

جامعة لونيبي علي البلدية-2-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مقياس : المقاولاتية

مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر

علم الاجتماع

من إعداد الأستاذ: العيداني مسعود

السنة الجامعية: 2021-2022

جامعة لونيبي علي البليلة-2-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مقياس : المقاولاتية

مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر

تخصص علم الاجتماع

من إعداد الأستاذ: العيداني مسعود

السنة الجامعية: 2021-2022

المحتوى

الموضوع

الصفحة

| | | |
|----|---|-------|
| أ | مقدمة | |
| 2 | المحاضرة الأولى: مدخل مفاهيمي حول المقاولاتية | |
| 2 | - نشأة وتطور المقاولاتية | |
| 2 | 1-المرحلة البدائية | |
| 2 | 2-المرحلة العبودية | |
| 3 | 3-مرحلة النظام الإقطاعي | |
| 3 | 4-مرحلة ما بعد القرون الوسطى | |
| 5 | - مفهوم المقاولاتية | |
| 9 | المحاضرة الثانية: أهمية المقاولاتية وخصائصها | |
| 9 | - خصائص العملية المقاولاتية | |
| 10 | - أهمية ودور المقاولاتية في المجتمع | |
| 10 | 1-الجانب الاقتصادي | |
| 11 | 2-الجانب الاجتماعي | |
| 13 | المحاضرة الثالثة: المقاول | |
| 13 | - مفهوم المقاول | |
| 14 | - خصائص ومميزات المقاول | |
| 15 | أولاً:الخصائص والسمات الشخصية | |
| 16 | ثانياً: الخصائص والسمات السلوكية | |
| 16 | ثالثاً: الخصائص والسمات القيادية والبشرية | |
| 18 | - أنواع المقاولين | |
| 18 | 1-المقاول الوريث | |
| 18 | 2-المقاول التقليدي | |
| 18 | 3-المقاول الخبير | |

| | |
|---------|---|
| 20..... | المحاضرة الرابعة: معوقات إعداد المقاول للمشروع. |
| 20..... | - المعوقات والصعوبات التي تواجه المقاول. |
| 20..... | 1- المعوقات والمشاكل الثقافية والاجتماعية. |
| 21..... | 2- معوقات ومشاكل الإجراءات الإدارية والتنفيذية. |
| 21..... | 3- معوقات ومشاكل اقتصادية. |
| 22..... | 4- معوقات تسييرية وتنظيمية. |
| 24..... | المحاضرة الخامسة: أهم المقاربات الخاصة بالمقاولاتية. |
| 24..... | 1- مقارنة الاقصاديين (الوظيفية والوصفية). |
| 26..... | 2- المقاربة السلوكية. |
| 28..... | 3- مقارنة المسار العملي (السيرورة والمرحلية). |
| 30..... | المحاضرة السادسة: التعليم وروح المقاولاتية. |
| 31..... | - مفهوم التعليم المقاولاتي. |
| 32..... | - مفهوم التعليم المقاولاتي. |
| 33..... | - مفهوم روح المقاولاتية. |
| 34..... | - أهمية التعليم المقاولاتي. |
| 35..... | -أهداف التعليم المقاولاتي. |
| 37..... | المحاضرة السابعة: المقاولاتية كمؤسسة اجتماعية. |
| 37..... | - المقاولاتية كنسق اجتماعي. |
| 40..... | المحاضرة الثامنة: المقاولاتية والثقافة. |
| 40..... | - مفهوم الثقافة. |
| 43..... | - مفهوم ثقافة المقاولاتية. |
| 45..... | المحاضرة التاسعة: مقومات ثقافة المقاولاتية. |
| 45..... | - عناصر ثقافة المقاولاتية. |
| 45..... | 1- المسابقات. |
| 45..... | 2- الاستعدادات. |
| 45..... | 3- الخبرة والمعرفة. |
| 46..... | 4- تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولاتية في المشروع المقاولاتي. |

| | |
|----------|---|
| 46..... | - ترقية ثقافة المقاولاتية..... |
| 47..... | - مقومات ثقافة المقاولاتية |
| 47..... | 1- الوسط الاجتماعي..... |
| 47..... | 2- المحيط الأسري..... |
| 47..... | 3- الوسط المدرسي..... |
| 47 | 4- العادات والتقاليد |
| 48..... | 5- الدين |
| 48..... | - ثقافة المقاولاتية |
| 51..... | المحاضرة العاشرة: إعداد المشروع..... |
| 51..... | تمهيد..... |
| 51..... | - مراحل إعداد المشروع..... |
| 51..... | أولاً: مرحلة تحويل الفكرة إلى مشروع..... |
| 56..... | ثانياً: مرحلة دراسة المشروع..... |
| 56..... | 1- الدراسة التجارية..... |
| 57..... | 2- الدراسة التقنية..... |
| 57..... | 3- الدراسة التنظيمية..... |
| 57..... | 4- الدراسة المالية..... |
| 59..... | 5- الدراسة القانونية..... |
| 59..... | ثالثاً: مرحلة الانطلاق والمراقبة..... |

مقدمة:

تعرف المجتمعات تحولات وتغيرات في مختلف المجالات بما فيها المجال السوسيواقتصادي، الذي خصت له اهتمامات كبيرة وواسعة لما له من دور في تنمية المجتمعات اقتصاديا واجتماعيا، وبما أن الاقتصاد هو عصب الحياة في المجتمع، جعل الباحثين والمختصين يسهمون أكثر في مجال البحث عن الآليات والميكانيزمات لتجديد النسيج الاقتصادي عن طريق تشجيع الفعل المقاولاتي وتوفير كل الظروف والشروط المناسبة للمقاولين من أجل الإبداع والابتكار في مجال تخصص مؤسساتهم وبالتالي الحفاظ على نموها وبقائها، وعلى غرار باقي التخصصات اهتم علم الاجتماع بالنشاط المقاولاتي من خلال دراسته كظاهرة اجتماعية وإسهاماته في تقديم كل ما يتعلق بالبيئة والمناخ السائد حول هذه العملية المعقدة، التي يتفاعل فيها الأفراد في محيط اجتماعي غير مستقر يفرض إتباع واختيار واقع عقلائي لتجاوز كل الصعوبات والمعوقات التي تواجه الأفراد الذين تتشكل لديهم تمثلات وتصورات حول إنشاء وتأسيس مشاريع تشبع حاجاتهم وتلبي رغبات المجتمع، فماهي الأسس والضوابط التي يتم الاعتماد عليها لتبني فكرة النشاط المقاولاتي حسب خصوصية ومميزات كل مجتمع؟ وما هو دور العمل المقاولاتي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟

المحاضرة الأولى: مدخل مفاهيمي حول المقاولاتية

* نشأة وتطور المقاولاتية:

عملت المجتمعات الإنسانية السابقة منذ وجودها على خلق حركية مهنية ونشاط اقتصادي للحفاظ على بقائها و استمرارها ، وهذا ما تجلى في كل الحضارات المتعاقبة عبر مختلف الحقبات الزمنية والاعتماد على حركية نشاط في مختلف المجالات بما فيها الجانبين الزراعي والصناعي مروراً بعدة مراحل هي:

1- المرحلة البدائية:

كانت الحياة الاجتماعية والاقتصادية في المرحلة البدائية تتميز بالبساطة والارتباط المباشر للفرد بالطبيعة للاستفادة منها واستغلال كل منتجاتها مثل صيد الحيوانات وجني ثمار الأشجار... إلخ، هذا ما جعل النشاط الاقتصادي يعتمد على تنظيم اجتماعي وفق تركيبة بشرية تتكون من قبائل وعشائر وأسر للقيام بالعمل الجماعي، والحصول على حاجياتهم حسب تقسيم المهام على أفراد العائلة، حيث عرفت هذه المرحلة اكتشاف الأدوات والوسائل البسيطة لاستعمالها في الزراعة وتربية الحيوانات وكيفية تقسيم العمل الجماعي.

2- المرحلة العبودية:

أما بالنسبة للمرحلة العبودية فقد برزت في العصور القديمة قبل الميلاد مثل الحضارة الرومانية، الحضارة اليونانية، الحضارة المصرية وغيرها من الحضارات، وظهرت هذه المرحلة نتيجة لتحول الملكية الجماعية التي كانت تميز المرحلة البدائية إلى الملكية الفردية

من وسائل وممتلكات وأراضي، مما أدى إلى تشكل مجتمع طبقي يقوم على أساس طبقتين أساسيتين:

- طبقة الملاك الذين يمتلكون الوسائل والأدوات والأراضي.
- طبقة العبيد التي لا تمتلك أي شيء بل هي جزء من ملكية طبقة الملاك، الذين يستعملونهم في الفلاحة والزراعة وعدة أعمال أخرى في الحياة اليومية مقابل إطعامهم وبقائهم.

3- مرحلة النظام الإقطاعي:

ظهرت هذه المرحلة في أوروبا خلال الفترة الممتدة من القرن الخامس إلى القرن الخامس عشر، بعد انهيار الإمبراطورية الرومانية والغزوات التي تعرضت لها من طرف القبائل الجرمانية، مما سمح بتنصيب قادتهم حكما على الأقاليم التي استولوا عليها وبالتالي ظهور وتشكل النظام الإقطاعي (الأقاليم)، الذي فرض على المجتمعات المحلية تقديم تنازلات للحكام مثل الأراضي الزراعية مقابل توفير الحماية والاستقرار.

4- مرحلة ما بعد القرون الوسطى:

بعد زوال النظام الإقطاعي الذي كان يعتمد على الريف والزراعة بدرجة كبيرة، بدأت تتشكل بوادر نظام اقتصادي جديد وظهرت نشاطات عديدة ومختلفة كالصناعة والمناجم والفلاحة، مما خلق حركية وديناميكية جديدة في النشاط الاقتصادي، فبدأت تظهر ملامح العمل المقاولاتي عندما كانت المقاولاتية تخص الشخص الذي توكل إليه المسؤولية وتحمل

أعباء مجموعة أفراد معينة، ثم أصبح يقصد بالمقاول ذلك الشخص الجريء الذي يستطيع تحمل المخاطر الاقتصادية.

وقد استعملت هذه الكلمة (المقاول) لأول مرة سنة 1616 لتدل على ذلك الشخص "الذي يوقع عقد مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة" (1) ومن بينها تشييد البنايات والطرق العمومية، وتواصل اتساع هذا المفهوم وانتشاره ليأخذ طابع الشمولية خاصة من الناحية الاقتصادية عندما اهتم به كل من "Richad contillon" و "Jean baptiste say" في القرن الثامن عشر عندما أشارا إليه بأنه "الشخص الذي يباشر في عمل ما... شخص نشيط يقوم بإنجاز العديد من الأعمال" (2)، حيث يعتبران المقاول هو "شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة...الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد ليبيع (أو ينتج) بسعر غير أكيد" (3)، فهو يغامر برأسماله في ظروف غير واضحة من حيث ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلا .

وتواصل اهتمام الباحثين بالعملية المقاولاتية، لما زادت الحاجة إليها أكثر، في مختلف التخصصات بما في ذلك الاقتصاديين، علماء الاجتماع، مؤرخين، علماء النفس وعلماء التسيير، وكان ذلك خلال القرن العشرين بالموازاة مع زيادة الطلب على الاستثمار في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و استحداث مؤسسات تلبية وتغطي احتياجات الأفراد إلى غاية الوقت الراهن خاصة بعد التقدم التكنولوجي الذي شهده العالم ، بحيث كانت الحاجة أكثر إلى المقاولاتية مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، هذا ما جعل المجتمعات تعمل على تشجيع هذه العملية على نطاق واسع و الاهتمام أكثر بالعمل المقاولاتي والاعتماد

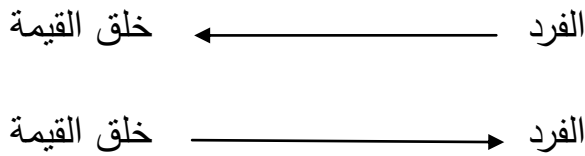
على الأساليب والتقنيات العلمية الحديثة والاستغلال الأمثل لكل المقومات التي تساعد على تحقيق وتفعيل العمل المقاولاتي من سياسات رشيدة و موارد بشرية، مالية و مادية، وهذا ما عملت عليه الدولة الجزائرية من خلال استحداث برامج وأنظمة جديدة لمقاربة مخرجات المؤسسات التعليمية والتكوينية لمتطلبات واحتياجات الواقع السوسيو اقتصادي .

*مفهوم المقاولاتية :

يعتبر مفهوم المقاولاتية من المفاهيم المعقدة والمركبة مما جعل الباحثين والدارسين يقومون بعدة دراسات لما لها من تعدد في الأبعاد والمكونات والأشكال سواء في الوقت الراهن أو عبر المراحل التاريخية التي مرت بها، وبالرغم أن مفهوم المقاولاتية يرتبط ارتباطا مباشرا بالنشاط الاقتصادي إلا أنها تتجاوز هذا المحدد، لما لها من دور وإسهامات فعالة في تنمية المجتمع، فيمكن أن تأخذ البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد النفسي وعدة أبعاد أخرى، وتتكون من عناصر مختلفة كالعناصر الاقتصادية، العناصر الاجتماعية، العناصر الثقافية، العناصر النفسية ... إلخ.

ويعد مفهوم المقاولاتية مصطلح قديم تم تداوله لأول مرة كمفهوم في بداية القرن السادس عشر (Entrepreneuriat)، ومنذ ذلك الحين أصبح هذا المفهوم محل الاهتمام والدراسة من قبل المختصين والباحثين حسب التوجهات والمقاربات الفكرية التي يعملون عليها، وهذا ما يفسر ويؤكد تعدد التعاريف واختلاف المفاهيم ، حيث يعتبرها البعض بأنها " تحمل المسؤولية " في حين يرى آخريين بأنها"المغامرة والمخاطرة"بينما ينظر إليها آخريين بأنها تعكس " الإبداع و الابتكار "، و بالتالي المقاولاتية هي"سلوك يتمثل في السعي نحو

الابتكار، تنظيم و إعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال مورد...،
تحمل المخاطرة وقبول الفشل،...خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص
الوقت و العمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية " (4).
فهي عملية معقدة ومركبة لأنها تعتمد على القدرات والمهارات العلمية، المعرفية
والسلوكية التي يتميز بها الفرد أو يتحصل عليها من محيطه الخارجي انطلاقاً من العائلة
مروراً بالمؤسسات التعليمية والتكوينية والهيئات الداعمة للفعل المقاولاتي، فهي "حالة خاصة
يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية، لها خصائص تتصف بعدم الأكادة، أي
تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تختص بتقبل
التغيير وأخطار مشتركة، و الأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي " (5)، وهذا ما يشكل علاقة
ثنائية ما بين الفرد من جهة والقيمة التي توصل إليها من جهة أخرى عن طريق إنشائه
مؤسسة تعكس طموحاته وتلبي تطلعاته، بحيث يعتبر الفرد العنصر الرئيسي في مجال
المقولة بين " ثنائية الفرد وخلق القيمة " (6)، كما يؤدي خلق القيمة إلى جعل الفرد مرتبطاً
بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرفاً به .



وعلى هذا الأساس يمكن اعتبار المقاولاتية مجموعة من النشاطات والأعمال والخطط
التي يتم من خلالها استغلال الفرص من طرف الأفراد والجماعات من أجل تجسيد وابتكار

أفكار مبدعة وفق مراحل محددة، انطلاقاً من:

- الفكرة (التحديد، التخيل، التفكير فيها)،
- التخطيط (منهجية عمل، الدراسة، التدوين والتوثيق)،
- التنفيذ (الموارد المتاحة: البشرية، المادية، المالية)،
- تحديد النشاط (تجسيده على أرض الواقع)،
- النتيجة (المقابل، تحقيق الأهداف).

وهذا ما يؤكد لنا أن العملية المقاولاتية لا تُلقي عن طريق الصدفة أو العشوائية وإنما الأفراد يقومون باكتشاف كل الأعمال المتاحة ثم يقومون باستغلالها عن طريق وضع خطط و مراحل منظمة يبدعون فيها وفق " سيرورة يمكن أن نجدها في مختلف البيئات و بأشكال مختلفة... عن طريق إبداعات قام بها أفراد أو منظمات ... تخلق فرص... وتكون نتيجة هذه السيرورة خلق الثروة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمع ككل " (7).

إن وبصفة عامة يمكن أن نقول أن المقاولاتية هي ظاهرة تنظيمية تساعد الفرد على إنشاء و خلق تنظيمات جديدة من خلال استغلال كل الفرص المتاحة وتجسيدها على أرض الواقع، وعلى هذا الأساس يمكن اعتبار المقاولاتية أنها مجموعة نشاطات فكرية و إبداعية يتم من خلالها إنشاء و تأسيس مؤسسات أعمال يقوم بها الفرد أو الجماعة لتحقيق القيمة المضافة، ولكي يتحقق هذا يجب توفر ثلاثة عناصر أساسية في المقاولاتية :

"1- المقاولون الذين لن يكون هناك إبداع من دونهم،

2- البعد التنظيمي المرتبط بالروية، الثقة المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط بالغموض، الرقابة الداخلية،

3- البعد البيئي المرتبط بالتنوع في الأسواق." (8)

المحاضرة الثانية: أهمية المقاولاتية وخصائصها

* خصائص العملية المقاولاتية :

تتميز عملية المقاولاتية بعدة خصائص ومميزات لما لها من دور ومكانة في

المجتمعات الحديثة، ومقارنة بباقي النشاطات والأعمال الصغيرة ذات الطابع الاقتصادي

فهي تتميز بـ :

-بالابداع والابتكار، حيث يمكن للفرد أن يقوم بتأسيس مشروعه من خلال ابتكار فكرة

جديدة وبطريقة مغايرة عن الآخرين،

-يمكن للمقاولاتية أن تتوسع وتتطور وتنمو حسب النجاحات والأهداف التي تحقّقها،

-عملية المقاولاتية تعتمد على استراتيجيات وخطط وأهداف مسطرة، ويمكن أن تنتقل

من المستوى المحلي إلى المستوى العالمي،

-تتسم عملية المقاولاتية بنوع من المخاطرة والمغامرة وعدم التأكد من نجاح المشروع،

بالإضافة إلى :

1- أنها عملية تنشأ بمحض و اختيار و إرادة الإنسان ،

2- أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال ،

3- أنها تتضمن نوعا من تغيير الأوضاع ،

4- أنها تتضمن نوعا من عدم الاستمرارية ،

5- أنها عملية شاملة ،

6- أنها عملية ديناميكية ،

7- أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير ،

8- أنها تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها،

9- أن نتائجها حساسة جدا للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات."(9)

* أهمية ودور المقاولاتية في المجتمع :

أصبحت المقاولاتية تلعب دورا مهما في المجتمعات ومطلبا أساسيا يساهم في القيام والنهوض بالاقتصاد و المساهمة في تنمية وخدمة المجتمع من خلال تلبية احتياجات الأفراد وتحقيق طموحاتهم وتنفيذ أفكارهم، فهي المحرك الرئيسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، و يمكن توضيح دور المقاولاتية في المجال السوسيو اقتصادي كما يلي:

1- الجانب الاقتصادي:

* العمل على رفع مستوى الإنتاج لتحقيق فوائض اقتصادية في جميع الأنشطة والأعمال فالمقاولاتية هي " الأقدر على تعظيم الفائض الاقتصادي للمجتمع "(10)،

* العمل على إحداث نشاط وحركية تنافسية بين المؤسسات وبين الأفراد من خلال رفع مستوى الأداء والابتكار من أجل تقديم وتوفير كل متطلبات الأفراد والمجتمع ككل حسب المعايير والجودة العالية،

* خلق شبكة إنتاجية متنوعة وهذا حسب احتياجات ومتطلبات السوق، ونظرا لتعدد وتنوع ابتكارات وإبداعات المقاوليين في شتى المجالات و التخصصات،

* العمل على نقل وإيصال التكنولوجيا من خلال القيام بابتكارات تكنولوجية جديدة ونقل

الطرق والوسائل التكنولوجية من الدول المتقدمة إلى الدول النامية،

* التقليل من المخاطر والإختلالات الاقتصادية التي تعاني منها الدول النامية بسبب قلة

الاستثمار والادخار،

* تساهم في تنمية الأقاليم سواء كانت ريفية أو حضرية من خلال خلق ديناميكية وحركية

اقتصادية نشطة،

* المساهمة في زيادة الناتج القومي والدخل الفردي وزيادة الصادرات والتقليل من العجز في

موازن المدفوعات،

* توسيع شبكة الاستثمار والعمل على تنويعها للحفاظ على قوة وقدرة الاقتصاد المحلي.

2- الجانب الاجتماعي :

* العمل على تنمية المواهب وزيادة الابتكارات،

* تحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع،

* المساهمة في عملية التشغيل وخلق فرص عمل للحد من أزمة البطالة و استيعاب العرض

المتزايد للقوة العاملة وهذا ما يفسر اهتمام الدول المتقدمة بالمقاولاتية التي تغطي احتياجات

سوق العمل بـ 50 % فهي توفر بحدود 50% من فرص العمل في الاقتصاد " (11)

* التنمية الاجتماعية والقضاء على الفقر من خلال تأهيل الأفراد والفئات المهمشة والمقصية

اجتماعيا واقتصاديا،

* بعث روح المقاولاتية والقيم الاجتماعية،

*ترسيخ ثقافة المقاولاتية من أجل تحقيق الرفاهية الاجتماعية وتحسين المستوى المعيشي ،

* الحد من الآفات الاجتماعية بكل أنواعها من جرائم وتعاطي المخدرات وغيرها وهذا بإعادة

إدماج الأفراد في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وإشراكهم في مختلف نشاطات ومجالات

المقاولاتية .

المحاضرة الثالثة: الشخص المقاول

*مفهوم المقاول :

أخذ مفهوم المقاول معاني وتعريف متعددة، بسبب اهتمام الباحثين والمختصين في مختلف المجالات البحثية والعلمية (الاجتماعية، النفسية، الاقتصادية، الإدارية، الإنترولوجية...)، هذا ما يفسر تعدد وتنوع المفاهيم والمصطلحات التي تحمل معاني مشابهة لمفهوم المقاول (كالريادي، المبادر، المخاطر، المبدع ...) وكل هذا يؤكد الدور المحوري الذي يلعبه المقاول في عملية المقاولاتية ، ويظهر هذا في عدة أعمال وأبحاث قام بها باحثين حول موضوع المقاولاتية و إبراز مدى التنوع والاختلاف حول مفهوم المقاول .

وبالرجوع إلى الخلفية التاريخية لهذا المفهوم نجد أن مصطلح (مقاول)

(Entrepreneur) تم تداوله و الإشارة إليه لأول مرة في القرن السادس عشر بفرنسا على

أنه الشخص النشيط و الذي ينجز شيء ما ثم تحول الشخص الذي يتحمل المخاطرة،

وبعدها أصبح الشخص الريادي، أما في القاموس العالمي للتجارة الذي تم نشره سنة 1723

بباريس قدم مفهوم المقاول على أنه "الشخص الذي يباشر عملاً أو مشروعاً ما، فبدلاً من أن

نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي" (12) وهو ذلك الفرد أو الشخص الذي "

يتحمل الأخطار ... يبتكر في إنتاج خدمات و منتجات بطرق إنتاج جديدة يحدد الأهداف

التي يريد بلوغها، وذلك بتخصيصه الناجع للمورد " (13) وتحويل فكرة جديدة و ابتكار

يجسد و يطبق ميدانيا . من أجل تحقيق أهداف مادية و معنوية عن طريق " المخاطرة ...

و الجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع، وبهذا يقود التطور الاقتصادي " (14)، إذن هو شخص يملك المبادرة، الابتكار والإبداع وينظم الطرق والآليات حسب مختلف المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية مع تقبله للفشل والمخاطرة . فالمقاول يتمتع بالروح المقاولانية التي تمكنه من اقتناص و رؤية الفرص، ولديه القدرة على المجازفة و تحمل المخاطر والتخطيط العلمي و الإداري، فهو يعتبر الفاعل الرئيسي والعامل الحاسم في إحداث التغيير الاقتصادي و الاجتماعي لأنه هو الذي يبدع، يبتكر، ينظم وينفذ الفرص ويتجلى ذلك في :

- المبادرة و التحرك والأخذ بروح المسؤولية،

- مهياً لتوقع المخاطر والفشل،

- إعادة تنظيم الخطط والإستراتيجيات،

كما يمكن أن يكون المقاول فردا أو جماعة أفراد يشتركون في إعداد المشروع، يهيؤون

البيئة والظروف الملائمة لإنجاحه كتوفير الوسائل المادية والبشرية والقيام بعمليات التخطيط، المتابعة والتقييم .

*** خصائص و مميزات المقاول :**

كما سبق و ذكرنا فإن المقاول يعتبر العنصر الأساسي و المحوري في العملية المقاولانية

نظرا لكونه هو المبتكر و المبدع و المؤسس و المسير، لهذا وجب التطرق إلى أهم السمات

و الخصائص التي يتصف بها المقاول و تميزه عن باقي أفراد المجتمع، حيث تحديد

الصفات و المزايا حسب (الخصائص والسمات الشخصية، الخصائص والسمات السلوكية،
الخصائص والسمات القيادية و التسييرية) :

أولاً: الخصائص والسمات الشخصية: هناك مميزات وصفات ذاتية يتصف بها المقاول من
أجل نجاح العمل المقاولاتي وهي :

1- يتميز بقدرة الطاقة الحركية وديناميكية النشاط: فالمقاول يتمتع بمستوى عالي من النشاط
و الحيوية والصحة الجيدة واللياقة البدنية والنفسية، " لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل
جهد معتبر و تهيئة الوقت الكافي و الطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال " (15)،

2- القدرة الإستشرافية والتحكم في الوقت وتنظيمه: لأن المقاول له الإرادة القوية التي تمكنه
من التخطيط و الإستشراف المستقبلي لتحديد الأهداف، والكفاءة العالية في تنظيم و إدارة
الوقت واقتناص كل الفرص،

3- قدرة الاستعداد لتجاوز العقبات وحل المشاكل: فالمقاول يملك الكفاءة اللازمة لتخطي
الصعوبات والمعوقات التي تواجهه لممارسة الفعل المقاولاتي،

4- الثقة بالنفس و الاعتقاد في العزيمة الشخصية: المقاول يملك الثقة بالنفس والإحساس
والشعور بالتفوق، فهو يتمتع بالإقناع والعقيدة الراسخة لقدراته في تحقيق الأهداف، حيث أن
" المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها
بطريقة أفضل من الآخرين " (16)،

5- تحمل المخاطر والاستعداد لتقبل الفشل: بحيث يملك المقاول الميل والنزعة نحو
المغامرة، فهو ينظر إلى الفشل كدرس يستفيد منه مستقبلاً ومصدراً لاستغلال فرص جديدة،

6- القدرة على التفكير الإبتكاري والإبداعي: لأن هذه الميزة تمكن المقاول من عملية الإبداع والإبتكار والمبادرة بتقديم الجديد، وتفرض حتمية الانفتاح على التجديد و تطوير المنتجات، الهياكل و المخططات،

7- الانضباط الذاتي والاستعداد لتحمل مسؤولية الاستقلالية: فهو يتمتع بقدر من المعايير الذاتية الواقعية مع تقبل المسؤولية، في اتخاذ القرارات والاستعداد للمحاسبة.

ثانيا: الخصائص والسمات السلوكية:

أما من الناحية السلوكية فيمكن أن يتميز المقاول عن الآخرين بنوعين من المهارات

هي:

1- مهارة القدرة على التواصل ونسج شبكة العلاقات الإنسانية: فالمقاول يتسم بالتعاون

والتواصل مع الآخرين وبناء شبكة علاقات إنسانية على المستوى الداخلي والخارجي بين

العاملين، المشرفين والمسؤولين من خلال خلق بيئة عمل تفاعلية مؤسس ة على التقدير والاحترام من أجل تنمية الإبداع و تحسين الأداء،

2- المهارات التكاملية: بحيث يسعى المقاول إلى وضع شبكة معلومات و تبادل الخ بوات

والمهارات بين الأفراد مما يمكن المقاوليين من " تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث

تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال و الفعاليات

بين الوحدات و الأقسام" (17).

ثالثا: الخصائص والسمات القيادية و البشرية :

حيث نذكر مجموعة متنوعة من المهارات التي تخص المقاول الناجح هي:

"1- المهارات الإنسانية : تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل على الجانب السلوكي و الإنساني،

2- المهارات الفكرية: تتطلب إدارة المشروعات مجموعة من المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروع والقدرة على تقدير المسافات وصياغة الأهداف على أسس عقلانية،

3- المهارات التحليلية: وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليل (الأسباب و تحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجي، تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع، والجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك).

4- المهارات الفنية والتقنية: وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمراحل التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية"(18).

5- مهارات قيادية: يتمتع المقاول بالعديد من سمات القيادة وقدرته في التأثير على الآخرين وتحفيزهم وتوجيههم والقدرة أيضا على إنعاش النشاط والتعامل مع الصراعات وتكييف الهياكل.

*أنواع المقاولين:

هناك عدة أنماط وأصناف من المقاولين، وهذا حسب أبعاد التصنيف المعتمدة وبعض المعايير التي تمكن من معرفة السمات الشخصية والسيكولوجية ومدى ارتباط الأفراد بعائلاتهم وتعلقهم بمهنتهم والأهداف التي تم تسطيرها، كل هذا يمكن من تصنيف المقاولين ومعرفة توجهاتهم وميولاتهم، وهذا ما يجعلنا نتطرق إلى بعض الأنماط:

1 **المقاول الوريث** : يعتمد هذا النوع من المقاولين على المكاسب التي تحصل عليها من طرف العائلة، فهو يعطي الأولوية للاستمرارية والعمل على توسيع الاستثمارات والمشاريع والحفاظ على النموذج العائلي في التسيير مع إدخال بعض التعديلات الطفيفة للإبقاء على سمعة وريادة مؤسسة العائلة.

2 **المقاول التقليدي** : يسعى هذا النوع أو الصنف من المقاولين إلى ممارسة الفعل المقاولاتي بدون أن تكون له الكفاءة العلمية اللازمة التي تؤهله للقيام بالأعمال، أو الخبرة اللازمة لمتابعة الأنشطة، بحيث يعتمد على الطابع التقليدي والحرفي الذي يركز على نشاطات ذات تجديد ضعيف.

3 **المقاول الخبير** : عادة ما يكون لهذا الصنف الخبرة الكافية التي تؤهله لتأسيس وإنشاء مؤسسات، بالنظر للمستوى التعليمي والتكوين الذي يمتلكه والخبرة الطويلة

التي اكتسبها في مجال عمله ونشاطه سابقا، خاصة من الناحية التسييرية، فيمكن أن يكون على سبيل المثال إطارا سابقا أو كان مهاجرا لمناطق وبلدان مختلفة ومتعددة مكنته من اكتساب خبرة يطبقها في مجال المقاولاتية.

المحاضرة الرابعة: معوقات إعداد المقاول للمشروع

*المعوقات والصعوبات التي تواجه المقاول:

هناك صعوبات وعقبات تواجه المقاول عند مباشرته لإعداد مشروع ما في إطار العمل المقاولاتي، والتي تحد من قدراته ومهاراته وتقلل من إبداعاته وابتكاراته، ومن هنا وجب البحث في أهم المعوقات والمشاكل التي تواجهه سواء المرتبطة بالبيئة الداخلية أو البيئة الخارجية بسبب التعامل والاحتكاك بالمحيط :

1 المعوقات والمشاكل الثقافية والاجتماعية:

من بين المقومات التي تساعد المقاول على النجاح هي توفر بيئة ومحيط ثقافي واجتماعي متوازن لا يتعارض مع إعداد المشروع، بل يتوافق مع الثقافة السائدة والنظام الاجتماعي المتعارف عليه، كما يلبي احتياجات ورغبات المجتمع، بحيث يكون المقاول ملزما ومجبرا على احترام وتطبيق القيم والمبادئ المستمدة من ثقافته المرجعية، ابتداء بإقناع أسرته بالمشروع الذي تبناه، والذي قد يلقي معارضة من طرف الأسرة في حال كان نوع المشروع يتعارض مع الأعراف والتقاليد السائدة، ومن جهة أخرى قد لا يجد المقاول الدعم المعنوي والمساندة اللازمة من طرف أفراد العائلة ومن المجتمع عامة، وهذا بسبب غياب روح وثقافة المقاولاتية لدى الأفراد، فالمقاول بحاجة إلى المرافقة والتعاون والتكافل الاجتماعي الذي يشجعه على الاستمرارية والمواصلة ورفع التحدي في محيط وبيئة اجتماعية تعود

أفرادها على "الإتكالية المتوارثة في المجتمع والناجمة عن العيش في كنف حماية الدولة أو الأسرة، اللتان لا توفران بيئات منمية للإبداع والمخاطرة" (19).

2 معوقات ومشاكل الإجراءات الإدارية والتنفيذية:

تعد المعوقات الإدارية من أهم العقبات التي تواجه المقاول بسبب غياب مناخ تنظيمي محكم وموضوعي يلبي احتياجات ورغبات الأفراد، بحيث يجد المقاول صعوبة في تعجيل دراسة ملفاته ودراستها وتقديم الخدمة بالسرعة والكفاءة اللازمة ويرجع هذا لعدة أسباب نذكر منها:

- بيروقراطية الإدارة والطرق التسييرية الكلاسيكية وعدم مواكبة التحولات والتطورات وفق النماذج الحديثة،
- المحاباة والمحسوبية وتسوية الوضعيات عن طريق العلاقات غير رسمية، بل تصل في بعض المرات إلى حد تقديم الرشاوي،
- التغييرات في النصوص القانونية والإجراءات التنظيمية لم تقابلها تطورات في الأجهزة التنفيذية والأساليب العملية،
- الطلب الكبير من الأعداد الهائلة من المشاريع المتنوعة والصعوبة في معالجة الكم الكبير من الملفات والوثائق،

3 معوقات ومشاكل اقتصادية:

بالإضافة إلى المعوقات السابقة هناك معوقات اقتصادية تصعب من مهمة المقاول

ونجاح المشروع نذكر منها:

-معوقات تتعلق بالتمويل وصعوبة الحصول على القروض المختلفة بسبب الإجراءات المعقدة والزيادة في هامش الفائدة عليها،

-المبالغة الكبيرة للمؤسسات المالية في طلب ضمانات من المقاولين مقابل تمويل مشاريعهم،

-التدخل المباشر في تسيير المشروع من قبل البنك وفرض الوصاية عليه، بينما يفضل المقاول الاستقلالية الذاتية،

-مشكلة تسويق المنتج في بيئة اقتصادية تنافسية مع غياب الخبرات التسويقية ونقص المعلومة عن المنافسين،

-المناخ الاقتصادي غير المستقر والتقلبات الاقتصادية التي تهدد وتزيد من نسبة المخاطر على استمرار المشروع.

4 معوقات تسييرية وتنظيمية:

الكثير من المقاوليين الذين يفتقرون للمهارات التسييرية والإدارية في إدارة مشاريعهم والعمل على تطويرها، بحيث يجهلون كيفية التعامل مع الصعوبات والعقبات التي قد تواجههم أثناء إدارة المشروع، فنقص الخبرة الفنية والإدارية مما يجعلهم غير متحكمين في العوامل والمتغيرات التي تؤثر على البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمشروع، كحسن التعامل الإنساني مع العاملين وتهيئة الظروف المهنية والاجتماعية لهم، أو مع المتعاملين الخارجيين من منافسين وزبائن والتي تتطلب قدرة وحنكة من المقاول لإدارة مشروعه وفق رؤية ونظرة

استراتيجية تحقق الأهداف المحددة على أساس الرشء والعقلانية، ولكي يتحقق هذا يجب أن تتوفر في المفاول " مهارات إنسانية، مهارات تحليلية، مهارات فنية، مهارات فكرية " (20).

المحاضرة الخامسة: أهم المقاربات الخاصة بالمقاولاتية:

تمهيد:

بالنظر إلى الأهمية الكبيرة التي أصبح يوليها الباحثين لعملية المقاولاتية والآثار المترتبة عن نشاطاتها في الحقل السوسيواقتصادي، والثورة الفكرية والعملية التي أحدثتها في مختلف المجالات والتخصصات، هذا ما أفرز عدة مقاربات واتجاهات كنتيجة للعديد من الدراسات والأبحاث التي قام بها المختصين والباحثين من أجل تقديم تحليلات وتفسيرات لظاهرة المقاولاتية، ومن بينها نذكر ثلاثة مقاربات هي: "مقاربة الاقتصاديين، المقاربة السلوكية، المقاربة المرحلية" (21)

1 مقاربة الاقتصاديين (الوظيفية والوصفية):

اهتم أصحاب هذا الاتجاه بتقديم تفسيرات وتحليلات حول الأدوار والوظائف التي يقوم بها المقاولون من أجل إحداث التنمية الاقتصادية عن طريق الوظائف والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية لعملية المقاولاتية، ابتداء من الكلاسيكية التي دامت حتى سنة 1880، تليها النيوكلاسيك إلى غاية 1950، ثم في الأخير النظرية الحديثة مع بداية ثمانينات القرن الماضي.

حيث قام "آدم سميث" بعرض فكرة عناصر الإنتاج الثلاث (الأرض، العمل، رأس المال) وقام بوصف الأفراد الذين يهتمون بإنجاز المشاريع من أجل تحقيق الأرباح في إشارة منه غير مباشرة إلى المقاولين وما تتطلبه عملية المقاولاتية.

أما "ساي" "Say" يرى أن نشاط المقاول مرتبط بمفهوم الابتكار، حيث ينظر إليه كعامل للتغيير كون النشاط المقاولاتي يساهم في تحقيق وتلبية كل الحاجات ويحقق رفاهية أفراد المجتمع، فالمقاول حسب رأيه هو الشخص المؤهل لأخذ قرارات عقلانية مع استحداث وابتكار أمر جديد من أجل تحقيق المصلحة العامة "لأن عقلانية الأفراد محدودة" (22).

وبالنسبة للمدرسة النيوكلاسيكية زاد الاهتمام أكثر بنشاط المقاولاتية وظهرت أفكار ورؤى جديدة عندما قام "باريتو" "V.Pareto" بتحديد الفرق بين المقاول والرأسمالي من حيث الوظائف والأدوار وامتلاك المقومات الربحية أكثر من المقاول الذي قد ينجح وقد يفشل، فيعتبر "مارشال" "A.Marshall" أن المقاول يتحمل المخاطر لوحده لأنه هو الذي يشرف على إنجاز وتأسيس وتسيير المشروع ولا يملك ضمانات النجاح أو الفشل مقارنة بالرأسمالي، هذا ما يتطلب منه "أن يكون يقظا لتغيرات الأسواق والبيئة" (23).

أما بالنسبة لـ "شومبيتر" "J.Shumpeter" يرى أن المقاول هو الشخص المبدع والمبتكر وهو الفاعل الرئيسي والأساسي في تأسيس المشروع كوحدة إبداعية وابتكارية وهو مرتبط بنجاح أو فشل مشروعه، فدور المقاول يتوقف على "توقف المؤسسة على الإبداع وخوض المخاطر" (24).

لتأتي بعدها المدرسة الحديثة حين ركزت على القوة التأثيرية للأفراد في المجال الاقتصادي، حيث يؤكد أصحاب هذه المدرسة على الدور الذي يلعبه المقاولون في اقتناص وابتكار الفرص من خلال فكرة تبادل المعلومة، ويستطيع الأفراد الحصول على المعلومات من خلال شبكة علاقاتهم الاجتماعية، هذا ما يؤكد على الأهمية البالغة لعملية جمع

المعلومات التي تساهم في النشاط المقاولاتي، ويعتبرون المقاول حسب رأيهم هو الشخص الذي يتمتع بالكفاءة والقدرة على جمع البيانات والمعلومات التي تسمح بخلق الفرص وتحقيق النجاح، والتنسيق والربط بين الموارد المحدودة، بحيث يرون في المقاول هو الفاعل الرئيسي والعامل الأساسي للوصول إلى المعلومة واستخدام الأفكار من خلال مبادرته وحماسه ونشاطه، ويمكن أن نقول في الأخير أن هؤلاء المفكرين يؤكدون على الدور المحوري للمقاول في النشاط الاقتصادي من خلال وظائفه وأدواره الأساسية التي يقوم بها (فهو مخاطر، مبدع، رأسمالي، مقتنص للفرص، منسق بين مختلف الموارد النادرة).

2 المقاربة السلوكية:

جاءت أفكار هذه المقاربة من أجل تقديم تفسيرات وتحليلات أعمق لنشاط المقاول ومن وجهة نظر مختلفة عما جاء به الاقتصاديين، حيث اهتم أصحاب هذا الاتجاه بالجانب السلوكي والنفسي للمقاولين من خلال دراسات وأبحاث قام بها علماء وباحثين لدراسة الخصائص والمميزات السلوكية والنفسية للمقاولين، لأن الفرد المقاول هو جزء لا يتجزأ من محيطه وبيئته الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية والسياسية وغيرها، فهو يؤثر ويتأثر بما يحيط به، لذا وجب معرفة أهم الصفات والسمات الشخصية التي يتميز بها المقاول عن غيره والدوافع النفسية، السلوكية والاجتماعية له.

ويعتبر عالم النفس "دافيد ماكلياند" "David McClelland" من أهم العلماء والباحثين الذين اهتموا بدراسة السلوك المقاولاتي من خلال الاعتماد على ما توصل إليه ماكس فيبر في أن الأفراد يتأثرون بالقيم والمبادئ الدينية مما خلف صفات وخصائص تميز المجتمعات

الغربية، وهذا ما جعل "ماكلياند" يركز على القيم والمبادئ البروتستانتية في المجتمع الغربي على أنها شجعت الفرد على الاعتماد على نفسه وهو سلوك مكتسب يولد الحاجة للإنجاز، وبعد العديد من الأبحاث والدراسات التي قام بها خلصت أعماله بنظرية الخصائص السيكولوجية للمقاولين وهي "الحاجة المرتفعة للإنجاز، الثقة الكبيرة بالنفس، يمتلك مهارات حل المشكلات، الاستقلالية، يتحمل المخاطر، يتحمل المسؤولية" (25)، لأن عامل الحوافز يلعب دوراً مهماً في جعل المقاولين يكتسبون الحاجة القوية للإنجاز مقارنة بالأشخاص الآخرين الذين لديهم حوافز ضعيفة.

ويدوره يرى "بيلي" "BELLY" من خلال الأعمال والأبحاث العديدة التي قام بها بخصوص شخصية المقاول التي حددها في ثلاث خصائص أساسية هي "الحاجة للإنجاز، السلطة والتحكم في المحيط، الميل إلى المخاطرة" (26) إذن يمكن أن نقول أن أصحاب هذا الاتجاه ركزوا في دراساتهم للمقاولاتية على الخصائص والسلوك المقاولاتي الناتج عن اكتساب الخبرات والتجارب السابقة من البيئة والمحيط الاجتماعي (الوسط العائلي والأسري، المسار التعليمي والتربوي، الخبرة المهنية، المحيط)، وبالرغم من أن الأعمال المقدمة في هذا المجال حول تحديد السمات والمميزات التي يتصف بها المقاولين إلا أن هذه الجهود لم تستطع تحديد وتقديم مفاهيم وخصائص واضحة من حيث اعتبارها مميزات مكتسبة أم فطرية، مع أن الفرد الذي يمتلك القدرات والمؤهلات لا يمكنه الاستغناء عن البيئة التي ينتمي إليها والتي يكتسب منها مميزات وخصائص حسب التغيرات الزمنية والمكانية كالثقافات، العادات، التقاليد، احتياجات ومتطلبات المحيط الاجتماعي.

3- مقارنة المسار العملي (السيرورة والمرحلية):

انطلقت أعمال هذه المقاربة من خلال تقديم انتقادات للمقاربات السابقة وبالخصوص

المقاربة السلوكية التي ركز أصحابها على تقديم المفاهيم والتعاريف الخاصة بالمقاول

والمميزات والخصائص التي يتصف بها وأهملوا الجانب العملي للنشاط المقاولاتي،

فالجانب العملي يعتبر عاملا مهما ولا يعتبر مفهوما عام حسب التوجه السلوكي وبالتالي

وجب البحث في دراسة الأعمال التي يقوم بها المقاول وكيفية إنشائه وتأسيسه للمشاريع

والتركيز على ما يقوم به من مختلف النشاطات وعدم الاهتمام فقط بماهية المقاول، وفي هذا

الصدد يرى "ميشال كوستر" "Michel Coster" أن النشاط المقاولاتي يتحدد من خلال:

- "الحدث المقاولاتي يمثل إنشاء منظمة جديدة واستغلالها.

- المسار المقاولاتي يحتوي على كل الوظائف: النشاطات والأفعال المرتبطة باقتناص

الفرص وإنشاء منظمة من أجل استغلالها.

- المقاول هو الشخص الذي يقتنص الفرص والذي ينشئ منظمة من أجل استغلالها" (27).

وعلى هذا الأساس قدم العديد من الباحثين دراسات وأبحاث في هذا الخصوص مركزين

على سيرورة النشاط المقاولاتي وكيفية تأسيس وإنشاء المشاريع والبحث عن الفرص

واستغلالها، مما جعلهم ينظرون إلى المقاولاتية على أنها سيرورة لمجموعة من العمليات

هي: (التعرف، الاستكشاف، استغلال الفرص)، حيث يكون البحث هنا وفق ثلاث مستويات

هي "دراسة مصادر الفرص، سيرورة اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص، دراسة الأفراد الذين

يقومون باكتشاف وتقييم واستغلال الفرص" (28)، وهذا ما يجعل أصحاب هذا الاتجاه يتفوقون على أن المقاولاتية هي السيرورة التي تسمح بمعرفة واستكشاف واستغلال الفرص من أجل خلق ديناميكية النشاط، "فالمحور الأساسي للظاهرة هي سيرورة الإنشاء، التي تتحرك وتهيكّل الأفراد والمشاريع" (29).

المحاضرة السادسة: التعليم وروح المقاولاتية

تمهيد:

اعتمدت المجتمعات في تقدمها وتطورها منذ وجودها إلى يومنا هذا على استغلال كل الموارد المتاحة لها من أجل بناء الحضارات ومسايرة ومواكبة التقدم والتطور في جميع المجالات الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، التربوية والتعليمية وغيرها من المجالات، وهذا من خلال وضع خطط وسياسات وآليات تساعد في بناء ورفي المجتمعات، ومن بينها نظام التعليم الذي يعتبر سياسة ونظام ديناميكي يُعتمد عليه في إعداد النشء والأفراد وتربيتهم وتعليمهم كل مقومات الحياة الاجتماعية والعلمية والفنية والتقنية وغيرها، وذلك من أجل المساهمة في بناء وتأسيس الأمم والمجتمعات ومواجهة كل الصعوبات والعقبات التي قد تواجههم.

ولما كان التعليم ضرورة حتمية في مختلف المجالات أصبحت اليوم المجتمعات الحديثة تهتم به أكثر من أجل تنمية المجتمع اجتماعيا، ثقافيا، تربويا، اقتصاديا... ويعتبر التعليم المقاولاتي جزء من التعليم الذي انتهجه الأمم كمقاربة لإحداث التغيير، من خلال استحداث برامج تعليمية على مستوى المؤسسات التعليمية والتكوينية (من جامعات، معاهد ومراكز التكوين...) بهدف غرس وترسيخ ثقافة المقاولاتية وإظهار كيفية تعزيز روح المقاولاتية لدى الأفراد التي تساعدهم على تقديم المبادرات الإبداعية لديهم.

- مفهوم التعليم:

يعتبر التعليم عملية أساسية يعتمد عليها الأفراد في التنمية الفكرية، العقلية والاجتماعية عن طريق "نقل الخبرات والمعارف من أصحاب التجربة إلى هؤلاء الذين لم يسبق وأن مروا بها" (30)، فالتعليم هو كل الحقائق والمعارف التي يتوصل إليها الفرد ويكتسبها عن طريق مختلف الوسائل المتاحة في عملية التعليم التي تعتمد "على مواقف ومعرفة متجددة، لأن الحصول على التعليم الفعال يستوجب تحقيق عملية اتصال فعالة بين أطراف العملية التعليمية" (31)، بالإضافة إلى الاستخدام الأمثل للبرامج والمناهج التي تسهل في عملية إيصال المعرفة على مستوى جميع المرافق والهياكل التعليمية والمستويات والمراحل التدريسية.

والتعليم الجامعي هو آخر مرحلة من مراحل التعليم الذي يُكسب الفرد تصورات واتجاهات حول آفاقه المستقبلية والمهنية من خلال تكوينه وتعليمه حسب "أشكال التعليم التي تمارسها المؤسسات سواء كانت جامعات أو كليات أو معاهد أو مدارس عليا أو أي أكاديميات أو غير ذلك من المؤسسات العاملة في هذا الحقل في مستويات تعليمية ... والحصول في أغلب الأحوال على شهادتها العامة" (32)، والتي بدورها تؤهل الأفراد لممارسة مختلف النشاطات العملية والمهنية حسب التخصصات والتوجهات التي تم اختيارها وبالتالي الاستفادة منها في الحياة الاجتماعية والمساهمة في التنمية والتقدم والتطور عن طريق الخبرات والمعارف التي اكتسبها من التعليم وكيفية "البناء و ...

تحليل المواقف ... وتوضيح المكاسب المعرفية وامتلاك المهارات والكفاءات ... المختلفة بقدر الإمكان" (33).

إذن يمكن أن نقول أن العملية التعليمية هي المحرك الأساسي والرئيسي للتنمية والتطور والتقدم لما تقوم به من تكوين وتعليم وتنقيف فهي "الزاوية الأساس في التطور وخلق الثروات، باعتبارها تمد المجتمع بالكفاءات اللازمة للتطور والتنمية" (34).

- مفهوم التعليم المقاولاتي:

تعتبر عملية التعليم المقاولاتي ظاهرة حديثة تم تقديم فيها العديد من الأبحاث والدراسات على مستوى المؤسسات البحثية والتعليمية واعتمادها ضمن المقررات والبرامج الدراسية، ويعود تقديم "أول مقرر دراسي في المقاولاتية في جامعة هارفارد الأمريكية، وعلى وجه التحديد في كلية هارفارد لإدارة الأعمال حيث جذب هذا المقرر انتباه وإعجاب 188 طالب من طلاب الفرقة الثانية لدرجة ماجستير إدارة الأعمال" (35)، هذا ما جعل غالبية الدول تقوم بعدها بتبني هذه المقاربة الفكرية من طرف مؤسساتها التعليمية، حيث عرفت انتشارا واسعا و"أصبح تعليم المقاولاتية يحظى باهتمام كبير من المجتمعات الأكاديمية والاقتصادية، كما أصبح تعليم المقاولاتية أكثر أهمية في أي مكان في العالم، لكونه يخلق الضرورة لبدء وإحياء وتنمية الأعمال" (36)، لأن عملية التعليم المقاولاتي هي " مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس مشاريع الأعمال" (37).

إن يمكن القول أن التعليم المقاولاتي هو كل العمليات والأنشطة والخطط التعليمية المعتمدة من أجل غرس وترسيخ روح المقاولاتية لدى الأفراد وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة، لأن عملية تعليم الأفراد للفكر المقاولاتي وترسيخ فيهم روح المقاولاتية ليس بالأمر السهل، فالعملية تشمل خطط واستراتيجيات وبرامج تساهم وتساعد على إنجاز عملية التكوين والتدريب والتعليم والتأهيل فهو "العامل المحدد لظهور المقاولين في المجتمع، وأنه لا يوجد مقاولين بالفطرة، فالمقاولاتية ما هي إلا نظام يخضع للتعليم والتأهيل كغيره من المجالات" (38)، ويمكن أن نقول أن الجانب التعليمي في النشاط المقاولاتي يتوقف على مدى جاهزية البرامج التعليمية الموجودة في قطاعات التعليم والتكوين، مما يساعد ويساهم في نشاط مقاولاتي فعال في المجتمع ويعكس طموحات الأفراد ويعزز دافعيتهم للمبادرة والعمل والإنجاز.

- مفهوم روح المقاولاتية:

يعبر مفهوم روح المقاولاتي على تلك العلاقة التي تربط بين تصورات الأفراد لنشاط المقاولاتية كفكرة وكيفية تطبيقها على أرض الواقع وتجسيدها في شكل مشروع حقيقي، من خلال الأخذ بالمبادرة والإبداع ثم الانتقال إلى التطبيق، لأن الأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولاتية لهم القدرة على إنجاز الأعمال بطريقة جديدة ومختلفة من خلال تجريب واختبار أفكارهم على أرض الواقع.

إن مفهوم روح المقاولاتية له معاني ودلالات واسعة تربط ما هو تصوري وما هو واقعي، مما يمكن الأفراد من تطوير قدراتهم ومهاراتهم واكتساب ديناميكية التعامل مع

نشاط المقاولاتية وكل التغيرات التي تواجهه، لأن روح المقاولاتية تجعل الأفراد أكثر نشاط وأكثر مبادرة، كونهم يملكون الإرادة على تجريب أمور جديدة وفق طرق وأساليب مختلفة كما هو معروف ومألوف، إذن روح المقاولاتية تظهر من خلال خلق الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها إلى مشروع مقاولاتي.

- أهمية التعليم المقاولاتي:

- تقوم مؤسسات التعليم والتكوين بمختلف أنواعها بمهام وأدوار هامة من خلال إيصال المعرفة وترسيخ وتفعيل التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية لدى الطلبة، هذا ما يبرز الأهمية الكبيرة لعملية التعليم المقاولاتي من خلال النقاط التالية:
- تنمية وتطوير قدرات الأفراد الإبداعية والإبتكارية وإكسابهم مهارات جديدة،
- المساهمة في بناء مجتمع المعرفة من خلال توسيع الرصيد المعرفي لدى الأفراد وزيادة وتراكم رأس المال الفكري،
- العمل على ترسيخ وغرس روح المبادرة والتي تؤهل الأفراد على تحمل المسؤولية والأخذ بالمبادرة،
- إعداد مدراء المشاريع وتكوينهم وفق مناهج علمية وأكاديمية،
- المساهمة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال تجدد الأفكار وفق المتغيرات والتحولت العالمية،
- إحداث قفزة نوعية وطفرة جديدة في كيفية تنمية مجتمع المعرفة،
- تشجيع وتحفيز خريجي الجامعات والمعاهد على إنشاء وإعداد مشاريع خاصة بهم،

-المساهمة في زيادة القيمة المضافة للمجتمع من خلال توسيع دائرة المشاريع في مختلف المجالات والتخصصات،

-المساهمة في زيادة الثروة وتراكم رأس المال للصالح العام والخاص.

- أهداف التعليم المقاولاتي:

يعمل التعليم المقاولاتي على إيصال المعارف للطلبة وإكسابهم مهارات سلوكية

وشخصية وفنية وتقنية، ويتجلى هذا من خلال أهم الأهداف التي يسعى التعليم المقاولاتي

إلى تحقيقها وهي:

-تميز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم أو النمو لمنظماتهم المبنية على التكنولوجيا،

-تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية،

-التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل:

أبحاث ودراسة السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد،

-تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على

التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم" (39)،

-تطوير المهارات البشرية والإدارية ويظهر هذا من خلال الوقوف على الجوانب التنظيمية والتخطيطية والاستشرافية وتحمل المسؤولية،

- تعزيز المهارات الاجتماعية كالتكافل والتعاون وتشجيع العمل الجماعي، وتعلم كيفية التعامل مع المحيط الداخلي والخارجي،
- تطوير شخصية الفرد المقاتل كالقدرة على تحمل المسؤولية والمثابرة والثقة بالنفس.

المحاضرة السابعة: المقاولاتية كمؤسسة اجتماعية

تمهيد:

تعتبر المقاولاتية من المفاهيم الاقتصادية المتداولة بشكل متميز في العلوم الاقتصادية، إلا أن هذا المفهوم له بعد سوسيولوجي يتجاوز ذلك البعد الاقتصادي التقني من خلال ظهور سوسيولوجيا المنظمات وصولاً إلى سوسيولوجيا المقاولات، وتجاوز هذا المفهوم واعتبر نسقاً اجتماعياً يضم مجموعة من الأنساق الجزئية المتفاعلة فيما بينها وتربطها علاقات اجتماعية، فكيف يمكن اعتبار المقاولاتية تنظيماً اجتماعياً؟

المقاولاتية كنسق اجتماعي:

لقد ساهم علماء الاجتماع في تقديم بعد اجتماعي لمفهوم المقاولاتية خاصة مع ظهور تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل وسوسيولوجيا المنظمات، الذي حاول فهم وتحليل العلاقات التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية مثل علاقة السلطة وإستراتيجية الفاعلين في صناعة واتخاذ القرار بمواجهة اللايقين التي تحد من بناء إستراتيجيات عقلانية، وعلى هذا الأساس تم اعتبار المقاولاتية بمثابة مؤسسة اجتماعية قبل أن تكون نسقاً اقتصادياً منتجاً لكيانات اجتماعية، فهي نظام اجتماعي تتحكم فيه روابط اجتماعية بين مختلف الفاعلين الذين ينتمون اجتماعياً إليها.

إن هذا البعد الاجتماعي لمفهوم المقاولاتية يعكس قدرة المقاولاتية على العمل الجماعي الذي يهدف إلى مواجهة الصعوبات التي تواجهه وإيجاد الحلول المناسبة وتحقيق الأهداف المشتركة، وبالتالي مساعدة " قادة التنظيمات الاجتماعية- والتي من ضمنها المقاولاتية- من أكاديميين وخبراء ومشرعين ومدراء وغيرهم، ممن يهتمون بحل وفهم المشاكل الاجتماعية، على صياغة سياسات وقرارات مناسبة وفعالة "(40)، وذلك من خلال " الدراسة العلمية للحياة الاجتماعية من جهة، والتفاعلات الاجتماعية والقواعد والعمليات الاجتماعية التي تربط أعضاء المجموعات والمؤسسات الاجتماعية من جهة ثانية ... الدراسة النسقية الواقعية للعلاقات التي تقوم بين الأفراد والمجموعات الاجتماعية وما يترتب عليها من آثار ... ر ... الدراسة الواقعية للأنساق الاجتماعية الملازمة لنشوء المؤسسات الاجتماعية"(41).

ولقد ساهم تطور كل من سوسيولوجيا المنظمات وعلم اجتماع التنظيم والعمل في الرفع من مستوى الشروط الاجتماعية للمقاولاتية الاجتماعية من أجل تحسين أداء الموارد البشرية من خلال المحددات التالية:

- محاولة تعميم مفهوم المقاولاتية في جميع المؤسسات بعدما كان مقتصرًا فقط على المؤسسات الصناعية.

- " فرض تجديد جذري في المفاهيم والتمثيلات حول مفهوم التنظيم نفسه، وهكذا أصبحت المقاربات التدبيرية (تعميم استعمال المعلومات، عقلنة القرارات، الاهتمام بثقافة الفاعلين والاهتمام بالموارد البشرية بشكل عام إلخ.) في صميم البحث الاجتماعي حول التنظيمات المعاصرة ومن ضمنها الوحدات الإنتاجية" (42).

-المساهمة في تطوير النقاش حول إمكانية " توحيد قواعد اشتغال التنظيمات بغض النظر عن خصوصية المجال الذي تنتمي إليه أو تشتغل ضمنه. وبالتالي ضرورة مراجعة التمييز التقليدي الصارم بين القطاع العام والقطاع الخاص"(43).

وعليه فإن المقاولاتية هي بناء اجتماعي ومؤسسة اجتماعية واقتصادية إنتاجية تقوم أساسا على عملية التفاعل الاجتماعي بين مختلف مكوناتها وعناصرها الاجتماعية والثقافية، حيث تبدأ بمجموعة من المتغيرات الإدارية والتنظيمية، المهيكلة والمحددة للنظام العام للمقولة، وموجهة للسلوك الاجتماعي؛ إلا أنها لا تقف عند هذا المستوى من التأثير والتفاعل، بل تتعداه إلى التأثير في أحاسيس ومشاعر الانتماء لدى الأفراد والمجموعات الاجتماعية المكونة لكيان المقولة نفسها. بحيث هذه المفاهيم المعقدة والمتداخلة كلها أبعاد تتجاوز في كثير من الأحيان القدرات العلمية التحليلية وتستدعي تخصصات علمية مساعدة مثل الأنثروبولوجيا وعلم النفس الاجتماعي، على اعتبار أن المقولة في نهاية الأمر تفرز ثقافتها الخاصة، كما تنتج السلع والخدمات، و مجموع المخرجات المادية و اللامادية.

ويركز هذا الرأي "Bernoux Philipp" في اعتبار المقولة كيانا اجتماعيا "مستقل منتج للضوابط التي تحكم العلاقات الاجتماعية، هذه الضوابط هي التي تشكل نقطة الارتكاز في التحليل الاستراتيجي للفعل الجماعي عند **M.Crozier**، لكن المقولة أصبحت الآن مكانا تنشأ وتتشكل فيه الهوية والثقافة والاتفاقات الاجتماعية التي لا يمكن أن تكون لو لم يكن هناك حد أدنى من الثقة المبنية على التصور الجماعي والخيال المشترك"(44).

المحاضرة الثامنة: المقاولاتية والثقافة

تمهيد:

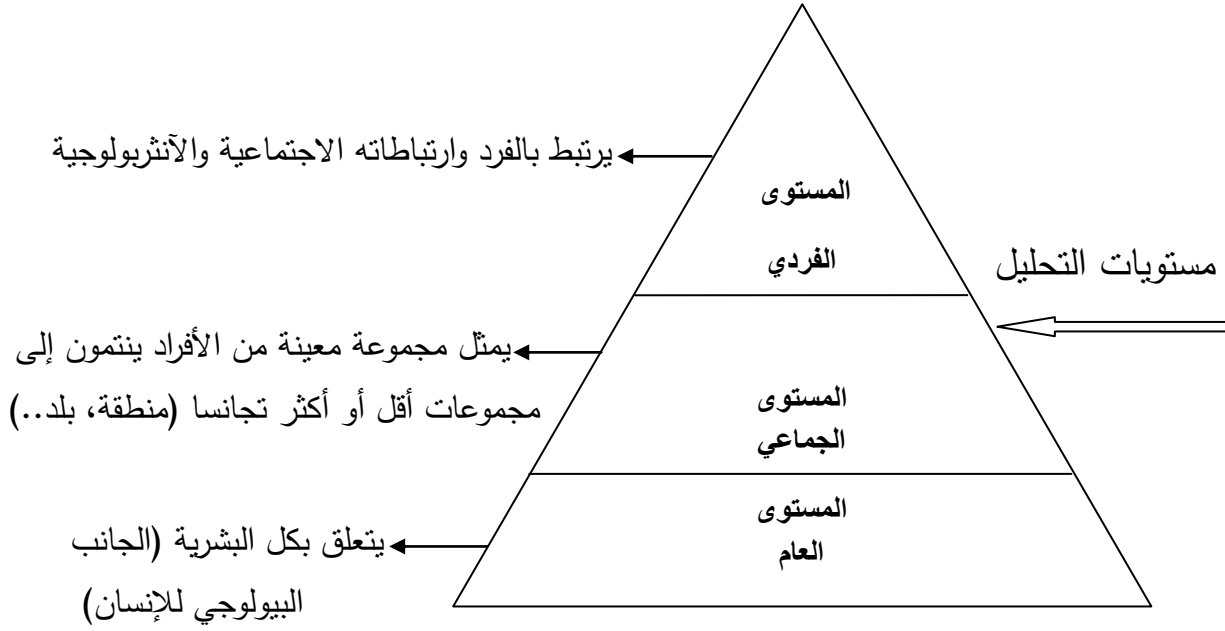
لثقافة المقاولاتية دورا أساسيا في تشجيع العملية المقاولاتية من أجل بلوغ وتحقيق التنمية الاقتصادية، فحسب " Batman " سنة 1997 الذي يعتبر أن مختلف الاقتصاديات التي عرفت تطورا وازدهارا هي تلك الاقتصاديات التي تمتعت بثقافة الأعمال، لأن حسب العديد من الاقتصاديين ومنظري الفكر المقاولاتي أن خلق الثروة تمر عن طريق تطوير ثقافة الأعمال والتي تعرف " بثقافة المقاولاتية، فما المقصود بالثقافة المقاولاتية؟ وما هي مقوماتها؟

- مفهوم الثقافة:

تعرف الثقافة حسب " Landes " (2000) بأنها مجموعة من المعارف والقيم غير المرتبطة بأي تعليم خاص وكل عضو في المجتمع يعرفها" (45)، فهي نمط فكري شعوري سلوكي متفق عليه من طرف مجموعة من الأفراد "تجاه المواقف التي تواجههم في حياتهم اليومية وعلى ذلك يمكن أن نفرق بين المجتمعات وبعضها البعض طبقا لاختلاف تفسيراتهم للمعاني المشتركة التي يتوقعونها والتي تُعزى إلى بيئاتهم" (46).

وحسب " Hofstede " (1980) يعتبر الثقافة "برمجة عقلية جماعية خاصة بمجموعة من الأفراد، إنها نظام أساسي للقيم الخاصة بمجموعة أو مجتمع معين والتي تؤدي إلى تشكيل

بعض الصفات الشخصية وتحفز الأفراد في المجتمع على الانخراط في سلوكيات لا تظهر في مجتمعات أخرى" (47)، أي هي عبارة عن برمجة الفكر البشري حتى يصبح قادرا على التمييز بين مختلف الفئات البشرية، إذ تتم هذه البرمجة العقلية الجماعية للأفراد في ثلاث مستويات مختلفة ومتصلة ببعضها البعض موضحة في الشكل الموالي:



وتتكون الثقافة وتتشكل نتيجة العوامل التالية:

- "العوامل الخارجية (قوى الطبيعة، قوى الإنسان، النشاطات التجارية، الاستعمار، والاستكشافات العلمية...)"،

- العوامل الإيكولوجية (العوامل الجغرافية، الاقتصادية، الديموغرافية (السكانية)، الوراثة، الصحية، التاريخية، التكنولوجية، الحضارية...)" (48).

فالثقافة إذن هي مجموعة من القيم والعادات والمعتقدات والاتجاهات المشتركة بين أفراد مجتمع ما والتي تتجسد في العديد من العمليات الاجتماعية التي تحدث في المنظمات

والأسر ومختلف المؤسسات الاجتماعية (الدينية، التعليمية، الأسرية....)، حيث تعرف الثقافة بشكل عام على أنها ذلك "التلاؤم أو التوافق مع العوامل المحيطة، وتتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار بها، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة" (49)، فهي بذلك "مجموعة القيم المشتركة المتفاعلة بين أطراف المجتمع والتي يستعملونها في التعاملات والتبادلات" (50).

ومن هذا المنطلق يمكن استنتاج مكونات الثقافة كما هي موضحة في الجدول الموالي

حسب (Singh et Parashur) :

جدول (1): مكونات الثقافة حسب (Singh et Parashur)

| السياق التاريخي | السياق الجغرافي | الهوية الاجتماعية | المتغيرات الاقتصادية | العوامل التنظيمية |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------------|
| - الأساطير | - المناخ | - اللغة | - النظام الاقتصادي | - نظام الحكومة |
| - الذاكرة الجماعية | - الطبوغرافيا | - الدين | - التنمية الاقتصادية | - النظام القانوني |
| - الإقليم أو الجزء التاريخي | (الخريطة) | - التعليم | - التنمية التكنولوجية | - الحقوق |
| - الاستعمار | - عامل الجنس | - التعبئة | - الصناعات الأساسية | - الواجبات |
| - اتساع التأثيرات الخارجية | - الإقليم | | | - القوانين |
| | | | | - والتشريعات |

- مفهوم ثقافة المقاولاتية:

إن ثقافة المقاولاتية ناتجة عن الثقافة الوطنية حيث تعبر عن "مجملة المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات والمراقبة. كما أن هناك ثلاث أماكن تمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة" (51)، فهي بمثابة طريقة التفكير الصحيحة في التعامل مع مختلف مشاكل التكيف الخارجي والاندماج الداخلي ودرجة المشاركة مع قيم المنظمة وقيم العمل والجودة، فالمقاولاتية حسب "Fortin" (2002) عبارة عن "العادات والقيم (مثل الاستقلالية، المسؤولية، الابتكارية والتضامن) والمعارف المكتسبة من أجل كسب الرهان كمقاول أو موظف، كفاءات معرفية حول الأفعال، الحالات المكتسبة من واقع الحياة" (52).

وعلى هذا الأساس فإن ثقافة المقاولاتية تعبر أساساً على مجموعة من الصفات والميزات والمواقف الدالة على الرغبة في المبادرة والمشاركة في ما يراد القيام به وتنفيذه لأنها تمثل ثقافة خاصة بخلق المشاريع وثقافة إنشاء وبناء كونها تعمل على إحداث التغيير وابتكار الجديد.

وحسب "Jean Marie" (1990) أن هناك خمسة مكونات أساسية دالة على وجود

ثقافة مقاولاتية في مجتمع ما تتمثل هذه المركبات فيما يلي:

1 تثمين النشاطات المقاوالتية أي إعطاء قيمة معتبرة لممارسة الأعمال في تدرج القيم في المجتمع،

2 تثمين الإبداعات الفردية والجماعية وجعل المقاولين الأساس في مواجهة التحديات التي يواجهها المجتمع،

3 تثمين المثابرة والتجديد،

4 قبول العيش على الموازنة بين الأمن والمخاطرة

5 تقديم حلول لإشكالية التوتر بين الاستقرار والتغيير الذي تحدثه النشاطات المقاوالتية" (53).

ومن خلال ما سبق يمكن تقديم تعريف شامل حول ثقافة المقاوالتية بأنها " مجموعة الكفاءات وخاصة المعارف العملية (القابلية) والحالات (كالإستقلالية، الثقة بالنفس، تحمل المسؤولية، الإبداع والابتكار، رؤية القائد، روح الفريق، الأخلاق والتضامن) المكتسبة من الحياة من أجل مواجهة الرهانات بشكل صحيح بالنسبة للفرد، المجموعة، المجتمع، الوطن، التنظيم أو الفاعل في التغيير... كل فعل مهما كان فرديا أو جماعيا، مجتمعيا أو منتظماتيا، يسجل ليس فقط في إطار ديناميكية " فعل-هدف" لكن يعمل أيضا على تحفيز ثقافة مقاوالتية" (54).

المحاضرة التاسعة: مقومات ثقافة المقاوالتية

* عناصر ثقافة المقاوالتية:

يبرز النموذج الذي قام به الباحثان (S-P Sabourin et Y- Gasse) حول مفهوم ثقافة المقاوالتية المراحل التي تؤدي إلى بروز المقاوالتية بين فئة المتعلمين خاصة الذين تلقوا تكويناً في مجال المقاوالتية، وقد توصلنا إلى وجود علاقة إيجابية بين التوجهات المقاوالتية للفرد والإمكانيات المقاوالتية، حيث تم تقسيم المقاوالتية إلى العناصر التالية:

1 المسبقات:

وهي مجموع العوامل الشخصية والمعارف المحيطة والمتقاسمة بين الأفراد والتي تساهم في ظهور الاستعدادات عندهم وتشجيعها، فمثلاً الطلبة الذين أبائهم يعملون لحسابهم الخاص تكون لديهم قدرات وإمكانيات مقاوالتية أكبر من الطلبة الآخرين.

2 الاستعدادات:

وتمثل مجموع الخصائص النفسية التي تبرز عند الشخص المقاول من مواقف ومحفزات، الشعور بالمسؤولية، الإبداع، الريادة، الثقة بالنفس، التضامن، والتي بدورها تتفاعل فيما بينها لتحول إلى سلوك.

3 الخبرة والمعرفة:

وتتمثل هذه المهارة في حسن التصرف مع الآخرين أثناء العملية المقاوالتية.

4 تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولالية في المشروع المقاولالي:

وذلك من خلال تأثير الدوافع المحركة في تشجيع الأفراد على خلق المشاريع، حيث

أن هذه الدوافع المحركة تتميز بالخفة عند الأفراد الذين يمتلكون إمكانيات وقدرات

مقاولالية أكبر والعكس، أي تتميز بالكثافة بالنسبة للأفراد الذين لا يملكون هذه القدرات

والإمكانيات المقاولالية.

-ترقية ثقافة المقاولالية:

تكن أهمية ترقية المقاولالية في محاولة:

- "جعل المقاولالية خيارا مرغوبا في المسار المهني خاصة للذين لديهم مهارات وقدرات

خاصة وغير عادية.

-استدراك التأخر في خلق المؤسسات مقارنة ببلدان أخرى.

-تثمين الثروات الاقتصادية خاصة البشرية، واستغلالها لخلق الثروة.

-تحفيز التنافسية، الإبداع والابتكار من أجل زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي.

-تحسين قدرة الأفراد على التأقلم والاستجابة للتغيرات السريعة التي أصبح يعيشها العالم

في شتى المجالات"

-بالإضافة إلى عامل التعليم في جميع الأطوار الذي يعتبر محورا أساسيا وهاما في تنمية

المقاولالية وتطوير مهاراتها وسماتها، كذلك من الضروري استثمار دور التعليم في تنمية

روح المقاولالية في سن مبكر، من أجل التمكن من اكتشاف قدرات الأفراد على القيام

بالعملية المقاولالية.

-مقومات ثقافة المقاوالتية:

تتمثل المقومات والدعائم الأساسية لدفع الفرد نحو تنمية قدراته وإمكانياته المقاوالتية من

أجل إنشاء مؤسسات كمشروع مهني مستقبلي في ما يلي:

1 -الوسط الاجتماعي:

والذي يعتبر محيطا اجتماعيا أو تركيبة اجتماعية مركبة وعنصرا مهما في حركية الدافع

لدى الأفراد نحو إنشاء مؤسسة مصغرة.

2 -المحيط الأسري:

بحيث تعمل الأسرة على تنمية وتشجيع الإمكانيات المقاوالتية لدى أبنائها منذ الصغر

على تحمل المسؤولية والقيام ببعض النشاطات التي تدفعهم في المستقبل إلى إنشاء مؤسسة

كمهنة ومشروع مستقبلي، خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة، هذا ما

يجعل الأبناء يتأثرون بمحيطهم الأسري الذي يدفعهم إلى تنمية القدرات المقاوالتية.

3 -الوسط المدرسي:

إضافة إلى الدور التربوي التعليمي والتكويني للمدرسة فهي تقوم بمهمة أساسية تتمثل في

الانفتاح على المقاوالتية وغرس ثقافة المقاوالتية لدى التلاميذ.

4 -العادات والتقاليد:

تسهم العادات والتقاليد في توجيه الأفراد نحو إنشاء المؤسسات حسب طبيعة

المجتمعات، بحيث يتوارث الأجيال طبيعة المهنة تبعا لنوع النشاط الممارس سواء في

المجتمعات البدوية التي تعتمد على الزراعة والرعي أو المجتمعات الصناعية التي تعتمد

على الصناعة والتجارة.

5 الدين:

بحيث يستمد منه الفاعلون الاجتماعيون القيم والمعايير الاجتماعية خاصة تلك المتعلقة بقيم العمل وإتقانه، والاعتماد على النفس في الحصول على نشاط يقتاتون منهم عيشهم.

-ثقافة المقاول:

من خلال ما تم عرضه بأن هناك علاقة تكاملية بين الثقافة والمقاولاتية، إذ تعتبر الثقافة ذلك الكل المركب الذي يتكون من الأفكار والأعمال التي يقوم بها الفرد في المجتمع ويتعلم من خلالها "خصائص الثقافة ومدلولاتها عبر التنشئة الاجتماعية، والعوامل الفاعلة في مجال التنشئة الاجتماعية، فالثقافة إذن هي سلوك مكتسب، ليست ظاهرة فطرية تولد مع المجتمع أو مع الإنسان، وإنما هي نتاج تفاعل عوامل متعددة اجتماعية وبيئية، تبلور نظاماً من الرموز يوجه تفكير الناس، فيتعلمونه جيلاً بعد جيل بحيث يكون اكتساب الثقافة تعبير عن حاجة من الحاجات الضرورية بالنسبة للفرد بهدف المساعدة على التكيف والقدرة على التواصل مع الجماعة التي تحيط به(55)".

فالثقافة تعبر عن طريقة حياة مجتمع معين وأسلوبه في العيش حيث تشمل "جوانب مادية تعبر عن المظهر الفيزيقي للتفاعل الإنساني، كما تشمل جوانب غير مادية، تعبر عن الجانب الإيديولوجي لجماعة ما، كالأخلاق والقانون والعرف، التي تنشأ نتيجة التفاعل الاجتماعي بين الناس وبين العناصر المكونة للثقافة، إذ تجسد... طرق وأساليب الحياة التي يتبعها المجتمع في مختلف ميادين العمل والسلوك والفكر فهي المصدر الأساسي الذي

يستمد منه المجتمع كافة الأساليب والأفكار الخاصة بكسب العيش، وتنظيم الحياة الاجتماعية" (56).

فالمقاولاتية تعتبر جزءا لا يتجزأ من ثقافة المجتمع لأنها بمثابة مجموعة من المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات الممارسة داخل المؤسسة وخارجها بحيث تقدم قواعد متفق عليها لتنظيم سلوك العمال والعمل في حد ذاته، فهي بذلك نسقا اجتماعيا يضم مجموعة من الأنساق المتفاعلة فيما بينها سواء على المستوى المادي الظاهر الذي تتحكم فيه الضوابط والقوانين والأعراف السائدة داخل المؤسسة، بحيث تتحدد توجهات الأفراد وسلوكياتهم وكل ما يترتب عنها من علاقات اجتماعية من جهة، وتحفيز وإشباع حاجيات الأفراد والجماعات المتعلقة بالترقية والتزكية مثلا من جهة ثانية. أما المستوى الرمزي الكامن فإن المقولة هي وحدة اجتماعية تنتج مجموعة من الرموز والقواعد الضابطة المعتمدة عليها في تحقيق التوازن الداخلي للمؤسسة (تنظيم العمل، تقسيم العمل، إيجاد الحلول للمشاكل الداخلية خاصة تلك المتعلقة بالاندماج الاجتماعي والنفسي).

وعليه فإن قيمة وأهمية ثقافة المقاولاتية تكمن في "مجموعة من الرموز كاللغة المتداولة بين مختلف الفاعلين، وطريقة اللباس وأسلوب تنظيم العمل، وطبيعة القيادة المعتمدة، ونظام الاتصال والتواصل، وأيضا فلسفة التقويم والمكافآت والجوائز، وكيفية إدارة الوقت، وحل الصراع، أضف إلى ذلك جل القيم والمعايير المرتبطة بهذه المقولة أو تلك كمسلسلات من الممارسات التنظيمية" (57)، ومكانا هاما تنشأ وتتشكل فيه الهوية الاجتماعية وثقافة الأفراد. ومن هذا المنطلق يمكن القول أن علاقة الثقافة بالمقاولاتية تتجلى في ثلاث مستويات

أساسية هي:

1 - طرق العيش:

المتعلقة بالفاعلين الاجتماعيين داخل المقابلة وعلاقتهم ببعضهم البعض ومع الشغل أو المهنة في حد ذاتها، وهذا ما يعبر على وجود ثقافة خاصة وحياة جماعية بين الفاعلين واندماجهم اجتماعيا من أجل تحقيق الأهداف.

2 - الثقافة الخاصة بالمقابلة:

وذلك من خلال "البحث عن مختلف معايير السلوكيات والتصورات والقيم التي تنتج سلوكيات جماعية تمكننا من اتخاذ المخاطر والمسؤوليات في مختلف مستوياتها التجارية، التقنية، التسييرية والاجتماعية المميزة للمقابلة العصرية، أي مدى امتلاك كل فاعلي المقابلة للروح والقدرات المادية والنموذجية لتوقيع ومواجهة المخاطر" (57).

3 - تقاطع الثقافة الخاصة للمقابلة مع الثقافة العامة للمجتمع:

هذا ما يطرح مشكلة المواجهة بين الثقافتين وبالتالي تكون المقابلة بمثابة الفضاء الذي يبحث عن التجاذب والتوافق بينهما.

وخلاصة القول فإن ثقافة المقاولاتية هي كل "ما يؤسس لخصوصيتها، أي أنها موجودة في الثقافة السائدة بين مختلف فاعلين المقابلة من جهة، كما أن الثقافة هي بمثابة لحمه وروابط للفاعلين وهذا ما يفسر تفوق المقاولات اليابانية بانسجام وتلاحم أفرادها من جهة أخرى. إن ثقافة المقابلة هنا، تصبح أكثر فعالية من الجانب الرسمي داخل المقابلة وما تتضمنه من قوانين وقواعد" (59).

المحاضرة العاشرة: إعداد المشروع

تمهيد:

يبدأ كل مشروع إعداد وإنشاء مؤسسة مقاولاتية باختيار فكرة مناسبة مع كفاءات المقاول وقدراته وإمكانياته المادية والمعرفية من أجل نجاح هذا المشروع الاستثماري، فعملية إنشاء مؤسسة جديدة بالنسبة للمقاول الذي ينوي لأول مرة إنشاء مؤسسة دون خبرة أو تجربة سابقة تتطلب منه المرور ببعض المراحل قبل الانطلاق في النشاط الاقتصادي وتنفيذ مشروعه، ففيما تتمثل هذه المراحل يعتمد عليها المقاول الجديد لإعداد مشروعه وإنشاء مؤسسة خاصة به؟

- مراحل إعداد المشروع:

أولاً: مرحلة تحويل الفكرة إلى المشروع:

إن التفكير في إنشاء المؤسسة كمشروع يبدأ بفكرة يمكن أن تكون شخصية أو التوصل إليها عن طريق العديد من المصادر المعتمد عليها في تطوير الأفكار التي لها علاقة بالمقولة، وتتمثل هذه الأفكار التي يمكن تحويلها إلى مشاريع في:

-الابتكارات التقنية الناتجة عن الأبحاث العلمية أو التكنولوجية والتي غالباً ما تتم على

مستوى المخابر، مراكز البحث، مراكز الابتكار والمؤسسات الكبيرة،

-التطبيقات الجديدة لتقنيات معروفة مثل: استعمال منتج معروف في مجالات مختلفة عن

مجال استعماله الأصلي، أو إدخال تقنية حديثة في نشاطات تقليدية،

-اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق أو طلبات جديدة غير مشبعة،

-الأفكار الناتجة عن مراقبة الحياة اليومية والواقع الذي يعيش فيه المقاول،

-الأفكار الناتجة عن مراقبة الحياة الاقتصادية من خلال الإطلاع على الصحف في هذا

المجال، خاصة عن المعلومات المتعلقة بقطاعات النشاطات المختلفة،

-تجربة المقاول في مؤسسة ما أوفي العديد من المؤسسات تسمح له باكتشاف بعض

الأفكار من خلال مراقبته لظروف العمل،

-الاعتماد على أفكار مرتبطة بنشاط معروف بالنسبة إلى المقاول، مثل الانطلاق من فكرة

ترتبط بمهنته السابقة،

-الاعتماد على أفكار الآخرين ومعارفهم التقنية وذلك بالدخول في شراكة مع شخص يمتلك

فكرة ، أو إبرام عقد استغلال براءة اختراع أو عقد امتياز .

ويمكن تلخيص مصادر تكوين الفكرة الاستثمارية في الشكل الموالي: (60)

مصادر تكوين الفكرة الاستثمارية

- التعامل مع الأسواق، الزبائن، الموردين، المنافسين يؤدي إلى

ابتكار أفكار استثمارية جديدة.

- تغيير نوع المنتج إلى الأحسن.

- استغلال منتج جديد.

- تطوير خدمة مكملة للنشاط الأصلي للمؤسسة.

الخبرة الذاتية

الزبائن

- هذه الأفكار تكون غالبا في القطاع الصناعي.
- ردة فعل والاقتراحات التي يقدمها الزبائن اتجاه منتج معين.
- الزبون هو المستعمل للمنتج يعرف سلبياته وإيجابياته ولديه

الميل والرغبات

- اختيار نشاط أو إنشاء مؤسسة وفقا لميل سابق الذي يعتبر دافعا قويا ومصدرا هاما لفكرة استثمارية جديدة مثل:
- الميل للإعلام ← فتح محل لتجميع أجهزة الحاسوب.
- الميل لتربية الحيوانات ← إنشاء مزرعة لتربية المواشي.
- الميل لغرس الأزهار ← إنشاء مشنلة ورود.

الأفكار الطارئة

- ويقصد بها النظرة الإنتقادية للأشياء أي الإنتقاد والتصوير والملاحظة والحكم على الوضعيات التجارية ومراقبة النقائص والأخطاء الموجودة في بعض المشاريع.

السفر

- سفر الأفراد إلى الخارج يجعلهم يكتسبون أفكارا جديدة حول سلعة أو خدمة معينة ليست متاحة في بلدهم الأصلي.

الإبداعات البحثة

- هذا النوع من الأفكار يجب تجربته بشكل مكثف والتفكير جيدا قبل تطبيقه لأنه يتطلب إمكانيات كبيرة ولا يقبل الأخطاء.

البحث عن
الأفكار

- إن الشخص المقبل على إنشاء مؤسسة لا يمتلك أفكارا جاهزة وبالتالي يمكنه الاعتماد على مصادر للبحث عن الأفكار تتمثل في:

* ترميم مؤسسة جديدة: إعادة شراء مؤسسة موجودة.

* التراخيص: يمكن للمقاول الحصول على رخصة إنتاج معين (بالرجوع إلى الأنترنت والمجالات المتخصصة).

* الإبداع والإنجاز: بعض المبدعين لا يقومون بالاستثمار التجاري لإبداعاتهم مثل مخابر البحث الجامعية وبالتالي يمكن الاستفادة منها في الحصول على أفكار جديدة.

وترتبط فكرة المقاول بوجود فرصة يقوم بتأمينها للتأكد من القيمة الاقتصادية لها ومدى إمكانية تجسيدها وذلك بالاستفادة من الخبراء في المجال مثل الزبائن، الموردين كأطراف فاعلة في السوق أو الاستعانة بمتخصصين في مرافقة المؤسسات والمنظمات الحرفية والصناعية ومختلف التظاهرات المهنية كالمعارض، مما يسمح له بتطوير فكرته بما يتناسب مع حاجات معينة، لأن "الفكرة الاستثمارية أساس نجاح المشروع، فنجاح أي مشروع استثماري يقوم على اختيار الفكرة الجيدة، وتعتبر فكرة مشروع المؤسسة اللبنة الأولى لبنائها، إذ تعبر عن موضوع النشاط أو السبب الذي ستنشأ المؤسسة لأجله، ومتى كانت الفكرة ناجحة وقابلة للتطبيق ميدانيا، كلما زاد ذلك من احتمال نجاح المشروع والعكس صحيح، فمهما امتلك المنشئ من إمكانيات مالية وتجارية ومادية ذلك لن يكون له تأثير إذا ما كانت الفكرة غير قابلة للتطبيق أو مستهلكة" (61).

فإمكانية حصول الشخص على فكرة لإنشاء مؤسسة ما هي إلا بداية إعداد مشروعه

المهني ويرتبط نجاح هذه الفكرة على عدة عوامل، فالفكرة الاستثمارية " قد تكون في جوهرها

جيدة ومبتكرة ولكنها غير قابلة للتنفيذ ... وحتى تكون الفكرة الاستثمارية قابلة للتنفيذ لابد أن

تتطابق هذه الفكرة مع الواقع والحقيقة السوسيواقتصادية، وهو ما يطلق عليه بالفرصة

الاستثمارية ... فهي الفكرة الإيجابية التي يمكن تنفيذها وتحقيق عائد مناسب

للمستثمر" (62).

وعلى هذا الأساس فإن الفكرة الاستثمارية "لابد لها من موارد مادية وبشرية لاستغلالها،

كما أنها يجب أن تكون مناسبة للحالة الموقفية للمنطقة أو البلد التي يتم فيها تنفيذ الفكرة

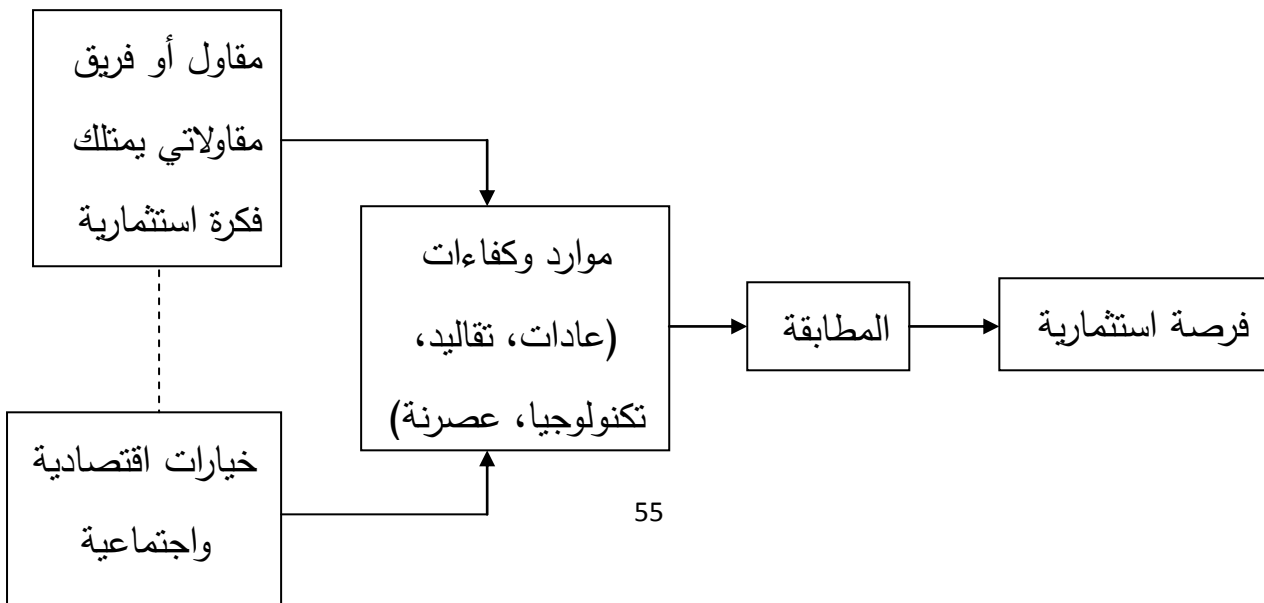
جميع ابعادها (الاقتصادية، الاجتماعي، السياسية... إلخ)، فعلى المقاول أو الفريق المقاولاتي

قبل تنفيذ الفكرة أن يستفيد من عمليات التحليل الاستراتيجي المتعلقة بتحليل البيئة الداخلية

بما فيها من نقاط قوة ونقاط ضعف، وتحليل البيئة الخارجية بما فيها من فرص وتهديدات

لمعرفة مدى إمكانية الفكرة للتطبيق" (63).

والشكل الموالي يبين كيفية تحول الفكرة إلى فرصة استثمارية: (64)



ثانياً: مرحلة دراسة المشروع:

تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل التي يجب على الشخص القيام بها من أجل معرفة مدى إمكانية تحقيق مشروعه والمردودية المنتظرة منه، وذلك بالاعتماد على العناصر التالية في دراسة المشروع وهي:

1- الدراسة التجارية:

تهدف هذه الدراسة في إعداد المشروع إلى المعرفة الجيدة لمحيط المؤسسة المستقبلية بحيث تمكن من:

- تحسين المعرفة بالسوق المستهدفة (خصائصها الرئيسية، توجهاتها، حجمها، عدد المنافسين في المنطقة، معرفة شرائح الزبائن، عدد الطلب، نوع المنتج، الخدمة المعروضة، أسعار البيع المتوقعة، كيفية تنظيم المنتجات وتوزيعها).

- بناء الفرضيات الخاصة برقم الأعمال بطريقة موضوعية وذلك بتحديد الحجم المادي للعرض المتعلق بالمقاول صاحب المشروع والسعر الذي سيطبقه.

- تحديد الإستراتيجية التجارية: وذلك من خلال تحديد الإجراءات التجارية والإعلامية التي تساعد على تحقيق أهداف المبيعات من خلال وضع خطة عمل تهدف إلى:

▪ التخطيط والإعداد للعلاقات المستقبلية مع العملاء.

▪ بناء موقع على شبكة الانترنت.

- المشاركة في الفعاليات الاقتصادية.

2- الدراسة التقنية:

حيث تساعد هذه المرحلة على تحديد القدرات الإنتاجية والتخطيط الإنتاجي من خلال عملية التصنيع ورسم مراحلها بدقة وعمليات التحويل الكبرى (القطع، الخلط، التجهيز، التعبئة، التغليف)، وتحديد جميع معدات الإنتاج والآليات اللازمة لتنفيذ المشروع، بالإضافة إلى الموقع المحدد لإقامة المشروع ومناسبته مع السوق المستهدفة (قريبة من العملاء والموردين، سهولة الوصول إلى السوق، مطابقة المحل مع طبيعة المعدات الخاصة، القرب من مختلف البنى التحتية)، وكذلك الطاقة الإنتاجية وما لها من دور في تحديد مستوى توقعات القدرات الإنتاجية للشخص ومعدلات زيادتها، المواد الأولية (تحديد الموردين وتكلفة الشراء)، اليد العاملة، تكاليف الإنتاج غير المباشرة.

3- الدراسة التنظيمية:

وذلك من خلال إبراز كيفية تنظيم المؤسسة وضمان المهارات والمؤهلات اللازمة

وإدارتها من أجل العمل بشكل صائب وصحيح بالاعتماد على:

- هيكل تنظيمي، وتسلط الضوء على المناصب الرئيسية والتسلسل الهرمي.
- نظام العمل (عدد ساعات العمل / الأيام / الشهر).
- عدد الفرق والمواقع.
- تحديد الملامح الرئيسية بين الموظفين.
- مستويات التوظيف والمؤهلات المطلوبة.

4- الدراسة المالية:

ففي هذه المرحلة يمكن تقديم كل الاحتياجات المالية التي توجد في حالة نشاط والفرص المتاحة لموارد المناسبة وذلك من خلال:

- بناء مخطط أولي:

أي معرفة الأموال اللازمة لتنفيذ المشروع وإطلاقه، والمتمثلة في الاحتياجات الدائمة من تكاليف الإنشاء والاستثمارات ورأس المال العامل، بالإضافة إلى الموارد الدائمة من خلال إعداد حساب توقعات الدخل.

- إنشاء مخطط الخزينة:

حيث يتم من خلالها:

■ تسجيل كل عملية دخول أو خروج للأموال (بكامل الرسوم للمعاملات الخاضعة لضريبة القيمة المضافة)

■ بناء مخطط تمويل لمدة 3 سنوات:

لتنبؤ تطور الهيكل المالي للشركة، سوف تحتاج إلى تطوير جدول على نفس مبدأ خطة التمويل الأولي، وإسقاطه في نهاية كل سنة من السنوات الثلاث الأولى.

■ حساب نقطة التعادل (عتبة المردودية):

نقطة التعادل هي مستوى النشاط الذي يسمح، بفضل الهامش المحقق (الفرق بين

مستوى المبيعات والتكاليف المتغيرة التي ينطوي عليها رقم الأعمال) بالحصول على الوسائل

لدفع كافة مصاريف النشاط الأخرى، يعني الأعباء الثابتة.

5- الدراسة القانونية:

تساعد المرحلة على اختيار التأطير القانوني للنشاط الاقتصادي من خلال مرحلتين

أساسيتين هما:

- اختيار الهيكل القانوني:

حيث يتم التصريح بالنشاط المقاولاتي الفردي وفي هذه الحالة يكون للشخص المقاول

الخيار بين المؤسسة الفردية أو الشركة ذات الشخص الواحد أو إنشاء شركة مع شركاء

آخرين.

- إعداد الملف الإداري لإنشاء المؤسسة:

والذي له علاقة بالهيكل القانوني (مؤسسة فردية أو شركة)، وهو ملف متوفر لدى

الهيئات المتخصصة في إنشاء المؤسسات الاقتصادية، مثل: السجل التجاري، الغرفة

التجارية والصناعية، مصالح الضرائب ... وغيرها من المصالح المتخصصة في ذلك.

ثالثا: مرحلة الإنطلاق والمراقبة:

بعد انتهاء المقاول من دراسة فكرته للمشروع وتحليلها ودراسة مشروعه دراسة تجارية

وتقنية وتنظيمية ومالية وقانونية يمكنه الانطلاق في النشاط وتنفيذ المشروع.

1-Boutillies (s) et uzunidis(D),laligende de l'entrepreneur ,ed :la
dècouverte et synos ,paris,1999,p23

2-I bid,p18

3-Allali(B) ,ver une théorie de l'entreprenariat, cahier de
recharche L'iscae,n°=17,Maroc,(S.D),p3

4-Siomy(M),(développement des compétences des leaders en
promontion de la culture entrepreneuriale et de
l'entrepreneuriship :le cas de rendez vous entreprenariat de la
francophone), thèse pour l'obtention de philosophie (ph.D),
université leval, Quebec, octobre, 2007, p 90.

5- Fayolle(A), le métier de créateur d'entreprise, edition
d'organisation, paris, 2005, p 16.

6-I bid , p 30.

7-I bid , p 18.

8- زايد مراد ، الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقي الوطني حول

المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال ، كلية علوم التسيير م الإقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة،

الجزائر، أيام : 08/07/06 أفريل 2010 ، ص 07 .

9- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث إربد، الأردن، 2009، ص

129

10- عبد الرزاق خليل وعادل نقموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مداخلة في الندوة الدولية حول المقاولو والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الإقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص 03 .

11- محمد الهادي مبارك، المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني حول : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية ، مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير LSEG ، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 08-09 أفريل 2001، ص 85 .

12- Sophie (Boutillier), dimitri uzunids, l'entrepreneurune analyse solio- économique, economica, paris ; 1995, p 08.

13- حمزة لفقيه، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولو، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير تخصص مؤسسات صغيرة و متوسطة جامعة بومرداس، 2009، ص 16.

14- خذري توفيق، حسين طاهر، المقاولو كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية : المسارات و المحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر 2013، ص 04 .

15- صندرة سايب، سيرورة إنشاء المؤسسة و أساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص (08 - 09) .

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

17- لفقيه حمزة، مرجع سبق ذكره ص 27.

18- نفس المرجع، ص 28.

19- محمد حمد الطيبي، تنمية قدرات التفكير الإبداعي، دار المسيرة، عمان، ص 58.

20- لفقيه حمزة، مرجع سبق ذكره ص 27.

21- Fayolle (A), (à la recherche du cœur de l'entrepreneuriat : vers une nouvelle vision du domaine), revue internationale PME, n° 17 (1), 2004, p101.

22 - Simon (H), a behavioral model of rational choice, quarterly journal of economics , n°69, USA, 1955, p100.

23- Fayoll(A) et Tounes (A), l'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur, problèmes économiques, n°2, 2007, p-p 19-22.

24- Esposito (M), l'entrepreneur et la dynamique économique, ed: ECNOMICA, Paris 2003, p20.

25- Zemmerman(J), (refining the definition of entrepreneurship), PHD these of education in organizational leadership, pepperdine university, graduate school of education and psychologie, USA,2008, p30.

26- Belly (A), les milieux incubateurs de l'entrepreneurship, fondation de l'entrepreneurship, 2^{eme} ed QUEBEC, Canada, 1990, p30.

27- Coster (M), (entrepreneur et entreprenariat), actes de la journée du 26 Juin 2002, organisée par EM LYON, 2003.

28- Denise (C), leading entrepreneurially : understanding how community college leaders identify with and relate to entrepreneurial leadership, phd theses, college of education at mercer university, Atlanta, 2010, p31.

29- Coster (M), l' entreprenariat, ed Pearson education, Paris , 2011, p20.

30- زراولة رفيق، (تنظيم وهيكل الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة قسنطينة)، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2004، ص93.

31- نفس المرجع، ص93.

32- تيلوات سامية، (أثر التبادل بين العلم والتنمية في الجزائر)، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2001-2002، ص69.

33- Milart (G), (la fonction des enseignants), revue sciences de l'éducation, Janvier-Juin 1979, p15.

34- جمعي زغلاش ربيع، (كيفية تمثل الأستاذ الجامعي للتضليل، دراسة ميدانية مع أساتذة جامعة الجزائر)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2008-2009، ص108.

35- Bouslukhane (A), (enseignement de l'entrepreneuriat : pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial), thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Nancy 2, 2011, p129.

36- المخلافي عبد المالك طاهر، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية، دراسة تحليلية، جامعة الملك سعود، الموقع: cbagccu.org/file/pdf/4/2.pdf.

37- <http://en.wikipedia.org/wiki/entrepreneurship-education>,

(التاريخ: 10/05).

38- زيدان عمرو علاء الدين، ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2007، ص117.

39- الجودي محمد علي، (نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم التجارية والعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص143.

40- Khalid (F) , la théorie des organisations: contribution à une étude psychosociologie des organisations modernes , Imprimerie ELWATANYA, Marrakech, 2010, p35.

41- Madeleine Grawitz , Lexique des sciences sociales , éd. Dalloz, Paris, 1991, p92.

42- Thuderoz (C), Sociologie des entreprises, éd. la découverte, Paris, 1997, p102.

43- Ibid, p102.

44- Bernoux (P), **Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations**, éd. Seuil, Paris,2004, p-p161-162.

45- قوجيل محمد ، (دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2015-2016، ص114.

46- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007، ص5.

47- Lager-Jarnio (C),(developper la culture entrepreneuriale chez les jeunes), revue française de gestion, n°185, Paris, 2008 , p161.

48- قوجيل محمد، مرجع سبق ذكره، ص116.

49- سلام سليمة، (ثقافة المؤسسة والتغيير)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، 2003-2004، ص10.

50- يحيياوي مفيدة، (إنشاء المؤسسة والمقاولاتي: هل هي قضية ثقافة؟)، الملتقى الدولي حول المقاولاتية، التكوين وفرص العمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية علوم الاقتصاد

والتسيير، أيام 8/7/6 أفريل 2010، ص10.

51- ماضي بلقاسم وحفيبي عبير، (ثقافة المؤسسة والمقاولاتية)، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، أيام 8/7/6 أفريل 2010، ص7.

52- قوجيل محمد، مرجع سبق ذكره، ص120.

53-Toulouse (J-M), la culture entrepreneuriale, rapport de recherche présenté lors du colloque du 10eme anniversaire de la fondation de l'entrepreneurship tenu les24/25 Janvier1990 à Montréal , p9.

54- قوجيل محمد، مرجع سبق ذكره، ص120.

55-Giddens (A), la constitution de la société, ed : PUF, Paris, p158.

56- Lenclud (C), Severi (A), Taylor (C), les idées de l'anthropologie, ed : Armand Colin, Paris, 1988, p157.

57-Thévenet (M), culture d'entreprise, ed : PUF, Paris, 2007, p161.

58- Ibid, p163.

59- Sainsaulieu (R) et Piolet (F), méthodes pour une sociologie d'entreprise, ed : PFNSP et ANACT, Paris, 1994, p64.

60-Vastraete (T) et Fayolle (A), (paradigme et l'entrepreneuriat), revue de l'entrepreneuriat, vol4, n°1 , 2005,p330.

61- بن ساسي إلياس، قريشي يوسف، التسيير المالي - الإدارة المالية - دروس وتطبيقات،

دار وائل للنشر، الأردن، 2006، ص34.

62- زويل محمود أمين، دراسة الجدوى وإدارة المشروعات الصغيرة، (بدون ناشر)، الإسكندرية، 2001، ص33.

63- قوجيل محمد، مرجع سبق ذكره، ص36.

64- Vastraete (T) et Fayolle (A),OP.CIT , p245.