



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

محاضرات في:

المقاولاتية

موجهة لطلبة السنة أولى ماستر

شعبة علوم إقتصادية

التخصص: اقتصاد كمي



الإعداد:

الدكتور: معمر فطوم

أستاذ محاضر - أ -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

جامعة الجلفة - الجزائر -

2022/2021



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
جامعة زيان عاشور الجلفة
Université Ziane Achour DJELFA



Faculté des Sciences Economiques; Science
commerciales et des Sciences de Gestion
Conseille Scientifique

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
المجلس العلمي

الجلسة في: 2022/05/04

الرقم: 010/م.ع / 2022

مستخرج محضر اجتماع المجلس العلمي في دورته العادية رقم 2022/03

تبعاً لاجتماع المجلس العلمي في دورته العادية لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، المنعقد يوم الرابع والعشرون من شهر أفريل عام ألفين واثنتان وعشرون، عُرض الملف التالي

1. عرض الملف:

قدم الأستاذ المذكور بالجدول أدناه مطبوعة بيداغوجية مرفقة بتقارير ايجابية، حيث بها تقريرين ايجابيين، خبير من داخل الكلية و الخبير الثاني من خارج الجامعة، و الجدول أدناه يوضح ذلك:

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	عنوان المطبوعة
	قسم العلوم الاقتصادية (محضر اجتماع اللجنة العلمية للقسم الرقم الدورة 02 المنعقدة بتاريخ 2022/04/23)		
01	د. معمر فطوم	أستاذ محاضر أ	محاضرات في مقياس المقاولاتية، موجهة لطلبة السنة أولى ماستر تخصص: اقتصاد كمي

2. الرأي والتوصية: صادق المجلس العلمي على المطبوعة البيداغوجية للأستاذ المذكور بالجدول أعلاه:

المجلس العلمي



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
جامعة زيان عاشور الجلفة
المجلس العلمي

إمضاء الدكتور: حديلي آدم

مقدمة المطبوعة

مقدمة المطبوعة

بعد مرور سنوات لتدريسي لمقياس المقاولاتية لطلبة السنة الأولى ماستر: اقتصاد كمي، وهي الفترة المساعدة على تكوين فكرة واسعة عن محتوى المقياس وكيفية طرحه للطلبة بما يساعدهم على استيعابهم له. تقدم المطبوعة الحالية محاور رئيسية لمحتوى مقياس المقاولاتية من خلال تغطية شبه شاملة لمختلف جوانب الموضوع .

إن طريقة الطرح المعتمدة في طرح المطبوعة والمعتمدة أساسا على الاستفادة من آراء ومتطلبات استيعاب الفهم للطلبة ساعدت في تكوين مختلف محاور المطبوعة، بحيث أننا استفدنا من مناقشات طلابنا وأسئلتهم وتساؤلاتهم حول الكثير من الأمور في هذا المقياس، حيث لفت ذلك انتباهنا إلى الكثير من الأمور والقضايا التي كانت تبدو لنا بأنها عادية ولكن تبدو لهم غامضة إلى حد ما أو تحتاج إلى تبسيط أو لمزيد من الشرح والتعمق.

تحتوي مطبوعة الدروس التي أمامنا على عشرة محاور مواضيعها ذات علاقة هامة ومباشرة جدا بالمقاولاتية بدءا بـ المحور الأول والذي جاء تحت عنوان: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية ، والذي أدرجنا فيه:

- أولا- التمييز بين المؤسسة والمقاولاتية.
 - ثانيا- من ثقافة المؤسسة إلى ثقافة المقاولاتية.
 - ثالثا- عناصر ترقية الثقافة المقاولاتية.
- أما المحور الثاني جاء تحت عنوان: الإطار النظري للمقاولاتية. واشتمل على:
- أولا- مفهوم المقاولاتية.
 - ثانيا- أهم الصور في مجال المقاولاتية.
 - ثالثا- فوائد المقاولاتية.
 - رابعا- التصنيف الحديث للمقولة.
 - خامسا- دوافع المقاولاتية.

أما المحور الثالث فخصص: للمقاول: مفاهيم وأسس، وتطرقنا فيه إلى:

▪ أولاً- مراحل تطور مفهوم المقاول.

▪ ثانيا- الأساليب المعتمدة في تعريف المقاول.

▪ ثالثا- خصائص المقاول.

أما المحور الرابع جاء تحت عنوان: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات، واشتمل على:

▪ أولاً- مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

▪ ثانيا- المقاولاتية والمشروعات الصغيرة.

▪ ثالثا- خصائص المؤسسات والمشروعات الصغيرة.

▪ رابعا- الصعوبات والمشاكل التي تواجه المقاولات الصغيرة.

المحور الخامس جاء تحت عنوان: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد المواقف المقاولاتية المختلفة، اشتمل

على:

▪ أولاً- طرق إنشاء مؤسسة جديدة.

▪ ثانيا- خطوات إنشاء مؤسسة صغيرة جديدة.

المحور السادس خصص ل: إعداد مخطط الأعمال والانطلاق في النشاط وتطرقنا فيه إلى:

▪ أولاً- إعداد مخطط الأعمال.

▪ ثانيا- الانطلاق في النشاط.

المحور السابع جاء تحت عنوان: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة، واشتمل على:

▪ أولاً- الأسباب التي تجعل المؤسسات الصغيرة بحاجة إلى مرافقة.

▪ ثانيا- أشكال مرافقة المؤسسات الصغيرة.

▪ ثالثا- الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة.

المحور الثامن جاء تحت عنوان: حاضنات الأعمال، واشتمل على:

▪ أولاً- أساسيات حول حاضنات الأعمال.

▪ ثانيا- مراحل احتضان المؤسسات الصغيرة.

▪ ثالثا- أنواع حاضنات الأعمال.

▪ رابعا- حاضنات الأعمال في الجزائر.

المحور التاسع جاء تحت عنوان: ماهية التعليم المقاولاتي، وتم التطرق فيه إلى:

▪ أولا- تعريف و أبعاد التعليم المقاولاتي .

▪ ثانيا- مقارنة تعليم (تدريس) المقاولاتية .

▪ ثالثا- أهداف تعليم (تدريس) المقاولاتية .

▪ رابعا- أهمية التعليم المقاولاتي ودوره في ترقية الروح المقاولاتية .

وأخيرا تناولنا في المحور العاشر هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر. بالإشارة لحالة الجزائر

أدرجنا فيه:

▪ أولا- دار المقاولاتية.

▪ ثانيا- هيئات دعم ومرافقة النشاط المقاولاتي في الجزائر.

فهرس المحتويات

فهرس المطبوعة

01	مقدمة المطبوعة
05	فهرس المحتويات
09	المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية.
10	أولا- التمييز بين المؤسسة والمقاولاتية.
13	ثانيا- من ثقافة المؤسسة إلى ثقافة المقاولاتية.
15	ثالثا- عناصر ترقية الثقافة المقاولاتية.
18	المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية.
19	أولا- مفهوم المقاولاتية.
20	ثانيا- أهم الصور في مجال المقاولاتية.
26	ثالثا- فوائد المقاولاتية.
26	رابعا- التصنيف الحديث للمقاولة.
29	خامسا- دوافع المقاولاتية.
31	المحور الثالث: المقاول – مفاهيم وأسس-
32	أولا- مراحل تطور مفهوم المقاول.
33	ثانيا- الأساليب المعتمدة في تعريف المقاول.

33	ثالثا- خصائص الماقل.
40	المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات
41	أولا- مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
42	ثانيا- المقاوله والمشروعات الصغيرة.
44	ثالثا- خصائص المؤسسات والمشروعات الصغيرة.
45	رابعا- الصعوبات والمشاكل التي تواجه المقاولات الصغيرة.
48	المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد المواقف المقاولاتية المختلفة.
49	أولا- طرق إنشاء مؤسسة جديدة.
50	ثانيا- خطوات إنشاء مؤسسة صغيرة جديدة.
58	المحور السادس: إعداد مخطط الأعمال والانطلاق في النشاط .
59	أولا- عداد مخطط الأعمال.
62	ثانيا- الانطلاق في النشاط.
63	المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة.
64	أولا- الأسباب التي تجعل المؤسسات الصغيرة بحاجة إلى مرافقة.
66	ثانيا- أشكال مرافقة المؤسسات الصغيرة.
68	ثالثا- الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة.

71	المحور الثامن: حاضنات الأعمال.
72	أولا- أساسات حول حاضنات الأعمال.
75	ثانيا- مراحل احتضان المؤسسات الصغيرة.
77	ثالثا- أنواع حاضنات الأعمال.
78	رابعا- حاضنات الأعمال في الجزائر.
81	المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي.
82	أولا- تعريف وأبعاد التعليم المقاولاتي .
86	ثانيا- مقارنة تعليم (تدريس) المقاولاتية .
90	ثالثا- أهداف تعليم (تدريس) المقاولاتية .
90	رابعا- أهمية التعليم المقاولاتي ودوره في ترقية الروح المقاولاتية .
93	المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر
94	أولا- دار المقاولاتية.
96	ثانيا- هيئات دعم ومرافقة النشاط المقاولاتي في الجزائر.
105	قائمة المراجع.

المحور الأول:

مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

تمهيد:

المقاولاتية هي ظاهرة اقتصادية واجتماعية خاصة يتم من خلالها خلق ثروات، هذه الظاهرة لها خصائص تتصف بعدم التأكد، أي وجود مخاطرة، والتي يدخل فيها أفراد ينبغي أن يكون لهم سلوكيات أساسية متميزة بتقبل التغيير وتحمل الأخطار المشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي.

هذا وتتكون الثقافة المقاولاتية من الصفات والمواقف المعبرة عن الرغبة في المبادرة والمشاركة الكاملة في ما يراد القيام به وتنفيذه، حيث يمكن النظر إليها كثقافة خاصة للمشروع كونها تعمل على إنتاج الجديد والتغيير، كما يمكن النظر إليها كثقافة إنشاء وبناء. وتتميز الثقافة المقاولاتية بخصائص تسمح بتفضيل النشاط الفعال وبالمساهمة في تحديث الإمكانيات، هذه الخصائص هي الثقة في النفس، الريادة، روح الفريق، التحفيز، الشعور بالمسؤولية، التضامن، الجهد، المبادرة، الشعور بالتنظيم، الإبداع، التصميم والمثابرة.

وبالرغم من أنّ التوجه الكبير نحو المقاولاتية كان في أوائل القرن 21، إلا أنّ هذا المفهوم موجود منذ القدم كونه ظاهرة مرتبطة باستمرارية النشاط الاقتصادي، ومع تزايد الإدراك بمستقبل المقاولاتية، لاسيما في مجال التفوق الاقتصادي، فقد أدرجت العديد من بلدان العالم منهج المقاولاتية في جداول أعمالها وفي خطط التنمية في اقتصادها وإستراتيجياتها التعليمية.

أولا- التمييز بين المؤسسة والمقاولاتية.

نهدف إلى توضيح الفروقات الجوهرية بين المقاولاتية والمؤسسة العادية، وذلك من خلال نقاط الاتفاق والاختلاف بينهما، مما يساعد في الوصول إلى المعنى الحقيقي للمقاولاتية.

1. تعريف المؤسسة:

يمكن تعريف المؤسسة من عدة أوجه، فمن الناحية الاقتصادية" هي وحدة مستقلة تقوم بإنتاج سلع وخدمات من أجل تسويقها وبيعها"، ويرتبط مصطلح المؤسسة بعدد من المصطلحات الأخرى منها:

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

- المنشأة: إنشاء مؤسسة؛ عمومية أو خاصة، كبيرة، صغيرة أو متوسطة الحجم.
 - المشروع: نشاط أو إنجاز ما يمرّ بمراحل معينة وتعقيدات قد تكون كثيرة أو قليلة.
- 1- تعريف المقاولاتية:

يقوم المفهوم العام للمقاولاتية على الفعل الذي يقوم به المقاول وينفذه في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها.

فالمقاولاتية (Entrepreneuriat المشتقة من Entrepreneurship ، والتي تعني ريادة الأعمال، تركز على إنشاء وتنمية أنشطة معينة.

يعرّف Alain Fayolle المقاولاتية أنّها: "ظاهرة اقتصادية واجتماعية خاصة يتم من خلالها خلق ثروات، هذه الظاهرة لها خصائص تتصف بعدم التأكيد، أي وجود مخاطرة، والتي يدخل فيها أفراد ينبغي أن يكون لهم سلوكيات أساسية متميزة بتقبل التغيير وتحمل الأخطار المشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي". ويتضح الفرق بين إنشاء المؤسسات والمقاولاتية من خلال نقاط التوافق والاختلاف التالية:

✓ نقاط الاتفاق والاختلاف بين المؤسسة والمقاولاتية:

أ. نقاط الاتفاق:

- كلاهما عبارة عن إنشاء مؤسسة بصفة قانونية.
- كلاهما له نسبة مخاطرة.
- يتوقع منشؤهما ربحاً من وراء هذا الإنشاء.
- قد تصبح المؤسسة المقاولاتية مؤسسة نمطية إذا قلّدت منتجاتها بشكل واسع، في ظل عدم تطويرها.

✓ نقاط الاختلاف:

- تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية، فهي تتميز بالإبداع.
- ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

السوق.

-أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها، مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية.

-تتميز المقاولاتية بالفردية، مقارنة بإنشاء المؤسسات التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء، وهذا ما يمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس للإدارة، مما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.

جدول رقم 01 مقارنة بين المؤسسة الريادية والمؤسسة التقليدية

المؤسسة الريادية	المؤسسة التقليدية	الخصائص التنظيمية
-تبحث عن مشروعات جديدة بشكل مستمر. -الحفاظ على الحصة السوقية الحالية من خلال التكيف مع الأسواق.	-دفاعية. -تحقيق التغيير والتنوع من خلال الاندماج والاستحواذ.	الإستراتيجية
- مسح البيئة الخارجية والداخلية بحثا عن فرص جديدة	- مسح البيئة الخارجية لتحديد التهديدات	المسح البيئي
-وسيلة للنمو والتكيف والاستمرار إذا أحسن استغلاله	-شيء ينبغي تدنئته.	المخاطر
-تهدف الثقافة التنظيمية إلى تدعيم ورعاية الابتكار والقدرة على التكيف	-موضوعية وتحليلية . -هدف إلى الحفاظ على الوضع الحالي.	الثقافة التنظيمية

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

الهيكل والاتصالات	-أهمية خطوط السلطة الرسمية وقنوات الاتصال الرسمية.	-تسطير الهياكل غير الرسمية والاتصالات الأفقية على التصرفات والقرارات.
الأفراد	-ينظر إليهم على أنهم مورد وفير يمكن الحصول عليه وتغييره بسهولة.	-ينظر إليهم على أنهم أحد الموارد الرئيسية التي يجب الحفاظ عليها واستخدامها بفاعلية.
القدرة على الإبداع	-شيء يجب تجنبه.	-شيء يجب تدعيمه وتطويره وتشجيعه.

ثانيا- من ثقافة المؤسسة إلى ثقافة المقاولاتية:

الهدف هو التعرف على مكونات وعناصر الثقافة المقاولاتية، وتوضيح أهم ما يميزها عن ثقافة المؤسسة النمطية العادية.

1. ثقافة المؤسسة:

تعرف الثقافة بأنها مجموعة من المعلومات المشتركة والمتبادلة بين الأفراد وبين الأجيال، فهي قاعدة تتعلق بالقيم، التطلعات والمعتقدات، وأنماط السلوك والعلاقات بين الأشخاص، حيث تحدد المعتقدات والقيم عددا معينا من القواعد السلوكية التي يجب أن يتوافق معها أعضاء المجموعة أو يخضعون لها. إنَّ القصص والحكايات التي تشير إلى ماضي المؤسسة الناجح، قد تتحول إلى قصص مثالية مبنية على أحداث حقيقية، وحكايات المؤسسة تلعب دورا داعما لها، فهي انعكاس للماضي لكنها أيضا ضمان للمستقبل.

تشير العادات الجماعية إلى تلك الأفعال المتكررة والمؤدية إلى نشوء توافق في الآراء، ويشير احترام هذه العادات إلى الرغبة في إظهار الانتماء إلى المجموعة، فكل تقنية في تسيير المؤسسة يمكن أن تتحول إلى عادة حينما يعلن عنها أصحاب السلطة في المؤسسة. وعليه، يمكن تعريف ثقافة المؤسسة على أنها: "مجموعة

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

من القيم والمعتقدات والمواقف المشتركة في المؤسسة، والتي تدعم "نمط الحياة" المؤسساتي المرغوب فيه والداعم للسير وفق سلوك مبادر وفَعَّال من طرف الأفراد أو مجموعات الأفراد."

2. ثقافة المقاولاتية:

إن مفهوم الثقافة المقاولاتية هو مسلك علمي يفرض منطقاً تفاعلياً بين البحث الجامعي وتطورات محيطها المعقد في التكوين والممارسة، "فعند الحديث عن الثقافة المقاولاتية يجب الحديث عنها كنتاج للكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المقاول بصفته تنظيمياً مؤسسياً متميزاً يفرض استقلاليته النسبية عن المحيط الذي يوجد به، فثقافة المقاول تعتبر مجموع من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المتممون للمقاول في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع ومن تلك القيم التنظيم والتدبير والأخلاق والتنافسية والمهنية والكفاءة والقدرة على التجديد والابتكار".

وعليه تتكون الثقافة المقاولاتية من الصفات والمواقف المعبرة عن الرغبة في المبادرة والمشاركة الكاملة في ما يراد القيام به وتنفيذه، حيث يمكن النظر إليها كثقافة خاصة للمشروع كونها تعمل على إنتاج الجديد والتغيير، كما يمكن النظر إليها كثقافة إنشاء وبناء. لم تعد تعتبر الثقافة المقاولاتية كوسيلة فقط لخلق مؤسسات جديدة، بل كموقف عام يشمل رصيذاً قيماً في الحياة اليومية والمهنية لكل مواطن، ويأخذ في الاعتبار الخصائص المحددة لها.

ويقترح اليوم عدد من منظري الفكر المقاولاتي أن تمرّ عملية خلق الثروة عبر تطوير الثقافة المقاولاتية المفضّلة للمبادرة الذاتية في إعطاء الأولوية لتنمية العديد من القيم، مثل الاستقلالية، تحمّل المسؤولية، الإبداع والتضامن. وعليه فإنّ روح المقاولاتية تتمثّل أساساً في وجود إرادة في العمل من أجل إحداث نوع من التغيير والتجديد، ومن أجل تحديد الأهداف وإنجاز المشاريع.

وعليه يمكن تقسيم الثقافة المقاولاتية إلى ثلاثة عناصر:

✓ المعارف المتقاسمة بواسطة أفراد من نفس المجتمع يرغبون في رفع التحديات؛

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولانية

✓ المواقف والقيم (الإبداع، الشعور بالمسؤولية، الثقة بالنفس، التضامن، الريادة،)...

✓ مهارات الخبرة والمعرفة وحسن التصرف.

ثالثا- عناصر ترقية الثقافة المقاولانية:

لتطوير الثقافة المقاولانية يجب التحسيس والعمل على التأكيد على أهمية المواقفة من خلال "التكوين في المقاولانية من خلال البرامج التدريسية، والمهنية والأكاديمية والورشات التدريبية... الخ، وهذا لأجل تشجيع الاهتمام بنشاط المواقفة الذي يعتبر العنصر الأساسي في الثقافة المقاولانية، تأتي بعدها التثمين، أي تشجيع السلوكيات والممارسات المقاولانية، من خلال تبني ودعم مختلف الأفكار وتحضيرها وإخراجها في شكل مشاريع، ثم تأتي النقطة الأساسية في هذه العلاقة هي انفتاح الجامعة على بيئة خلق وإنشاء المؤسسات والهدف من ذلك هو الانتقال من الفكرة والمشروع إلى الفعل والتنفيذ واستقطاب الدعم، وعليه يظهر أن العلاقة بين الجامعة ومؤسسات البحث بثقافة المواقفة تتمحور من خلال ثلاثية التحسيس، التكوين، الدعم والمتابعة".

وهناك عدة أسباب تدفع إلى ضرورة تطوير الثقافة المقاولانية عبر جهد من التوعية والترقية، معتمدة في ذلك على مجموعة من المبادئ والأدوات للوصول إلى القيم المقاولانية.

1. أسباب ترقية الثقافة المقاولانية:

من بين أسباب ترقية الثقافة المقاولانية في أي بلد نجد ما يلي:

✓ تحفيز التنافسية، الإبداع والابتكار، الإنتاجية والنمو الاقتصادي.

✓ جعل المقاولانية خيارا مرغوبا في المسار المهني.

✓ تحسين قدرة الأفراد على التأقلم جيدا في حالات عدم التأكد والاستجابة للتغيير .

✓ استدراك التأخر في خلق المؤسسات مقارنة ببلدان أخرى.

✓ تثمين الثروات ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

✓ التكفل بمبادرات الترقية في الأجل المتوسط والطويل، لأن القطاع الخاص قد لا يكون قادرا على

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

ذلك

2. أدوات ترقية الثقافة المقاولاتية :

هناك عدة وسائل متاحة لترقية الثقافة المقاولاتية، انطلاقاً من:

✓ التعليم؛

✓ التدريب بالمشروع؛

✓ التوعية والإعلام؛

✓ والتحفيز عبر نماذج رائدة للمقاولاتية؛

3. القيم المقاولاتية:

تتميز الثقافة المقاولاتية بخصائص تسمح بتفضيل النشاط الفعّال وبالمساهمة في تحديث الإمكانيات، هذه الخصائص هي الثقة في النفس، الريادة، روح الفريق، التحفيز، الشعور بالمسؤولية، التضامن، الجهد، المبادرة، الشعور بالتنظيم، الإبداع، التصميم والمثابرة، ويمكن تحديد هذه القيم بواسطة السلوكيات والمواقف المعبرة عنها.

✓ الثقة بالنفس: هي الشعور بالقدرة على عمل شيء ما، تنفيذ وإنجاز مشروع ما، بفضل المعارف والمهارات المكتسبة.

✓ الريادة: اقتراح أنشطة وأفكار، التأثير إيجابياً في الآخرين لإنجاز مهامهم، أخذ القرارات اللازمة والمرور للتنفيذ.

✓ روح الفريق: العمل والتعاون مع الآخرين بكل احترام، وهو ما يخلق التآزر مع الآخرين في النشاط.

✓ التحفيز: اكتساب أسباب للمبادرة ورفع التحدي.

✓ حس المسؤولية: احترام الالتزامات عن طريق القيام بما يجب القيام به وما تم الاتفاق عليه من قبل المجموعة.

✓ التضامن: الشعور المسؤول بخيارات وقرارات المجموعة في الوصول إلى الهدف المشترك.

المحور الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية

- ✓ الجهد: امتلاك الرغبة في العمل بجد.
- ✓ المبادرة: وضع خيارات، تحول للاستقلالية وأخذ القرارات دون الحاجة إلى إشراف، والمرور للتنفيذ.
- ✓ حس التنظيم: اختيار الأساليب الجيدة لإيجاد الفعالية في تنفيذ العمل.
- ✓ الإبداع: طرح أفكار جديدة، اقتراح حلول مبتكرة، ومسارات بحث جديدة،...
- ✓ التصميم: التركيز على العمل، وعلى بلوغ الهدف.
- ✓ المثابرة: مواصلة /إنهاء ما تم البدء فيه إلى غاية تحقيق نتيجة مرضية. أو إظهار التماسك والمثابرة من أجل إكمال المشروع وتحقيق الهدف المسطر.

المحور الثاني:
الإطار النظري للمقاولاتية.

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية.

تمهيد:

أصبح موضوع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات يحتل حيزا كبيرا من اهتمام الحكومات في العديد من الدول، خاصة مع تزايد المكانة التي تحتلها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات مختلف هذه الدول مهما كان مستوى تطورها والدور الذي باتت تلعبه في مختلف برامج التنمية المستقبلية الإستراتيجية.

والعائد إلى كتب الفكر المقاولاتي يجد أن جذور المقاولاتية تمتد إلى بدايات مرحلة الثورة الصناعية. وقد قام RICHERD CANTILON بتقديم أول تعريف للمقاولاتية سنة 1725. ليجتهد فيما بعد العديد من الباحثين والاقتصاديين في التدقيق في تحديد مفهوم المقاولاتية والمقاول.

أولا- مفهوم المقاولاتية:

كغيره من المصطلحات الاقتصادية فقد عرف المصطلح تباينا في تعاريفه نتيجة اختلاف الرؤى وزوايا البحث وأهدافه، ومن بين هذه التعاريف نجد:

- تعريف A. Schumpeter (أين لقب بأب المقاولاتية، وهذا راجع لكونه أول من تظن لأهمية التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والإمكانيات المتاحة للمؤسسة، وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة، وإدخال تنظيمات جديدة، كما ربط وظيفة المقاول في "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله كأنه فرصة".
- كما عرفها (Allain Fayolle) على أنها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر والتي تدمج فيها أفرادا ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي.
- ويعبر عنها كل من (fillis et rentsler) بمصطلح الريادة التي تعرف على أنها: عملية خلق قيمة مضافة للمؤسسات والمجتمعات من خلال الجمع بين مجموعات فريدة من الموارد العامة

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

والخاصة لاستغلال الفرص الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية في البيئة المتغيرة.

ومن خلال التعريفين السابقين يتضح أن للمقاولاتية ثلاثة أبعاد وهي:

✓ الإبداع: البحث عن فرص جديدة.

✓ المخاطرة: استثمار فرصة موجودة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وتكلفته.

✓ الإستباقية أو المبادرة: تتعلق بعمل الأشياء من خلال المتابعة، والقدرة على التكيف.

ثانيا- أهم الصور في مجال المقاولاتية:

إن تطور البحث في مجال المقاولاتية أدى إلى اختلاف وجهات النظر في منحها تعريفا شاملا وموحدا لها، إلا

أننا يمكننا إدراج ثلاث مقاربات أساسية تعتبر مكملة لبعضها البعض يمكن إيجازها كالآتي:

1- المقاولاتية كظاهرة تنظيمية:

ترى المقاولاتية كظاهرة تؤدي إلى انشاء منظمة يقودها فرد أو أكثر من خلال خلق الفرصة وتعبئة الموارد المختلفة ومزجها من اجل تجسيد الفرصة في مشروع مهيكل، حيث توضع قضية إنشاء المنظمة في لب الظاهرة المقاولاتية، وقد قام كل من Aldich، Thornton، Chisman، Shama، Henadz بتطوير هذا المفهوم حيث اعتبروا أن: "المقاولاتية تمتد إلى أن تكون كعملية خلق منظمة، أي مجموعة الأنشطة التي يقوم من خلالها الفرد المقاول بالاقتصاد والتوفيق بين الموارد (المعلوماتية، المادية، البشرية...) لاستغلال فرصة وتجسيدها على شكل مشروع.

أما بالنسبة لـ Gartner William فانه اهتم لما يحصل أثناء الفترة التي خلالها تكون هذه المؤسسة المستقبلية ليس لها إطارا قانونيا بعد وهي متواجدة في المحيط، فالدور الرئيسي لمنشئ المؤسسة في هذه الفترة الحساسة هو عرض الشروحات الممكنة لما ستكون عليه حقيقة المؤسسة ومحاولة توضيح ووضع مصداقية لهيئة المؤسسة التي تكن متوفرة في البداية، فبالرغم من أن المقاول ذو الموارد المحدودة والمقترضة أحيانا فهو يتصرف وكأن مؤسسته موجودة فعلا بأصولها المادية وغير المادية.

"المقاولاتية هي ظاهرة معقدة وشكلا خاصا للتنظيم مدفوعا من طرف مقاول الذي يتصرف ليحاول

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

تحقيق في داخل الهيئة المتواجدة بها النظرة التي يراها عن هذه المنظمة، فهو يحاول جاهدا أن يعيدها موافقة للتمثيل الذي يراه". فظاهرة المقاولاتية لا تنحصر فقط في إنشاء المؤسسة ويمكن ملاحظتها في أطر ليست بالضرورة هي خاصة بإنشاء مؤسسات جديدة من طرف شخص واحد أو مجموعة، فالظاهرة هي غير متجانسة ومعقدة ومظاهرها متعددة، وبالتالي قد تكون الأعمال المقاولاتية والمبادرات الفردية في شكل: ✓ أعمال ابتكاره بحتة: حيث يقوم المقاول المبدع بنقل فكرة جديدة فيشكل منتج جديد ويؤسس عملا جديدا يسمح له بدخول عالم الأعمال.

✓ أعمال ابتكاره مطورة من أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة: حيث يقوم المقاول بتأسيس عمل مقاولاتي بناء على أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة وتوظيفها في أعمال ومجالات تخصصية أخرى.

✓ الملكية لأعمال ابتكاره: يعتبر هذا النوع الأقل مقاولاتية حيث أن الشخص المبادر يشتري عملا أو مؤسسة قائمة لوضع تغييراته وتنفيذ خطته، ويتحمل في هذا الوضع المخاطرة المالية والشخصية وقد يستغل الفرص قبل الآخرين رغم المخاطر المواجهة له. وحسب هذا الاتجاه فالمقاول هو رجل استراتيجي قادر على تأسيس رؤية مقاولاتية، وقائد باستطاعته قيادة التغيير عن طريق النشاطات المقاولاتية.

2- المقاولاتية وتحين الفرص.

تتكون المقاولاتية من عنصرين أساسيين هما المقاول والفرصة إذ تعتبر الفرصة نقطة الانطلاق لأي مشروع فلا يمكن تصور مقاولاتية دون فرصة، وتحين الفرص هو الميزة الأساسية للتعريف بالمقاولاتية، فالمقاولاتية كمجال بحث يتمثل في البحث عن فهم كيف يتم اكتشاف الفرص لإنتاج مواد وخدمات لا توجد حاليا ويتم تحقيقها واستغلالها. وقد أعطيت عدة تعاريف للفرصة نذكر منها:

✓ تعريف Brush et All: الفرصة توجّه يدرس العملية التي يقوم من خلالها المقاولون بتحديد واستكشاف واستغلال الفرص.

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

✓ تعريف آخر: هي عملية خلق واغتنام فرصة والسعي وراءها بغض النظر عن الموارد المتحكم فيها حالياً.

✓ تعريف Casson: الفرص هي أوضاع سوقية، أو منتجات جديدة، أو خدمات مواد أولية أو طرق

تنظيمية نقوم باستغلالها وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها.

ومنه يمكننا القول أن الفرصة معلومة مفيدة يصل إليها الفرد ولكن بشرطين أولهما امتلاك معارف

مسبقة مكتملة لهذه المعلومة وتمكنه من الاستفادة منها، أما الشرط الثاني فهو أن يمتلك الفرد خصائص

إدراكية تساعد على تقييم تلك المعلومة، لأن امتلاك هذه المعلومة من شأنه أن يساهم في بروز تفكير أو

رؤية مقاولاتية، بمعنى مشروع لاستغلال هذه الفرصة.

3- المقاولاتية توليفة خلق القيمة/الفرد:

تعد المقاولاتية عملية ديناميكية لخلق ثروة زائدة بواسطة أفراد تحملوا مخاطرة كبيرة من أجل توفير قيمة

للمنتج أو خدمة، فهي حصر للمقاولة في العلاقة بين الفرد /القيمة وتتم دراسة الفرد لأنه هو من يخلق

القيمة بتحديد الطرق والأهداف وفي نفس الوقت كموضوع خلق القيمة وذلك من خلال دعمه (مشروع،

هيكل) في استثمارها. ولقد عرف ROBERT HISRIH "المقاولاتية على أنها: "السيرورة التي تهدف إلى إنتاج

منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت والجهد اللازم، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف

أنواعها (مالية، نفسية اجتماعية)، وبمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي.

وما ينبغي الإشارة إليه أن الإبداع شرط لخلق القيمة، فالمقاولاتية والإبداع نشاطين ذو صلة وثيقة بينهما

وحسب البعض فإن الإبداع هو ما يميز المقاولون عن المدراء، وغالبا ما يكون الإبداع أساسا لخلق القيمة،

ويمكن

أن يتعلق الإبداع ببناء فرصة تطبق في السوق كتقديم منتج جديد أو ظهور مؤسسة جديدة، وكل

استغلال للإبداع مثل فرصة وجود منظمة تشجع أكثر على الإبداع.

وحوصلة لما جاء سابقا من مقاربات للمقاولاتية يمكن القول أن هناك ثلاث صور يمكن من خلالها التعمق

أكثر في فهم المقاولاتية، ومن بين هذه الصور نجد:

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

✓ المقاولاتية كفرصة للأعمال: المقاولاتية مجموعة من التطورات لاكتشاف فرص لإنشاء سلع وخدمات مستقبلية يتم اكتشافها، تقييمها واستغلالها. وكذلك يمكن أن نبين أن الفرصة في أنها معلومة جديدة يمكن استغلالها من طرف أشخاص يمتلكون شخصيتين: الأولى هي امتلاكهم معارف داخلية مكتملة لهذه المعلومة والتي تسمع لهم باستغلالها، والثانية أنهم يمتلكون بعض المميزات الخاصة من أجل تقييمها.

✓ المقاولاتية كظاهرة تنظيمية: من خلال هذه المقاربة تعرف المقاولاتية على أنها مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة، معناه النشاطات التي يقوم من خلالها المقاول بتعبئة واستغلال الموارد (موارد، معلوماتية، بشرية.....) من أجل تحويل الفرصة إلى مشروع منظم ومهيكل. وبالتالي فالمقاول هو رجل استراتيجي قادر على إعداد رؤية مقاولاتية (filian 1997) وقيادي قادر على قيادة التغيير الناتج عن النشاطات المقاولاتية.

✓ الازدواجية بين الفرد والقيمة: حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة بين الفرد والقيمة والتي أنشأها (Bruyat): حيث يعتبر أن الفرد هو العنصر الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج وكل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة، وبالتالي فالمقاول هو الشخص أو المجموعة في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة مثلا، والذي بدونه لم يكن لهذه القيمة أن تقدم.

أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن خلق قيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه معرفا به، وهذا راجع لإنشائه لمؤسسة أو الابتكارات المقدمة، مما يجعله مقيدا بهذا المشروع.

أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية والشخصية التي تقدمها المنظمة والتي تولد رضا المقاول والأطراف الفاعلة أو المهمة.

وبهذا فإن مفهوم المقاولاتية حاز اهتماما وجدلا كبيرين في أوساط الباحثين والكتاب في أدبيات

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

التسيير والاقتصاد وقد عُرِّفَت من زوايا مختلفة على اختلاف توجهات وتفكير المهتمين بها، وبازدياد اهتمام الباحثين بمجال المقاولاتية واعتباره محل دراساتهم أدى إلى تعدد واختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بمفهومها ونجد نقطة الاشتراك هو تعلقها بشكل كبير بالمقاول الذي يعتبر أهم عنصر فيها، ولذلك فمن المهم عرض مختلف المفاهيم التي عرفتها المقاولاتية والمقاول وخصائص المقاول.

وهذا يمكن تعريف المقاولاتية كما يلي:

- المقاولاتية مجموعة من الأنشطة والمساعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة أو خلق نشاط معين؛
- المقاولاتية حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة.
- المقاولاتية تمتد إلى أن تكون كعملية خلق منظمة، أي مجموعة الأنشطة التي يقوم من خلالها الفرد المقاول بالاقتصاد والتوفيق بين الموارد (المعلوماتية، المادية، البشرية...) لاستغلال فرصة وتجسيدها على شكل مشروع؛
- تتكون المقاولاتية من عنصرين أساسيين هما المقاول والفرصة إذ تعتبر الفرصة نقطة الانطلاق لأي مشروع فلا يمكن تصور مقاولاتية دون فرصة، وتُحْيِنُ الفرص هو الميزة الأساسية للتعريف بالمقاولاتية، فالمقاولاتية كمجال بحث يتمثل في البحث عن فهم كيف يتم اكتشاف الفرص لإنتاج مواد وخدمات لا توجد حالياً ويتم تحقيقها واستغلالها.
- المقاولاتية هي القدرة التي تدفعها الرغبة في إيجاد أفكار خلاقة ومبدعة وتجسيدها في مشروع لخلق قيمة جديدة مع تحمل كافة المخاطر المتعلقة بإدارته مقابل الحصول على إشباع معين هو الربح، أي أنها سلوك أو فعل مبدع للمقاول يهدف إلى خلق وتطوير المؤسسة بتوفير الموارد الأساسية وتسييرها بطريقة عقلانية لتحقيق فائض القيمة وتوفير فرص العمل للأفراد مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك.

وعموماً مفهوم المقاولاتية يصف التفكير الاستراتيجي وسلوك تحمل المخاطرة الذي ينتج عن إنشاء

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

الفرص الجديدة للأفراد أو المؤسسة. فالمقاولاتية ستظل مصدرا للأعمال الجديدة وأملا للشباب المبتكرين والمتطلعين من أجل لعب دورهم الخاص في خدمة الاقتصاد والمجتمع في بلدهم، وبما يحقق أحلامهم وأمالهم الكبيرة من خلال البدء بمشروعات صغيرة، سرعان ما تكبر وتنمو حتى تصبح محركات لعجلة التقدم في البلد والإقليم والعالم كله. وجميعنا يعلم أن مسيرة الألف ميل تبدأ بخطوة واحدة وأن أكبر الإنجازات في عالمنا كانت في البدء مجرد فكرة أو حلم صغير رائع، ذلك أن أكثر الشركات الكبيرة والعملاقة التي نعرفها وتنتشر فروعها في كل أقاليم العالم، إنما كانت مشروعات صغيرة، وكبرت مع النجاح الذي حققته. لهذا فإن البعض يضيف على المقاولاتية بعدا استراتيجيا لأن المشروع المقاولاتي الصغير اليوم يحمل آماله العريضة في أن يكون شركة كبيرة تمتد فروعها في قارات العالم في المستقبل.

ينبثق من تعريف المقاولاتية جملة من الخصائص نذكر منها:

- المقاولاتية هي أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة وكذلك الوصول إلى تطوير طرق وأساليب جديدة للعمليات؛
- المقاولاتية هي الجهد الموجه نحو التنسيق الكامل بين عمليات الإنتاج والبيع؛
- المقاولاتية هي مجموعة المهارات الإدارية الإبداعية المستندة على المبادرة الفردية والموجهة نحو الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتسم قراراتها بمستوى معين من المخاطرة؛
- المقاولاتية تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات والاستخدام الأمثل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية؛
- المقاولاتية هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات والتي تعود للقرارات الفردية الهادفة إلى تحقيق الربح من جراء اختيار النشاط الاقتصادي الملائم؛
- المقاولاتية تعني العمل الذي يقوم به الفرد تلقائيا، حيث يشتري بسعر معين في الوقت الحاضر

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

ليبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل مما يجعله عرضة لحالات عدم التأكد.

ثالثا- فوائد المقاولاتية:

تلعب المقاولات دورا مهما في التنمية الاقتصادية في مختلف دول العالم سواء المتقدمة أو النامية،

وفيما يلي أهم الفوائد التي يمكن أن تنتج عن نشاط المقاولاتية:

■ توفر فرص عمل، فضلا عن تواضع مؤهلات العمالة المطلوبة مما يعزز دورها في امتصاص

البطالة التي في الأغلب تتصف بتدني مستواها التعليمي والمهني وخاصة في البلدان النامية؛

■ قدرة المقاولات على التأقلم تبعا لاحتياجات السوق المتغيرة، وفي إيجاد منتجات جديدة وتقليل

تكلفة الإنتاج للوحدة؛

■ توفير العملة الصعبة من خلال تعويض الاستيراد والمساهمة في التصدير في أحيان كثيرة؛

■ المساهمة في تلبية بعض من احتياجات المشروعات الكبيرة سواء بالمواد الأولية أو الاحتياجات

الأساسية؛

■ العمل على إقامة مشروعات البنى التحتية وهذا ما نلاحظه في الدول العربية وعلى رأسهم الجزائر

من خلال توكيل معظم مشروعات البناء، تعبيد الطرقات،... الخ إلى المقاولين وهذا من خلال

المناقصات والمزايدات القانونية؛

■ الإسهام في تنمية الملكية الوطنية ورفع مساهمة القطاع الخاص في الناتج القومي وخلق طبقة

جديدة من رجال الأعمال عن طريق قيام أفراد المجتمع بالمساهمة في مشروعات الاستثمار أو

استحداث مشروعات جديدة مساندة للمشروعات الاستثمارية الأجنبية؛

■ بث روح المنافسة بين الشركات المحلية، وما يصاحب هذا التنافس من منافع عديدة تتمثل في

خفض الاحتكار وتحفيز الشركات على تحسين نوعية الخدمات والمنتجات.

رابعا- التصنيف الحديث للمقاولاتية:

التصنيف الحديث للمقاولاتية يعتمد على معايير متعددة أهمها:

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

➤ التصنيف حسب القطاعات الاقتصادية:

يعتمد هذا التصنيف على معيار القطاع الاقتصادي، وعلى هذا الأساس يمكن التمييز بين مجموعة من المقاولات حسب نوع القطاع الاقتصادي الذي تزاوّل فيه أنشطتها، وهذه القطاعات الاقتصادية إجمالاً هي كما يلي:

✓ القطاع الأولي: ويشمل الفلاحة والصيد البحري واستخراج المعادن.

✓ القطاع الثانوي: ويضم الصناعة والبناء والأشغال العمومية.

✓ القطاع الثالث: أي قطاع الخدمات (كالنقل والتجارة).

➤ التصنيف حسب فرع النشاط الاقتصادي:

زيادة على التصنيف حسب القطاع الاقتصادي، من المفيد الاعتماد على معيار فرع النشاط الاقتصادي المرتبط بالتصنيف القطاعي.

فالقطاع الاقتصادي يتكون من مجموعة من المقاولات التي تزاوّل نفس النشاط الاقتصادي الرئيسي، أما فرع النشاط الاقتصادي فهو يتكون من مجموعة المقاولات التي توفر نفس السلعة أو نفس الخدمة.

وعلى هذا الأساس يمكن التمييز بين أنواع متعددة من المقاولات داخل قطاع اقتصادي معين، ففي القطاع الأولي مثلاً، يمكن تصنيف المقاولات إلى مقاولات الحبوب، مقاولات مشتقات الحليب، مقاولات الحوامض، مقاولات صيد الأسماك، مقاولات استخراج المعادن..

وكذلك الحال بالنسبة للقطاع الثانوي: مقاولات صناعة الأدوية مقاولات النسيج...

والقطاع الثالث: مقاولات النقل، مقاولات الفنادق، الأبنك...

➤ التصنيف حسب الحجم:

يأخذ هذا التصنيف بعين الاعتبار حجم المقاولّة والذي يمكن قياسه بالاعتماد على معايير جزئية كمبلغ الرأس المال المالي، ومستوى رقم المعاملات، وحجم اليد العاملة مع اختلاف في الحد الأدنى والحد

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

الأقصى لقيم هذه المؤشرات من بلد إلى آخر.

وعلى هذا الأساس، يمكن التمييز بين الأنواع التالية من المقاولات.

✓ المقاولات الصغيرة جدا.

وهي مقاوله يشتغل فيها عمال يعدون على رؤوس الأصابع (4 على الأكثر) وتحقق رقم معاملات

صغير جدا.

✓ المقاولات الصغيرة:

وهي مقاوله تشغل عددا صغيرا من العمال (بين 4 و20) وتحقق أرقام معاملات صغيرة.

✓ المقاولات المتوسطة:

وهي مقاوله تشغل عددا متوسطا من العمال (بين 20 و100) وتحقق رقم معاملات متوسط.

✓ المقاولات الكبرى:

وهي مقاوله تشغل أعدادا غفيرة من العمال (أكثر من 100)، تحقق رقم معاملات مرتفع.

✓ المجموعة:

وهي مجموعة شركات تشمل الشركة الأم وشركات تابعة لها، وهنا يكون دور الشركة الأم هو تسيير

الشركات ومراقبتها.

➤ التصنيف حسب الملكية:

يعتمد هذا التصنيف على نوعية الجهات التي تمتلك أصول المقاوله، وعلى هذا الأساس تصنف

المقاولات إلى:

✓ مقاولات خاصة:

وهي مقاولات يملكها القطاع الخاص سواء كانت مقاوله فردية أو عائلية أو شركة مساهمة.

✓ مقاولات عمومية:

وهي مقاولات يملكها القطاع العام سواء كان إدارة مركزية أو جماعات محلية.

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

✓ مقاولات شبه عمومية:

وهي مقاولات يمتلك أسهمها القطاع العام والقطاع الخاص بنسب متفاوتة.

➤ التصنيف حسب الجنسية:

يعتمد هذا التصنيف على معيار جنسية مالكي أصول المقاولات، وعليه فإن المقاولات تصنف إلى ما

يلي:

✓ المقاولات الوطنية:

ويملك أصولها مواطنون من البلد الذي تتواجد فيه المقاولات إذا كانت المقاولات خاصة أو يملك

أصولها القطاع العام إذا كانت المقاولات عمومية.

✓ المقاولات الأجنبية:

ويملك أصولها أشخاص أجنب أو قطاع عام أجنبي، خاصة فيما يسمى بالاستثمارات الأجنبية

المباشرة أو الشركات المتعددة الجنسيات.

✓ المقاولات المختلطة:

ويملك أصولها أشخاص أجنب ومواطنون محليون بنسب مختلفة.

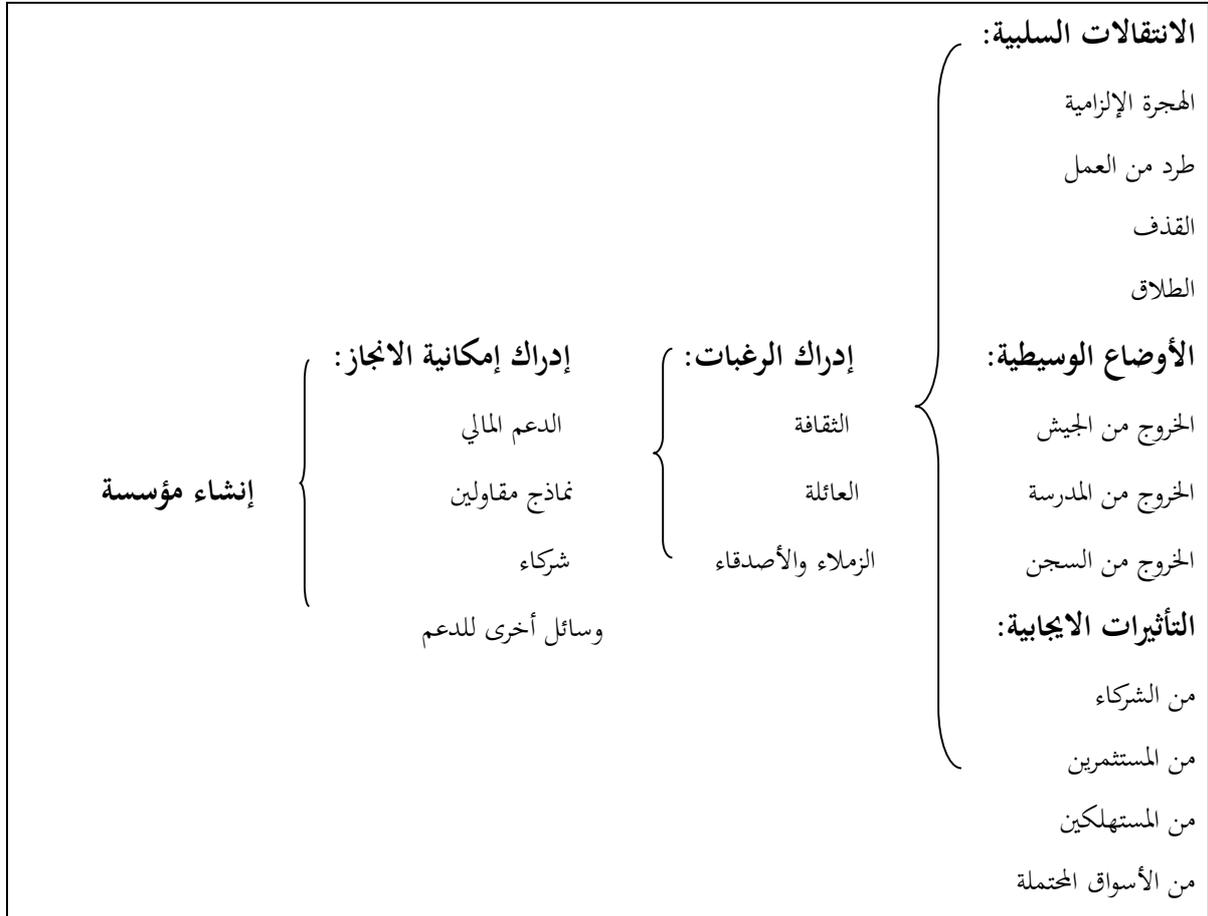
خامسا- دوافع المقاولاتية:

هناك مجموعة من العوامل التي تقود الفرد إلى خوض مجال المقاولاتية، حيث قام كل من

(A.Shapero و L.Sokol) بتوضيحها في النموذج التالي:

المحور الثاني: الإطار النظري للمقاولانية

الشكل (1): نموذج الحدث المقاولاني



المحور الثالث:

المقاول: مفاهيم وأسس

المحور الثالث: المقاول: مفاهيم وأسس

المحور الثالث: المقاول: مفاهيم وأسس.

أولاً- مراحل تطور مفهوم المقاول:

لقد مر مفهوم المقاول بثلاثة مراحل أساسية تمثلت في:

1. بداية الظهور:

في البداية في الأسواق الرأسمالية على وجه الخصوص ولج المقاول في العمليات التجارية، وفي القرن 17 أصبح المقاول في مجال الصناعة يتحمل إنتاج المنتجات واستخدام رؤوس الأموال في شراء الآلات وتنظيم الإنتاج، وحسب آدم سميث فإن المقاول يجب أن يمتلك قبل كل شيء قوة أو خاصية للتوفير والاحتفاظ برأس المال، ثم جاء الاقتصادي الفرنسي Say baptiste Jean ليضيف دوراً أساسياً في تنظيم الإنتاج والتنسيق بين العوامل الأمر الذي يبرر ربحيته، بعدها أصبح المقاول يقوم بدور غير متوقع بالنسبة للاقتصاديين الليبراليين، فبالنسبة إليهم المقاول يخضع لقانون السوق في بحثه عن تعظيم الربح باستخدام أفضل وأقل تكلفة لعوامل الإنتاج، استمر الاقتصاديون الأمريكيون في رد الاعتبار للمقاول في بداية القرن العشرين فظهر ما يسمى بالتيار التنظيمي، حيث أشار Veblen إلى الدور الجوهرى للحس التنظيمي في تطوير رأس المال وهذا الفكر ترجم في استمرار الإبداع في كل المخرجات منتجات، التقنيات، الأسواق، التنظيم.

2. المسير كبديل للمقاول:

بعد الحرب العالمية الثانية ونظراً للتطور الكبير الذي شهده علم التسيير احتل المسير الأجير مكان المقاول، ففي الولايات المتحدة الأمريكية ونتيجة التوجه إلى اقتصاديات الحجم كان يفترض أن تكون الشركات الكبرى أكبر أداء وأكثر إبداعاً وأكثر مردوداً، والمؤسسة الصغيرة التي تنجح في البقاء ستصبح أكبر وستتحول إلى مؤسسة مسيرة.

3. المقاول الحديث:

حيث تم رد الاعتبار للمقاولاتية وتجسد الحس المقاولاتي في خلق مؤسسات كما حدث في سنوات

المحور الثالث: المقاول: مفاهيم وأسس

السبعينيات وانتشرت بشكل مذهل في الثمانينات.

ثانيا- الأساليب المعتمدة في تعريف المقاول:

1- الأسلوب الوظيفي: ويركز على أعمال المقاول كسلوكياته ووظائفه، وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكياته وأفعاله، حيث أنها تصف وظائف المقاول والتي على أساسها يتم تحديد المقاول عن غيره.

2- الأسلوب الوصفي: هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته وخصائصه.

وبهذا يمكن تحديد أهم التعاريف للمقاول بالشكل التالي:

– المقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة وبشكل مستقل – إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة من أجل تحقيق عوائد مالية.

– يعرف المقاول (Entrepreneur)، بأنه الفرد الذي يتحمل المخاطرة وإدارة العمل والمشروع. وهذا التعريف يركز على أمرين أساسيين هما:

* الأمر الأول: المخاطرة فلا مقاول دون مخاطرة، والفشل والنجاح وجهها العملة في كل مشروع، وهذا ما يقبل به المقاول عادة.

* الأمر الثاني: تحمّل مسؤولية إدارة العمل والمشروع، فالمقاول يكرس وقته وجهده وأماله بالكامل لمشروعه، فالمشروع بالنسبة للكثير من المقاولين هو الحلم الذي يحاول تحويله إلى واقع.

ثالثا- خصائص المقاول.

1- خصائص الشخصية المقاولاتية:

أكدت التجارب الكثيرة في دول العالم أن المقاولين هم الذي يأتون بالمشروعات الجديدة الناجحة، التي تثرى الأفراد والاقتصاد وتحرك المجتمعات نحو مستويات أعلى من النشاط والرفاهية، لهذا فإن الخصائص النمطية التي ترسم للمقاول هي خصائص إيجابية حافلة بالنشاط والقدرة والتطلع إلى النجاح.

المحور الثالث: المقاول: مفاهيم وأسس

ويمكن أن نحدد هذه الخصائص بالآتي:

- القدرة الذاتية على التحكم بقراراته: يمتلك المقاول القدرة على أن يسيطر على عمله ونتائجه.
- مستوى الطاقة العالي: المقاول مثابر ويعمل بجهد ويقوم بجهود استثنائية من أجل النجاح.
- الحاجة الكبيرة للإنجاز: المقاول متحفز للإنجاز، ومتطلع لتحقيق الأهداف التي تتسم بالتحدي.
- السماح بالغموض وعدم التأكد: يتحمل المقاول المخاطرة، ويتقبل العمل في مواقف وحالات تتسم بعدم التأكد.

- الثقة بالنفس: يشعر المقاول بأنه يمتلك المقدرة، وشديد الاعتماد على النفس والثقة بها مما يجعله ذا رغبة في اتخاذ القرارات المهمة.

- موجه للنشاط: يحاول المقاول أن يعمل على حل المشكلات، وتأدية العمل بسرعة ولا يميل لهدر الوقت الثمين.

- الرغبة في الاستقلال: يسعى المقاول للعمل باستقلالية، ويكون هو الرئيس المباشر ولا يميل للعمل تحت إمرة الآخرين.

- يأتي المقاول في الكثير من الحالات بالابتكار الجديد، الذي يغير في المجال الذي يعمل به بالكامل، وهذا النوع من المقاولين هو المعول عليهم في تنمية اقتصاد بلد بالكامل، كما تحدث عن ذلك جوزف شومبيتر (Schumpeter) الذي عدَّ الابتكار الذي يأتي به المقاولون محرك النمو الاقتصادي ومصدر التغيير لهيكل الصناعة، وتحسين الرفاهية الاجتماعية.

واعتبر SCHUMPETER المقاول في نظريته للإبداع بواسطة المقاوله الوجه المركزي لسيرورة الابتكار سواء في المؤسسة الصغيرة أو الكبيرة كما يرى أنه في حالة غياب عنصر أساسي ألا وهو المقاول، فإن الاقتصاد سوف يعرف مرحلة إعادة الإنتاج أو سكون لأن المقاول يقوم بإعداد ميكانيزمات جديدة للإنتاج، وتتمثل هذه الميكانيزمات فيما يلي:

❖ صنع منتج جديد غير موجود عند المستهلكين؛

المحور الثالث: المقاول: مفاهيم وأسس

- ❖ وضع طريقة جديدة للإنتاج تكون غير معروفة في النشاط الممارس؛
- ❖ البحث عن أسواق جديدة لم تدخلها الصناعة الممارسة أو لا تكثر فيها؛
- ❖ البحث عن مصدر جديد للموارد الأولية؛
- ❖ وضع وإعداد تنظيم جديد للإنتاج.

2- الخصائص السلوكية

تشتمل الخصائص السلوكية على مجموعة من المهارات والتي تتضح من خلال التعرف على السلوك اليومي والاستراتيجي وإدارة طبيعة العلاقات مع الأفراد العاملين معه أو مع المجموعات الإستراتيجية والتنافسية في البيئة كذلك فالمقاول إنما يوظف هذه الخصائص السلوكية لصالح تطوير الأعمال وتعزيز إنتاجيتها وتحسين أداؤها بشكل متميز، وعليه وضمن هذا الإطار فإن المقاول إنما يمتلك نوعين من المهارات تتجسد سلوكيا في تصرفاته ومواقفه ومن أبرز هذه المهارات ما يلي:

✓ المهارات التفاعلية: وتمثل مجموعة المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، كالسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية أو تنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل.

✓ المهارات التكاملية: يسعى المقاولون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المنظمة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

3- الخصائص الإدارية:

وتمثل مجموعة المهارات التي يمتلكها أو يكتسبها المقاول والتي تضمن قدرته على اتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتحفيز، وهذه الفعاليات الجوهرية تكون حاسمة وضرورية لنجاح المشروعات، وهذه المهارات الإدارية تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من

المحور الثالث: المقاول: مفاهيم وأسس

المهارات نذكر منها ما يلي:

✓ المهارات الإنسانية: وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على تعميم التنظيمي وتحسين الأداء والتميز.

✓ المهارات الفكرية: وتتطلب عملية إدارة المشروعات أن يمتلك المقاول مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه وكيفية استناده وارتكازه إلى الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية.

✓ المهارات التحليلية: وترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية والنظرية، وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع، وتهتم هذه المهارات في تحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، وكذلك تحليل عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، وتحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، كما تركز هذه المهارات التحليلية على تحليل العديد من السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية ودراسة وتحليل سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع وغير ذلك من المجالات الخاصة بالجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك.

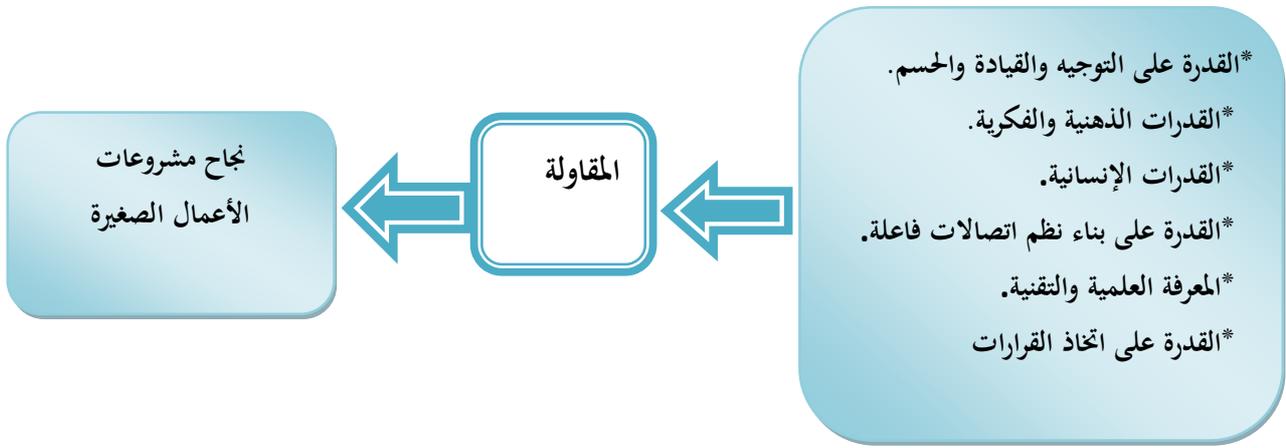
✓ المهارات الفنية التقنية: وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أداءه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات،، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الملابس والأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية والمشاغل الأخرى، وحتى في بعض

المحور الثالث: المقاول: مفاهيم وأسس

المجالات الخدمية والصيانة للأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملون إلى الرياديين وكأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

والشكل الموالي يوضح العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية وبين نجاح المشروعات.

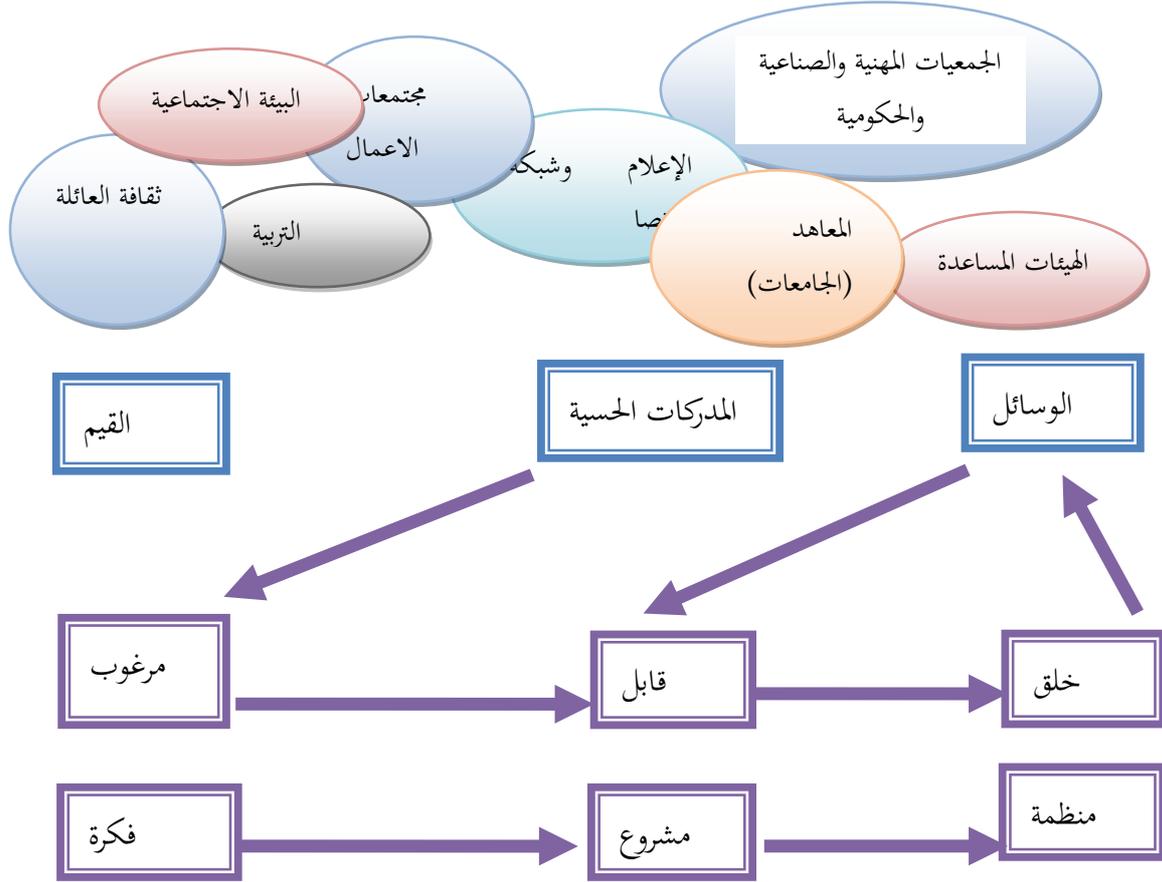
الشكل رقم 02: العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية وبين نجاح المشروعات.



يمكننا تقديم نموذج لعملية المقاولة في الشكل التالي:

المحور الثالث: المقاول: مفاهيم وأسس

الشكل رقم 03: نموذج لعملية المقاول



من هذا الشكل يتبن أن الفائدة الأساسية تكمن في الخروج من الطبيعة المعقدة والديناميكية للظاهرة، لذلك مختلف مستويات التحليل تشمل عدة ارتباطات بين المتغيرات، وتوضح أيضا تداخل العناصر المتعلقة بالفرد، ومحيطه الاجتماعي، وبالتالي تبسيط فهم الظاهرة دون إهمال أن كل فرد، ظرف وكل محيط يتمتع بخصوصياته الذاتية، وبالتالي فان الشكل ينقسم إلى أربعة مستويات:

1/ العمليات: تتمثل في:

- ❖ الفكرة: يجب أن تهدف إلى إشباع حاجات معينة، وأن تكون ذات فائدة ومختلفة عن غيرها.
- ❖ المشروع: يمكن أن يكون هذا المشروع ذو طبيعة تجارية أو صناعية أو خدمية، كما يمكن أن يكون

المحور الثالث:المقاول: مفاهيم وأسس

ذو هدف ربحي أو غير ربحي.

❖ المؤسسة: وتتسم بالإبداع، الاهتمام بالمواطن، ترضي الزبائن...الخ.

2/مراحل القرار وتتمثل في:

❖ الرغبة: أي ضرورة توفر الرغبة في خلق مؤسسة.

❖ القابلية للتطبيق: وتعني قابلية الفكرة للتطبيق على حيز الواقع بالإضافة إلى ضرورة توفر الموارد

اللازمة لذلك.

❖ الإنشاء: أي اتخاذ القرار بإنشاء المؤسسة.

3/المؤثرات الكبرى: وتشمل

❖ القيم: وتتضمن العناصر التالية: الانجاز، المبادرة، الثقة بالنفس، التحديد، العلم، القدرة.

❖ المدركات الحسية (المواقف): وما تحويه من المقابلة، المخاطرة، المنح والمكافآت، المعرفة، أسلوب

الحياة، القدرة على الوصول، التكوين.

❖ الوسائل: وتشتمل على: التسيير، الإمدادات، الشبكة، التكنولوجيا، التغذية العكسية،

التسهيلات الالتزام.

4/المحددات الاجتماعية: وتضم:الثقافة العائلية والإقليمية، البنية الاجتماعية، مجتمعات الأعمال،

الإعلام وشبكة الاتصالات، الجمعيات المهنية والصناعية والحكومية، المعاهد والجامعات، الهيئات

المساعدة، التربية.

المحور الرابع:

المقاولة وانشاء المؤسسات

المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات

المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات.

تمهيد:

بداية تجدر الإشارة أن هناك تداخل كبير بين مفهومي المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة، فهما ليسا مترادفين كما يعتقد الكثير من الناس، فليس كل من ينشئ مؤسسة صغيرة هو مقاول، فالمؤسسات الصغيرة التقليدية هي المؤسسات التي تنشأ وتبقى على حالها بدون تطور طوال حياتها، لأن أصحابها يفتقدون المهارات، والرؤية الإستراتيجية والتسيير المقاولاتي الضروري لنمو وتطور تلك المؤسسة الصغيرة، أما المقاول فهو من يقيم عمل صغير ثم يحوله إلى عمل كبير من خلال التفكير الاستراتيجي والإبداع والابتكار المستمر، مما يجعلها مؤسسات مقاولاتية داعمة للتنمية، حيث يبرز دور المؤسسات الصغيرة وأهميتها في عملية التنمية من خلال رفع مستوى الناتج القومي والنمو الاقتصادي، وأثارها الاجتماعية الأخرى في الحد من الفقر والبطالة ورفع مستوى المعيشة وذلك من خلال تأثيرها على بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية مثل إجمالي الناتج المحلي، الاستهلاك، العمالة، الادخار والاستثمار والصادرات، إضافة إلى مساهمتها في تحقيق العدالة الاجتماعية والإقليمية.

مما يعني أن مقاوله المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة لمعالجة العديد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة مشكلة التشغيل ومحاربة البطالة، ذلك كون هذا النوع من المؤسسات وبالنظر إلى سماتها وطرق تمويلها، قادرة على المساهمة وبشكل فعال في تقليل نسب البطالة وذلك عن طريق خلق مناصب العمل، والتي يرتقب تزايدها من سنة إلى سنة بانتقال هذه المؤسسات من مرحلة إلى أخرى، من مصغرة إلى صغيرة، فمتوسطة.

أولاً- مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

داخل فضاء الحجم الصغير للمؤسسات الاقتصادية يتم التمييز بين المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة. ولقد تبنت الدول معايير مختلفة لتعريفها ومن أهم المعايير الشائعة: معيار العمال، معيار رأس المال، معيار المبيعات والإيرادات، معيار الإنتاج،، ولكن أكثر المعايير شيوعاً هو عدد العاملين بها، لذلك

المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات

فقد وجدت اتجاهات مختلفة في تصنيف المشروعات الصغيرة وتحديد مفهومها يمكننا أن نعرض منها ما يلي:

1. تعريف الإتحاد الأوروبي: تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي:
 - ✓ المؤسسات المصغرة تستخدم من 1-9 عمال.
 - ✓ المؤسسات الصغيرة تستخدم من 10-99 عاملا.
 - ✓ المؤسسات المتوسطة تستخدم من 100-499 عاملا.
 2. منظمة العمل الدولية: المشروعات الصغيرة هي وحدات صغيرة الحجم تنتج وتوزع سلعا وخدمات، وتتألف من منتجين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص في المناطق الحضرية من البلدان النامية، وبعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة وبعضها الآخر قد يستأجر عمالا وحرفيين، ومعظمها يعمل برأس مال ثابت صغير.
 3. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا للمشرع الجزائري: يعرف المشرع الجزائري هذه المؤسسات كما يلي:
 - بالنسبة للمؤسسة الصغيرة جدا: تعرف على أنها المؤسسة التي تشغل ما بين شخص واحد و01 إلى 09 أشخاص، وتحقق رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 40 مليون دينار جزائري.
 - بالنسبة للمؤسسة الصغيرة: تعرف على أنها المؤسسة التي تشغل ما بين 10 و49 شخص، وتحقق رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 400 مليون دينار جزائري.
 - بالنسبة للمؤسسة المتوسطة: هي تلك المؤسسات التي تشغل بين 50 و250 عاملا، ويتراوح رقم أعمالها السنوي بين 400 مليون و4 ملايين دينار جزائري.
- ثانيا- المقاولاتية والمشروعات الصغيرة:

أخذ موضوع المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة حيز اهتمام كبير بالمقارنة مع الماضي، حيث كان الاهتمام يخص فقط المؤسسات الكبيرة باعتبارها المولد الوحيد للوظائف والثروة، لكن سرعان ما تغيرت هذه

المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات

النظرة بعد بروز الأهمية المتنامية لقطاع المقاولات خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي غالباً ما يرتبط اسم المقاول بها. إذ تربط العديد من الأدبيات الاقتصادية بين المقاولات والحجم الصغير، وتضعهما في مواجهة المؤسسات الكبيرة. ويتضح هذا الربط من خلال مؤشرين يتعلق الأول بالسلوكيات "المقاولاتية" للمؤسسات القائمة الكبيرة، والثاني بالاتجاهات الكلية في مجال إنشاء المؤسسات.

1- السلوكيات المقاولاتية للمؤسسات القائمة: تتجه المؤسسات القائمة (غير جديدة الإنشاء)،

خاصة الكبيرة منها، إلى تبني عدة سلوكيات مقاولاتية مثل: أخذ المبادرة، المخاطرة، التوجه نحو الفرص.. الخ، عبر عمليات للتحويل وإعادة الهيكلة تتم عبر تقسيمها أي تقليص حجمها. فمؤسسات اليوم خاصة الكبيرة منها، لن تستطيع الاستمرار في الإبداع ومواجهة التغيرات المتسارعة ما لم تكتسب كفاءات مقاولاتية هذا من جهة، ومن جهة أخرى أشار عدد من الباحثين أن المؤسسات الكبيرة تمر بمرحلة ركود بينما المؤسسات الصغيرة تنمو، وهكذا قبل أن تصبح أي مؤسسة كبيرة جداً وتبدأ في فقدان حيويتها، لابد من تقسيمها.

2- الاتجاهات الكلية في مجال إنشاء المؤسسات: تشير إحصائيات المؤسسات الاقتصادية في

العديد من مناطق العالم، إلى ترجيح المؤسسات ذات الحجم الصغير (مصغرة، صغيرة ومتوسطة) في مجموعة حظائر المؤسسات، والتشغيل، ومجموع الإنشاءات الجديدة للمؤسسات. وهكذا قدرت نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 95% من مجموعة المؤسسات، وقدرت مساهمتها بين 60 و70% في التشغيل في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية O.C.D.E سنة 2000. وتشير إحصائيات المعهد الأوروبي للإحصاء إلى ارتفاع معدل إنشاء المؤسسات كلما اتجهنا نحو المؤسسات الأصغر حجماً على مستوى دول الاتحاد الأوروبي. وتشير بعض التقديرات في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء إلى مساهمة المؤسسات المصغرة بـ 60% في التشغيل، وأكثر من 90% من مناصب العمل الجديدة.

المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات

ثالثا- خصائص المؤسسات والمشروعات الصغيرة:

تتسم المؤسسات الصغيرة بعدد من الخصائص تميزها عن غيرها من الصناعات، وهي كما يلي:

- مالك المنشأة هو مديرها (الملكية الفردية)؛
- انخفاض حجم رأس المال اللازم لإنشاء المشروعات الصغيرة ؛
- الاعتماد على الموارد المحلية الأولية؛
- سهولة التأسيس، حيث أن تدني رأس المال يزيد من إقبال الأفراد على مثل هذه المشروعات نظرا لانخفاض كلفتها مقارنة مع المشروعات الكبيرة.
- المركزية: تتسم المشروعات الصغيرة بالمركزية في أعمالها حيث يقوم مالك المشروع نفسه أو بمساعدة بعض المساعدين بتأدية النشاطات المختلفة في المشروع.
- صناعات تابعه ومكملة، إذ برزت هذه الميزة حديثا وخاصة بعد سيادة العولمة والمنظمات العابرة للقارات، حيث تتميز المشروعات الصغيرة بمساندتها للمشروعات الكبيرة، وكذلك فأنها مغذية لها لدرجة أنها أصبحت لا تستطيع الاستغناء عنها، وذلك لما تمتاز به من قدرة على التكيف مع الظروف والأوضاع الطارئة.
- قدرة المشاريع الصغيرة، على تلبية احتياجات مختلفة ومتباينة للمستهلكين سواء على صعيد المنتوجات أو الخدمات.
- صعوبة العمليات التسويقية والتوزيعية، نظرا لارتفاع كلفة هذه العمليات، وعدم قدرتها على تحمل مثل هذه التكاليف.
- تكلفة خلق فرص العمل فيها متدنية مقارنة بتكلفتها في الصناعات الكبيرة لذا فهي تلعب دورا كبيرا في تخفيف حدة البطالة من خلال فرص العمل التي توفرها والتي تستوعب مختلف الشرائح في المجتمع مما يكسيها صفة الاتساع في التأثير على الاقتصاد الوطني.

المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات

يلاحظ مما تقدم أن خصائص المشروعات الصغيرة والمتوسطة منها ما هو سلبي ومنها ما هو ايجابي، غير أن الجوانب السلبية في هذه المشروعات لا ترجع إليها مباشرة بقدر ما هي مرتبطة بالمشكلات التي تواجهها.

رابعاً- الصعوبات والمشاكل التي تواجه المقاولات الصغيرة:

تفاوتت أهمية المقاولات المصغرة تاريخياً وكذا النظرة السياسية تجاه هذا القسم من المؤسسات الاقتصادية، حيث انعكس هذا التفاوت على المناخ الذي تنشط فيه هذه المؤسسات. وفي هذا الجانب يعلن صغار المقاولين عن عدد من الصعوبات تؤثر إما على العرض (حجم وتكلفة الإنتاج)، أو على الطلب (منافذ منتجات المؤسسات المصغرة).

1. الصعوبات والتحديات المرتبطة بالعرض:

تواجه المؤسسات المصغرة عدة صعوبات تؤثر على كمية وتكلفة إنتاجها، نستعرض فيما يلي أهم هذه الصعوبات:

- التموين بالمواد الأولية: يظهر هذا القيد بشكل أساسي في الدول النامية، التي تتميز عموماً بعدم كفاءة محيطها المعلوماتي والاقتصادي، وهو ما ينعكس في عدم المعرفة الجيدة للمؤسسات المصغرة بشبكات التوزيع لهذه المدخلات وترجيح العلاقات الشخصية وعلاقات الشبكات على العلاقات التعاقدية في عمليات التموين، خاصة أثناء فترات الندرة والمضاربة على المواد الأولية (حالة مواد البناء في الجزائر أثناء فترات الندرة والمضاربة التي أدت إلى تهديد العديد من المقاولين بالإفلاس في قطاع البناء والأشغال العمومية).

- الإطار التشريعي والتنظيمي: تؤدي عدم ملائمة التشريعات إلى ارتفاع التكاليف الثابتة للمؤسسات المصغرة، وهو ما يدفعها نحو القطاع الموازي لتقليص تكاليفها والتمكن من الاستمرار في النشاط. ما يزيد من عدم ملائمة الإطار التشريعي والتنظيمي بالنسبة للمؤسسات المصغرة، هو تهميش ممثلي هذا النوع من المؤسسات في المفاوضات والمشاورات مع الحكومات عند

المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات

إعداد السياسات الاقتصادية.

- التمويل: يعتبر قيد التمويل من أكثر القيود التي يعاني منها صغار المقاولين، فالمؤسسات المصغرة تعاني من التمييز في الوصول إلى القرض البنكي، نظرا للمخاطر الكبيرة من وجهة نظر البنوك لهذا النوع من المؤسسات، والتي تتعزز بغياب الضمانات.

2. الصعوبات والتحديات المرتبطة بالطلب:

إن إنتاج المقاولات المصغرة موجه للتسويق مثل إنتاج كل الأنواع الأخرى للمؤسسات الاقتصادية. تؤثر عوامل حجم السوق، نوعية المنتجات وإمكانيات الربط (من ناحية المعلومات) بين المستهلكين والمنتجين، على الحجم النهائي لمنافذ منتجات المؤسسات المصغرة.

- حجم واستقرار الطلب: تلي المقاولات المصغرة الجزء الأساسي من احتياجات الطبقات المتوسطة والفقيرة في الدول النامية من السلع والخدمات. ولكنها تنشط في قطاعات ذات حواجز دخول ضعيفة من الناحية الاقتصادية، مما يجعل المنافسة فيها كبيرة. تؤدي هذه الوضعية إلى تقسيم طلب ضعيف أصلا (نظرا لضعف مداخل الزبائن)، على عدد كبير من المؤسسات المصغرة.

- عدم كفاءة ومصداقية المعلومات: تتميز الاقتصاديات النامية بعدم كفاءة المعلومات، تؤثر هذه الوضعية على إمكانيات التواصل بين المنتجين والمشتريين (خاصة كبار المشتريين)، وأيضا على إمكانيات تموين المؤسسات المصغرة بالمواد الأولية. وتمثل المعلومات في مجالات معايير وشروط التصدير قيدها ما بالنسبة للمؤسسات المصغرة الراغبة في التصدير.

بصفة عامة، تشمل أهم الاحتياجات المعلوماتية بالنسبة للمؤسسات المصغرة: الجوانب القانونية والتنظيمية، معايير وشروط التصدير، دراسات السوق، التموين، التجهيزات وأيضا مصادر التمويل.

- الخدمات الموجهة للمؤسسات: للخدمات الموجهة للمؤسسات تأثير على عرض هذه الأخيرة، خاصة خدمات التكوين التي تسمح برفع كفاءة رأس المال البشري للمقاول وموظفيه، وهو ما يساهم في تحسين التسيير والتحكم في التكاليف (رغم أنها قد تكون مدفوعة الثمن، ولكن الأرباح

المحور الرابع: المقاولاتية وإنشاء المؤسسات

النتيجة عنها في الأجل الطويل أكبر من التكاليف المحتملة في الأجل القصير). يؤثر غياب سوق لخدمات المؤسسات متخصص في الخدمات المقدمة للمؤسسات المصغرة على وفتتها بالنسبة لهذه الأخيرة، خاصة في الدول النامية أين يتوجه سوق الخدمات للمؤسسات أساسا نحو المؤسسات الكبيرة القادرة على دفع تكلفتها.

المحور الخامس:

إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد

المواقف المقاولاتية المختلفة

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد المواقف المقاولاتية المختلفة

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد المواقف المقاولاتية المختلفة.

إن عملية إنشاء مؤسسة صغيرة تمثل شكلا من أشكال الأنشطة المقاولاتية المختلفة، إذ أن تأسيس مؤسسة جديدة وإقامتها من البداية يعد محور محاضرتنا.

أولا- طرق إنشاء مؤسسة جديدة.

تعتبر عملية إنشاء مؤسسة جديدة عملية متعددة الجوانب، تختلف دوافعها من مقاول لآخر، فهناك من تتبلور لديه الفكرة عبر الزمن، وبعد دراسة مختلف الاحتمالات والبدائل يقوم باتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، وهناك من ينشئ مؤسسته بالصدفة وبدون القيام بدراسات مسبقة مثلا في حالة اكتشاف فرصة مربحة يقوم المقاول باستغلالها، كما أن هناك أيضا من يتخذ القرار وهو مجبر أو مضطر لأنها الطريقة الوحيدة لإيجاد عمل والاندماج في المجتمع.

إن عملية إنشاء مؤسسة صغيرة جديدة يمكن أن تتم وفق عدة طرق أهمها ما يلي:

1- إنشاء مؤسسة من العدم: إن إنشاء مؤسسة انطلاقا من العدم ليست بالأمر السهل، حيث تحتاج هذه المؤسسة إلى وقت كبير حتى تتمكن من إطلاق منتجها في السوق وحتى تقنع المستهلكين به، وهذا الأمر يزداد صعوبة مع ارتفاع درجة الابتكار في المنتج، وللتغلب على هذه الصعوبات يجب على المقاول تحديد احتياجات المؤسسة بدقة خاصة المالية منها، كما أن عملية إنشاء المؤسسة في هذه الحالة تتطلب الكثير من العمل والجهد، والكثير من الحزم والإصرار، بالإضافة إلى توشي الدقة في تقدير الأخطار المحتملة.

2- إنشاء الأجراء لمؤسستهم الخاصة المستقلة: من خلال الدعم المقدم من طرف المؤسسات التي يعملون لصالحها، ويمكن للأجراء السابقين الذين تحولوا إلى مقاولين النشاط في مختلف المجالات سواء تجارية، صناعية، وذلك بالاعتماد على المرافقة المقدمة لهم من مؤسستهم السابقة والمتمثلة في تقديم الدعم المالي الضروري للانطلاق في النشاط، أو الفني والمتمثل في مختلف الاستشارات التقنية، وكما يمكنهم أيضا استغلال شبكات التوزيع الخاصة بمؤسستهم السابقة،

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد الموافق المقاولاتية المختلفة

الأمر الذي يقلل من أخطار الفشل التي تواجههم ويزيد من فرص نجاحهم. تمثل هذه العملية بالنسبة للمؤسسة الأصلية وللمقاول طريقة للإبداع أو للنمو تهدف من خلالها إلى اكتشاف نشاطات جديدة قريبة من النشاط الرئيسي للمؤسسة الأصلية، وطريقة كذلك لإنجاز بعض النشاطات الحالية بشكل أفضل، ويمكن لها أيضا الاستفادة من هذه المؤسسات بإبرام علاقات تعاقدية معها، كالمقاول من الباطن أو شراكة تسمح لها بالتمتع بمزايا تفضيلية مقابل الدعم الذي قدمته لها.

3- الحصول على امتياز: يعتبر الامتياز صيغة مهمة من صيغ إنشاء مؤسسة جديدة. ويمثل الامتياز نظاما تسويقيا يحتوي على اتفاقيات قانونية تعطي الحق للمرخص له والمسعى أيضا الطرف الحاصل على الامتياز بقيادة عمل يملكه وفق شروط وفترة متفق عليها مع الجهة المانحة لترخيص الامتياز. ويسمح إنشاء مؤسسة وفق هذه الصيغة للمقاول بالاستفادة من دعم مهم مقدم من طرف المؤسسة المانحة للامتياز مقابل دفع مبلغ معين، وبهذا الشكل تمثل اتفاقيات الامتياز بأشكالها المتعددة سواء كانت الحصول على امتياز توزيع المنتج، أو امتياز تصنيعه، أو غيرها من الأشكال حلا للمقاولين الذين لا يملكون أفكارا خاصة بهم، أو للذين لا يملكون الإمكانيات الضرورية للابتكار، حيث يمكنهم إنشاء مؤسسات جديدة بالاستفادة من الخبرة المتراكمة لدى الأطراف والشركات المانحة للترخيص والتي لها تجربة تنتقل إلى جميع المشاركين في نظام الامتياز.

4- إنشاء فروع: في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاولاتية.

ثانيا- خطوات إنشاء مؤسسة صغيرة جديدة.

إن عملية إنشاء مؤسسة جديدة تمر بالعديد من الخطوات والمراحل التحضيرية التي تسبق انطلاقها، خطوات يعتبر الإطلاع عليها أمراً غاية في الأهمية خاصة بالنسبة للمقاول الذي ينوي إنشاء مؤسسة لأول مرة بدون امتلاك تجربة سابقة في هذا المجال، ولذلك سنقوم بالتطرق لأهمها فيما يلي:

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد الموافق المقاولاتية المختلفة

1- فكرة المشروع الجديد:

فكرة المشروع الصغير هي المفتاح الرئيس لبوابة النجاح، فغالبا ما يصل الراغب في إنشاء مشروع إلى حيرة من أمره بين العديد من المجالات، ولعل أكثر تساؤل يطرحه الراغب في إنشاء مشروع هو: ما هي الفرص الموجودة في السوق والتي تشجع على إنشاء مشروع صغير؟. ومن هنا تتولد الفكرة التي تتضمن عموميات حول المشروع، تتطلب هذه الخطوة:

أ- دراسة الفكرة: تتطلب دراسة فكرة المشروع الصغير دراسة البيئة المحيطة به بكافة أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والتنافسية وغيرها، حتى يمكن تحديد فكرة المشروع وذلك بمعرفة:

- معدل العائد المحقق في المشروعات الشبيهة؛

- دراسة العرض والطلب لتحديد الفجوة بينهما؛

- التعرف على القوانين؛

- دراسة جدوى فكرة المشروع؛

ب- اختيار الفكرة: للوصول إلى فكرة اقتصادية لمشروع مستدام على المقاول أن يكون على إطلاع بكل الاحتياجات الحقيقية للمجتمع الذي يعيش فيه فيكتشف الفرص المتاحة خاصة في القطاعات التي تعرف نقص المستثمرين ليختار أحسنها من حيث المردودية وفقا للكفاءة الشخصية للمستثمر أو ضمن مجال تخصص الطالب كي يستطيع التحكم في المشروع وتطويره وإمكانية الوصول إلى الابتكار في المستقبل مما يتطلب القيام بدراسة جدوى لفكرة المشروع قبل إنشائه.

ولاختيار فكرة المشروع الذي سيتم تنفيذه يوجد مدخلين هما:

✓ أن يكون لصاحب المشروع أهداف يسعى لتحقيقها، لذلك يجب البحث عن الفرص المتاحة ويدرس جدواها من حيث القدرة على تحقيق أهدافه ومن ثم يختار أكثر الفرص قدرة على تحقيق هذه الأهداف.

✓ أن يكون لدى صاحب المشروع فكرة معينة فيقوم بدراسة جدواها لاتخاذ قرار إما باختيارها أو

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد المواقف المقاولاتية المختلفة

البحث عن فكرة أخرى.

2- الدراسة التجارية والمالية للمشروع:

تعتبر الدراسة التجارية والمالية لمشروع المؤسسة المستقبلية للمقاول من بين أهم الخطوات التي يجب عليه القيام بها قصد معرفة إمكانية تحقيق مشروعه والمردودية المنتظرة منه.

أ- الدراسة التجارية للمشروع: يمكن تقسيم هذه الدراسة وفق ثلاثة مراحل أساسية وهي: دراسة السوق، تحديد الإستراتيجية التسويقية وتحديد السياسة التجارية.

- دراسة السوق: تعتبر دراسة السوق مرحلة تحضيرية لانطلاق المؤسسة، حيث تهدف إلى التقليل من أخطار احتمال فشلها من خلال التعرف على أبرز معالم السوق الذي تنوي النشاط فيه، كما تسمح للمقاول بمعرفة ما إذا كان المنتج الذي ينوي تقديمه يلبي حاجات وتوقعات المستهلكين.

- تحديد الإستراتيجية التسويقية: تهدف الإستراتيجية التسويقية إلى توضيح نقطتين مهمتين: أولاهما تتعلق بكيفية اختيار الزبائن، وحتى يتمكن المقاول من تحديد زبائنه الأساسيين يجب عليه الإجابة على الأسئلة التالية: هل يلبي المنتج أو الخدمة التي أنوي تقديمها حاجات ورغبات القطاع السوقي المستهدف؟ هل عدد الزبائن كافي ويضمن لي البقاء؟ هل هذا القطاع يعرف منافسة شديدة؟ وإذا كان فيه منافسة شديدة فما هي ميزتي التنافسية بالمقارنة مع المؤسسات المنافسة؟ هل أملك الإمكانيات المالية والبشرية والتقنية من أجل النشاط في هذا القطاع؟ أما النقطة الثانية التي تسعى الإستراتيجية التسويقية الإجابة عنها تكمن في كيفية التموقع في السوق والصورة التي سيقدمها المقاول عن مؤسسته للزبائن وللمنافسين.

- تحديد السياسة التجارية: تتعلق هذه الخطوة بتحديد عناصر المزيج التسويقي والذي يشمل خليطاً من الأنشطة الرئيسية يتم من خلالها:

■ دراسة السلعة بما يتناسب مع المستهلك أي يقوم صاحب المشروع بالبحث عن المنتج الجيد الذي يلبي احتياجات المستهلك من حيث تصميمه وشكله وتعبئته ومواصفاته.

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد الموافق المقاولاتية المختلفة

- ثم دراسة وتحديد السعر المناسب لبيعها، وهنا يقوم المقاول بالمقارنة بين أسعار المنتج الخاص به أخذًا بعين الاعتبار أهم العوامل المؤثرة على تسعير المنتج والمتمثلة في تكلفة المنتج مضافًا إليها هامش الربح، مستوى الطلب ومدى المنافسة في السوق، وخدمات الإئتمان.
 - ثم الترويج للمنتج لدى المستهلكين عن طريق الإعلان أو وسائل الدعاية من صحف ومجلات... الخ، أما بالنسبة لصاحب المشروع الصغير ينبغي عليه أن يعتمد في البداية على وسائل ترويج بسيطة مثل البطاقات
 - ومن ثم توزيع السلعة وإيصالها للمكان وفي الزمن المناسبين من أجل إشباع حاجات المستهلك بأعلى مستوى ممكن وتحقيق الربح المناسب.
- ب- الدراسة المالية للمشروع: بعد الاستقرار على الفكرة التي سيتمحور حولها نشاط المؤسسة، والانتهاؤ من دراسة السوق، يشرع المقاول في إجراء الدراسة المالية لمشروع مؤسسته والتي تعتبر مرحلة أساسية تمكنه من اكتشاف مدى جاهزيته للانطلاق في النشاط وذلك بعد حصر مختلف الاحتياجات والموارد المالية الضرورية لنشاط المؤسسة، وكذلك تسمح له بالتأكد من التناسق المالي للمشروع.
- وتشمل الدراسة المالية للمشروع تقدير رأس المال الضروري، أي تكاليف الاستثمار والتشغيل على مختلف أنواعها ومن ثم تحديد مصادر التمويل، كما تشمل أيضًا تقدير العائد على رأس المال المستثمر.
3. تحديد مصادر تمويل المشروع (المقولة الصغيرة):

أ- تعريف تمويل المقولة الصغيرة:

ينصرف المعنى العام للتمويل إلى تدبير الأموال اللازمة للقيام بالنشاط الاقتصادي، وتعتمد المشروعات في الأساس على مواردها الذاتية لتمويل أنشطتها الاقتصادية، فإذا لم تفي بذلك اتجهت تلك المشروعات إلى غيرها ممن يملكون فائضًا من الأموال لسد هذا العجز، ولهذا ينصرف المعنى الخاص

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد المواقف المقاولاتية المختلفة

للتحويل إلى أنه: نقل القدرة التمويلية من فئات الفائض المالي إلى فئات العجز المالي، وقد يكون هذا النقل للقدرة التمويلية بين مشروع وآخر، كما قد يتدخل بينهما وسيطا ماليا كمؤسسات التمويل وعلى ذلك يمكن القول أن تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة يعنى إمداد تلك المشروعات بالأموال اللازمة للقيام بنشاطها الاقتصادي.

ب- مصادر تمويل المقاولاتية الصغيرة:

هناك ثلاثة أنواع أساسية من المصادر هي:

- التمويل الرسمي: وذلك من خلال المؤسسات المالية الرسمية كالبنوك، وشركات التأمين، وصناديق التوفير والادخار وأسواق رأس المال.

- التمويل غير الرسمي: وذلك من خلال القنوات التي تعمل في الغالب خارج إطار النظام القانوني الرسمي في الدولة، كالاقتراض من الأهل والأصدقاء والمرابين ومدائنا الرهونات، ووكلاء المبيعات، وجمعيات الادخار والائتمان... الخ، ويقدم التمويل غير الرسمي غالبا معظم الخدمات المالية للمشروعات الصغيرة.

- التمويل شبه الرسمي: وذلك من خلال الاعتماد في توفير مصادر الأموال اللازمة لتمويل المشروعات المقاولاتية الصغيرة على مؤسسات التمويل الرسمية، وفي إقراضها على أساليب غير رسمية، مثل التمويل المقدم من طرف المؤسسات المالية التعاونية (تعمل على مبدأ المداولة في الاستفادة المالية)، وصناديق التنمية المحلية من خلال عدة برامج أو نظم فرعية كإقراض المجموعات، والمؤسسات المالية التعاونية المحلية.

4. اختيار الشكل القانوني للمؤسسة:

يعتبر اختيار الشكل القانوني للمؤسسة من أهم القرارات الواجب اتخاذها من طرف المقاول نظرا لتأثيره الكبير على المؤسسة، فهو يحدد علاقة المؤسسة بالغير، والمسؤولية القانونية في مختلف المعاملات سواء الداخلية أو الخارجية، كما يوضح مدى التدخل الحكومي في المؤسسة.

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد الموافق المقاولاتية المختلفة

أ. البدائل الرئيسية للأشكال القانونية للمؤسسات:

تجدر الإشارة أنه عند اتخاذ شكل الملكية كمعيار للتقسيم فإننا نجد أن الأشكال القانونية للمشاريع الاقتصادية تنقسم إلى قسمين أساسيين هما المؤسسة الفردية والشركة.

- المؤسسات الفردية: تعتبر المؤسسة الفردية من أنسب أشكال الملكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لبساطة وسرعة تكوينها وإشهارها كما أنها لا تحتاج رأس مال ضخمة، وتعد من بين أكثر الأشكال شيوعاً في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي تعرف بأنها المؤسسة التي يمتلكها ويديرها شخص واحد يتحمل مسؤولية تكوين رأس مالها وإدارتها، وفي المقابل يحصل على كل الأرباح المحققة، ويتحمل كافة الخسائر الممكنة.

- الشركات: تنقسم الشركات بصفة عامة إلى: شركات الأشخاص، شركات الأموال، الشركة ذات المسؤولية المحدودة.

➤ شركات الأشخاص: وتضم كل من شركات التضامن، شركات التوصية البسيطة.

■ شركات التضامن: عموماً هي شركة عائلية، العدد الأدنى للشركاء هو اثنان. ليس هناك حد أدنى مفروض للرأس المال الاجتماعي للشركة، التسيير يشارك فيه كل الشركاء، إلا في حالة ما نص قانون المؤسسة على عكس ذلك، الرأسمال الاجتماعي يتم تقسيمه إلى حصص اجتماعية، يشارك كل الشركاء وبشكل تضامني في الاستجابة لدفع ديون الشركة. التسجيل لدى المركز الوطني للسجل التجاري يمنح للشركة صفة الشخص المعنوي ولكل الشركاء صفة التاجر.

■ الشركة ذات التوصية البسيطة: هي شركة هجينة، نجد أشخاصاً للتسيير وأشخاصاً ممثلين لرؤوس الأموال، أي هي مزيج من مجموعة من الشركاء على نظام التضامن ومجموعة أخرى على نظام ذات مسؤولية محدودة. الرأسمال الاجتماعي يقسم إلى حصص اجتماعية وتسيير الشركة من طرف مسير واحد أو عدة مسيرين، شركاء متضامنين يخضعون لنفس النظام القانوني الذي يخضع له الشركاء في شركة التضامن، فيكونون مسؤولين مسؤولية تضامنية، وغير محددة عن

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد الموافق المقاولاتية المختلفة

ديون الشركة وشركاء موصيين لا يسألون عن ديون الشركة إلا في حدود حصصهم ولا يكتسبون صفة التاجر ولا يشاركون في إدارة الشركة. التسجيل لدى السجل التجاري يكسب الشركة صفة الشخص المعنوي وللشركاء صفة التجار.

➤ شركات الأموال: وتضم كلا من شركة المساهمة، وشركة التوصية بالأسهم.

■ شركة المساهمة: وهي شركة ذات رؤوس أموال، تعد بمثابة شكل من المؤسسات الكبيرة بامتياز، تضم على الأقل سبعة (07) مساهمين، يقسم الرأسمالي الاجتماعي إلى أسهم. تسير من طرف مجلس إدارة يتكون على الأقل من ثلاثة أعضاء وعلى الأكثر من اثني عشر عضواً، يتأسسه رئيس/ مدير عام، يراقب من طرف مجلس مراقبة. يخضع عمل فروع التسيير لقواعد صارمة ومحددة. مسؤولية المساهمين في تسديد الديون تتم حسب نسبة مساهمتهم في رأس مال الاجتماعي للشركة. التسجيل لدى السجل التجاري يكسب الشركة صفة الشخص المعنوي وصفة التجار لأعضاء مجلس الإدارة.

■ شركة التوصية بالأسهم: شركة التوصية بالأسهم تشبه شركة التوصية البسيطة، فهي شركة هجينة تتكون من شركاء موصيين وشركاء متضامنين، تضم بين شريك واحد وعدد من الشركاء المتضامنين والموصيين، عدد الشركاء الموصيين لا يمكن أن يقل عن ثلاثة. يقسم رأسمال الشركة على شكل أسهم ويمكن أن تسير من طرف شخص واحد أو عدد من المسيرين.

ب. العوامل التي تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار الشكل القانوني للمؤسسة: تتمثل أهم العوامل فيما يلي:

- الهدف الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه، فكلما اتجه هدف المقاول إلى السرعة في إنشاء المؤسسة أو تحقيق الربح السريع والانفراد به، والعمل على حفظ حقه في التصرف بأمواله كلما اتجه نحو المؤسسات الفردية وشركات الأشخاص، بينما إذا كان الهدف يتمثل في الحصول على ربح منتظم، والاحتفاظ بحرية حركة الأموال فيتم الاتجاه إلى تشكيل شركات الأموال.

المحور الخامس: إنشاء مؤسسة صغيرة كأحد الموافق المقاولاتية المختلفة

- مدى القدرة على توفير الأموال المطلوبة، فإذا لم يكن باستطاعة المقاول تأمين المتطلبات المالية الضرورية لمؤسسته فإنه قد يلجأ إلى إضافة شركاء جدد.
- تحديد المسؤولية وتوزيع المخاطر، فكلما ارتفعت درجة المخاطرة في النشاط الذي ستمارسه المؤسسة يتم التوجه إلى شركات الأموال، بينما إذا كانت درجة المخاطرة قليلة تتجه المؤسسة نحو أشكال التنظيمات الشخصية، كما تلعب الخصائص الشخصية للمقاولين دوراً رئيسياً في تحديد الشكل القانوني، فكلما كانت درجة تحمل المسؤولية والمخاطرة ومواجهة التحديات عالية عند أصحاب المؤسسات كلما اتجهوا إلى شركات الأشخاص.
- المزايا الضريبية التي تفرضها الدولة على كل شكل من الأشكال القانونية للمؤسسات.

المحور السادس:

إعداد مخطط الأعمال والإنطلاق في

النشاط

المحور السادس: إعداد مخطط الأعمال والإنطلاق في النشاط

المحور السادس: إعداد مخطط الأعمال والإنطلاق في النشاط

أولاً- إعداد مخطط الأعمال.

إن المراحل السابقة تعتبر خطوات ضرورية يجب على المقاول القيام بها قبل انطلاقه الفعلي في النشاط، إلا أنه في السنوات الأخيرة ومع التطور الكبير الذي شهده مجال المقاولاتية ظهر ما يعرف بمخطط الأعمال « Le plan d'affaire » وهو عبارة عن وثيقة رسمية يحضرها المقاول قبل إنشاء مؤسسته يقوم من خلالها بوصف العمل الذي يتم إعدادها من أجله.

1- تعريف مخطط الأعمال:

مخطط الأعمال هو وثيقة تمثل نوايا المشروع الإستراتيجية في المستقبل، والنشاط الذي يريد المقاول أن يمارسه، وهو مخطط لتسهيل الأعمال يعطي معلومات واضحة ومنظمة على المشروع، وهو محاولة التنبؤ بما يمكن أن يحققه هذا المشروع من نجاح، ويبين احتمالات نجاح هذا المشروع في حدود مجموعة من البيانات والأساليب التي تتبع في إجراء الدراسة، حيث نجد فيه دراسة تسويقية، فنية، مالية، وتقييمية. ويعد مخطط الأعمال من أشهر أدوات تسيير المشروع، بل إنه يشكل أهمية بالغة للمسير لأنه يرسم المستقبل الذي ستخطه المؤسسة بمختلف أبعاده، بحيث يتم تحديد الأهداف المراد تحقيقها بدقة، وربطها بأجال زمنية محددة. ويساعد مخطط الأعمال على:

- التصدي والاستعداد للمفاجآت التي تواجه مسيرة العمل مستقبلاً؛
- تركيز الضوء على الأهداف؛
- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية المتاحة؛
- تحديد مهام الإدارات المختلفة في المشروع وتوصياتها؛
- المساعدة في توجيه الجهود الجماعية من أجل تحقيق الأهداف؛
- المساهمة في تيسير الرقابة على الأداء الكلي للمشروع واستمراره.
- إعطاء نظرة سريعة وحاسمة ومحايدة على مشروع العمل، من خلال تلخيص كافة البيانات المتعلقة

المحور السادس: إعداد مخطط الأعمال والإنطلاق في النشاط

به، فيما يخص البيانات المالية، الفنية، التسويقية، التقييمية للمشروع؛

- يساعد على تحديد فرص النجاح الممكنة؛

2- مكونات مخطط الأعمال:

فبالإضافة إلى فكرة المؤسسة، والدراسة التجارية والمالية للمؤسسة وتحديد الشكل القانوني، يتكون

مخطط العمل من عناصر أخرى إضافية تتمثل أهمها فيما يلي:

- صفحة الغلاف: تحتوي صفحة الغلاف في الغالب على اسم وعنوان المؤسسة، أرقام الهاتف

والفاكس، العنوان الإلكتروني، شعار أو علامة المؤسسة إن وجدت، تاريخ إصدار مخطط الأعمال

ومن قام بإعداده، أسماء وعناوين وأرقام هواتف المالكين والتنفيذيين الرئيسيين.

- قائمة المحتويات: وتمثل الترتيب والنسق المتتابع لأقسام وأجزاء المخطط مع أرقام الصفحات.

- الخلاصة أو الملخص التنفيذي لمخطط الأعمال: يعتبر القسم الأكثر أهمية في مخطط العمل،

تستعمل لحث القراء المهتمين بعمل المؤسسة وتركيز انتباههم على المعلومات الحاسمة والمهمة.

- نص الرسالة: يصف المقاول من خلال نص الرسالة بشكل واضح وجلي الإستراتيجية المعتمدة

وكيفية تجسيدها من خلال طرح مجموعة من الأسئلة تتمثل فيما يلي: ما هي مهنة المؤسسة

الرئيسية؟ ما هي الميزات التنافسية التي تملكها المؤسسة أو التي تسعى إلى تطويرها؟ من هم أهم

شركاء المؤسسة؟ وعلى أي أساس تم اختيارهم؟ ما هي الطرق المعتمدة لإدارة المؤسسة؟ وما هي

الإستراتيجيات المتبعة خلال مرحلة الانطلاق والنمو؟ وما هي الإستراتيجيات البديلة؟

- وصف العمل أو المؤسسة: يتم من خلال هذا القسم من مخطط العمل إعطاء خلفية عامة عن

المؤسسة، وكذلك توضيح الأسباب التي دعت إلى إنشائها، ومكان تواجد العمل وهل يخدم السوق

المحلي أو العالمي. ويفترض أن يأخذ من يكتب هذا القسم بعين الاعتبار الإجابة عن العديد من

الأسئلة نذكر من بينها: متى، وأين يبدأ العمل؟ وما هي طبيعة العمل والأنشطة الأساسية له؟ ومن

هم المستهلكون الذين تخدمهم المؤسسة؟ ما هو المنتج أو الخدمة المقدمة؟ ما هي أهداف

المحور السادس: إعداد مخطط الأعمال والإنطلاق في النشاط

- المؤسسة؟. ما شكل المؤسسة من الناحية القانونية؟...الخ.
- التحليل البيئي والصناعي: ويحدد اتجاهات التغيير التي يمكن أن تطرأ في محيط البيئة الوطنية والعالمية والتي تؤثر على مستقبل المؤسسة الصغيرة، كما يعرض مختلف الفرص الممكنة للمؤسسة مما يعطيها قابلية للتعامل مع التغيير بطريقة فعالة لتحقيق الأهداف. وفي أغلب الأحيان يشمل التحليل البيئي والصناعي تحديد أثر المتغيرات المهمة والفاعلة لتحليل قوى المنافسة المعروفة (التنافس بين المنظمات القائمة، تهديد دخول منافسين جدد للقطاع).
 - تقديم المنتجات أو الخدمات: حيث يتم في هذا الجزء من مخطط العمل وصف وعرض المنتج أو الخدمة المقدمة المقدمة بشكل واضح وتفصيلي، ويتم التركيز على الخصائص التي تميز المنتج أو الخدمة عما هو متوفر حالياً في السوق.
 - خطة التصنيع والعمليات: ويتم التركيز من خلالها على العناصر المرتبطة بالعمليات الإنتاجية والتصنيعية، حيث يتم تحديد احتياجات المؤسسة من التسهيلات، الموقع الجغرافي، فضاءات ضرورية، مستلزمات رأسمالية، مخزون ومشتريات...الخ، فإذا كانت المؤسسة ذات طبيعة صناعية فيجب توضيح مختلف عمليات ومراحل التصنيع، تحديد ما الذي يجب تصنيعه وما هي الأجزاء والمكونات التي يتم شراؤها من مؤسسات أخرى، بالإضافة إلى إعطاء وصف للموردين ومقاولي الباطن المحتملين، وأما إذا كانت مؤسسة خدمية فإن الموقع وإنتاجية قوى العمل تصبح هي مفردات التركيز في هذا القسم من العمل. كما يتم التركيز في هذا القسم على الموارد البشرية والبرامج التدريبية الكفيلة بتطوير مؤهلاتها ومهاراتها الضرورية لنشاط المؤسسة، وكذلك كيفية مقابلة احتياجات هذه البرامج.
 - فريق الإدارة: يوضح من خلال هذا القسم من مخطط العمل قدرة فريق الإدارة على ضمان السير الحسن للوظائف الأساسية للمؤسسة من تسويق، إدارة مالية، إدارة الموارد البشرية، وغيرها من الوظائف المختلفة، وأيضا كيفية توزيع المهام والمسؤوليات بينهم بما يضمن توازنا وتكاملا من حيث

المحور السادس: إعداد مخطط الأعمال والإنطلاق في النشاط

المهارات الفنية والمهارات الإدارية الضرورية لنجاح المؤسسة. ويعتبر هذا الجزء من مخطط العمل بالغ الأهمية، لأن الأطراف الراغبة في وضع أموالها في المؤسسة سوف تدرجه بعناية.

- المواعيد المفصلية والتوقيت المناسب: من الضروري تحديد مواعيد الانطلاق والنهايات الصحيحة لكل نشاط، وكذلك التقدير الصحيح للوقت اللازم لإنجاز المشاريع، حيث يعطي وضع هذه الجوانب في خطة العمل انطبعا بالالتزام والدقة في التنفيذ والانجاز.

- المخاطر الحرجة والافتراضات: والتي تشمل الإشكالات والمخاطر التي تحيط بالمؤسسة، وأيضا عرض خطط بديلة يلجأ المقاول إليها في حالة ظهور أحداث غير متوقعة، مما يجنبه العمل وفق صيغة واحدة، ويمنح المستثمرين المحتملين شعورا بالأطمئنان لقدرات المقاول وتصورات المتكاملة والدقيقة.

- الملاحق: وتتمثل في الوثائق والمعلومات الإضافية والتي قد لا تكون ذات أهمية كبيرة لمخطط العمل، لكنها تعطي القارئ دلائل إضافية قد تكون مفيدة له.

إن كفاءة ونوعية مخطط العمل تتوقف على حسن إعداده، ومن المستحسن أن يقوم المقاول بكتابة مخطط العمل بنفسه ويمكنه الاستعانة في ذلك بأطراف أخرى كالمحاسبين والمحامين والمستشارين.

ثانيا- انطلاق المؤسسة في النشاط.

بعدها ينتهي المقاول من جمع مختلف الموارد الضرورية لمؤسسته والتي قام بتحديدتها وفقا للدراسة التجارية والمالية والتقنية لمشروع مؤسسته، أو وفقا لمخطط العمل التي أعده يمكنه الآن الانطلاق في النشاط، ويتم الانطلاق الفعلي في النشاط حسب إجماع العديد من الباحثين إبتداء من تلقي أولى الطلبات وبداية الإنتاج، أو إبتداء من أولى المبيعات.

المحور السابع:

الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة

المؤسسات الصغيرة

المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة

المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة.

تمهيد:

تكمن أهمية المرافقة في المساعدة القبلية والبعديّة لحاملي الأفكار حول مشاريعهم، ومن هنا يبرز دور المرافقة في محاولة تذليل الصعوبات، والتخفيف من المخاطر، سواء كان ذلك قبل أو بعد إنشاء المؤسسة. أولاً- الأسباب التي تجعل المؤسسات الصغيرة بحاجة إلى مرافقة:

من الأسباب التي تجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حاجة إلى مرافقة خاصة خلال المرحلة الأولى من إنشائها ما يلي:

- التعقيد الفني:

أي إفتقاد صاحب المشروع في بداية إنشائه للمؤسسة للكثير من الخبرة، فعلى منشى المشروع الجديد أن يمتلك عنصرين أساسيين هما: المعرفة الفنية الجيدة بالمشروع والروح المقاتلانية العالية، فالمرافقة تهدف إلى ما يسمى بتقوية " رأس مال الكفاءات " لمنشى المؤسسة، وتأتي المرافقة في هذا الإطار بأدوات وطرق علمية تهدف إلى ضبط هذا التعقيد وتوضيح الخيارات الممكنة للمقاول عن طريق: دراسة السوق، نصائح إستراتيجية،... الخ

- هشاشة وضعف المؤسسات الحديثة:

هناك مجموعة من المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة خاصة في مرحلة نشأتها الأولى، ومن أبرز هذه المشاكل نجد الضعف المالي: فهذا الضعف ناتج عن محدودية حجم الإنتاج وتتمثل أسباب هذا الضعف في إرتفاع التكاليف الإدارية وتكاليف التمويل والإنتاج وصعوبة تكوين احتياطات مالية للنمو، والتردد في التوسع المالي وكذلك حاجة إستخدام الأرباح للإستخدام الشخصي مع محدودية الأرباح التي تحققها المؤسسات الصغيرة وتأثير الضرائب على المبالغ المتبقية، فهذه التعقيدات أدت إلى ظهور ما يسمى بهيئات الدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة التي تهدف بالأساس إلى القضاء على هذه التعقيدات والصعوبات التي تواجه هذه المؤسسات الصغيرة.

المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة

- تعقيدات المحيط الخارجي:

تتميز البيئة الخارجية عادة بالتغير وعدم الثبات، وبالكثير من التعقيدات، وهذا يتطلب القيام بجهد إضافي للتنبؤ بالتغيرات البيئية بهدف الإستعداد للظروف الطارئة وتصحيح الأوضاع قبل تفاقم المشاكل.

- التعقيد الإداري:

غالبا ما يواجه المقاولون صعوبات إدارية خلال تنفيذ إجراءات إنشاء المشروع، والمتعلقة بمختلف معاملات تسجيل المشروع وكذا المعاملات المتعلقة بمصالح الضرائب والتأمينات ومصالح العمل والضمان الاجتماعي وغيرها، وهو ما يمثل ثقل كبير على المقاولين، مما ينتج عن ذلك تأخير كبير في إجراءات الإنشاء القانوني للمؤسسة وانطلاق النشاط، وهو ما قد يؤدي أحيانا إلى التخلي عن إنجاز المشاريع.

- الضعف القانوني والسياسي للمؤسسات الصغيرة:

الكثير من الصعوبات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة، هي ناتجة عن سياسات وقوانين لا تأخذ بعين الاعتبار خصوصية هذه المؤسسات، بالإضافة إلى ذلك فهذه المؤسسات غير قادرة على تغيير هذا الوضع، حيث أنها تشكوا من ضعف القدرة على التأثير في التشريعات: قوانين الضرائب مثلا، وضعف القدرة على معرفة الاعتداءات، وكذا ضعف القدرة على إنتزاع الحقوق والضعف السياسي بسبب غياب نقابات وجمعيات مهنية خاصة بالمشاريع الصغيرة.

كل هذه التعقيدات المذكورة شجعت ظهور ما يسمى بهيئات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة، التي تهدف بالأساس إلى القضاء على هذه التعقيدات وحل المشاكل الأخرى التي قد تواجهها المؤسسات الصغيرة مثل:

- الصعوبة في تمويل مشاريعهم، لأن صغر حجم المشروع يجعل البنوك تنصرف عن التعامل في هذا القطاع لعدة أسباب منها عدم وجود ضمانات كافية وكذلك حجم المخاطرة في هذه المشروعات.
- نقص في مصادر المعلومات وضعف الخبرة العملية في الأعمال التكنولوجية، أي عدم تدريب رأس المال البشري على المهارات الجديدة، بالإضافة إلى عدم وجود قاعدة بشرية تتمتع بدرجة عالية من المعرفة ومواكبة التكنولوجيا الحديثة والنمو المتسارع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة

- عدم توافر إمكانيات مادية للتسويق فهذه المشروعات ليس لديها القدرة المادية على إقامة المعارض أو الاشتراك فيها وخاصة المعارض العالمية وبالتالي عدم عرض المنتج بشكل جيد، وتنبع مشكلة التسويق من عقبات معظمها مادي مثل: ارتفاع تكاليف التسويق وعمولات الوسطاء بالنسبة للقدرات التمويلية الضئيلة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى ضعف الخبرة في التسويق.
- عدم وجود برامج حكومية شاملة لدعم الشركات الصناعية الناشئة، خاصة من ناحية عدم دعمها لأسعار المواد الخام.

وانطلاقاً من كل ما تم سرده، من أهمية المرافقة والأهداف التي جاءت من أجلها يمكن تعريف المرافقة كما يلي:

- المرافقة هي عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال خاصة مشروعات أو منشآت الأعمال الصغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى المساعدة واللازمة.
- المرافقة هي عبارة عن خدمة تقدمها هيئات متخصصة تهدف إلى مساعدة أصحاب المشاريع الجديدة في عملية الإنشاء التي تعتبر مرحلة حساسة في حياة المشروع وتحتاج إلى الكثير من الخبرات.
- المرافقة هي حشد الدعم لتعبئة الهياكل والاتصالات والوقت من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة، ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المقاول.

ثانياً- أشكال مرافقة المؤسسات الصغيرة:

تشمل المرافقة التي تنتظرها المؤسسة الصغيرة عدة أشكال ويمكن تلخيصها في:

- المرافقة المعنوية:

وهي من أهم أنواع المرافقة التي يحتاجها المنشئ منذ النقطة الأولى لإنطلاق مشروعه، فهذه المرافقة تقدم

المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة

للمنشئ النصح والتوجيه والإرشاد، حيث تعمل على بلورة أفكاره أو ضبطها، وتجسيدها على أرض الواقع، لأنه عادة عندما يفكر المنشئ في إنشاء مشروعه تراود عليه عدة أفكار، وهو في هذه الفترة بحاجة لمن يؤكد له صلاحية هذه الفكرة وإمكانية تطبيقها على الواقع حتى لا تبقى مجرد فكرة، ثم يحدد له ما هي الإستراتيجية التي سيتبعها للوصول إلى الهدف الذي يجب عليه تحديده بدقة، وهذا هو الدور الذي يلعبه المرافق في أولى مراحل عملية مرافقته للمنشئ حيث يقوم برفع معنوياته وتشجيعه.

- المرافقة من خلال التدريب والتكوين:

وتعتبر المرافقة هنا بمثابة عملية تلقين وتعليم، ففي هذه المرحلة من المرافقة يقوم المرافق بتلقين دروس للمنشئ عن المقابلة، وكيفية إنشاء مؤسسة، ويعرفه بصفات المقاول الناجح الذي يعتبر قائدا ومبادرا، وتتم هذه المرافقة من خلال توفير دورات للتكوين، وذلك بتشجيع عقد الملتقيات والندوات المتخصصة، وكذا دعم اقتناء الكتب والمجلات العلمية، والأدلة النموذجية للمشاريع حتى يستفيد منها المقاول في مشروعه.

- المرافقة الفنية:

في هذه المرحلة يقوم المرافق بمساعدة المنشئ في تحديد الشروط اللازمة لإنجاح المشروع من إختيار للموقع، والآلات، وكذلك مساعدة صاحب المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج، واستخدام الأنظمة المعلوماتية، بعد أن يكون قد حدد هو والمرافق الهدف الذي يريد الوصول إليه بدقة، وذلك بأن يقوم كل منهما بعملية جرد وبالتفصيل لكل حيثيات المشروع دون إهمال أي شيء منها، لأن أي خطأ أو تهاون في هذه المرحلة يؤدي إلى نتيجة يكون مآلها فشل المشروع، لهذا يجب أن يتوقع المرافق والمقاول كل المخاطر والصعاب التي يمكن أن يواجهها أثناء تنفيذ فكرة المشروع، فهذه المرحلة من المشروع تعتبر حساسة لأنها مرحلة اتخاذ القرارات.

- المرافقة الإعلامية:

تتمثل في المساعدات التي يقدمها المرافق للمنشئ، وهي أن يوجهه للطرق التي تمكنه من إقامة أنظمة

المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة

المعلومات والاتصال داخل مؤسسته، كما يتضمن هذا النوع من المرافقة مجال التسويق لقطاع المؤسسة الصغيرة ولهذا يجب على المرافق أن يمنح المقاول المساعدة في مجال كيفية الإشهار والترويج لمنتجه.

- المرافقة التكنولوجية:

فضلا عن ضرورة توفير قاعدة تكنولوجية وطنية، ينبغي تشجيع المؤسسات الصغيرة على التكنولوجيا واستخدامها، وذلك من خلال التوجيهات التي يقدمها المرافق للمنشئ عن التكنولوجيا الحديثة.

- المرافقة الإدارية:

وتتمثل في التسهيلات التي يقدمها المرافق للمنشئ والمتعلقة بالإجراءات الإدارية الخاصة بالترخيص والتسجيل، وإجراءات الحصول أو إمتلاك العقار...إلخ.

- المرافقة المالية:

لعلها من أهم ما ينتظره المنشئ عموما، حيث تشمل المساعدة المتعلقة بالتمويل، خاصة المساهمة في ضمان جزء من القروض، وتخفيض تكلفة التمويل، وتمديد آجال السماح، والإعفاء الكلي أو الجزئي ولفترة محددة من الضرائب والرسوم الجمركية، أو الإعفاء من الضمان الاجتماعي خلال فترة محددة، وكذا منح مساعدات مباشرة خاصة لبعض المشاريع، كمشروعات التجديد أو تلك التي تساهم في تشغيل عدد ما من العمال أو المشروعات التي تقام في المناطق النائية.

ثالثا- الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة.

لقد أظهرت الدراسات العلمية كذلك مجموعة من الخدمات التي يمكن أن تقدمها هيئات المرافقة للمؤسسات، قبل وخلال وبعد إنشاء المؤسسة، تتمثل هذه الخدمات خلال كل مرحلة فيما يلي:

- الاستقبال:

يظهر التحليل المقارن الذي قامت به الدراسات العديد من الملاحظات على النحو التالي: عند قدوم أي مقاول إلى هيئة المرافقة لأول مرة تقام معه جلسات أولى تسمى بمرحلة الاستقبال، ويختلف شكل الاستقبال من هيئة لأخرى، حيث أنّ بعضها يكتفي بأول لقاء لتقديم بعض المعلومات وتوجيه المقاول

المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة

(حامل المشروع)، أما الأخرى فتقوم منذ اللقاء الأول بتحليل وتقييم إمكانيات المشروع (شكل المشروع، المنتج، السوق...).

وبالتالي فمرحلة الإستقبال تقوم في الأساس على التعارف بين كل من حامل المشروع والهيئة المرافقة، كما تسعى إلى معرفة حالة تقدم المشروع، احتياجات المشروع، التوفيق بين إمكانيات هيئة الدعم ومتطلبات حامل المشروع.

فعملية الاستقبال هي أول اتصال بين حامل المشروع وهيئة المرافقة، والتي يطمح عليها الطابع الإعلامي حيث يتم فيه أخذ فكرة حول هدف المشروع وأهميته وكذلك وضعية صاحب المشروع وما هي طموحاته وما ينتظره، وفي المقابل تسعى هيئة المرافقة في هذه المرحلة إلى تسليط الضوء على الخدمات التي يمكن أن تقدمها لحامل المشروع، وإظهار أهمية المرافقة في نجاح واستمرار المشروع، ولذلك تحتاج هذه الهيئات إلى كفاءات مهنية وخبرات عالية في الميدان لإستقبال وتوجيه حاملي المشاريع، والإجابة عن الأسئلة المختلفة للمقاولين الذين يختلفون في أهدافهم وطموحاتهم وفي أشكال المشاريع المقترحة.

- المرافقة خلال الإنشاء:

تتميز هذه المرحلة بمجموعة من الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة تتمثل فيما يلي:

■ إعداد وتشكيل ملف إنشاء المشروع: يتمثل في خطة عمل تتضمن تقديم صاحب المشروع وصف المشروع، وصف السلعة أو الخدمة، السوق، رقم الأعمال، وسائل الإنتاج، الملف المالي: حسابات النتائج (تقديري)، الاحتياج في رأس المال العامل، خطة التمويل، مخطط الخزينة، الرسم على القيمة المضافة، عتبة المدروية.

■ البحث عن الوسائل المالية: (قروض، إعانات، مساعدات...)

■ المرافقة يمكن أن تصل إلى غاية المساعدة في تخطيط وإنجاز خطوات إنشاء المشروع.

إن هذه الخدمات المذكورة موجودة في أغلب هياكل الدعم والمرافقة، إلا أن تنظيم هذه العمليات يختلف من هيئة لأخرى، فهناك بعض الخدمات التي يمكن أن تقدم لحاملي المشاريع بشكل فردي أو جماعي في حالة

المحور السابع: الأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة

التدفق الهائل لحاملي المشاريع.

- تشجيع الاستقلالية:

تحاول هيئات الدعم والمرافقة تشجيع إستقلالية المقاول في إتخاذ القرارات الخاصة بمشروعه وذلك راجع لسببين:

- الأول: هو أن الإعتماد على الذات يمكن المقاول من التعلم الذاتي لأساليب قيادة وتسيير المشروع، وذلك بالاعتماد على الشركاء والمتعاملين الاقتصاديين، بحيث يستفيد المقاول من هذه المعارف حتى في حالة فشل المشروع لأنها تعتبر مكسب معرفي في حالة القيام بمشروع جديد.
- الثاني: هو تمكين هيئة المرافقة من تحقيق اقتصاد في الخدمات المقدمة، بهدف ربح الوقت والتوجه إلى مشاريع جديدة، وفي هذا الإطار تقوم أغلب هيئات الدعم بالإستعانة بمؤسسات أخرى لخدمة المقاولين مثل الغرف الاستشارية، ومكاتب الدراسات،...إلخ.

- المرافقة بعد الإنشاء(المتابعة):

القليل من هيئات الدعم تقوم بمتابعة المؤسسات الصغيرة بعد إنشائها، ومع ذلك تهتم الهيئات المتخصصة في الدعم المالي كثيرا بهذه العملية، والسبب أنه تتضمن المتابعة بعد الإنشاء مواعيد شهرية مع صاحب المشروع طوال السنتين الأوليتين، يتم فيها بحث العناصر التالية:

- ✓ التسيير: الخزينة، الوضعية المالية، تشكيل لوحة قيادة مالية.
- ✓ الجانب التجاري: البحث عن الزبائن، الإتصال.
- ✓ الرؤية الإستراتيجية.
- ✓ أسئلة مختلفة: العقود، المناقصات...إلخ.
- ✓ وفي حالة وجود بعض المشاكل المحتملة في بعض المشاريع، يتم تنظيم مواعيد دورية مع صاحب المؤسسة لحل هذه المشاكل.

المحور الثامن:
مخبرات الأعمال

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

تمهيد:

إن خدمة المرافقة تتم من خلال العديد من الهيئات، منها ما هو عام كالهيئات التابعة للدولة، ومنها ما هو خاص. وتأتي حاضنات ومشاتل المؤسسات على رأس هذه الهيئات باعتبارها من أهم أجهزة المرافقة الحديثة.

أولاً- أساسيات حول حاضنات الأعمال.

1. تاريخ حاضنات الأعمال.

يرجع تاريخ الحاضنات إلى أول مشروع تمت إقامته في مركز التصنيع المعروف باسم Batavia في ولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، وذلك عام 1959 عندما قامت عائلة بتحويل مقر شركتها التي توقفت عن العمل إلى مركز للأعمال يتم تأجير وحداته للأفراد الراغبين في إقامة مشروع مع توفير النصائح والاستشارات لهم، ولاقت هذه الفكرة نجاحاً كبيراً خاصة وأن هذا المبنى كان يقع في منطقة أعمال وقريباً من عدد من البنوك ومناطق تسوق ومطاعم، وتحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنة، ومنذ عام 1959 أقيمت آلاف الشركات الصغيرة والمتوسطة في هذا المركز، والذي يعمل حتى الآن وتحت نفس الاسم القديم، وهو "Batavia Industrial Center"، لكن هذه المحاولة لإقامة الحاضنات لم تتم متابعتها بشكل منظم حتى بداية أعوام الثمانينيات وتحديداً في عام 1984 حينما قامت هيئة المشروعات الصغيرة (SBA) بوضع برنامج تنمية وإقامة عدد من الحاضنات، وفي هذا العام لم يكن يعمل في الولايات المتحدة سوى 20 حاضنة فقط والتي ارتفع عددها بشكل كبير، وخاصة عند قيام الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NBIA) عام 1985 من خلال بعض رجال الصناعة الأمريكيين، وهي مؤسسة خاصة تهدف إلى تنشيط وتنظيم صناعة الحاضنات. وفي نهاية 1997، وصل عدد الحاضنات في الولايات المتحدة إلى حوالي 550 حاضنة، وذلك من خلال معدل إقامة بلغ حوالي حاضنة في الأسبوع منذ نهاية عام 1986.

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

2- مفهوم حاضنات الأعمال.

تعتبر حاضنات الأعمال بمثابة تهيئة للبيئة المساندة والداعمة للمشاريع والأفكار الإبداعية للشباب والتي يتم إتاحتها وتعزيزها بآليات متكاملة لضمان نجاح مشاريعهم الجديدة وتمثل المدخلات الرئيسية لهذه الحاضنات في المبدعين من الشباب والجهات الممولة والداعمة، في حين تتمثل مخرجاتها في الوصول إلى مشاريع ذات جدوى اقتصادية وتكنولوجية وثقافية إبداعية وغير تقليدية.

يمكن أن نعرف حاضنات الأعمال بأنها: منظومة عمل متكاملة توفر كل السبل من مكان مجهز مناسب به كل الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع، وشبكة من الارتباطات والاتصالات بمجمع الأعمال والصناعة، وتدار هذه المنظومة عن طريق إدارة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم اللازم لزيادة نسبة نجاح المشروعات الملتحقة بها، والتغلب على المشاكل التي تؤدي إلى فشلها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها.

مما تقدم يتبين أن حاضنة الأعمال ما هي إلا مكان محدد يعمل على استضافة المشروعات الجديدة حتى تصل إلى مرحلة النضج والاستقرار. هذا المكان يوفر جميع أنواع الخدمات التي تتطلبها إقامة وتنمية المؤسسات الصغيرة، والتي تشمل:

- الخدمات الإدارية (إقامة المؤسسات، الخدمات المحاسبية، إعداد الفواتير، تأجير المعدات... الخ)؛
- خدمات السكرتارية (معالجة النصوص، تصوير المستندات، الاستقبال، حفظ الملفات، الفاكس، الإنترنت، استقبال وتنظيم المراسلات والمكالمات الهاتفية... الخ)؛
- الخدمات المتخصصة (استشارات تطوير المنتجات، التعبئة والتغليف، التسعير وإدارة المنتج، خدمات تسويقية... الخ)؛
- الخدمات التمويلية (المساعدة في الحصول على التمويل من خلال شركات تمويل أو البرامج الحكومية لتمويل المشروعات الصغيرة... الخ)؛
- الخدمات العامة (الأمن، أماكن تدريب، أجهزة الإعلام الآلي، المكتبة... الخ)؛
- المتابعة والخدمات الشخصية (تقديم النصح والمعونة السريعة والمباشرة... الخ).

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

3- أهداف حاضنات الأعمال.

حاضنات الأعمال لها مجموعة من الأهداف أهمها:

- ✓ مساعدة الشباب من خريجي الجامعات والمعاهد العليا على إقامة مؤسساتهم ومشاريعهم الخاصة؛
- ✓ تطوير أفكار جديدة لخلق وإيجاد مشروعات إبداعية جديدة أو المساعدة في توسعة مشروعات قائمة؛
- ✓ مساعدة الباحثين الشباب على الاستفادة من نتائج الأبحاث التي يعدونها (مشاريع تخرج)، من مرحلة العمل الأكاديمي إلى مرحلة التطبيق العملي بهدف الإنتاج التجاري؛
- ✓ ربط الصناعات الصغيرة مع بعضها البعض (تحقيق التكامل الصناعي)؛
- ✓ تقديم مشاريع قوية للمجتمع قادرة على الاستمرار والتطور مستقبلاً؛
- ✓ تقليل تكاليف بدء النشاط؛
- ✓ تقليل مخاطر الأعمال المرتبطة بالمراحل الأولى لبداية نشاط المشروع؛
- ✓ تقليل الفترة الزمنية اللازمة لتنمية نشاط المشروع وتطوير إنتاجه؛
- ✓ تجنب الأخطاء وتقليل ازدواجية الجهود مما يؤدي إلى ضغط التكاليف؛
- ✓ إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل الفنية، المالية، الإدارية والقانونية التي تواجه المشروع؛
- ✓ زيادة معدلات النجاح، تشجيع الأفكار المتميزة وضمان ديمومة المؤسسات المحتضنة؛
- ✓ مساعدة المؤسسات على التوصل إلى أنواع جديدة من المنتجات أو مجالات جديدة من النشاط؛
- ✓ تدعيم مفهوم التعاون بين المشروعات؛

4- مهام حاضنات الأعمال.

تقوم حاضنات الأعمال بعدة مهام منها:

- التركيز على احتضان المشروعات الجديدة والمشروعات في مرحلة النمو.

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

- التأكد من احتياجات تلك المشروعات لبرامج الاحتضان ومدى ملائمة هذه الاحتياجات للخدمات والبنية الأساسية للحاضنة.
- توفير الإستراتيجيات المتطورة والعناصر البشرية القادرة على احتضان الأفكار والتخطيط الطويل المدى.
- حسن إدارة الوقت من جانب مدير الحاضنة لتنمية القيمة المضافة للمشروعات الملتحقة بالحاضنة.
- التقييم المستمر بالتعاون مع المستشارين ومن ثم ضمان التطوير المستمر وتحسين الأداء.
- توفير التكامل بين المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمشروعات الكبيرة من خلال تقديم مستلزمات الإنتاج وتنويعها.
- تقديم الحوافز للمشروعات المتميزة بالحاضنة واستخدام مراكز للفحص والجودة لتقديم منتجات ملائمة لظروف الطلب العالمي.
- تقديم الخدمات الاستشارية المتعلقة بدراسة جدوى المشاريع، اختيار المواد، الآلات، المعدات، وطرق العمل.
- توفير أماكن ومساحات مجهزة لإقامة المشروعات.

فحاضنات الأعمال تمثل أحد أهم أنواع الدعم التي يتم تصميمها لمساندة المشروعات الجديدة بمختلف أنواعها ومساعدتها على النمو والتطور، وهناك العديد من التصنيفات لها.

ثانيا- مراحل احتضان المؤسسات الصغيرة.

هناك عدة مراحل على النحو التالي:

1. المرحلة الأولى: مرحلة الدراسة والمناقشة الابتدائية والتخطيط

في هذه المرحلة، ومن خلال المقابلات الشخصية بين إدارة الحاضنة والمتقدمين بمشروعاتهم، يتم التأكد

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

من:

- جديّة صاحب الفكرة (أو المشروع)، ومدى انطباق معايير الاختيار على المستفيدين ومشروعاتهم؛
- قدرة فريق العمل المقترح على إدارة المشروع؛
- نوعية وطبيعة الخدمات التي يتطلبها المشروع من الحاضنة وقدرة الحاضنة على توفيرها؛
- الدراسة التسويقية والخطط التي تضمن قدرة المنتج على الدخول للأسواق؛
- الخطط المستقبلية لتوسعات المشروع.

2. المرحلة الثانية: مرحلة إعداد خطة المشروع

في ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها في المرحلة الأولى أثناء إعداد دراسة جدوى المشروع اقتصادياً وفنياً وتسويقياً، يقوم المستفيد بإعداد خطة المشروع.

3. المرحلة الثالثة: مرحلة الانضمام للحاضنة وبدء النشاط

في هذه المرحلة يتم التعاقد مع المشروع، ويخصص له مكان مناسب طبقاً لخطة.

4. المرحلة الرابعة: مرحلة نمو وتطوير المشروع

ويتم خلالها متابعة أداء المؤسسات التي تعمل داخل الحاضنة ومعاونتها على تحقيق معدلات نمو عالية من خلال المساعدات والاستشارات من الأجهزة الفنية المتخصصة المعاونة بإدارة الحاضنة، علاوة على المشاركة في الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي تتم داخل الحاضنة بالتعاون مع المؤسسات المعنية.

5. المرحلة الخامسة: مرحلة التخرج من الحاضنة

وهي المرحلة النهائية بالنسبة للمشروعات داخل الحاضنة، وتتم عادة بعد فترة تتراوح بين سنتين إلى ثلاث سنوات من قبول المشروع بالحاضنة، وذلك طبقاً لمعايير محددة للتخرج، حيث يتوقع أن يكون المشروع قد حقق قدراً من النجاح والنمو، وأصبح قادراً على بدء نشاطه خارج الحاضنة بحجم أعمال أكبر. يقاس نجاح الحاضنات بعدد المؤسسات الجديدة المتخرجة منها خلال فترة محددة، والتي تستمر في

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

التطور بعد تخرجها لتصبح مؤسسات متوسطة أو حتى كبيرة، وبما تحققه من تشجيع المبادرات وتنمية روح المخاطرة وخلق فرص عمل جديدة مع اجتذاب الصناعات المطلوبة وما ينتج عن ذلك من أرباح مقبولة للملكية وعوائد إضافية للحكومة.

ثالثًا- أنواع حاضنات الأعمال.

هناك عدة معايير تحدد لنا أنواع حاضنات الأعمال أهمها معيار التخصص:

1. الحاضنة الإقليمية: تخدم منطقة جغرافية معينة بهدف تنميتها وتهدف إلى استخدام الموارد المحلية من الخامات واستثمار الطاقات الشبابية العاطلة في المنطقة.
2. الحاضنة الدولية: تروج لاستقطاب رأس المال الأجنبي مع عملية نقل التقنية، مؤكدة على الجودة العالية والتصدير للخارج.
3. الحاضنة الصناعية: وهي التي تقام داخل منطقة صناعية بعد تحديد إحتياجات هذه المنطقة من الصناعات والخدمات المساندة، حيث يتم تبادل المنافع بين المصانع الكبيرة والمشروعات الصغيرة المنتسبة للحاضنة.
4. حاضنة القطاع المحدد: تهدف إلى خدمة قطاع محدد.
5. الحاضنة التقنية: وهي حاضنات تكنولوجية تهدف إلى استثمار تصميمات متقدمة لمنتجات جديدة مع امتلاكها لمعدات وأجهزة متطورة والإستفادة من الأبحاث العلمية والابتكارات التكنولوجية وتحويلها إلى مشروعات ناجحة.
6. الحاضنة البحثية: عادة ما تكون هذه الحاضنة داخل جامعة أو مركز أبحاث، تعمل على تطوير الأفكار والأبحاث وتصميمات أعضاء هيئة التدريس.
7. حاضنة الإنترنت: هي مؤسسة تساعد شركات الإنترنت والبرمجيات الناشئة على النمو حتى الوصول إلى مرحلة النضج.

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

رابعا- حاضنات الأعمال في الجزائر.

نتيجة النجاح الكبير والملموس الذي حققته حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة في الدول التي أخذت بمفهوم حاضنات الأعمال، فقد ارتأت الجزائر أيضا أن تأخذ بهذا المفهوم الجديد سعيا منها إلى تنمية ثقافة العمل الحر وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يمثل أهمية إستراتيجية قصوى في ظل الظروف الحالية. وفي هذا الإطار سعت الجزائر إلى وضع الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية اللازمة لإنشاء حاضنات الأعمال.

بناء على المشرع الفرنسي، ضمّ المشرع الجزائري مفهوم المحاضن (الحاضنات) في المشاتل. هذه الأخيرة تم تعريفها وفقا للمرسوم التنفيذي 03-78 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 هـ الموافق لـ 25 فيفري 2003م المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات على أنها مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتهدف إلى مساعدة ودعم إنشاء المؤسسات التي تدخل في إطار سياسة ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتتخذ المشاتل إحدى الأشكال التالية:

- المحضنة: هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛
 - ورشة الربط: وهي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية؛
 - نزل المؤسسات: هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.
- يلاحظ أن المشرع الجزائري قسّم أشكال المشاتل حسب نوع القطاع الذي تنتهي إليه المشاريع، فالمحاضن (الحاضنات) تختص بالمؤسسات العاملة بقطاع الخدمات، بينما نزل المؤسسات تتكفل بالمؤسسات العاملة بميدان البحث، الأمر الذي يختلف عن المفاهيم المعمول بها في الدول المتقدمة والدول النامية، حيث نجد أن تسمية الحاضنات لا تقتصر فقط على قطاع الخدمات بل تشمل جميع أنواع القطاعات، وتختص بشكل أكثر بقطاع البحث والتكنولوجيا.

كما بين المشرع الجزائري أشكال وأنواع حاضنات الأعمال، والهيئات العامة والمنظمات التي تديرها فقد تكون حاضنة الأعمال عامة أو خاصة، مؤسسة صناعية أو تجارية، مؤسسة غير هادفة للربح أو هادفة

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

للربح، حيث يحدد عدد المؤسسات الصغيرة داخل الحاضنة ما بين 20 إلى 50 مؤسسة، فكلما زاد العدد كلما تعقدت الإدارة لكن في نفس الوقت يساهم في رفع مردودية الحاضنة.

ويتطلب ضمان نجاح حاضنات الأعمال في الجزائر تعبئة شاملة للجهود والموارد لإقامة حاضنات نموذجية في عدة مناطق من الوطن، وذلك بأخذ الأمور التالية بعين الاعتبار:

- وجود وانتشار ثقافة العمل الحر وروح المقاوتية، فتنمية المشروعات الصغيرة لا يمكن أن تزدهر إلا في مجتمع تتوفر فيه روح الريادة وحب العمل الحر، وتتواجد مجموعة من رجال الأعمال أصحاب المواهب الإدارية الخاصة، والاستعداد للمخاطرة، وتبني أفكار جديدة؛
- العمل على أن تكون الحاضنات محل مشاركة بين مؤسسات الدولة ومؤسسات القطاع الخاص لأن الدعم المعنوي والمادي المطلوب يصبح أيسر وأكثر فاعلية؛
- لا بد من الدقة في اختيار المدير المناسب، ولا بد من إعطائه الصلاحيات والحرية التي يحتاجها لتأمين نجاح الحاضنة وللمؤسسات المحتضنة؛
- وضع معايير محددة عند اختيار المؤسسات لاحتضانها، تتناسب مع الظروف المحلية ومراعاة الجدوى الاقتصادية، وإمكانات توسعها المستقبلية بما في ذلك زيادة القيمة المضافة المحلية، وتحسين القدرة على التصدير، وتحقيق فرص أكبر للعمالة، والتطوير والتحديث ومراعاة الظروف البيئية؛
- يجب أن تتوافق الخدمات والتسهيلات التي تقدمها الحاضنة مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسات، كما أن اختيار موقع المؤسسات له دور هام في نجاح الحاضنة، بحيث يجب أن تكون قريبة من مجتمع الأعمال والجامعات ومراكز البحوث وبمنطقة تتوفر على الهياكل القاعدية من طرقات ووسائل النقل والخطوط الهاتفية... الخ؛
- تشجيع أنظمة التمويل خارج نظام القروض المصرفية بهدف دعم وتطوير القدرة التمويلية وتوفير مصادر جديدة للتمويل أمام الصناعات الصغيرة والمتوسطة، مثل مشروعات شركات توظيف

المحور الثامن: حاضنات الأعمال

- الأموال وشركات رأس المال المخاطر وشركات التأجير والبنوك الإسلامية؛
- توافر روح الإبداع والابتكار، فالتغير التكنولوجي لا يقتصر على إدخال طرق إنتاج جديدة أو منتجات جديدة فقط، ولكن يمكن أن يحدث من خلال سلسلة من التحسينات والإضافات الصغيرة والكبيرة في المنتج أو الخدمة الحالية، فالقدرة على التخيل والإبداع تنتج عن التفاعل بين المجتمع المحيط والموارد الذاتية للفرد.

المحور التاسع:
ماهية التعليم المقاولاتي

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي.

تمهيد:

يلعب التعليم المقاولاتي دورا كبيرا في تطوير وتأهيل الثروة البشرية وتنمية قدراتهم داخل المجتمع بشكل يجعل لهم القدرة على المبادرة والانجاز وتشغيل رأس المال على أفضل وجه، وذلك من خلال اكتساب الخبرة والمعرفة من لتنمية وتطوير السلوك المقاولاتي لدى الشباب الجزائري، بالإضافة إلى أن هذا الموضوع يمثل موضوع الساعة والذي يندرج ضمن مساعي الدولة للخروج من التبعية لنظام الربيع وذلك بتحريك الاستثمار الإنتاجي الذي يخلق الثروة.

أولا- تعريف و أبعاد التعليم المقاولاتي.

1. تعريف التعليم المقاولاتي.

يعرف التعليم المقاولاتي علي أنه:

- " مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم علي إعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلي تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة وتطويرها".
- و تعرف بدورها موسوعة ويكيبيديا الانجليزية التعليم المقاولاتي بأنه: " تلك العملية التعليمية التي تهدف إلي تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة، وإثارة دافعيتهم وتعزيزها وذلك من أجل تحفيزهم وتشجيعهم علي النجاح المقاولاتي علي نطاق واسع ومستويات عديدة. "
- كما قد يشار إلى أن التعليم المقاولاتي هو: " سلسلة من النشاطات التي تهدف إلي تمكين الفرد من استيعاب وإدراك وتطوير معارفه ومهاراته وقيمه، مما يمكنه من اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب ابداعي وذلك من خلال تحديدها وتعريفها وتحليلها لإيجاد الحلول المناسبة لها".
- وتم تعريف التعليم للمقاولاتية في وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان "نحو ثقافة ريادية" كما يلي: "ينظر للتعليم المقاولاتي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة".

- وتم أيضا تعريف التعليم المقاولاتي على انه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع العمال أو تطوير مشاريع العمال الصغيرة.

- ويمكن القول نتيجة لذلك أن التعليم المقاولاتي والمجالات التي يتخللها وتتخلله تتميز بالتنوع، ويمكن أن تشمل جميع المدخلات والعمليات والممارسات التطبيقية في التعليم، بما في ذلك جميع المباحث والمراحل التعليمية النظامية وغير النظامية بدرجات ومقاربات متفاوتة. ويشمل ذلك المستوى النظمي (المدخلات المتعلقة بالحاكمية والتشريعات والتمويل والمناهج وإعداد المعلمين وادوار الجهات المختلفة المعنية في القطاعين العام والخاص).

أما على مستوى المؤسسة التعليمية، فإن ذلك يشمل المدخلات المتعلقة بالأساليب التعليمية التعلّمية، والفحوص ومنح الشهادات، والنشاطات اللاصفية واللامدرسية، والإدارة المدرسية، وتنمية قدرات العاملين.

من جهة أخرى، ينظر إلى التعليم للمقاولاتية من منظور آخر أوسع نطاقا على أنه يسعى إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس بالاعتماد على مواهب الفرد وإبداعه، وبناء المهارات والقيم المناسبة التي تساعد الطلبة على توسيع أفق نظرتهم إلى التعليم الدراسي وما بعده من فرص. وتقوم هذه المنهجيات على اعتماد نشاطات شخصية وسلوكية وتحفيزية ونشاطات تخطيط وظيفي.

وقد أوضحت عدة كتابات أن التأهيل والتعليم والتدريب هو العامل المحدد لظهور المقاولين في المجتمع، وانه لا يوجد مقاولين بالفطرة، فالمقاولاتية ما هي إلا نظام يخضع للتعليم والتأهيل كغيره من المجالات،

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

وبالرغم من هذا الإقرار من الباحثين حول دور التعليم في تكوين المقاولين إلا إن الاختصاصيين يرون إن تحويل الأفراد إلى مقاولين ليس من السهولة بما كان، فلا بد من توفر الحد الأدنى من المميزات التي تمكن هؤلاء الأفراد من النجاح كمقاولين كما انه من الصعب حصر كل جوانب المقاولاتية في العملية التعليمية، فالمقاولاتية تعتبر مجال متعدد الأبعاد.

وبالتالي المقاولاتية مجال متعدد الأبعاد وهنا تكمن صعوبة التعلم فالمهارات المطلوبة توافرها متعددة ومختلفة:

- مهارات تقنية وتجارية (تسويق، مالية،...) : حيث يصبح بإمكان المقاول بناء خطة؛
- مهارات تسييرية: حل المشاكل، تحمل المسؤولية، الرؤية...؛
- مهارات اجتماعية: القدرة على التعاون، توقع وإدارة الصراعات...؛
- مهارات ذات العلاقة بالشخصية: الثقة بالنفس، البحث عن النمو...؛
- مهارات متعلقة بالتحفيز: روح المبادرة، المخاطرة.

إن المهارات الثلاثة الأخيرة هي ذات صلة بفن التقاول ولا تدرس بنفس الطريقة التي تدرس بها المهارات التقنية.

من خلال ما سبق يمكننا استنتاج التعريف التالي: التعليم المقاولاتي هو إكساب المتعلم معارف وتطوير كفاءات ومهارات إنشاء وإعادة بعث المؤسسات وسلوكيات محددة (التوجه للفرص، أخذ المبادرة، قيادة التغيير تقييم المخاطر، تحديد وكسب الموارد النادر...) ومهارات تسييرية ومهارات تطويرية، وهناك اختلاف بشأن تدريس المقاولاتية فهناك فريق من الباحثين مؤيد للفطرة ويرون أنه لاجدوى من معرفة التقنيات في حين يدافع الاتجاه الثاني عن إمكانية اكتساب فن التقاول في اللحظة التي يكون فيها ذلك مناسباً ومتناسقاً، إذ صحيح أن المقاول يتطلب بعض المهارات الفطرية غير أن التعليم في المقاولاتية يكشف ويصقل هذه المواهب لدى الأفراد.

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

2. أبعاد التعليم المقاولاتي.

- معرفة عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يساهم التعليم المقاولاتي في توعية الأفراد المستهدفين في مختلف المشاريع واستقطابهم وتوجيههم للعمل الذاتي وإنشاء شركة خاصة، وذلك من خلال مايلي:

✓ توضيح معالم المؤسسة والمقاولة وعالم المال والأعمال وكيفية الاندماج في سوق العمل؛

✓ الزويد بالمعارف والتطبيقات حول الكفاءات المقاولاتية والتحديات التي تواجه المقاولين عند المبدأ في مشروع؛

✓ تسهيل الانتقال من الحياة الدراسية إلى الحياة العملية.

- مهارات إنشاء وتأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تتجلى في نقطتين أساسيتين:

أ/ التوصل إلى فكرة المشروع: يساهم التعليم المقاولاتي المتعلمين في كيفية الحصول على أفكار للبدء في مشاريع مصغرة، والتأكد من أنها تتفق مع شخصيتهم وقدراتهم الإدارية ويهدف التعليم المقاولاتي إلى:

✓ تشخيص أفكار مشاريع جديدة.

✓ إكساب المتعلم كيفية اختيار أبرز فكرة مشروع تتماشى مع مؤهلاته وتكون مواكبة للتطورات والتكنولوجيات الحديثة.

ب/ كيفية إنشاء المشروع: حيث يسمح التعليم في مجال المقاولة باكتساب كل مهارات الإنشاء الخاصة بالمؤسسات المصغرة من بداية دراسة الجدوى وقياس مدي إمكانية تطبيق الفكرة على أرض الواقع وجدواها اقتصاديا، مروراً بمخطط الأعمال بجميع مكوناته من دراسة تسويقية إلى دراسة فنية، ثم مالية، ويسمح من خلال هذه المهارات إلى قياس تنمية الروح المقاولاتية للمتعلمين وإكسابهم كل أدوات التسيير المفيدة والمهمة في إيجاد المؤسسة وهذه المهارات تكون موجه للمقاولين المحتملين الذين لديهم فكرة واضحة عن مشروعهم وبقي لهم التجسيد وبدأ العمل، الهدف من هذه المهارات يتجلى فيما يلي:

✓ النهوض بالعمل الذاتي (المستقل) والتشجيع على بعث المشاريع الخاصة؛

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

- ✓ العمل على بعث جيل جديد من المؤسسات الصغيرة الناجحة؛
 - ✓ مكين الباعثين من متابعة حلقات تأهيلية لتنمية روح المبادرة والاعتماد على الذات؛
 - ✓ أحكام التصرف في تسيير المشاريع؛
 - ✓ ضمان استدامة المشاريع.
- مهارات تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يسهم هذا المنهج في دعم ومساندة المتعلمين على اكتساب مهارات في المجالات التقنية المتعلقة بأنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما يمكنهم من اكتساب المعارف والقدرات الفنية في مجال اتخاذ القرار، واعتمادها أثناء المعاملات اليومية في المؤسسات، وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الصعوبات لضمان استدامة المؤسسة، ويعرض هذا البرنامج المبادئ الأساسية لتحسين إدارة الأعمال بطريقة بسيطة وعملية، وهو يشمل وظيفة التسويق، الإمداد، وإدارة المخزون، وتقدير التكاليف والمحاسبة والتخطيط والمالية.
- مهارات تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وهي موجهة لدعم نمو والتطوير المؤسسات المصغرة والصغيرة إلى مؤسسات متوسطة والتي تتميز عن غيرها بإمكانية نموها، وذلك من خلال خمس وحدات (الإدارة الإستراتيجية، إدارة التسويق، إدارة الموارد البشرية، إدارة العمليات، إدارة المالية) والهدف منها هو:

- ❖ القدرة على تطوير وتطبيق إستراتيجية النمو؛
- ❖ دعم المؤسسة ووظائفها الأساسية،
- ❖ محاكاة نمو مؤسسة ما؛
- ❖ معرفة منظمات التصدير والاستيراد، أو منظمات لنقل التقنيات، أو بشركات محاسبة.
- ❖ مساعدة المتعلمين في القدرة على إيجاد مصادر تمويل وتمويل لتوسعة المشاريع.

ثانيا- مقارنة تعليم (تدريس) المقاولاتية:

إن المشروعات الناجحة لا تنشأ بمحض الصدفة بل هي نتاج لقدرة كبير من العلم والخبرة، مما يظهر

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

الحاجة الملحة لبرامج التعليم والتأهيل في مجال المقاولاتية بالإضافة إلى توفير بيئة تشجع وتدعم المقاولاتية، وتحقق تطور تدريس المقاولاتية من خلال ثلاث خطوات تمثل ثلاث مقاربات مختلفة، فكانت تعتبر في البداية كجزء مدمج في تدريس إدارة الأعمال ثم مع تطورها أكد العديد من الكتاب عدم موافقتهم على هذه المقاربة لكون تدريس إدارة الأعمال الذي يرتبط بدرجة كبيرة بالمؤسسات الكبرى، يختلف بشكل واسع عن تدريس المقاولاتية الذي يناسب أكثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وهناك العديد من الباحثين ركزوا على تدريس المقاولاتية بتركيزهم على النقاط التالية:

- ✓ التعلم المتبادل بين بعضهم البعض (وليس فقط من المعلم)؛
- ✓ التعلم بالممارسة (بالفعل)؛
- ✓ التعلم بالتبادلات الشخصية والحوار؛
- ✓ التعلم من استجابات الأفراد المختلفين؛
- ✓ التعلم في محيط مرن وغير رسمي؛
- ✓ التعلم تحت ضغط الأهداف المراد الوصول إليها؛
- ✓ التعلم بالاعتماد على الآخرين؛
- ✓ التعلم انطلاقاً من الأخطاء الخاصة؛
- ✓ التعلم انطلاقاً من حل المشكلات.

والمقاربة الثانية عملت على الاهتمام بدور القيادة في التغيير التنظيمي وتغيير الهياكل التنظيمية في حين المقاربة الحديثة لتدريس المقاولاتية، فانصبت على تطوير استعدادات ومؤهلات وسلوكيات المقاولاتية عند الأفراد داخل المؤسسات وخارجها. وقد كان أول ظهور للمقاولاتية كفرع جامعي مع ظهور جامعة إدارة الأعمال بأمريكا بهارفرد سنة 1948.

لقد أصبح مجال المقاولاتية عنصراً رئيسياً في منظومة التعليم الإداري في الدول المتقدمة منذ بداية التسعينيات، وبدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية في مجال المقاولاتية في الظهور في

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

مختلف الجامعات العالمية.

وعن عناصر التعليم المقاولاتي وحسب معظم الباحثين الذين تناولوا موضوع التعليم المقاولاتي، يتفقون على أن هناك ثلاث عناصر للتعليم المقاولاتي تتمثل في:

1. الهدف من التعليم المقاولاتي:

تم تقسيمه حسب الأهداف إلى ثلاثة أنواع من التعليم، الأول هو تثقيفي وإعلامي وتحسيني حول المقاولاتية وأهميتها مع الإشارة إلى المدارس التي تناولت الموضوع والتحفيز الإبداعي والمبادرة وتطوير الاستقلال، والهدف الثاني هو تعليم متخصص للطلاب في مجالات العمل لتنظيم لتشجيع المقاولين على إنشاء المشاريع، النوع الأخير من التعليم المقاولاتي هو مرافقة ودعم الطلاب في انجاز مشاريعهم، وفي عملية التسيير، هذه الأهداف الثلاث متكاملة ويمكن تحقيقها؛

2. الفئة المستهدفة:

احتياجات التعلم، ومستويات المسؤولية لدى الأفراد تختلف حسب ما إذا كان هؤلاء الأفراد طلابا أو مقاولين شباب أو رجال الأعمال، بحيث أن الطلاب يفتقرون إلى الخبرة مقارنة بالآخرين وقد تكون طموحاتهم الوظيفية محدودة، ومع ذلك، فإن تنوع خصائص الطالب يمكن أن يعوض نقص الخبرات؛

3. أشكال التعليم المقاولاتي:

طرق التدريس تمارس وفقا للأهداف والفئات المستهدفة، من خلال المحتوى التعليمي، والموارد المادية والتعليمية البشرية المطلوبة. استراتيجيات التدريس تحدد مسبقا حسب المعلمين (جامعي، مقاول أو خبير) وكذلك حسب الطلاب.

سنتطرق فيما يلي إلى كل نوع من أنواع التعليم المقاولاتي مع التركيز على الأهداف التي يسعى إليها كل نوع منها كما يلي:

➤ الإعلام والتحسيس:

يهتم هذا النوع بالطلبة في الأطوار الأولى وكذا إعلام الناس في مرحلة ما من حياتهم، من خلال الدعوة إلى

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

بدء أعمال تجارية أو المشاركة في خلق أنشطة اقتصادية بإتباع أسلوب التحفيز وإثراء القدرات الفكرية والشخصية، والعمل على توفير المعارف اللازمة لإزالة الغموض حول خلق الأنشطة عامة والمشاريع الاقتصادية على وجه الخصوص، كما أنه من الضروري تعريف الأشخاص بواقع المشاريع والأعمال (صعوبات التمويل، وعوامل الفشل والإنجاز، وإحصاءات عن وفيات المشاريع،...)، عملياتها التجارية، وقضايا والمهارات والأدوات اللازمة، من دون إخفاء أي شيء من المخاطر المالية والاجتماعية الصعوبات المرتبطة بها والنهج، وبالتالي فالتعليم المقاولاتي في هذا النوع لابد أن يجيب في المقام الأول على الأسئلة التالية: لماذا التوجه إلى المقاول؟ ما هي الأهداف؟ ما هي الفائدة التي تستمد منها؟ ما هي العوامل المؤثرة في المقاول؟ ما هي المخاطر والتحديات؟ ما هي الآثار المترتبة على حياة المقاول ودائره من العائلة والأصدقاء؟.

➤ برامج التعليم المتخصص:

الهدف الرئيسي من التدريس المتخصص هو السماح للطلاب الراغبين في العمل في مجالات الأعمال الحرة وإنشاء المشاريع، تعميق المعرفة والتعلم، لفهم تنوع المقاولاتية وإعطائهم هذه الروح المقاولاتية، وبالتالي فهي ليست مسألة إعداد مقاولين فحسب، وإنما أيضا تحفيز أفراد آخرين على المقاول، حتى يكون لديهم معرفة جيدة عن أشكال وقضايا المقاولاتية، إن هذا النوع يمكن أن يفيد جميع الأنشطة ذات الصلة بالمقاول وخلق الأعمال (مسيرى المؤسسات، أصحاب المؤسسات الصغيرة والمصغرة، الخبراء في إنشاء وتسيير المشاريع،...).

➤ مرافقة ودعم حاملي المشاريع:

الغرض من هذا النوع من التعليم هو مرافقة ودعم وتوجيه الطلاب في إنشاء مشاريع اقتصادية، أو المشاركة في تنفيذ مثل هذه المشاريع، في سياق تعليمهم روح المقاول، ليس فقط من خلال للحصول على المهارات الفكرية والمعرفية، ولكن أيضا من خلال مهارات تعلم والأنشطة والتدريب الذي يمكن الفرد من انجاز مشروعه الخاص، وكذا تدريس الأساليب التربوية لتنفيذ المشاريع لتوفير أكبر فرصة ممكنة في الواقع العملي، إما بشكل خاص أو جماعي، وبالتالي فإنه يرتكز هذا النوع إجراء دورات دراسية تركز على

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

احتياجات المشروع، فدعم ورصد المشاريع يتطلب قدرة كبيرة على الإنصات والدعم والمشورة في إنجاز خطط العمل، بالإضافة إلى التدريب والدعم.

ثالثا- أهداف تعليم (تدريس) المقاولاتية.

إن أهداف تدريس المقاولاتية متنوعة لكون المقاولاتية مجال متعدد الأبعاد لكنها متعلقة بالمتعلم وذلك من خلال إكساب المتعلم مجموعة من المهارات والكفاءات لإنشاء وإعادة بعث المؤسسات وسلوكيات محددة (التوجه للفرص، أخذ المبادرة، قيادة التغيير، تقييم المخاطر، تحديد وكسب الموارد النادرة... الخ).

الأهداف المسطرة للتعليم المقاولاتي هي تمكين المتعلمين من إعداد وتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية بالاضطلاع المسبق على معطيات السوق والاعتماد على أبحاث ودراسات، المنافسين وتمويل المشروع، الإجراءات القانونية وقضايا النظام الضريبي. هذه المعرفة المسبقة تشكل لديه تصورا عن كيفية بدأ المشروع وإدارته وعملية أخذ القرار، مما يستوجب ضرورة اكتساب مهارات إدارية وتنظيمية وتجارية وتقنية، تمكنه من الانجاز، وعليه فإن التعليم المقاولاتي يهدف إلى إعداد أفراد مقاولين يتمكنون من النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي مع رفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل.

رابعا- أهمية التعليم المقاولاتي ودوره في ترقية الروح المقاولاتية.

1- الأهمية:

إذا حصرنا أهمية التعليم للمقاولاتية، فإنها تتجلى في أهمية غرس روح المبادرة وتفعيل القدرات المتميزة واكتشاف المهارات المبتكرة مع زيادة احتمال بلورة أفكار ابتكاره مؤسسة لمشاريع أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية ومشاريع ريادية تعمل على صناعة القادة وزيادة فرص نجاح الأعمال ذات العلاقة بالتوجه المعرفي وإنتاج الثروة وتراكم الرأسمالي وامتصاص البطالة، بإنتاج سلع/ خدمات الغرض منها خدمة الاقتصاد، بما يدعم بناء أسس اقتصاد المعرفة في بلادنا وإنتاج مقاولين شباب مبدعين.

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

2- دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية:

أ- ماهية الروح المقاولاتية

أصبح موضوع تطوير الروح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير خاصة عند شريحة الشباب، لأنه يمس مشكلة البطالة، وفي هذا العنصر سنحاول توضيح مفهوم الروح المقاولاتية من خلال إظهار أوجه الاختلاف بين مصطلحين غالبا ما يتم المزج بينهما في الاستعمال، وهما روح المؤسسة، وروح المقاولة. يفرق المؤلفون بين المفهومين، حيث يعرفون روح المؤسسة بأنها "مجموعة من المواقف العامة والإيجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول"، أما روح المقاولة فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة، فبالإضافة لذلك فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير، وهؤلاء الأفراد ليس بالضرورة أن يكون لهم توجه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة، والبعض الآخر يتعمقون ويعتبرون أن روح المقاولة تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة.

ب- دور التعليم في ترقية روح المقاولة.

يعمل التعليم المقاولاتي على تنمية المعارف، الكفاءات الاستعدادات والمؤهلات الشخصية المتوافقة مع سن الطلبة وذلك من خلال إدراج مادة تعليمية في كل مراحل النظام التعليمي على النحو التالي: في التعليم الابتدائي، تعليم المقاولاتية يجب أن يهدف إلى تنمية لدى الطلبة مؤهلات شخصية (الابتكار، روح المبادرة والاستقلالية...) والتي تساهم في تنمية الروح المقاولاتية لديهم، وفي التعليم الثانوي يتضمن تعليم المقاولاتية تحسيس التلاميذ على أن النشاط المستقل يمثل إمكانية مهنية والتعلم عن طريق التطبيق والتكوينات الخاصة بكيفيات إنشاء المؤسسات، في التعليم العالي يجب ضمان تكوين خاص لكيفيات إنشاء وتسيير مؤسسة يتعلمون الطلبة خاصة تحرير خطة حقيقية لمؤسسة ويكتسبون كفاءات

المحور التاسع: ماهية التعليم المقاولاتي

متعلقة بطرق تحديد وتقييم التوقعات التجارية.

كما يمكن إظهار الأهداف المرجوة من التعليم المقاولاتي بالنسبة للمتعلم في النقاط التالية:

- ✓ دمج المتعلم في الحياة العملية؛
- ✓ إدراك أهمية الأعمال الحرة في خلق الفرص ومواجهة المخاطر؛
- ✓ فهم القواعد التي تحكم الاستثمار في المشاريع والأعمال التجارية الصغيرة؛
- ✓ اكتشاف الفرص الاستثمارية وتحويلها إلى عمل تجاري حر؛
- ✓ التحكم في الجوانب الأساسية لإدارة الموارد البشرية؛

تنمية الروح المقاولاتية من خلال إكساب المتعلم مختلف التخصصات المتعلقة بالمقاولاتية لكون

المقاولاتية مجال متعدد الأبعاد وذلك بالتركيز على ما يلي:

- ✓ معرفة أهمية عالم الأعمال والمشاريع الخاصة؛
- ✓ مهارات الإنشاء والتأسيس للمشاريع المصغرة وفق الأسس العلمية؛
- ✓ مهارات تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ مهارات تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المحور العاشر:

هيئات وأليات المرافقة للمقاولاتية في

الجزائر

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر.

تمهيد:

منذ بداية تحول الجزائر إلى اقتصاد السوق في العشرية الأخيرة من القرن الماضي، كان من الضروري وجود سياسات وآليات وهيئات تدعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفتها الميزة والأداة الأساسية في عملية الانتقال من اقتصاد إشتراكي يعتمد على الملكية الجماعية إلى اقتصاد السوق المبني على مبدأ الملكية الخاصة والمبادرة الفردية.

أولا- دار المقاولاتية.

دار المقاولاتية هي عبارة عن هيئة مرنة، مقرها الجامعة تتمثل مهمتها في تحسيس، تكوين وتحفيز طلبة الأطوار النهائية وضمان مرافقتهم الأولية من أجل إنشاء مؤسسات تقدم قيمة مضافة للاقتصاد الوطني. وكجزء من سياسة التوفيق بين التكوين والتوظيف والانفتاح على البيئة الاجتماعية والاقتصادية، أنشأت العديد من جامعات الوطن، دار للمقاولاتية، سيعمل هذا الإجراء على تزويد الطلاب بالمشاريع المبتكرة وبروح المبادرة، وتدريبهم على إدارة الأعمال، ودعمهم في المراحل الأولى من الاختراع، ومن ناحية أخرى، تقييم نتائج البحث العلمي وتطويره

1- مهام دار المقاولاتية:

- ✓ دار المقاولاتية مهمتها الرئيسية هو توعية الطلاب على ثقافة وروح المقاولاتية، من أجل تحسين فرص العمل وروح المبادرة لتأسيس مؤسساتهم الخاصة.
- ✓ إعلام المعنيين بالأمر من الطلبة بمجموعة الهيئات المرافقة، المسهلة والمساعدة على إنشاء الشركة، والاستفادة بشكل أفضل من المزايا التي تتيحها السياسة الوطنية بشأن إنشاء المؤسسات وخلق فرص العمل، المزايا الضريبية، وما إلى ذلك.
- ✓ تقديم الدعم لمشاريع الطلبة (أصحاب المشاريع) "المتخرجون" والمقبلين على التخرج لتنفيذ أفكارهم التجارية، وتحقيق مشاريع التخرج، وتسهيل الإجراءات القانونية، وأيضا دراسة السوق، خطة العمل،

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

والتقرب أكثر من مصالح الدعم لإنشاء المؤسسة.

- ✓ تدريب أكبر عدد من الطلبة على ثقافة المقاولاتية، وحتى بعد إنشاء مؤسساتهم، كتدريبهم على مسائل الإدارة والموارد البشرية، المحاسبة، وجميع المجالات ذات الاهتمام.
 - ✓ تسليط الضوء على اهتمام السياسة الوطنية في خلق المؤسسات المبتكرة وعلى المنافسة والإبداع.
 - ✓ الاستعداد لسماع احتياجات المؤسسات، من أجل شراكة أفضل، وتنمية محلية وإقليمية ووطنية.
- 2- الأنشطة المستهدفة.

الأنشطة المستمرة هي تلك التي تنظمها دار المقاولاتية سنويا وتضمن مشاركة الهيئات المرافقة في التوظيف وتمويل ودعم إنشاء الشركة.

- ✓ يتعلق الأمر بتدريب وتكوين الطلاب (خاصة الطلاب الذين هم على أبواب التخرج: الليسانس والماستر).
- ✓ تعقد دار المقاولاتية اجتماعا دوريا من أجل عرض المشاريع الجديدة المتعلقة بتسهيل إنشاء الشركة، وفرصة للتعرف على المشاريع الناشئة وذلك بغية التعرف على الصعوبات والمشاكل التي تواجهها. وعلى هامش هذه الفعاليات، تعقد ورشات عمل تدريبية يديرها "مستشارون رفيعي المستوى"، أغلبهم أساتذة جامعيون متخصصون في المجالات المتعلقة بالمؤسسة، وكذلك موظفون تابعون لقطاعات الدعم مثل ANADE (المعترف بها من طرف المكتب الدولي للعمل).

- ✓ دورات تدريبية في المقر الرئيسي لدار المقاولاتية. وهي دورات تخص جميع الطلاب المسجلين بالجامعة، والتسجيل يكون عن طريق الموقع الإلكتروني وحتى بالطريقة العادية.

- ✓ الأسبوع العالمي للمقاولاتية (GEW)، والذي ينظم سنويا في شهر نوفمبر، والذي يتم فيه عقد المؤتمرات وورش العمل والمسابقات، بتأطير مجموعة من المتخصصين الأكاديميين الجامعيين وخبراء وشركاء سوسيو-اقتصاديين مثل المدراء التنفيذيون أو مديري الموارد البشرية في المؤسسات، فضلا عن المشاركة الفعالة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE.

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

3- مقترحات تطوير دار المقاولاتية.

- ✓ من أجل تحسين استفادة الطلاب من خدمات دار المقاولاتية، يجب برمجة مستمرة لدورات تدريبية في إنشاء وإدارة الأعمال، وتسهيل الوصول إلى هذه الدورات التدريبية، من خلال تعميم إيصال المعلومة وتسهيل عملية الحصول عليها، وكذلك تسهيل عملية التسجيل الإلكتروني.
- ✓ تنظيم مسابقة سنوية يتم فيها منح الجوائز لأفضل فكرة ومشروع ريادي.
- ✓ إنشاء قائمة بالشركات التي أنشأها الخريجين والذين استفادوا من دعم دار المقاولاتية.
- ✓ من المهم التأكيد على أن تحقيق مثل هذا البرنامج يتطلب جهود جميع موظفي دار المقاولاتية، بما في ذلك ممثلي وكالات العمل، وكذلك ضرورة وجود الدعم المادي، وهذا ما تعمل الجامعة لتحقيقه من خلال دار المقاولاتية

ثانيا- هيئات دعم ومرافقة النشاط المقاولاتي في الجزائر.

مع مرور السنوات، ظهرت في الجزائر العديد من الهيئات (وكالات وصناديق) التي أُسندت لها مهام دعم ومرافقة النشاط المقاولاتي في الجزائر، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ومن أهمها:

✓ ANSEJ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

— ملاحظة: حسب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها. فإن هذه الوكالة تحمل الآن تسمية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE

— L'Agence nationale d'appui et de développement de l'entrepreneuriat

✓ ANGEM الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر Agence nationale de gestion du microcrédit.

✓ ANDI الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار Agence nationale d'aide à l'investissement

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

✓ CGCI صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة La Caisse de Garantie des Crédits d'Investissement (CGCI-Pme)

✓ CNAC الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة Caisse nationale d'assurance chômage

إضافة إلى هذه الهيئات، هناك بعض القوانين والأجهزة الأخرى التي تدعم بعض القطاعات المحددة، مثل جهاز دعم الاستثمار الفلاحي الذي يهدف إلى إنشاء وحدات فلاحية صغيرة لصالح الشباب ذوي الشهادات، وجهاز دعم الاستثمار السياحي وجهاز دعم قطاع المناجم، والعديد من الأجهزة الأخرى، هذا إضافة إلى بعض القوانين التي تتضمن تسهيلات وهيئات جديدة لمرافقة المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، في شكل مشاتل ومراكز تسهيل المؤسسات.

ومن خلال المزج بين مهام كل هذه الهيئات، فإنه يمكن استخلاص أنّ المرافقة المقاولتية في الجزائر تهتم بتقديم الخدمات الضرورية التي يحتاجها المقاولاتي والمؤسسة المراد إنشائها، باعتبار أنّ النشاط المقاولاتي هو الأساس عملية استثمار تحتاج إلى دعم ومرافقة، وتأخذ المرافقة عدة أشكال مثل: الهيئات الحكومية والهيئات المحلية، مختلف الخبراء الاستشاريين الذين يولون اهتماما خاصا لهذا النمط من المؤسسات.

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الهدف من هذه الفقرة هو التعرف على أحد أهم الأجهزة الداعمة والمرافقة للنشاط المقاولاتي في الجزائر، وهي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. ANSEJ

— التعريف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-96، المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وهي هيئة وطنية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

الوكالة مكلفة بتشجيع ودعم ومرافقة إنشاء المؤسسات، وهي جهاز موجه للشباب الباحث عن العمل والحامل لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات .

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

تتواجد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في كامل التراب الوطني عبر مجموعة من الفروع والملاحقات التي تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.

ورغم أهمية الخدمات التي تقدمها الوكالة للشباب المقاولاتي في المؤسسة الصغيرة، إلا أنها تبقى من وجهة نظر العديد من الشباب الراغب في تجسيد مشاريعه وأفكاره، غير مرضية ولاسيما فيما يخص خدمتي التكوين والمساعدة على دراسة السوق، فحسب رأيهم دراسة السوق التي تقوم الوكالة بإعدادها لا تعكس إطلاقاً المعطيات الفعلية للسوق، وهذا ما يقلل من فرصة حصولهم على التمويل من البنوك، وهو ما يجعلهم أيضا غير قادرين على مواجهة ظروف ومتغيرات السوق الفعلية.

كما يصادف الشباب المنشأ للمؤسسة الصغيرة عدة صعوبات تجاه الوكالة وشركائها، حيث يوجد على رأسها قصر فترة تسديد القرض البنكي، هذا إضافة إلى طول فترة دراسة المشروع من قبل الوكالة، وعدم وصول المعلومات عن الإجراءات الجديدة التي ترتبط بنشاطها ومهامها.

— قيمة الاستثمار: القيمة القصوى للاستثمار حسب التنظيم المعمول به لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هو عشرة مليون دينار 10.000.000 دج أي مليار سنتيم، في المرحلتين سواء الإنشاء أو التوسعة.

— طرق التمويل المعتمدة لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: يقدم الجهاز صيغتين في التمويل:

أ- مختلطة: يكون تمويل المشروع حسب الصيغة التالية: المساهمة الشخصية (من % 71 إلى % 72) + تمويل الوكالة (من % 28 إلى % 29)

ب- الثلاثي: المساهمة الشخصية + تمويل الوكالة + تمويل البنك
حسب الصيغة التالية:

-المساهمة الشخصية: من % 1 إلى % 2 من التكلفة الإجمالية للمشروع؛

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

-الوكالة: من % 28 إلى % 29 من التكلفة الإجمالية للمشروع، قرض على شكل هبة؛ أي قرض بدون فوائد.
-البنك 70%: من التكلفة الإجمالية للمشروع.

تضمن الوكالة عملية المرافقة التي تشمل مراحل خلق المؤسسة وتوسيعها، وتعنى بالمشاريع التي لا تفوق تكلفتها الإجمالية 10 ملايين دينار، كما أنها أنشئت أساسا لإجراءات الدعم التالية:
-مساعدة وتكوين مميز للشباب صاحب المشروع من خلال تنمية المشروع ووضع مخطط العمل.
- تقديم المساعدات المالية.

2- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية أنساج سابقا.

سنتطرق في هذا العنصر لتعريف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ومهامها؛ تباعا على النحو التالي:

■ تعريف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)

حسب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي

رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد

قانونها الأساسي، ويغير تسميتها. فإن هذه الوكالة تحمل الآن تسمية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية

المقاولاتية ANADE

✓ مهامها:

فضلا عن مهامها المحددة في قانونها الأساسي، فإن الوكالة مكلفة ب:

-تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة للتمويل؛

-إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الأجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛

-إعداد البطاقيّة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتعيينها

دوريا بالاشتراك

مع مختلف القطاعات المعنية؛

-تشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

تلبي احتياجات

السوق المحلي و/أو الوطني؛

-السهر على عصرنه وعملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها؛

-عصرنه ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة؛

-تشجيع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية

المقاولاتية

والمؤسسة المصغرة، كما تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.

✓ كيفية معالجة طلبات تمويل المشاريع الاستثمارية على مستوى وكالة دعم وتنمية المقاولاتية (أناد)

نصّ القرار المؤرخ في 20 فيفري 2023، والصادر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية (العدد 34)،

على تشكيل لجنة لانتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمارات. وللاستفادة من المزايا والإعانات الممنوحة

لحاملي المشاريع، في إطار "أناد"، يلزم القرار الجديد كل حامل مشروع بمتابعة تكوين مسبق في المقاولاتية

وإنشاء المؤسسات المصغرة.

كما يتم تنقيط المشاريع الاستثمارية، من قبل مرافق مكلف بالمشروع على مستوى الوكالة الولائية

ل"أناد"، قبل عرضها على اللجنة. وذلك بتطبيق سلم تنقيط يتم تحديده من طرف مصالح الوكالة. ويأخذ

سلم التنقيط بعين الاعتبار، المعايير المرتبطة بجدوى هذه المشاريع، ونجاحتها وإمكانية تمويلها.

على أن ترفق بطاقة التنقيط التي يوقعها المرافق المكلف بالملف ومدير الوكالة، بملف مشروع الاستثمار

الذي يتكون بدوره من الوثائق التالية:

✓ استمارة التسجيل،

✓ بطاقة تقديم المشروع،

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

- ✓ الدراسة التقنية الاقتصادية،
- ✓ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية،
- ✓ شهادة تثبت التكوين في مجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات المصغرة،
- ✓ كشوف تقديرية للتأمينات المتعددة الأخطار، عند الاقتضاء،
- ✓ خطة عمل المشروع،
- ✓ دراسة الجدوى،
- ✓ نموذج الأعمال،
- ✓ إلى جانب بطاقة التنقيط.

وبعد اكتمال الملف، يعرض حامل المشروع مشروعه الاستثماري أمام اللجنة المذكورة. لتبدي هذه الأخيرة رأيها في أثناء الجلسة، حول ملاءمة المشروع وقابليته للتمويل.

بناء على ذلك، وفي حالة موافقة اللجنة على المشروع، تقوم مصالح الوكالة بإصدار شهادة القابلية والتمويل لحاملي المشاريع المعنية. بعد ذلك، يقوم المكلف المعين من طرف الوكالة، بإيداع ملفات المشاريع المقبولة لدى البنك أو المؤسسة المالية المعنية بالتمويل. ويلزم القانون البنك أو المؤسسة المالية المعنية، بمعالجة ملف القرض، في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداع طلب التمويل. وتمنح البنوك في إطار تمويل مشاريع "أناد"، قروضا متوسطة المدى تعادل قيمتها نسبة 70 %، من قيمة الاستثمار التي تصل إلى غاية 10 مليون دينار جزائري (1 مليار سنتيم). وإلى جانب القروض البنكية، تمنح الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية "أناد"، قروضا بدون فائدة تتراوح نسبتها بين 15 و 25 % من قيمة الاستثمار.

3- ANGEM الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

القرض المصغر هو سلفة يتم تسديدها على مدى 12 إلى 60 شهرا (من سنة إلى خمس سنوات) موجه للمشاريع الإنتاجية والخدماتية أو النشاطات التي لا تتعدى كلفتها 1.000.000 دج، تمكن من اقتناء عتاد

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط وتغطية المصاريف الأولية لممارسة نشاط أو مهنة ما، والهدف من القرض المصغر تحقيق الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للفئات المستهدفة، من خلال إنشاء أنشطة منتجة للسلع والخدمات. فهو موجه لفئة المواطنين دون دخل أو ذوي دخل غير مستقر وغير منتظم إضافة إلى النساء الماكثات بالبيت.

وقد تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004. والتي تهدف إلى:

- تنمية روح المقاوله مساعد الأفراد لاندماجهم الاجتماعي.
- محاربة البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي إضافة إلى الصناعات التقليدية والحرف خاصة لدى فئة النسوة.
- استقرار سكان الأرياف: في مناطقهم الأصلية بعد خلق نشاطات اقتصادية ثقافية، منتجة للسلع والخدمات المدرة للمداخيل.

4- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

أنشئت الوكالة المسؤولة عن الاستثمار، في إطار الجيل الأول من الإصلاحات التي أجريت في الجزائر خلال التسعينيات، وقد خضعت لتغييرات تهدف إلى التكيف مع التغيرات في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد. في البداية، تم تكليف هذه المؤسسة الحكومية بمهمة التيسير والترويج ودعم الاستثمار في البداية، وكالة تشجيع ودعم ومراقبة الاستثمار من 1993 إلى 2001، ثم أنشأت الحكومة الجزائرية الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) بموجب قانون الاستثمار لسنة 2001 والهادفة إلى:

- تشجيع وتطوير الاستثمارات في مختلف القطاعات من خلال الخدمات التي تقدمها، مع منح مزايا ضريبية معتبرة لها، وهذا كله من أجل المساهمة في تخفيض نسبة البطالة.
- تحقيق وتبسيط إجراءات تأسيس المؤسسات والمشاريع.

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

ومن مهامها:

- ✓ استقبال المستثمرين وتوجيههم وتدعيمهم على مستوى هيكلها المركزية والإقليمية؛
- ✓ إعلام المستثمرين من خلال موقعه على الإنترنت ومواده الترويجية ونقاطه الإعلامية المختلفة بمناسبة الأحداث الاقتصادية التي تنظم في الجزائر وخارجها؛
- ✓ يضفي الطابع الرسمي على أساس عادل وفي غضون مهل قصيرة على المزايا التي يوفرها نظام الحوافز؛
- ✓ ضمان التنفيذ المنسق مع مختلف المؤسسات المعنية (الجمارك والضرائب وغيرها) للقرارات لتشجيع الاستثمار؛
- ✓ يساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية؛
- ✓ يجعل شراكتهما في البورصة متاحة للمستثمرين المحتملين؛

وتقدم الوكالة عدة تحفيزات أهمها:

- تطبيق النسبة المخفضة في مجال الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل في إنجاز المشروع.
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للسلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.
- التكفل بكل أو بجزء من تكاليف الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية بالنسبة للمناطق الخاصة.
- الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي، الضريبة على أرباح الشركات، الدفع الجزافي والرسم على النشاط المهني لمدة (10) عشر سنوات من انطلاق المشروع بالنسبة للمناطق الخاصة.

5- CGCI صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة:

هو مؤسسة عمومية أنشأ لخلق وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تسهيل حصولها على القرض. تكمن مهام الصندوق في تغطية المخاطر المرتبطة بالقروض الاستثمارية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهو يغطي مخاطر الإعسار، التي تكبدها البنوك جزاء القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويكمل أجهزة المساعدة الأخرى للتمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة

المحور العاشر: هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر

والمتوسطة. ولا يمنح الضمان إلا بعد تحليل المشروع من قبل الصندوق.

أنشأ صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 134/04 المؤرخ في 19-04-2004، وهو شركة ذات أسهم تهدف إلى ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعنوان تمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات، وتعلق هذه القروض أساسا بإنشاء تجهيزات المؤسسة وتوسيعها وتجديدها. وقد استثنى صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعض القطاعات من إمكانية استفادتها من الضمانات التي يقدمها، مثل قطاع الفلاحة، النشاطات التجارية والقروض الاستهلاكية. طبيعة الضمان الممنوح وتكلفته: إن الضمان الذي يمنحه صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يغطي نسبة من الخسارة التي يتحملها البنك في حالة عدم تسديد القرض، وقد حدد مستوى تغطية الخسارة بنسبة 80% عندما يتعلق الأمر بقروض ممنوحة عند إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة ونسبة 60% في الحالات الأخرى.

6-CNAC الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هيئة حكومية جزائرية أنشئت عام 1994 لمساعدة الفئة التي فقدت مناصب عملها لأسباب اقتصادية أو بشكل لا إرادي لتسهيل إعادة الإدماج، وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن مناصب العمل والمساعدة في الإجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين. إذا فقد تطور دور الصندوق من مجرد تقديم الإعانات إلى جهاز حكومي لدعم الاستثمار والتقليص من حجم البطالة. مما سبق يتضح أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة له علاقة بالفئات المسرححة من العمل لأسباب اقتصادية خاصة بالمؤسسة والسعي لإدماجهم مرة ثانية في العمل، وتحسين مستوى التحفيز السارية في المجال الجبائي وشبه الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات، وتتمثل هذه التحفيزات على وجه الخصوص في تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي، وتخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)، والضريبة على أرباح الشركات (IBS).

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع:

- مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي-مدخل نفسي سلوكي-، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2011.
- فلاح الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، فلسطين، 2006.
- علي عبد الرزاق جلي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع للنشر والتوزيع، 2008، جامعة الإسكندرية.
- محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2003.
- أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بن ناصر المبيريك، ريادة الأعمال، مكتبة الشقيري، المملكة العربية السعودية، 2010.
- فايزة جمعة صالح النجار، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- سعاد نائف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- وثيقة مشتركة بين اليونيسكو ومؤسسة Strat Real البريطانية، التعليم للريادة في الدول العربية، أبريل 2010.
- الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي-دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص: علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2015.
- بدرابي سفيان، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان،

قائمة المراجع

- أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2014-2015، الجزائر.
- حمزة لفقير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2009، الجزائر.
- دباح محمد رضا، باشا نجاة، مخطط الأعمال: خطوات بسيطة لمشروع مقاولاتي ناجح، مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، المجلد 03، العدد، 01، مجلة أكاديمية دولية ومحكمة، جامعة حسيبة بن بوعللي، الشلف، الجزائر، 2021.
- بوعدلة سارة، حاضنات الأعمال كآلية لدعم وتنمية المؤسسات الناشئة مع الإشارة لبعض حاضنات الأعمال في الجزائر، Journal of Management, Organizations and Strategy JMOS Spatial and entrepreneurial development studies laboratory Year: 2022 Vol.4 No.1, university Adrar, algerie.
- تركي الشمري، دور البنوك وجهات التمويل في دعم ريادة الأعمال، دراسة مقدمة، للمؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، الرياض المملكة العربية السعودية، 9 - 11 سبتمبر 2014.
- شوقي جباري، شرقي خليل، فعالية مخطط الأعمال التفاعلي في مرافقة مسيري المشروعات الصغيرة والمتوسطة، بحث مقدم لفعاليات الملتقى الوطني حول: استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، 19 أبريل 2012.
- قوجيل أحمد، مطبوعة في مقياس المقاولاتية، جامعة قاصدي مرباح، السنة الجامعية 2016-2017.
- موقع وكالة الأنباء الجزائرية: <https://www.aps.dz/ar/>

الدكتور معمر فطوم

من مواليد بلدية بويرة الأحداب (ولاية الجلفة)، في 19 أفريل 1986

دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص: نقود، مالية وبنوك

أستاذ محاضر - أ - بجامعة الجلفة - الجزائر -

محتوى المطبوعة:

هذه المطبوعة هي مجموعة محاضرات خاصة بمقياس المقاولاتية، وهي موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، شعبة العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، وهذا من أجل معرفة وفهم محتوى النشاط المقاولاتي من خلال عشر محاور أساسية.

إن إعداد هذه المطبوعة جاء لتحقيق جملة من الأهداف ونوجزها فيما يلي:

1. تدعيم مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وهذا من أجل تغطية العجز في هذا المجال.
2. تحرير أذهان الطلبة إلى حد ما من نموذج العمل المأجور إلى نموذج العمل الحر.
3. تعريف الطالب بالمقاول والمقاولاتية.
4. معرفة الطالب لطرق وخطوات إنشاء مشروع.
5. معرفة الطالب لكيفية إعداد مخطط الأعمال والانطلاق في النشاط.
6. معرفة الطالب للأجهزة المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة.
7. معرفة الطالب لماهية حاضنات الأعمال وأهميتها.
8. معرفة الطالب بمختلف هيئات وآليات المرافقة للمقاولاتية في الجزائر.

