعاون والتنقل في مجال التعليم العالي من أجل:

- تعزيز الجودة في التعليم العالي الأوروبي؛
- وترقية الاتحاد الأوروبي كمركز للتميز في التعليم في جميع أنحاء العالم؛
- تعزيز التفاهم بين الثقافات من خلال التعاون مع دول العالم الثالث وكذلك لتنمية دول العالم الثالث في مجال التعليم العالي.

إيراسموسموندوس " 2013-2009 (القرار رقم EC/2008/1298) لا يزال، ويمتد نطاق الأنشطة التي بدأت بالفعل خلال المرحلة الأولى (2004-2008) من البرنامج. ويشمل الآن التعاون "إيراسموسموندوس مخطط خارجي التعاون النافذة"، الذي أطلق في عام 2006 كتكملة للبرنامج الأصلي. وبالإضافة إلى ذلك، البرنامج يدمج أنشطة التعاون مع البلدان الصناعية.

رابعاً: الاعمال المعنية في البرنامج

يتم تنفيذ "إيراسموسموندوس" 2013-2009 من خلال الإجراءات التالية:

- عمل 1: برامج مشتركة "إيراسموسموندوس" ذات جودة عالية في مستويات الماجستير (عمل A1) والدكتوراه (عمل B1) بما في ذلك منح دراسية / زمالة للمشاركة في هذا البرامج؛

- عمل 2: شراكات "إيراسموس موندوس" بين مؤسسات التعليم العالي للبلدان الأوروبية والثالثة بما في ذلك منح دراسية وزمالات للتنقل في جميع المراحل الأكاديمية؛

- عمل 3: ترقية التعليم العالي الأوروبي من خلال مشاريع لتعزيز جاذبية أوروبا كوجهة تعليمية ومركزا للتميز على مستوى العالم.

دليل البرنامج يحتوي على كافة المعلومات والشروط العامة حول كيفية تطبيق للحصول على التمويل. وبالإضافة إلى ذلك، تنشر دعوات عادية لتعمل 3 قديم مقترحات لإتخاذ إجراءات محددة.

"إيراسموس موندوس" 2009-2013 هو برنامج للتعاون والتنقل في مجال التعليم العالي من أجل:

- تعزيز الجودة في التعليم العالي الأوروبي؛
- وترقية الاتحاد الأوروبي كمركز للتميز في التعليم في جميع أنحاء العالم؛
- تعزيز التفاهم بين الثقافات من خلال التعاون مع دول العالم الثالث وكذلك لتنمية دول العالم الثالث في مجال التعليم العالي.

"إيراسموس موندوس" 2009-2013 (القرار رقم EC/2008/1298) لا يزال، ويمتد نطاق الأنشطة التي بدأت بالفعل خلال المرحلة الأولى (2004-2008) من البرنامج. ويشمل الآن التعاون "إيراسموس موندوس مخطط خارجي التعاون النافذة، الذي أطلق في عام 2006 كتكملة للبرنامج الأصلي. وبالإضافة إلى ذلك، البرنامج يدمج أنشطة التعاون مع البلدان الصناعية.

خامسا: المشاريع الموجودة

إطلاق	الجامعة المنسقة	الجامعات الجزائرية الشريكة	مشاريع إيراسموس موندوس
2013	جامعة كارديف متروبوليتان المملكة المتحدة	جامعة أبو بكر بالقائد، تلمسان جامعة الجزائر 1 الشركاء غرفة التجارة والصناعة بالظهرة، مستغانم غرفة التجارة والصناعة بشلف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	إيو متاليك II
	جامعة غرناطة إسبانية	جامعة محمد بودياف للعلوم والتكنولوجية جامعة باجي مختار، عنابة الشركاء جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف مكتب المغرب العربي للوكالة الجامعية للفرانكوفونية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	الإدريسي II
	جامعة لاس بالماس دي جران كناريا	جامعة عبد الرحمان ميرى، بجايا	يونتب

	إسبانية	جامعة 8 ماي 1945 قالمة	
	جامعة روان فرنسا	جامعة باجي مختار، عنابة جامعة عبد الحميد بن بديس، مستغانم جامعة عبد الرحمان ميرى، بجايا جامعة قسنطينة 1 جامعة الحاج لخضر باتنة غرفة التجارة والصناعة بالظهرة، مستغانم	باطوط
2012	جامعة د دستو، إسبانية	جامعة الجزائر 1	الفهري
	جامعة كارديف، المملكة المتحدة	جامعة أبو بكر بالقائد، تلمسان جامعة الجزائر 1 الشركاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	أيو متاليك
	جامعة د فيفو، إسبانية	جامعة عبد الرحمان ميرى، بجايا جامعة محمد بوقرة، بومرداس	تكنولوجيا المعلومات الخضراء
	جامعة ماري كري، فرنسا	جامعة وهران السنيان جامعة محمد بوقرة، بومرداس	إماق

		جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم الشركاء جامعة مسيلة جامعة عنابة جامعة جيجل غرفة التجارة والصناعة في الظهرة مجموعة متيجي	
2011	جامعة قرنادة، إسبانية	جامعة باجي مختار، عنابة جامعة حسينية بن بوعلي، شلف جامعة محمد بودياف للعلوم والتكنولوجية	الإداري
	جامعة مونبلييه 2 فرنسا	جامعة عبد الرحمان ميرى، بجايا جامعة منتوري قسنطينة جامعة فرحات عباس سطيف جامعة مولود معمري تزي وزو جامعة أبو بكر بالقائد تلمسان الشركاء 18 جامعات ومراكز جامعية	ابن رشد 4

مار نسترم	جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم جامعة مولود معمري، تزي وزو جامعة محمد بoudiaf للعلوم والتكنولوجيا	جامعة إسبانية مورسيا،
ابن رشد 3	جامعة أبو بكر بالقائد تلمسان جامعة عبد الرحمان ميري، بجايا جامعة منتوري قسنطينة جامعة وهران السانية الشركاء 12 جامعات	جامعة مونبلييه 2 فرنسا 2010
ابن رشد	جامعة عبد الرحمان ميري، بجايا جامعة منتوري، قسنطينة جامعة وهران السنية (2010- 2008) الشركاء 6 جامعات، 3 مراكز جامعية و مدرسة عليا	جامعة مونبلي، فرنسا 2007- 2009
إماجن	جامعة باجي مختار، عنابة المدرسة العليا للأساتذة، القبة	جامعة صوفيا أنتبولسنيس، فرنسا 2007

		جامعة محمد بوقرة، بومرداس	الشبكة التربية المغربية الأوروبية الدولية
--	--	---------------------------	---

دور المكتب الوطني في الجزائر

دور المكتب الوطني الجزائري تمبوس هو:

- تشجيع مؤسسات التعليم العالي للمساهمة في تطوير التعليم العالي في الجزائر من خلال المشاركة في مشاريع مشتركة ومشاريع التدابير الهيكلية.
- تقديم النصائح خلال صياغة المشاريع.
- مساعدة في إدارة المشاريع المقبولة متابعة على أرض الواقع.

الهدف العام للبرنامج تمبوس هو المساعدة على تشجيع وتسهيل التعاون بين المؤسسات المتعددة الأطراف ، والسلطات وهيئات التعليم العالي في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة مع التركيز على إصلاح وتحديث التعليم العالي. يتم دعم ثلاثة أنواع من الإجراءات:

1- المشاريع المشتركة

وتنفذ مشاريع مشتركة على المستوى المؤسسي. وتستند مشاريع مشتركة على الشراكات المتعددة الأطراف بين مؤسسات التعليم العالي في الاتحاد الأوروبي والبلدان الشريكة. إنها تدعم تبادل المعرفة والخبرة بين الجامعات ومؤسسات الاتحاد الأوروبي في الدول الشريكة وبين مؤسسات البلدان الشريكة نفسها في مختلف الحالات. يتم تنفيذ مشروعات مشتركة بين المؤسسات نفسها.

الموضوعات ذات الصلة لمشاريع مشتركة تشمل ما يلي:

- تطوير المناهج الدراسية
- تحسين الإدارة من الجامعات ، وخلق روابط أفضل بين التعليم العالي والمجتمع ككل.

ويمكن دعم نوعين من المشروعات المشتركة:

"المشاريع الوطنية" : يجب أن تكون مفيدة للبلد الشريك والتركيز على الأولويات الوطنية التي وضعتها وزارة التربية والتعليم في البلاد.

"المشاريع المتعددة البلدان" : تهدف في الاستفادة أكثر من بلد شريك. وهي تركز على الأولويات الإقليمية التي هي مشتركة بين جميع البلدان الشريكة في منطقة محددة. يمكن أن يجتمع أيضا مع "أولوية وطنية" شائعة في كل من البلدان الشريكة المشاركة.

يتم تعريف الأولويات الوطنية والإقليمية في دعوات لتقديم مقترحات.

يجوز للمشاريع متعددة البلدان أن تشمل الدول الشريكة في مناطق مختلفة ، شريطة أن موضوع الاقتراح يأخذ بعين الاعتبار أولوية إقليمية أو وطنية لجميع الدول الشركاء المشاركة.

من حيث المبدأ ، فإن الحد الأقصى الممكن للمشاريع المشتركة هي 36 شهرا.

2- التدابير الهيكلية

التدابير الهيكلية تساهم في تطوير وإصلاح المؤسسات والنظم التعليمية على المستوى الوطني في البلدان الشريكة ، ويمكن أيضا معالجة الصعوبات المتعلقة بإصلاح هياكل ونظم الحكم (نظم التأهيل، تقييم الجودة ، التشريعات الوطنية ، تنظيم نظام التعليم ، إجراءات

الإعتماد ، تقييم سياسة التعليم العالي على المستوى الوطني ، الخ.) أو تعزيز الروابط بين التعليم العالي و المجتمع.

وتشمل التدابير الهيكلية الدراسات والبحوث والمؤتمرات والملتقيات الدراسية ، وتقديم أنشطة التدريب والنصائح الإستراتيجية ونشر المعلومات.

ويمكن دعم فئتين من التدابير الهيكلية ، بما يلي:

"التدابير الهيكلية الوطنية" تستهدف بلد شريك وتتركز على الأولويات الوطنية لهذا البلد ؛

"التدابير الهيكلية المتعددة الجنسيات" تستهدف العديد من البلدان. وهي تركز على الأولويات الإقليمية المشتركة لجميع البلدان الشريكة في منطقة أو قد تشمل أيضا أولوية وطنية تشترك فيها كل بلد من البلدان الشريكة المعنية.

يتم تعريف الأولويات الوطنية والإقليمية في دعوت لتقديم مقترحات.

مبدئيا ، أقصى مدة التدابير الهيكلية لا تتجاوز 36 شهرا.

3- تدابير المرافقة

تشمل التدابير المرافقة أنشطة النشر والاتصالات والمعلومات المتعلقة بمشاريع تمبوس ، مثل المحاضرات حول مختلف الموضوعات المتعلقة بالبرنامج ، والدراسات ، والتشاور مع أصحاب المصلحة وأنشطة لتحديد والاستفادة المثلى من "أفضل الممارسات" ذات الصلة بالمشاريع.

بالإضافة إلى ذلك ، يمكن لهذا النشاط دعم شبكة "مكاتب تمبوس الوطنية" و "خبراء لإصلاح التعليم العالي".

قائمة المراجع

1. د. ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، دراسة إستطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة، مجلة الأصل للبحوث الاقتصادية والإدارية المجلد 03/ العدد 02 ديسمبر 2019، ص233.
2. 1- د. بن طاطا زهرة، د. كربوس محمد، إحتمالية تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لطالبات جامعة معسكر بإستخدامالإنحدار اللوجستي، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، نشر 15-06-2018، ص164.
3. 1- 1- فضيلة بوطورة، أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية، دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة، ملتقى وطني: الجامعة المقاولاتية:

التعليم المقاولاتي والابتكار 10-11 ديسمبر 2018، محور المشاركة: المحور الأول:
التعليم المقاولاتي في الجامعة/ جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر.

المحاضرة : 07

أهم الهيئات و المؤسسات الحكومية المتخصصة لدعم المُقاولاتية في الجزائر

تمهيد:

مع نهاية الثمانينات من القرن الماضي، سنت قوانين عديدة تشجع على الفعل المُقاولاتي في الجزائر، و من بينها قوانين الاستثمار و القروض المصغرة... و غيرها، و هذا ما نتج عنه ظهور العديد من الهيئات الحكومية التي تدعم عملية إنشاء مُختلف المشاريع المُقاولاتية و في شتى المجالات ، و من أهم هذه الهيئات ما يلي:

1. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) الجزائري

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هي عبارة عن مؤسسة عمومية حكومية، ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، أنشئت سنة 2001، في شكل شبك وحيد غير ممرکز موزع عبر 48 ولاية على مستوى الوطن. يُخوّل للوكالة القيام بجميع الإجراءات التأسيسية للمؤسسات و تسهيل تنفيذ مشاريع الاستثمار، والتي قد تكون في شكل إنشاء مؤسسات جديدة، أو توسيع قدرات الإنتاج، أو إعادة تأهيل و هيكلة المؤسسات. و يستفيد المستثمر في إطار هذه الوكالة من تخفيض الرسوم الجمركية المطبقة على التجهيزات المستوردة، و كذا من تسديد الرسم على القيمة المضافة المفروضة على السلع و الخدمات التي تدخل مباشرة في تجسيد الاستثمارⁱⁱ.

2. الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS)

أنشئت الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في جوان 1996ⁱⁱⁱ، و تتمتع بالاستقلالية الإدارية و المالية. و لهذه الوكالة عدة مهام يمكن أن تتحدد أساسا في القيام بالتدخلات لفائدة التنمية الاجتماعية، و دعم كل مشروع إنتاجي أو خدمي ذو منفعة اقتصادية و اجتماعية أكيدة، و كذا تنمية المؤسسات الصغيرة، من خلال منح القروض المصغرة لفائدة الأشخاص الذين لا يملكون الإمكانيات الكافية من أجل خلق الشغل الخاص بهم، و العمل

على تشجيع العمل المحلي و تدعيم المهن الصغيرة^{iv}. و من أجل إعطاء دور أكبر لهذه الوكالة في مجال المساهمة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، تم في ظلها إنشاء الوكالة الوطنية للقرض المصغر في جانفي سنة 2004^v، حيث يحقق التمويل عبر هذه الوكالة عدة مزايا تظهر في شكل منح قروض مخفضة و عديمة الفائدة، يبلغ الحد الأدنى لها 50.000 دج، أما الحد الأقصى فيبلغ 400.000 دج، و تتراوح آجال التسديد ما بين سنة إلى خمس سنوات^{vi}.

الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ)

تم إنشاء الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 2 جويلية 1996 و الذي يتعلق بدعم تشغيل الشباب، وفي نفس الإطار تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تتولى تسيير حساب هذا الصندوق، و نظراً لنضج و خبرة وأهمية هذه الوكالة في مجال دعم و مرافقة إنشاء المنشآت الصغيرة خصصنا الدراسة الميدانية لدراسة هذا الجهاز.

إضافة إلى هذه الهيئات الحكومية هناك بعض القوانين و الأجهزة الأخرى التي تدعم بعض القطاعات المحددة، مثل جهاز دعم الاستثمار الفلاحي الذي يهدف إلى إنشاء وحدات فلاحية صغيرة لصالح الشباب ذوي الشهادات، و دعم الاستثمار السياحي و قطاع المناجم، و العديد من الأجهزة الأخرى، هذا إضافة على بعض القوانين التي تتضمن تسهيلات و هيئات جديدة لمرافقة المنشآت المصغرة و الصغيرة و المتوسطة، في شكل مشاتل و مراكز تسهيل المنشآت.

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ) :

هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و تقوم بما يلي^{vii}:

- تقديم الاستشارات لأصحاب المشاريع في إطار ترقية مشاريعهم الاستثمارية.

- تسير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب FNSEJ " كإعانات و التخفيضات في نسب الفوائد.
- متابعة الاستثمارات المنجزة من طرف الشباب أصحاب المشاريع في إطار احترامهم لبنود دفتر الشروط.
- تشجيع كل النشاطات المساعدة على ترقية تشغيل الشباب.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أولاً: التعريف

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة ذات طابع عمومي، تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتنفيذ جهاز ذو مقاربة اقتصادية، يهدف إلى مرافقة الشباب البطال لإنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة في مجال إنتاج السلع والخدمات.

تسعى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي، وتمنح إعانات مالية وامتيازات جبائية خلال كل مراحل المرافقة.

تتصرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في هذا الإطار بالتنسيق مع البنوك العمومية وكل الفاعلين على المستويين الوطني والمحلي.

ثانياً: شروط التأهيل

- أن يتراوح سن الشباب من 19 إلى 40 سنة.
- أن يكون ذو مؤهلات مهنية لها علاقة مع المشروع.
- أن يكون بدون عمل.
- أن يقدم مساهمة مالية شخصية بمستوى يطابق النسبة المحددة حسب المشروع.

ثالثاً: مراحل المرافقة

فكرة المشروع، استقبال وتوجيه، إعداد المشروع، المصادقة على المشروع من قبل لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع، موافقة البنك، تكوين صاحب المشروع، تمويل المشروع، الإنطلاق في النشاط، متابعة النشاط.

رابعاً: القروض

1- عربية ورشة

أنتم حاملو شهادة التكوين المهني، المتراوح عمركم بين 19 و 40 سنة، يمكنكم الاستفادة من تمويل نشاطكم عربية ورشة في إطار دعم الوكالة بقرض من الوكالة بنسبة 28% أو 29% وبمساهمة شخصية بنسبة 01% أو 02% وبقرض بنكي بنسبة 70% (مخفض الفوائد 100%) وذلك لإقتناء ورشتكم المتنقلة وممارسة نشاطكم في مجالات الترخيص، كهرباء العمارات، التدفئة، التبريد، تركيب الزجاج، دهن العمارات وميكانيك السيارات وزيادة على ذلك، تستفيدون أيضاً من قرض بدون فائدة لإقتناء عربية ورشة بقيمة 500.000 دج.

2- مكاتب جماعية:

أنتم الاطباء، المحاسبين الخبراء، المحاسبين، المدققين للحسابات، مكاتب الدراسات التابعة لقطاع البناء والأشغال العمومية، يمكنكم الاستفادة من تمويل نشاطكم في إطار القروض الممنوحة إياكم من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبقرض بنكي بنسبة 70% (مخفض الفوائد 100%)، وذلك بمساهمة شخصية بنسبة 1% أو 2% من كلفة الاستثمار. وزيادة على ذلك، تستفيدون أيضاً من قرض للكراء بقيمة تصل إلى 1.000.000 دج مع زميل واحد أو أكثر في نفس المقر "مكتبكم الجماعي".

3- قرض الكراء

أنتم أصحاب المشاريع في مجال الخدمات، تريدون إنشاء مؤسستكم المصغرة، زيادة على مساهمتكم الشخصية بقيمة 1% أو 2% قرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بنسبة 28% أو 29% والقرض البنكي مخفض الفوائد 100% (0% نسبة الفوائد)، استفيدوا

أيضا من قرض الكراء بدون فائدة يصل إلى 500.000 دج لجميع النشاطات باستثناء تلك الخاصة بالمكاتب الجماعية.

خامسا: إنشاء مؤسسة مصغرة (التمويل الثلاثي)

1- التركيبة المالية

يتم التمويل الثلاثي بمشاركة كل من المستثمر، البنك والوكالة لدعم تشغيل الشباب، ويتكون من:

- 1- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر
- 2- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم الشباب
- 3- قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100% ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع.

2- الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

المستوى 1

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
حتى 5.000.000 دج	29%	1%	70%

المستوى 2

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
حتى 5.000.000 دج إلى 10.000.000	28%	2%	70%

3- تخفيض نسب الفوائد البنكية

تخفض نسبة فائدة القرض البنكي بـ 100% بالنسبة لكل النشاطات (نسبة الفائدة 0%)

4- الإعانات المالية

تمنح لشباب أصحاب المشاريع، ثلاثة قروض إضافية:

قرض بدون فائدة لإقتناء عربة ورشة = 500.000 دج لفائدة حاملي شهادات التكوين المهني.

قرض بدون فائدة للكراء يصل إلى 500.000 دج .

قرض بدون فائدة لإنشاء مكاتب جماعية يصل إلى 100.000 دج للإعانة من أجل الكراء بالنسبة للطلبة الجامعيين (أطباء، محامون...) لإنشاء مكاتب جماعية.

4- الإمتيازات الجبائية

تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

أ- في مرحلة إنجاز المشروع:

- تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الإكتسابات العقارية.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

ب- في مرحلة استغلال المشروع

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات وإضافات البنايات (لمدة الثلاث (03) سنوات، أو ستة (06) سنوات للمناطق الخاصة والهضاب العليا، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب).
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.

- الإعفاء الكلي من الضريبة الجزافية الوحيدة (IFU) ابتداء من تاريخ الإستغلال. (لمدة ثلاث (03) سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط، أو ستة (06) سنوات للمناطق الخاصة، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب).
- تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة (IFU) لمدة عامين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.
- عند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:
 - 70% خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي.
 - 50% خلال السنة الثانية من الإخضاع الضريبي.
 - 25% خلال السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي.

سادسا: إنشاء مؤسسة مصغرة (التمويل الثنائي)

1- التركيبة المالية

في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من:

- 1- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر.
- 2- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

2- الهيكل المالي للتمويل الثنائي

المستوى 1

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية
حتى 5.000.000 دج	29%	71%

المستوى 2

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000	28%	72%

3- الإمتيازات الجبائية

تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

أ- في مرحلة إنجاز المشروع

- تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من دفع رسوم الملكية على الاكتسابات العقارية.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

ب- في مرحلة استغلال المشروع

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات وإضافات البنايات (لمدة ثلاث (03) سنوات، أو ستة (06) سنوات للمناطق الخاصة والهضاب العليا، أو 10 سنوات للمناطق الجنوب)
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن تنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم لممتلكات الثقافية.
- الإعفاء الكلي من الضريبة الجزافية الوحيد (IFU) ابتداء من تاريخ الإستغلال، (لمدة ثلاث (03) سنوات ابتداء من تاريخ بداية النشاط، أو ستة (06) سنوات للمناطق الخاصة، أو 10 سنوات للمناطق الجنوب)

- تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة (IFU) لمدة عامين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.
- عند نهاية فترة الإعفاء تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:
- 70% خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي.
- 50% خلال السنة الثانية من الإخضاع الضريبي.
- 25% خلال السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي.

المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة لمحاربة الهشاشة حيث سمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، و هذا من خلال استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداخل.

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا انه لم يعرف - في صيغته السابقة- النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع و متابعة انجازها.

وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر "، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر ، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل .

أولاً: التعريف بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

يندرج برنامج القرض المصغر في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية والتي تهتم بترقية قدرات الأفراد والفئات السكانية للتكفل

بذاتهم، لبلوغ مستوى معيشي نزيه ومنصب شغل معتبر، بتطبيق سياسة اجتماعية جديدة، هدفها الأساسي تخفيض الكلفة الاجتماعية من أجل الانتقال لاقتصاد السوق.

بهذا المعنى هي سياسة دعم مباشر، مستهدف و تساهمي، تقترح كبديل للروح الاتكالية. في هذا الإطار تم تجسيد مشروع انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

ثانيا :الإطار القانوني والتشريعي

عقب التوصيات المنبثقة عن الملتقى الدولي خلال ديسمبر عام 2002 حول " التجربة الجزائرية في القرض المصغر " تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بموجب:

المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011، المتعلق بجهاز القروض المصغرة.

المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، معدل ؛

المرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-15 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة؛

المرسوم التنفيذي رقم 04-16 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء و تحديد هيكل صندوق الضمان المشترك القروض المصغرة .

ثالثا :أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة:

المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، و العمل في البيت والحرف والمهن ، ولا سيما الفئات النسوية .

- رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية ، من السلع والخدمات ، المولدة للمداخل والعمالة .
- تنمية روح المقاولة، لتحل محل الإكالية، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص.
- دعم توجيه، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال.
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير الوطنية ANGEM .
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخل والؤسسات الجد المصغرة .
- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع.

رابعاً : مهام الوكالة

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها.
- دعم ، توجيه ومرافقة المستفيدين في تجسيد أنشطتهم ، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم .
- إبلاغ المستفيدين الذين اهلت مشاريعهم في الجهاز، بمختلف الإعانات الممنوحة .
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود المتعلقة بالوكالة ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المتعلقة بتجسيد مشاريعهم بما في ذلك الشركاء الماليون للبرنامج .
- الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع ، و تنفيذ مخطط التمويل و متابعة تنفيذ واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد .

• تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخل .

• تنظيم المعارض (معرض - بيع) جهوية ووطنية لمنتجات لقروض المصغر.

• التكوين المستمر للموظفين المسؤولين بتسيير الجهاز .

خامسا :شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر

• بلوغ سن 18 سنة فما فوق.

• عدم امتلاك دخل أو مدا خيل غير ثابتة و غير منتظمة.

• إثبات مقر الإقامة.

• التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب انجازه.

• عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.

• القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط.

• دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة .

• الالتزام -حسب جدول زمني محدد- بتسديد:

1. القرض للبنك

2. مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

• المرافقة و التمويل

• تضمن الوكالة الدعم و النصح و المساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين

أثناء تنفيذ أنشطتهم؛

• يمنح القرض البنكي بدون فوائد؛

• يمكن منح سلفة بدون فوائد قدرها 29 % من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي، لاقتناء عتاد صغير و مواد أولية للانطلاق في النشاط، و التي لا تتجاوز 1.000.000 دج؛

• تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع و التي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 100.000 دج. و قد تصل هذه الكلفة الى مائتا و خمسين ألف دينار جزائري 250.000 دج

2. الامتيازات الجبائية:

• إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي و الضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات؛

• إعفاء من رسم العقاري على البنايات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات؛

• تعفى من رسم نقل الملكية، الاقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية؛

• إعفاء من جميع حقوق التسجيل، العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشاؤها من قبل المقاولون؛

• يمكن الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة، مقتنيات مواد التجهيز و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء؛

• تخفيض من الضريبة على الدخل الاجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، و ذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الاخضاع الضريبي، و يكون هذا التخفيض كالتالي:

-السنة الأولى من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 70%.

-السنة الثانية من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 50٪

- السنة الثالثة من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 25٪

تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5٪

الخدمات المالية

يمنح الجهاز صيغتين من التمويل ، بما فيها واحدة بمساهمة الخمس (05) بنوك العمومية الشريكة:

الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة-مقاول) هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد اولية لا تتجاوز 100,000 دج . وهي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة والأدوات ولكن لا يملكون اموال لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاطا . وقد تصل قيمتها إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب. بينما مدة تسديد هذه السلفة لا تتعدى 36 شهرا.

الصيغة الثانية : التمويل الثلاثي (وكالة - بنك - مقاول) هي قروض ممنوحة من قبل البنك و الوكالة بعنوان إنشاء نشاط . تكلفة المشروع قد تصل إلى 1.000.000,00 دج. التمويل يقدم كالتالي :

- قرض بنكي بنسبة 70 ٪

- سلفة الوكالة بدون فوائد 29 ٪ ؛

- 1 ٪ مساهمة شخصية .

و قد تصل مدة تسديده إلى ثماني (8) سنوات مع فترة تأجيل التسديد تقدر بثلاثة (3) سنوات بالنسبة للقرض البنكي.

للإشارة، فإن قيم التمويل قد ارتفعت من 30000 دج إلى 100000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لشراء المواد الأولية (250000 دج بالنسبة لولايات الجنوب و الهضاب العليا)، ومن 400000 دج الى 1000000 دج بالنسبة للقروض الموجهة للإنشاء

النشاطات (صيغة التمويل الثلاثي)، و ذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المعدل و المؤرخ في 22 مارس 2011.

ب . الخدمات غير المالية

إلى جانب القرض تسعى الوكالة إلى توفير المزيد من الخدمات في مجالات واسعة للمستفيدين . والهدف هو الدعم ، إلى أقصى حد ممكن ، و استمرارية الأعمال ، لهذا ، فالوكالة توفر لهم:

- الاستقبال في احسن الظروف المتاحة لحاملي أفكار إنشاء المشاريع.
- مرافقة فردية للمقاولين في مراحل إنشاء النشاط.
- متابعة جوارية جدية ، لاستدامة الأنشطة التي تم إنشاؤها.
- دورات تكوينية لإنشاء و/ أو تسيير المؤسسات الجد مصغرة و التربية المالية
- اختبارات المصادقة على الخبرات المهنية بالشراكة مع هيئات ومؤسسات المتخصصة والمخولة .
- معارض لعرض وبيع المنتجات المنجزة في اطار القرض المصغر.
- وضع موقع في الأنترنت لإشهار و بيع المنتجات و تبادل الخبرات.

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي) تعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي ، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(ص.و.ت.ب) في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

أولاً: تعويض البطالة

إبتداء من سنة 1994 ، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

من مهن الصندوق الأولى ، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006 :

- أكثر من 189.830 عاملا مسرّحا من مجموع 201.505 مسجّلا، أي بنسبة استيفاء 94 بالمائة.
- يناهز عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5.275 مستفيدا.
- أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمّت في الفترة الممتدّة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، عند ذلك، بدء منحني الانتساب في التقلص.

ثانيا: الإجراءات الاحتياطية

انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدميهم تمّ توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين- منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدّات مخصّصة لهذا الشأن، بهذا تمّ تسجيل النتائج الآتية:

- أكثر من 11.583 بطّالا تمّ تكوينهم من طرف المستشارتين - المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل.
- أكثر من 2.311 بطّالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسّساتهم المصّغرة.

- أكثر من 12.780 بطّالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لإكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.
- منذ سنة 2004 ، وبتقلّص عدد المسجّلين في نظام التأمين عن البطالة، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

ثالثا: مهام الصندوق

1- التأمين عن البطالة

بتاريخ السادس و العشرين (26) من شهر ماي 1994، و بموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم (34) ، أنشأ نظام التأمين عن البطالة لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية إمّا بالتسريح الإجباري أم بتوقّف نشاط المستخدم

تعدّ البطالة المتفشية لأسباب اقتصادية مع مطلع سنة 1994 بمثابة خطر من مخاطر الضمان الاجتماعي كالمرض وحوادث العمل... الخ.

لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما أيضا في بعث إجراءات إحتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل

ب:

- المساعدة على البحث عن الشغل
- دعم العمل الحرّ
- التكوين بإعادة التأهيل
- يمكّن ذات النظام الأجراء السابقين من تحصيل تعويض التأمين عن البطالة و التهيأ للإدماج في الحياة المهنية

منذ إحداث الجهاز، إستفاد ما يناهز مائتي ألف (200.000) أجيّرا من تعويض التأمين عن البطالة خلال فترة متوسطة محدّدة بثلاثة و عشرين (23) شهرا.

من جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين و الخواص بحيازة آلية لمجابهة الصّعوبات الإقتصادية، المالية و التقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها و اضمحلال وظائفها المأجورة.

2- دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) و خمسين (50) سنة

في إطار برنامج محاربة البطالة و الإقصاء الإجتماعي، أنيط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب)

سنة 2004 بأمورية تسيير جهاز دعم إحداث التّشاطات، و في أواخر شهر جوان 2010 إثر تقويم مساره، إتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير و تحويل ثقافة المقولة بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن:

- تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل (شهر واحد (01) بدلا من ستة (06) أشهر)

- رفع مستوى الاستثمار من خمسة (05) ملايين ديناراً جزائرياً إلى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً

- الالتحاق بالجهاز من ثلاثين (30) سنة (بدلا من خمسة و ثلاثين سنة) إلى خمسين (50) سنة

و علاوة على إحداث النشاط، توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات

بتجربته المستوفية في مجال المرافقة عبر شبكة مراكزه المدعّمة للعمل الحرّ المنشأة سنة 1998 بكامل الإقليم الوطني، عكّف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) على تخصيص و إعداد لأصحاب المشاريع فضاء يضمن التوفيق المهني الاجتماعي تماشياً مع الأسس القانونية المسيرة لجهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة:

- مرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10 - 156 المؤرخ في 20 جوان 2010 المتعلق بإحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة

- مرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.

على هذا الأساس القانوني، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في إرساء ميكانيزمات داخلية و بناء شراكة وطيدة مع وزارات و مؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة.

تكمّن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط و التصديق على الخبرات المهنية و المساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء و الاعتماد.

ترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع و البنك.

والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً.

فضلا عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات و امتيازات مالية و جبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن و فترة البطالة و التأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه و القدرة على المساهمة في تمويل المشروع (المرافقة)

بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتمّ بتمويلٍ من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهامٍ من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية (التصديق على المؤهلات المهنية)

علاوة على ذلك، خصّص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين إمتيازات متمثلة في:

- تخفيض نسب فوائد القروض البنكية
- تخفيض نسب الرسوم الجمركية
- الإعفاء الضريبي و شبه الضريبي
- الاستفادة من قرض غير مكافئ (بدون فائدة) ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

فيما يتعلّق بمخاطر قروض الاستثمارات، تمّ إنشاء صندوق الضمان لمرافقة البنوك الشريكة و استيفاء الديون و الفوائد المترتبة في حدود سبعين (70) بالمائة (الإمتيازات المالية)

3- جهاز تشجيع و دعم ترقية الشغل

- القانون رقم 21-06 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 الخاص بإجراءات تحفيز و دعم ترقية التشغيل.
- المرسوم التنفيذي رقم 386-07 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1428هـ الموافق لـ 05 ديسمبر 2007 المحدد لمستوى و طرق منح الإمتيازات المقررة في ذات القانون.
- يُحدّد الإجراءات التحفيزية لترقية التشغيل من خلال تخفيف الأعباء الإجتماعية لصالح أرباب العمل.
- تُطبّق هذه الإجراءات على أرباب العمل التابعين للقطاع الإقتصادي.

- يُمكن أن تشمل أيضا أرباب عمل القطاعات الأخرى بإستثناء أولئك الذين ينشطون في مجال تنقيب و إنتاج المحروقات.

الإمتيازات الممنوحة لصاحب العمل

- مستويات مختلفة خاصة بخفض حصة رب العمل،
- الإعفاء من الإشتراك الإجمالي للضمان الإجتماعي الخاصة بصاحب العمل،
- إعانة شهرية للتشغيل

مستويات خفض حصة صاحب العمل

يستفيد صاحب العمل من خفض حصته في حالة التوظيف لمدة لا تقل عن إثني عشر(12) شهرا :

- 20% من حصته بالنسبة لطالبي العمل
 - 28% من حصته بالنسبة لطالبي العمل الأوائل
 - 36% بالنسبة للتوظيفات المقررة بنواحي الهضاب العليا و الجنوب
- يستفيد صاحب العمل أيضا من خفض حصته في حالة قيامه بتوظيفات لفترة لا تقل عن ستة(06) أشهر

- من 20 إلى 28% من حصته، في حالة توظيف طالبي عمل بما فيهم طالبي عمل أوائل في قطاعات: السياحة و الحرف و الثقافة و الفلاحة وورشات البناء و الأشغال العمومية و كذا شركات الخدمات
- 36% من حصته، في حالة توظيف جميع طالبي العمل بنواحي الهضاب العليا والجنوب.

- في حالة مضاعفة التعداد الأصلي من طرف صاحب العمل الذي يُشغل مالا يقل عن تسعة (09) عمال مُصرّح عنهم لدى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية (ص.و.ت.إ)، يستفيد هذا الأخير من تخفيض محدد بـ 08% طيلة سنة كاملة.

الإعفاء من حصة صاحب العمل

كل صاحب عمل يقوم بتكوين ورسكلة عماله، يستفيد من الإعفاء عن الإشتراك الإجمالي لمدة موزعة على النحو التالي :

- شهر واحد (01) لمدة تتراوح ما بين خمسة عشر (15) يوما و شهر واحد (01)،
- شهران (02) لمدة تفوق شهرا واحد (01) وتعادل شهرين (02)،
- ثلاثة (03) أشهر لمدة تفوق شهرين (02).

يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) بالإشتراك الإجمالي لصاحب العمل المحدد بـ (25%) لفترة أقصاها ثلاثة (03) أشهر.

إعانة شهرية للتشغيل

يستفيد صاحب العمل من إعانة شهرية خاصة بالتشغيل بمجموع ألف دينار جزائريا (1000دج) لمدة أقصاها ثلاث (3) سنوات عن كل طالب عمل موظف على أساس عقد عمل لمدة غير محددة.

وكالة ترقية و دعم الاستثمارات APSI " و الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار

ANDI ":

1.وكالة ترقية و دعم الاستثمارات APSI ":

أنشئت بموجب القانون الصادر في 1993 و هي تساعد أصحاب المشاريع على إكمال الإجراءات الإدارية و القانونية المتعلقة بإقامة المشروعات الاستثمارية، إضافة إلى أنها تقوم بمتابعة هذه الاستثمارات و ترقيتها و تقييمها، و كذلك تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج و المواد الأولية .

2. الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار ANDI:"

أنشئت هذه الوكالة سنة 2001 و هي تسعى إلى استقطاب الاستثمارات الوطنية و الأجنبية و من مهامها ما يلي2:

- ضمان ترقية، تنمية و متابعة الاستثمارات الوطنية و الأجنبية.
 - منح الامتيازات المتعلقة بالاستثمار.
 - تسيير صندوق دعم الاستثمارات.
 - تسيير المحافظ العقارية و العقارات.
- إضافة إلى أن هناك مجموعة من الهيئات الحكومية المكملة لنشاط الوكالة و المسهلة لمهامها .

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة:

1. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر : تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي

- حيث أنها تشرف على صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة و هي تقوم بما يلي:
- إدارة و تسيير القرض المصغر الممنوح للمواطنين.
 - تقديم القروض بدون فوائد
 - إقامة العلاقات مع البنوك و المؤسسات المالية لتوفير التمويل المناسب للمشاريع
 - تقديم الاستشارات و الإعانات للمستفيدين و متابعة أنشطتهم.

2. صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة : تم إنشاء الصندوق لضمان مخاطر

القروض المصغرة حيث يتكفل بضمان القروض التي تقدمها البنوك و المؤسسات المالية، و في حالة عدم نجاح المشروعات فإنه يقوم بتغطية الديون المستحقة و فوائدها بنسبة تصل إلى 85%.

د - لجان دعم و ترقية الاستثمارات المحلية CALPI " و وكالة التنمية الاجتماعية:

1. لجان دعم و ترقية الاستثمارات المحلية : و هي لجان تقوم بتقديم و توفير المعلومات

الكافية

للمستثمرين حول الأراضي و المواقع المخصصة لإقامة المشاريع الاستثمارية.

2. وكالة التنمية الاجتماعية : مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي

تقوم بـ:

ترقية و تمويل الأنشطة ذات المنفعة الاقتصادية و الاجتماعية التي ايد عاملة كثيفة إضافة إلى مساهمتها في تشجيع الأعمال الحرة عن طريق القروض المصغرة التي تقدمها لتطوير الحرف الصغير و الأعمال التقليدية.

صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (FGAR) :

أنشئ الصندوق بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 134-04 المؤرخ في 19 أبريل 2004 برأسمال قدر بـ 30 مليار دينار جزائري، واتسم بإنشاءه لصندوق جديد هو : صندوق ضمان مخاطر الاستثمار في لمؤسسات الصغيرة و المتوسطة برأسمال قدره 3.5 مليار دج .

أنشأ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بفضل إرادة السلطات العليا ممثلة في وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والصناعة التقليدية بهدف وضع آليات تسمح بتسهيل تمويل إنشاء أو توسعة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كما انه يندرج ضمن الفعالية الاقتصادية و الاستخدام الأمثل للموارد العمومية وذلك بتحول دور الدولة من مانحة للأموال إلى ضامنة للقروض المقدمة للمؤسسات، ويتولى الصندوق التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات التالية : إنشاء المؤسسات، تجديد التجهيزات، توسيع المؤسسات، تسيير الموارد الموضوعة تحت تصرفه وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، وإقرار أهمية المشاريع و الضمانات المطلوبة بالتكفل بمتابعة عمليات تحصيل المستحقات المتنازع عليها، و متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق و ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات

الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الاستشارة و المساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المستفيدة من هذا الصندوق.

بالإضافة لترقية الاتفاقيات المتخصصة التي تتكفل بالمخاطر التي تنشط في إطار ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتطويرها، و ضمان متابعة المخاطر الناجمة عن ضمان الصندوق و تسليم شهادات الضمان الخاصة بكل صيغ التمويل، والقيام بالتقسيم المستمر لأنظمة الضمان الموضوعة من قبل الصندوق، و إعداد اتفاقيات مع البنوك و المؤسسات المالية لصالح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و استمرار القيام بكل عمل يهدف إلى المصادقة على التدابير المتعلقة بترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتدعيمها في إطار ضمان الاستثمارات حيث يحل الصندوق محل البنوك و المؤسسات المالية فيما يخص ذلك.

بالإضافة إلى مختلف برامج المساعدة على الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المتمثلة في "برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" التي يقصد بها مجموعة الإجراءات التي تتخذها الدولة بهدف تحسين أداء المؤسسة الإنتاجية والنمو وقدرتها التنافسية مما يسمح لها بالبقاء وبفعالية في المنافسة.

قصد تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنها المصغرة من مسايرة التطورات الحاصلة في الميدان الاقتصادي، حيث أعدت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية برنامجا وطنيا لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقيمة 01 مليار دينار جزائري، سنويا يمتد لغاية 2019 وتتمثل أهم أهدافه الأساسية فيما يلي : تحليل فروع النشاط وضبط إجراءات التأهيل للولايات بحسب الأولوية عن طريق إعداد دراسات عامة تكون كفيلة بالتعرف عن قرب على خصوصية كل ولاية وكل فرع وسبل تثمين الإمكانيات المحلية المتوفرة وقدراتها حسب الفروع، وبلوغ ترقية وتطوير جهوي للقطاع و تحسين

القدرات التقنية ووسائل الإنتاج، بالإضافة إلى المساهمة في تمويل مخطط تنفيذ عمليات التأهيل والمتعلقة بترقية المؤهلات المهنية عن طريق التكوين وتحسين المستوى في الجوانب التنظيمية والحصول على قواعد الجودة العالمية (الايزو) ومخططات التسويق، وينظر من هذا البرنامج أنه تنمية سوسيو-اقتصادية مستدامة على المستوى المحلي والجهوي بواسطة نسيج من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحقق التنافسية والفعالية في سوق مفتوح.

أهم أهداف و أهمية المنشآت الصغيرة و المتوسطة في تنمية روح المقاوالاتية لدى فئة الشباب الجزائري:

تتلخص أهم أهداف إنشاء و ترقية المنشآت الصغيرة و المتوسطة على المستوى الحكومي لتدعيم المقاوالاتية لدى فئة الشباب، فيما يلي:

1. القضاء أو تخفيض نسبة البطالة لدى فئة الشباب المؤهلين، و ذلك باستحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة و هذا لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدام أشخاص آخرين و من خلال الاستحداث لفرص العمل يكمن أن تحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.
2. ترقية روح المبادرة الفردية و الجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، و كذا إحياء أنشطة تم التخلي عنها لأي سبب كان.
3. إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم نتيجة إفلاس بعض المؤسسات العمومية أو نتيجة تقليص العمالة فيها، جراء إعادة الهيكلة أو الخصخصة و هو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة الصغيرة.
4. استعادة كل حلقات النتائج غير المربحة و غير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي و قد بينت دراسة أجريت على

- مؤسسة عمومية اقتصادية في قطاع الإنجاز و الأشغال الكبرى أنه يمكن إنشاء 15 مؤسسة صغيرة و متوسطة عن طريق التخلي و الاستعادة.
5. تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستخدميها و مستحدثيها كما تعتبر مصدر إضافي لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات و الضرائب المختلفة.
6. تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم و العائلي.
7. يمكن أن تكون أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية و بالتالي تعتبر أداة هامة لترقية و تهمين الثروة المحلية، و إحدى وسائل الإدماج و التكامل الاقتصادي بين المناطق.
8. تعتبر حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة بها و المتفاعلة معها و التي تشترك في استخدام الوسائل لتلبية حاجات المجتمع.

قائمة المراجع :

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 01 ، العدد 55، 26 سبتمبر 2001 ، ص:08.

2. ii Ahmed Chehit, Guide de l'investissement et de l'investisseur, Grand Alger livres, Alger, 2004, PP: 41-42.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 40، 30 جوان 1996، ص: 18.
4. iv الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 06، العدد 40، 30 جوان 2019.
5. v الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 05، 25 جانفي 2004، ص: 08.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 11، العدد 05، 25 جانفي 2004، ص ص: 13-14.
7. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96- 296 ،الجريدة الرسمية، العدد 8، 52 سبتمبر ، 1996.

خاتمة :

يعد مجال البحث العلمي قيما يخص المقاولاتية، و من حيث الإستراتيجية العلمية في الدراسة و التحليل السوسيولوجي حديث نسبيا في الأدبيات العلمية التي تناولت المقاولين في المجتمع الجزائري ، و ذلك راجع لإيديولوجية السائدة و المسيرة للمجتمع الجزائري و الذي ظل لعقود من الزمن يؤيد الإيديولوجية الاشتراكية، غير أن التغيرات الملموسة في العقد الأخير تشجع المُقاولاتية و العمل الحر و تميل إلى الأيدلوجية الرأسمالية، و عليه يعتبر موضوع المُقاولاتية من منظور علم الإجتماع من مواضيع الساعة و يجلب إهتمام الكثير من الباحثين و المنظرين في مجال العلوم الإجتماعية بشكل عام، لما تمليه طبيعة العصر، بوتيرته المتسارعة ، في زمن العولمة بما يتميز بسرعة تدفق وانتشار المعلومة ، مما يساهم في سرعة وتيرة إنجاز المشاريع و ما رافق ذلك من اتساع رقعتها و تمادي أبعادها التي مست كل المجالات الإجتماعية، فالمشاريع المُقاولاتية لم تعد تهتم فقط بالجانب الإقتصادي البحث بل أصبحت تشمل مجال الفنون و الثقافة و الحياة الإجتماعية بصفة عامة، ومما يستلزم مُجارات تيار العولمة و التسلح بآلياتها و التمكن منها، بهدف حسن إنجاز المشاريع المُقاولاتية التي تأتي بالنفع للمجتمع .

و ذلك من خلال تشجيع البحث العلمي السوسيولوجي بالتطلع المستمر، على مستجدات البحوث العلمية المحلية و العالمية في موضوع المُقاولاتية و ما يرافق ذلك من دراسات علمية معمقة في تخصصات العلوم الإجتماعية.

قائمة المراجع

1- قائمة المراجع باللغة العربية:

1. أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكر (ابن منظور)، لسان العرب، مادة ثقف، دار صادر حرف الشاء، الجزء الثالث، موقع إسلام واب ، 2003.
2. أحمد فريد مصطفى، دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات الاستثمارية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، (2009).
3. إسماعيل زكي محمود بن محمد، الأنثربولوجيا الثقافية، دار الثقافة، الدوحة، 1982.
4. آل شنب دريد كامل ، الاستثمار والتحليل الاستثماري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009 .
5. ¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 05، 25 جانفي 2004.
6. أمين السيد احمد لطفي ، دراسة جدوى المشروعات الاستثمارية ، الدار الجامعية ، مصر ، 2005.
7. أمين السيد احمد لطفي، تقييم المشروعات الاستثمارية باستخدام مونت كارلو للمحاكاة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
8. أندراوس عاطف ولیم، دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات، الأطر والخطوات – الأسس والقواعد – المعايير، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
9. بركات حلیم، المجتمع العربي المعاصر: بحث استطلاعي اجتماعي، مركز دراسات الوحدة العربية، ط3، 1986.
10. بوفلجة غيات، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب، ط1، الجزائر، 1998.
11. جلبي عبد الله، المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994.
12. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 06 ، العدد 40، 30 جوان 2019.

13. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 40، 30 جوان 1996.
14. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 11، العدد 05، 25 جانفي 2004.
15. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 01 ، العدد 55، 26 سبتمبر 2001 ، ص:08.
16. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96- 296، الجريدة الرسمية، العدد 8، 52 سبتمبر ، 1996.
17. جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أسنام محمد الأسعد، المكتبة الجامعية، دار ومكتبة الهلال، بيروت، الطبعة الأولى، 2011.
- حريم حسن ، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والمنظمات، دار زهران، عمان، 1997.
18. حمدي قاسم ناجي ، أسس إعداد دراسات الجدوى وتقييم المشروعات مدخل نظري وتطبيقي -الجزء الأول-، دار المناهج للنشر والتوزيع الأردن، 2009.
19. د. بن طاطا زهرة، د. كربوس محمد، إحتمالية تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لطالبات جامعة معسكر بإستخدام الانحدار اللوجستي، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، نشر 15-06-2018، ص164.
20. د. ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، دراسة إستطلاعية لأراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية المجلد 03/ العدد 02 ديسمبر 2019، ص233.
21. دوني الكوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة قاسم المقداد منشورات إتحاد كتاب العرب، دمشق، 2002.
22. الساعاتي سامية، الثقافة الشخصية- بحث في علم الاجتماع الثقافي-، دار الفكر العربي، القاهرة 1998.

23. سعيد يس عامر وعلي محمد عبد الوهاب, الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة, الطبعة الثانية 1998, مركز زايد سيرقين للإستثمارات و التطوير الإداري.
24. سميرة إبراهيم حسن, الثقافة والمجتمع, دار الفكر, آفاق معرفية متجددة, دمشق, 2007.
25. السيد عبد العاطي السيد, المجتمع والثقافة والشخصية, دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع, جامعة الإسكندرية, 2003.
26. عاطف وصفي : الثقافة و الشخصية , دار النهضة العربية , بيروت , 1988 .
27. عايذة خطاب, تحقيق التكيف بين الإستراتيجيات والبيئة الثقافية للمنظمة, المجلة العالمية للإقتصاد والتجارة, جامعة عين شمس, القاهرة, 1994.
28. عبد الحفيظ مقدم, المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية, دراسة مقدمة إلى الملتقى الدولي, الثقافة والتسيير, معهد علم النفس وعلوم التربية, جامعة الجزائر, 30/28 نوفمبر 1992.
29. عبد السلام أبو قحف, دراسات في إدارة الأعمال, الطبعة الأولى, مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية, أبراج مصر للتعمير, 2001.
30. عبد السلام أبو قحف, دراسات في إدارة الأعمال, الطبعة الأولى, مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية, أبراج مصر للتعمير, 2001.
31. عبد الوهاب علي محمد, زيادة الإنتاجية في المنظمات من خلال تشخيص وتغيير ثقافة المنظمة, شركة مصادر, جدة, 2001.
32. العتيبي آدم غازي: أثر الولاء التنظيمي و العوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة التكوينية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت, المجلة العربية للعلوم الإدارية , جامعة الكويت , المجلة (1) , 1999 .
33. العجلوني محمد محمود , الحلاق سعيد سامي , دراسة الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات, دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الأردن, 2010.

- . القرشي مدحت ، دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات الصناعية ، دار وائل للنشر، الأردن 2009.
34. العديلي ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور مقارن)، معهد الإدارة العلمية، الرياض، 1995.
35. عصام نور الدين، معجم نور الدين الوسيط، عربي عربي، دار الكتب العلمية، الجامعة اللبنانية، بيروت، 2005.
36. علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، جامعة الإسكندرية، 2008.
37. عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر، 2000.
38. فايز جمعة صالح النجار و آخرون ، الريادة و الادارة الاعمال الصغيرة، الطبعة الاولى دار الحامد للنشر و التوزيع عمان ، 2006.
39. فضيلة بوطورة، أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية، دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة، ملتقى وطني: الجامعة المقاولاتية: التعليم المقاولاتي والابتكار 10-11 ديسمبر 2018، محور المشاركة: المحور الأول: التعليم المقاولاتي في الجامعة/ جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر.
40. قمبر محمود وآخرون، دراسات في أصول الثقافة، دار الثقافة، الدوحة، 1989.
41. كيث ديفير: السلوك الإنساني في العمل، ترجمة سيد عبد الحميد وحمد إسماعيل يوسف، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986 ..
42. ماضي بلقاسم، بوضياف عبير، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخله ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال، بسكرة أيام 17 و 18 أبريل 2010.
43. محمد قاسم القريوتي : نظرية المنظمة و التنظيم ، ط1 ، دار وائل للطباعة و النشر ، عمان ، 2000 .

44. مدني عبد القادر علاقي، إدارة الأعمال في البيئة السعودية بين النظري والتطبيقي، دار الشروق، عمان ، 1997.

45. مروان لمدير، المفهوم السوسيولوجي للمقاولة وثقافة المقاولة، إيلاف، مدونات

خليجية دولية ، جريدة الجرائد، 6 نوفمبر 2011، الموقع: <http://Laph.com>

46. مزيان محمد، الثقافة و التسيير، "بعض المؤشرات التحفيز للعمل و علاقتها بقيم العمال"، 1992.

47. مصطفى أحمد سيد، إدارة السلوك التنظيمي، المكتب الحديث الإسكندرية، 1999.

48. معين خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000.

49. منيرة سلامي، استراتيجيات التنظيم وموافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

الجزائر، مداخله بعنوان: "التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات

الثقافة وضرورة المرافقة-"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أفريل 2012.

50. الموسوي عبد الرسول عبد الرزاق ، دراسات الجدوى وتقييم المشروعات ، دار وائل للنشر، عمان ، 2004.

II - قائمة المراجع باللغات الأجنبية:

1. Schein, F.H: Organisation culture and leader ship, San Francisco, Jassy Bass, 1985.
2. -Jean Marcel Kobi: Culture d'entreprise –Mode d'action, diagnostique et intervention, Nathan, Paris , 1991.
1. ^{1 1} -Georges Nisard, Identité et Culture de L'entreprise, Harverd, l'expansion, , Séminaire Hiver 1989.
3. ¹ - Schein, F.H: Organisation culture and leader ship, San Francisco, Jassy Bass, 1985.

4. Ott s . j : The Organizations culture perspective , Chicago : Dorsey res, 1989 .
5. MORAEU (R): "L'émergence organisationnelle: le cas des entreprise de nouvelle technologie", Thèse de Doctorat en sociologie, faculté des lettres et des sciences humaines, France, 2004.
6. Shumpeter (J) : Tréorie De L'évolution Economique, Dalloz :Paris 1975
7. Timmos (J A),Characteristics And Role Demands Of Entrepurship American Journal Of Small Business,1978,Vol,3n1
8. Goudin (T):Qu'est Ce Qu'une Entreprise ! Cpe,Etude,1963 N 07,61
9. Shapero (A) :The Displaced Uncomfortable Entrepreneur »,Psychology Today, 1975.
10. Hornaday (J A)''Research About Living Entrepreneurs'' Encyclopedia Of Entreneurship Englewood Chiffs:Prentice Hall,1982
11. Gibb (A):The Enterprise Culture,Threat Or Opportunity'',Jornal Of European Training,1987,Vol 11,N 2
12. Fayolle (A):Le Métier De Créateur D'entreprise, Edition D'organisation,Paris , 2003
13. Steiner(Oh) :La Sociologie Economique, La Découverte, Paris ,1999
14. Croteau© Et Autre : Dictionnaire Illustré Des Activités De L'entreprise, Presse Internationale Polytechnique, Canada ,2008.
FAYOLLE (A), le métier de créateur d'entreprise, Editions

- d'Organisation, Paris, 2003, p16 FAYOLLE (A), le métier de créateur d'entreprise, Editions d'Organisation, Paris, 2003, p16
15. FAYOLLE (A), le métier de créateur d'entreprise, Editions d'Organisation, Paris, 2003, p16
 16. Doval (E) et Doval (O), le changement de la culture entrepreneuriale vers le développement durable, document, université sfiru Haret, Faculté de Management Brasov, L.C.Babes, no 1615, scB al 8, 500435, Roumanie.
 17. Jean marie, la culture entrepreneurlale, colloque du 10^{eme} anniversaire de la fondation de l'entrepreneurssique, ecole de hautes études commerciales de Montréal, 24-25 janvier 2009.
 18. Fayolle (A) :L'enseignement De L'entrepreneuriat Dans Les Universités, Ministère De L'éducation, Paris, 1999
 19. Bruyat© :Création D'entreprise, contributions, Epistémologiques, Université Pierre Mendès France
 20. P.Bourdieu Et A.Darbel, Travail Et Travailleurs En Algérie (Paris : Ed Mouton, 1963)
 21. P.Bourdieu, La Sociologie De Algérie (.France ; Puf),
 22. P.Bourdieu, Les Structures Sociales De L'économie (Paris : Seuil, 2000),
 23. Jean Peneff , Industriels Algériens(Paris ; Cresm-CNRS, 1981.

24. Jean Peneff , « Les Chefs D'entreprise En Algérie », In Acte Du Colloque : Entreprise Et Entrepreneurs En Afrique, Harmattan (Paris, 1983).

25. Jean Peneff ,: Les Chefs D'entreprise En Algérie , In Acte Du Colloque : « **Entreprise et Entrepreneurs En Afrique** », Harmattan, Paris, 1983. 2. Liabes (Dj): Capital Privé Et Patrons D'industrie En Algerie (1962-1982), CREAD, Alger 1984,

26. Djillali Liabes , « Entreprises Et Bourgeoisie D'industrie En Algérie » In Les Cahiers Du CREAD, CREAD, Alger, N°1, 1984.

27. Ahmed Boyakoub .les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition, la démentions transnationale, CREAD .Alger n40, 2ém tr.1997.

28. Ahmed Boyakoub , « Les Caractéristique De La Gestion Des Ressources Humaines Dans Les PME En Algérie De La Transition Vers L'économie De Marché », Les Cahiers Du CREAD, No Spécial, Alger ,1997.

29. .Ahmed Chehit, Guide de l'investissement et de l'investisseur, Grand Alger livres, Alger, 2004