



جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في شعبة العلوم السياسية

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

الفكر المقاولاتي كآلية لتطوير رأسمال البشري.

(حاضنة الأعمال الجامعية تيارت) _ دراسة ميدانية _

تحت إشراف:

د. دلبار كمال

من إعداد الطالبة:

_ حسني شهيناز

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	د. مجاهري محمد
مشرفا مقرا	أستاذ محاضر "ب"	د. دلبار كمال
عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر "ب"	د. بوعزة فاطمة
عضوا مدعوا	أستاذ محاضر "ب"	د. ياسية سليمة

السنة الجامعية: 2024-2025م/1446-1447هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تعالى:

الله

قال

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

صدق الله العظيم

(الآية 105 من سورة التوبة).

شكر وتقدير

الحمد لله ماضق أمر ثم هان، الحمد لله مبدل العسر باليسر والحمد لله حمدا يملأ الميزان فكن حامدا فقد سمع الله لمن حمده، الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل العلمي وسلاما على من تدخلون بشفاعته دار السلام محمد صلى الله عليه وسلم القائل في حديثه: " من صنع إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تجدوا ماتكافئوه فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه ".

إنطلاقا من هذا التوجيه النبوي الكريم، أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذ سنوسي شيخاوي أطال الله في عمره ورزقه السكينة في قلبه والسعادة في بيته والصحة في بدنه والبركة في رزقه، والذي كان لي شرف الدراسة عنده فلم يبخل علينا بعلمه وتوجيهاته وتمهيده لنا طريق العلم والمعرفة بداية من الأولى ليسانس إلى غاية التخرج، يامن كان بمثابة الأب لنا فله جل وأسمى عبارات الإحترام والتقدير.

أشكر الأستاذ المشرف دلباز كمال، الذي وجدت فيه نعم الأستاذ لما قدمه لي من نصائح وتوجيهات وملاحظات والتي ساعدتني في تصويب عملي ومتابعته وإخراج مذكرتي في شكلها النهائي، كل التقدير والإحترام لك أستاذي فأنت خير من أدى واجبه بإتقان وإخلاص، وخير من حمل الأمانة العلمية والتعليمية.

الشكر موصول كذلك لأعضاء لجنة المناقشة كل بإسمه ومقامه والتي عملت على مراجعة هذا العمل وتصويب أفكاره وتصحيح أخطائه بما تراه مناسبا وملائما لهذه المذكرة.

وأتقدم بالشكر إلى جميع أساتذتي المحترمين في قسم العلوم السياسية وفقهم الله في مسارهم المهني والتكويني.

الطالبة حسني شهيناز.

الإهداء:

"وليس للإنسان ماسعى وأن سعيه سوف يرى "

أهدي هذا العلمي وثمره جهدي خلال فترة الخمسة سنوات إلى أمي وأبي حفظهم الله وأطال في عمرهم وزادهم مكانة حين يركعون ومحبة حين يرفعون وإخلاصا حين يعبدون وصحة وعافية حين يكبرون.

إلى إخوتي، وسنشد عضدك بأخيك"، وخاصة أختي فرح سندي في الحياة وهي تعلم أنها ليست عندي كالبقية، إلى رفقاء الرحلة تشرفت بالدراسة معكم وفقكم الله وسدد خطاكم.

إلى منارة العلم والعلماء جامعة ابن خلدون تيارت خاصة قسم العلوم السياسية أتقدم بكل افتخار بتقديم هذا العمل العلمي المتواضع، وأتمنى اني قدمت قيمة مضافة للبحث العلمي وان يكون هذا العمل يفيد طلبتنا مستقبلا في قسم العلوم السياسية.

إلى كل من تربطني بهم صلة من قريب او من بعيد أهديتهم ثمرة جهدي.

مقدمة

لقد أصبح الأمن الاقتصادي من بين أهم الأولويات الواجب الاهتمام بها من طرف الدول، نظرا للمقتضيات البيئية والمتغيرات الحاصلة على الصعيد الدولي، وخاصة مع تفشي ظاهرة العولمة وإشتداد المنافسة العالمية بالإضافة إلى التطور التكنولوجي والتوجه نحو إقتصاد المعرفة كأساس للمنافسة، ولهذا السبب بات من الضروري بناء قاعدة إقتصادية قوية وذكية ومرنة في نفس الوقت تسمح لها بمواكبة التطورات الحاصلة على مستوى البيئة الداخلية والخارجية.

ويعد التوجه نحو الفكر المقاوالاتي من بين أهم البرامج التنموية التي تقدم لها الأولوية من قبل صناع القرار

والسياسات الاقتصادية في مختلف دول العالم، وخاصة الرائدة إقتصاديا تداركا منها لدور وأهمية المقاولات كنموذج عمل جديد يخلق قيمة وثروة مضافة وينشط الحركة الاقتصادية والتقليل من نسب البطالة وإنعاش الإقتصاد الوطني وترقيته، وفتح أسواق جديدة مبنية على الإبداع والإبتكار تلبية لمتطلبات المجتمع المتسارعة والمتزايدة يوما بعد يوم حيث أصبت المشاريع المقاوالاتية حجر الزاوية ورهان أساسي لتدعيم الإقتصاد ومواجهة الصدمات والتحديات الخارجية على جميع الأصعدة وكافة المجالات.

والجزائر على غرار باقي الدول، أدركت الأهمية البالغة لدور المقاوالاتية ونشر الفكر المقاوالاتي داخل الأوساط المجتمعية والتوجه نحو إنشاء المشاريع الخاصة وتشجيعها على نطاق واسع لإعادة بناء قاعدة اقتصادية قوية ومرنة الى حد بعيد، لذلك أصبح من الواجب ترشيد قراراتها وسياساتها ضرورة ملحة أمام التحديات البيئية الراهنة، مما يؤدي لزاما إلى إيجاد السبل الكفيلة لتوظيف مقومات وأسس الفكر المقاوالاتي بغية التكيف مع المتغيرات البيئية الغير مستقرة ودائمة التذبذب، ودمج الفكر المقاوالاتي داخل الوسط الاقتصادي قصد الخروج من الوضعية الحرجة التي عرفها الإقتصاد الجزائري، والتي تمثلت في عجز المؤسسات العمومية لوحدها عن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهذا الأمر فرض على الحكومة إعادة النظر ومعالجة النقائص المتواجدة وتصحيحها اعتمادا على تشخيص دقيق من قبل الخبراء والمختصين تداركا لأهمية الوضع، وتمثل هذا التصحيح في التوجه نحو دعم المقاوالاتية ونشر الفكر المقاوالاتي بإعتباره آلية من الآليات المستحدثة لتطوير رأسمال البشري والدفع بعجلة التنمية والنموالاقتصادي.

وكأول خطوة لنجاح هذا التوجه هو التركيز على العنصر البشري كونه الوحيد القادر على إتمام هذه العملية بنجاح، وهذا نظرا لما يملكه من طاقات ومواهب وأفكار إبداعية وإبتكارية يجب الإستثمار فيها، وفي هذا الصدد وضعت الحكومة الجزائرية العديد من الإجراءات والقوانين التي تحتوي في مضمونها ضرورة الاهتمام بالموارد البشري

وتشجيع نشاطه المقاوالاتي وتحفيزه، خاصة خريجي الجامعات والمعاهد والتي تعتبر من الفئات النشيطة داخل المجتمع والسعي نحو إخراجها من الجمود التي هي عليه، وإزالة فكرة الإعتماد على العمل الحكومي المأجور والتوجه نحو الأعمال الحرة التي تحقق مكسب وقدر عالي من الارباح.

ان هذا التوجه متواجد لكن تم تفعيله مؤخرا من خلال توفير بيئة أعمال حديثة تنسجم مع التحولات الاقتصادية الراهنة، وذلك بتكثيف القوانين مع مستجدات الوضع الاقتصادي الحالي حيث تم تهيئة ترسانة القوانين ذات الصلة بمجال المال والأعمال، وذلك ضمن التدابير المتعلقة بالتحول الهيكلي للنسيج الاقتصادي وتحفيز الإستثمار من خلال استراتيجية تشريعية تجعل من المقاولاتية والفكر المقاولاتي المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على رأسها الدستور الجزائري والذي اقر حرية المقاوله كمنبداً من المبادئ التي تحكم الحياة الاقتصادية.

وفي هذا السياق قامت الجزائر بتكثيف الجهود والتركيز على المورد البشري من خلال تنميته وتطويره، وهذا عبر إنشاء عدة هياكل تنظيمية تهتم خصيصا بدعم وتمويل وتكوين وتدريب ومرافقة المورد البشري وتأطيره وتعليمه وفتح المجال أمامهم من أجل دخول عالم ريادة الأعمال وإنشاء مشاريعهم الشخصية، وتبسيط أفكارهم الإبداعية والإبتكارية على أرض الواقع وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020.

ومايلاحظ اليوم أن معدلات النجاح العالية لاتكون عن طريق معدلات الإستثمار وتراكم رأسمال المادي بمختلف أنواعه، بل من خلال إدراك أهمية المورد البشري وتنمية مهاراته وقدراته وتحويلها إلى رأسمال بشري ذا قيمة دائمة غير قابلة للنفاد أو الزوال، والإستثمار في أفكاره وإبداعاته وإبتكاراته وتشجيعها وتمويلها ودعمها ماديا ومعنويا لتحقيق قفزة نوعية غير مسبوقة والوصول لأعلى درجات التنمية.

أولا: مبررات إختيار موضوع الدراسة:

وتشمل دوافع إختيارنا لهذا الموضوع والتي يمكن إرجاعها إلى إعتبرات علمية وموضوعية:

- حداثة موضوع الفكر المقاولاتي وتزايد الأهمية حوله وقلة الأبحاث العلمية والأكاديمية حول هذا الموضوع.
- معرفة الدور الذي يلعبه الفكر المقاولاتي في تطوير رأسمال البشري وتنميته.
- توجه الجزائر نحو تبني الفكر المقاولاتي كبديل جديد وأصبح من المفاهيم واسعة الإنتشار لكن معظم

الفئات داخل المجتمع لاتعي أهميته ودوره لذلك جاءت دراستنا كتوضيح لأهمية ودور الفكر المقاولاتي على رأسمال البشري.

ثانيا: أهمية الدراسة.

ويمكن تناول أهمية الدراسة من خلال جانبها العلمي والعملية، وهي كمايلي:

أ/ الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة إلى محاولة تحديد العلاقة الموجودة بين الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري وكيفية تأثيره، وتحديد مدى فاعلية هذا التأثير على المورد البشري من خلال تطويره وتنميته وكيفية تفعيل الفكر المقاولاتي عبر عدة أجهزة وآليات تقدم للمورد البشري التكوين والتدريب والتعليم اللازم لتأطيره وتطويره للرفع من مستوى التنمية، وتسريع وتيرة النمو الاقتصادي.

ب/ الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذا الموضوع في كونها تعالج موضوعا يدخل ضمن مجال التخصص، فدورنا نحن كطلبة وباحثين يتطلب منا تسليط الضوء على مثل هذه المواضيع بغية تقديم مجموعة من النتائج والتوصيات التي تسعى من خلالها لإفادة الراغبين في دراسة الموضوع مستقبلا.

ثالثا: أهداف الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نقصد تحقيق جملة من الأهداف هي:

- توضيح أهمية الفكر المقاولاتي ودوره في تطوير رأسمال البشري عبر عدة هيئات ومؤسسات.
- التعرف على آليات الدعم والتمويل المتواجدة في الجزائر.
- التعرف على أهمية ودور هيئات المرافقة في توجيه المورد البشري ودعمه تمويله وتشجيعه على المخاطرة للولوج إلى عالم ريادة الأعمال وتحفيزه.
- التعرف على الترتيبات المؤسساتية التي أقرها المشرع الجزائري لتفعيل الفكر المقاولاتي بهدف تطوير رأسمال البشري.

رابعا: الدراسات السابقة:

يعتبر الإطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة من بين أهم المراحل المنهجية في البحث العلمي وهذا بهدف التعرف على هذه الإضافات والمساهمات العلمية السابقة التي تطرقت للموضوع وحسب إطلاعنا وفق حدود ماتوفر لدينا من معلومات لم نصادف أي دراسة تناولت هذا الموضوع بشقيه " الفكر المقاولاتي كألية لتطوير رأسمال البشري "، وفيما يلي سنعرض أهم الدراسات التي لها صلة بموضوع الدراسة.

- كتاب **entrepreneurship for everyone**¹، حيث ان هذا الكتاب موجه لفئة الطلبة باللغة الانجليزية حيث جاء في محتواه التعرف على ماهية المقاولاتية والفكر المقاولاتي والمقاول، وكيفية بناء مشروعك الخاص، وكيفية التطوير من ذاتك والتعرف على كيفية المخاطرة في سوق العمل وكيفية دراسة البيئة المقاولاتية المحيطة بك، وكيفية عمل خطط لتسويق منتجاتك وتم الاعتماد على هذا الكتاب في الشق النظري وبناء القاعدة الفكرية.

- كتاب **في المقاولاتية**، حيث تم التطرق فيه الى المقاربات النظرية للمقاولاتية، ومناخ الاعمال الرائد في الجزائر أي تشخيص بيئة اعمال المقاولاتية، وأجهزة الدعم والتمويل والمرافقة المقاولاتية، واهم القطاعات التي تمسها المقاولاتية بشكل مباشر، وتم الاعتماد على هذا الكتاب في الجانب النظري للدراسة².

-دراسة بعنوان: "**واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها**"³، والتي إنطلق فيها الباحث من الإشكالية التالية هل يمكن تنشيط عملية إنشاء المؤسسات الجديدة في الجزائر من خلال تنمية روح المقاولاتية وتثمين الخبرات المكتسبة للأفراد وذلك في ظل الإصلاحات المطبقة من طرف الدولة في مجال دعم وترقية المقاولاتية؟، وطرحنا الفرضيات التالية: تعتبر روح المقاولاتية من بين العوامل التي تدفع المقاول لإنشاء مؤسسته المستقلة.

تلعب الخبرة المكتسبة من التجارب المهنية السابقة للمقاول دورا كبيرا في تحفيزه لإنشاء مؤسسة خاصة. وتوصلت إلى النتائج التالية:

- إن الرغبة في الخروج من وضعية البطالة دفعت بالمقاول إلى الإعتماد على النفس في إستحداث منصب عمل ذاتي له، ولما لا لأشخاص آخرين من خلال إنشاء مؤسسة خاصة به.

- إن القيام بإنشاء مؤسسة خاصة واللجوء الى العمل المستقل ليس الخيار الأول للمقاولين إنما يتجه معظمهم في بداية مسارهم المهني إلى العمل المأجور.

وإنطلاقا من نتائج البحث الميداني تم تقديم التوصيات التالية:

- العمل على نشر روح المقاولاتية بين مختلف أفراد المجتمع عامة من خلال تبني مناهج تعليمية حديثة تشجع على المبادرة والابداع والإبتكار وبين طلبة الجامعات سواءا التخصصات الاقتصادية وغيرها.
- تعزيز دور المرافقة من خلال تشجيع المقاول على التوجه إلى المكاتب الإستشارية الخاصة أو من خلال تقوية هياكل المرافقة التي أقامتها الدولة.

¹- robert mellor and others, entrepreneurship for everyone, London, sage publications, 2009.

² - هاجر بوزيان الرحامي، المقاولاتية، د.ن.ط، الجزائر: العالم يقرأ للنشر والتوزيع، 2021.

³ - نادية دباح، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص إدارة الاعمال، 2012.

ركزت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع المقاولاتية بإستعراض بعض الإسهامات المعرفية المقدمة من طرف العديد من الباحثين، وتشخيص واقع المقاولاتية في الجزائر من خلال عرض أهم الإصلاحات المطبقة في هذا المجال، وتعتبر هذه الدراسة قيمة ومهمة لانه تم الإعتماد عليها في الشق النظري، لكنها في الجانب التطبيقي ركزت على عينة المقاولين الناجحين وأهملت كيفية بناء وتطوير مقاولين ناجحين وهذا ماأضافته دراستنا.

-دراسة بعنوان "تحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر"¹، حيث إنطلق الباحث من الإشكالية التالية التالية: ما مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم وتنمية البروز المقاولاتي في الجزائر؟، وتم طرح الفرضية التالية:

هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر لاتؤثر بشكل فعال في البروز المقاولاتي.

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- تمثلت أهم النتائج العامة للدراسة في ان إستراتيجية دعم المقاولاتية يجب أن تقوم على سياسة شاملة يشارك فيها جميع الفاعلين ولاقتصر على هيئة أوزارة واحدة تتحمل هذه المسؤولية، كما أظهرت هذه الدراسة ضعف فعالية سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر حيث توصلنا إلى أن المقاولاتية تواجه قيودا كثيرة في الجزائر.

إنطلاقا من النتائج التي جاءت بها هذه الدراسة تم تقديم التوصيات التالية:

- إعادة النظر في إستراتيجيات هيئات الدعم والتركيز على الكيف وليس الكم.
- التركيز على جانب الإعلام والتوجيه الذي يعتبر أول عناصر المرافقة بهدف توجيه التنمية إلى القطاعات الأكثر أهمية.

ركزت هذه الدراسة على كيفية تنمية الثقافة المقاولاتية في الجزائر بإعتباها الجوهر الرئيسي للإرتقاء بالمقاولاتية وتقييم البيئة الاقتصادية والإجتماعية والتشريعية ومدى قدرتها على إحتواء النشاط المقاولاتي وقدرتها على التكيف معه وتشخيص هيئات المرافقة والدعم في الجزائر والتركيز على المقاولين وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ -محمد فوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2015-2016.

دون الرجوع إلى الخلفيات التي يجب توفرها لإخراج مقال متمكن وواضح وجاهز للدخول في عالم ريادة الأعمال وإنشاء مشروعه الخاص، وهذا مآضفته دراستنا.

-دراسة بعنوان: "أساسيات الفكر المقاوالاتي ودوره في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة مؤسسات ولاية الغرب -مستغام"¹، حيث إنطلق الباحث من الإشكالية التالية: ما مدى تأثير الفكر المقاوالاتي على تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟ وتم وضع الفرضية التالية:

- يتمثل هدف الفكر المقاوالاتي في الحد من ظاهرة البطالة وتوفير الكفاءات اللازمة للأفراد غير العاملة.

- تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية من خلال تعزيزها للعملية المقاوالاتية ومساعدة المنشآت على الإنطلاق والنمو والإستمرار وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

إن مقومات الفكر المقاوالاتي تتجلى فعاليتها في تحقيق إستدامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحفاظ على بقاءها، حيث تعتبر بمثابة الحافز الحقيقي لإستمرار أي مؤسسة فمن جهة تعتبر أداة مهمة لتوفير فرص العمل للشباب وتفليس حجم البطالة ومن جهة أخرى ينبغي أن تهتم ريادة الأعمال بمصادر الفرص ومهارات الأفراد. إنطلاقاً من هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة نشر الثقافة المقاوالاتية لدى المؤسسات التعليمية والجامعية من خلال تدريس مقاييس تتعلق بإنشاء المؤسسات وتسييرها في مختلف المجالات.

- ركزت هذه الدراسة على إبراز الدور الكبير للفكر المقاوالاتي وتأثيره الإيجابي على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتطرق بشكل كبير على الاطار المفاهيمي والنظري للفكر المقاوالاتي ومفهوم المؤسسات الناشئة وأجهزة المرافقة والدعم، وتشخيص قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والتركيز عليها بشكل كبير وأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أساس الاقتصاد، وإغفال دور المورد البشري الفعال وذا الكفاءة إذا تم إستغلاله وإستثماره بطريقة ذكية عن طريق فتح المجال أمامه لتطبيق أفكاره في حدود مايعرف بالمقاوالاتية يصبح مفتاح وسر انتعاش الاقتصاد، وهذا مآضفته دراستنا.

¹ - بومدين بلعياشي، حليلة مرسل، "أساسيات الفكر المقاوالاتي ودوره في تطوير وتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة المالية والأسواق، المجلد 08، العدد 1، 2021

-دراسة بعنوان " مدى مساهمة القطاع المقاوлатي في تعزيز التنمية الاقتصادية والإجتماعية " ¹، حيث انطلق الباحث من الإشكالية التالية: " ما مدى مساهمة القطاع المقاوлатي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالجزائر؟". وتم تقديم الفرضية التالية: يساهم القطاع المقاوлатي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر من خلال خلق فرص عمل وخلق القيمة المضافة.

وتم التوصل الى مجموعة من النتائج أهمها:

يعتبر القطاع المقاوлатي من أهم المميزات التي يختص بها الأفراد الراغبين في إبداء مبادراتهم وإبداعاتهم وثقافتهم الإستثمارية فهي بالإضافة إلى ما يحصلون عليه من عائد مادي فهي تجعلهم يضمنون لأنفسهم مكانة إجتماعية متميزة. والممارسة المقاوлатية تساهم في دفع عجلة التنمية الاجتماعية والإقتصادية على حد سواء.

إنطلاقا من هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات:

- أهمية إجراء إصلاحات عديدة في النظام التعليمي والتربوي، بهدف ربط الفجوة مابين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل.

- أهمية توفير الموارد البشرية المدربة والمؤهلة التي تساهم في تدريب ومساندة ومشاورة رواد الأعمال المحتملين

ركزت هذه الدراسة على الإحاطة بمختلف المفاهيم المتعلقة بالمقاوлатية والفكر المقاوлатي، وتبسيط الضوء على أهم الجوانب المرتبطة بالمقاوлатية داخل المجتمع الجزائري، والوقوف على دور القطاع المقاوлатي في تحقيق التنمية الاقتصادية والإجتماعية، وإغفال الجانب الحقيقي للتنمية وهو تنمية المورد البشري بالدرجة الأولى عن طريق تفعيل وتنشيط الفكر المقاوлатي كآلية مستحدثة في هذا الصدد وهذا ماأضافته دراستنا.

-دراسة بعنوان " مقومات الفكر المقاوлатي وآليات دعم المقاوлатية في الجزائر " ²، حيث إنطلق الباحث من الإشكالية التالية: " ما هي أسس ومقومات الفكر المقاوлатي وآليات دعمه في الجزائر؟".

وقدم النتائج التالية:

¹ -حسان بوسرسوب، عمر بن عيشوش، " مدى مساهمة القطاع المقاوлатي في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية "، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد09، 2021.

² - سليم بولحية، مقومات الفكر المقاوлатي واليات دعم المقاوлатية في الجزائر، مجلة المعيار، مجلد 26، العدد7، 2022.

إن مقومات الفكر المقاوالاتي ضرورية خاصة في عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة لأنها العمود الفقري لأي إقتصاد وطني.

ركزت هذه الدراسة على أهم مقومات الفكر المقاوالاتي وآليات دعم المقاوالاتي في الجزائر ودورها في تمويل مرافقة أصحاب المشاريع وتشجيعهم وتحفيزهم، وتم الإعتماد على هذه الدراسة لمساعدتنا في كشف البنية الفكرية لمضمون الفكر المقاوالاتي.

-دراسة بعنوان " الفكر المقاوالاتي لدى الطلبة الجامعيين ودوره في التوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة -دراسة حالة عينة من الطلبة المنتمين لمركز تطوير المقاوالاتية بجامعة البويرة -¹.

إنطلق الباحث من الإشكالية التالية: "ما دور الفكر المقاوالاتي لدى الطلبة الجامعيين في التوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة؟". وتقديم الفرضية التالية: "لا يوجد أثر ذودلالة إحصائية للفكر المقاوالاتي لدى الطلبة الجامعيين في التوجه نحو إنشاء المؤسسات المصغرة، الصغيرة أو المتوسطة".

تم تقديم النتائج التالية:

تؤكد نتائج الدراسة أن الطلبة الجامعيين يتمتعون بمستوى مرتفع من الفكر المقاوالاتي مما يعكس توجهها قويا نحو الإبتكار والرغبة في خوض تجارب جديدة، كما أنهم يظهرون إهتماما فعليا بإنشاء المؤسسات المصغرة وهذا التوجه يشير إلى إمكانيات في إستثمار مواهب الشباب ودعم الإقتصاد الوطني. بناء على هذه النتائج تم تقديم التوصيات التالية:

توصي الدراسة بتعزيز الوعي الريادي عبر مناهج وبرامج تدريبية شاملة وتطوير بيئة جامعية مشجعة تدعم الفكر المقاوالاتي إضافة إلى توفير حوافز مالية لتشجيع المشاريع الطلابية.

ركزت هذه الدراسة على التطرق للجوانب المفاهيمية للفكر المقاوالاتي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومحاولة تسليط الضوء على دور الفكر المقاوالاتي لدى الطالب الجزائري في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإغفال جانب كيفية تنمية مهارات الطالب الجزائري كمورد بشري مهم وتكوينه وتأطيره للدخول في عالم ريادة الأعمال.

خامسا: إشكالية الدراسة:

¹ -ليلة بشكور، فاطمة الزهراء فاسي، "الفكر المقاوالاتي لدى الطلبة الجامعيين ودوره في التوجه نحو انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات، المجلد 09، العدد02، 2024.

يعتبر دور الدولة عاملاً أساسياً في إرساء الروح المقاولاتية في مجتمع معين وذلك من خلال تشجيع الأفراد الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات والقدرات والكفاءات الفنية والنفسية اللازمة لاقامة المشروعات الجديدة من خلال توفير المناخ الاقتصادي والتنظيمي والتشريعي اللازم والملائم والتركيز على المناهج التعليمية والتدريبية لتطوير النشاط المقاولاتي وانشاء أجهزة لتطوير وتنمية المورد البشري ، وبناء على ماسبق يمكن طرح الإشكالية التالية: **ماحدود الترتيبات المؤسسية التي أقرها المشرع الجزائري لتفعيل الفكر المقاولاتي كألية مستحدثة لتثمين وتنمية رأسمال البشري ؟.**

وتندرج ضمن هذه الإشكالية جملة من الأسئلة الفرعية وهي على النحو التالي:

- ما المقصود بالفكر المقاولاتي وماهي مؤشرات قياسه ؟.
- ماالمقصود برأسمال البشري وكيف يتم قياسه ؟.
- ماهي أليات الدعم والتمويل المؤسسي التي أقرها المشرع الجزائري ؟.
- ما هي حدود العلاقة الوظيفية بين الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري ؟.

سادسا:فرضيات الدراسة:

إن الفرضيات العلمية التي إعتمدنا عليها في هذه الدراسة هي بمثابة المؤشرات التي تمكننا في التحكم في سياق البحثي للموضوع وهي التي بواسطتها يتم توجيهنا نحو المعلومات والبيانات والطرق السليمة لما يجب جمعه لإنجاز أهداف الدراسة وعلى هذا الأساس نقدم الفرضيات التالية:

-المقصود بالفكر المقاولاتي ورأسمال البشري، هو توفر إطار فكري مفسر لها.

- يعتبر الفكر المقاولاتي من بين الاليات الناجحة في تطوير وتنمية رأسمال البشري.
- تعتبر هيئات الدعم والمرافقة ألية ناجحة لتفعيل الفكر المقاولاتي لصالح المورد البشري.
- يشكل كل من التعليم والاعلام المقاولاتي والابداع والابتكار مؤشرات ذودالة ارتباطية تفسيرية.

سابعا:حدود الدراسة.

لقد تطلبت من الدراسة الإلتزام ببعض الحدود الزمانية والمكانية والتي أخذت بعين الإعتبار وهي تتمثل فيما يلي:

الإطار الزمني للدراسة:

لقد تم تفعيل الفكر المقاولاتي في الفترة الممتدة ما بين 2020- 2025 ، لأن بداية إستحداث الفكر المقاولاتي في الجزائر وإنشاء مجموعة من الأليات للدعم وتمويل المشاريع ومجموعة من المؤسسات التي تعمل على ترقية الفكر المقاولاتي وظهور ر بوادر المقاولاتية في الجزائر كان في بداية سنة 2020 وتجدر الإشارة إلى أن بداية التربص في حاضنة الأعمال الجامعية بتيارت كان بتاريخ: 21 أبريل 2025 الى غاية 05 ماي 2025.

الإطار المكاني للدراسة:

حاضنة الأعمال الجامعية " تكنوفوستر " والتي مقرها في مجمع كارمان بتيارت.

ثامنا:مناهج واقترابات الدراسة:

لقد تم إتباع مجموعة من المناهج والإعتماد على مجموعة من الإقترابات لتفسير كل جوانب الظاهرة للوصول لأهداف الدراسة وهي كالآتي:

أ/ مناهج الدراسة:

تختلف المناهج العلمية بإختلاف المواضيع والظواهر المراد دراستها، فلكل منهج خصوصيته ووظيفته التي يستخدمها كل باحث في ميدان إختصاصه، والمنهج أي كان نوعه فهو يحمل نفس الهدف فهو الطريق الذي يسلكه الباحث للوصول إلى نتيجة أوحقيقة معينة. وتماشيا مع طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو :

1منهج دراسة حالة:

يعتبر منهج دراسة حالة كمنهج أساسي للدراسة، والذي هو عبارة عن منهج يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما إجتماعيا أو مجتمعا، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة حالة معينة وذلك بهدف الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة أو غيرها من الوحدات أو الحالات المشابهة.¹

إعتمدنا هذا المنهج لأنه يقوم على الإستقصاء والتحقق والفحص الدقيق والمكثف لخلفية المشكلة، والبحث المتعمق في فردية وحدة اجتماعية التي هي حاضنة الأعمال الجامعية، ويهدف الى جمع المعلومات عن الوضع القائم

¹ - الزهرة تيغزة، " منهجية العلوم السياسية "، مطبوعة مجموعة محاضرات، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2020، ص 111.

لهذه المؤسسة وتاريخها وخبراتها وعلاقتها مع البيئة وهل هي قادرة على التكيف أم لا، ثم تحليل نتائجها بهدف الوصول إلى تعميمات يمكن تطبيقها على غيرها من الوحدات المتشابهة في المجتمع الذي تنتمي إليه.

2 المنهج التاريخي:

عرف العالم ابن خلدون المنهج التاريخي على أنه: "أخبار السابقين والدول والأيام في محتواه التحقيق والتعليل والتعرف على الكيفيات والمسببات التي ترتبط بالوقائع".¹

وتم توظيف المنهج التاريخي في هذه الدراسة بشكل ثانوي بهدف رصد الخلفية التاريخية للفكر المقاولاتي ورأسمال البشري ونشأتها ومراحل تطورها كمفاهيم مستحدثة.

3 المنهج الإحصائي:

"الذي هو فرع من الدراسات الرياضية التي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات لظواهر معينة وتنظيمها وتبويبها وعرضها جدولياً أو بيانياً ثم تحليلها رياضياً، وإستخلاص النتائج بشأنها والعمل على تفسيرها".²

حيث تم توظيف المنهج الإحصائي في هذه الدراسة بهدف تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في الفكر المقاولاتي وكيف يتم تفعيله كأداة مستحدثة لتطوير وتنمية رأسمال البشري عبر العديد من الإستراتيجيات والآليات التي تؤثر على تنمية وتطوير المورد البشري والتي ذكرتها دراستنا سابقاً وتم إحصاءها بالأرقام، وهي كلها متغيرات متحكمة في تنمية وتطوير رأسمال البشري.

ب/إقترابات الدراسة:

لقد إستندنا في تفسير جوانب هذه الظاهرة إلى مجموعة من الإقترابات والتي هي بمثابة طريقة للتقرب من ظاهرة أو من حالة بغية تفسيرها بعد إكتشافها وتحديدتها، بالإستناد إلى مفاهيم ومتغيرات رئيسية يرى الإقتراب بأنها الأنسب في التفسير.³ وفي دراستنا تم إستخدام عدة مقاربات وهي كالآتي:

1 إقتراب البنائي الوظيفي:

¹ - المرجع نفسه ص 103.

² - ليلي صوالحي، "منهجية العلوم السياسية"، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك علوم سياسية، جامعة غرداية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2021-2022، ص 50.

³ - عبد القادر عبد العالي، "محاضرات النظم السياسية المقارنة"، جامعة مولاي الطاهر بسعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2007-2008، ص 49.

يشكل اقتراب البنائي الوظيفي اداة لتحليل عدة حالات وبناء ملاحظات ثم تفسير الظواهر بصورة محددة وعند محاولة تفسير ظاهرة اجتماعية يجب البحث بشكل خاص عن العلة الفاعلة التي كونتها والوظيفة التي تؤديها فمثلا حاضنة الأعمال الجامعية بتيارات العلة التي كونتها هي وجود مورد بشري غير مؤهل ومكون يحمل أفكار إبداعية وابتكارية يجب الإستثمار فيها، والوظيفة التي تؤديها هي محاولة احتضان كل المشاريع المتواجدة على مستوى الجامعات وتقديم التكوين والمرافقة والتمويل اللازم لها.

ويعد غابرييل الموند رائد البنائية الوظيفية في علم السياسة، وتم الإعتماد على هذا الإقتراب في دراستنا لانه اقتراب المدخلات والمخرجات حيث تتمثل المدخلات في أفكار المشاريع والمخرجات تتمثل في تحويل تلك الأفكار إلى مشاريع قابلة للتطبيق على أرض الواقع، الذي يعد أساسيا في دراسة الظواهر وتفسيرها، فكل ظاهرة هي مكونة من نسق يتكون من أجزاء مترابطة بنائيا ووظيفيا لا يمكن لأي جزء أن يؤدي عمله دون الأجزاء الأخرى، فأى خلل يصيب أي جزء يؤدي الى خلل المنظومة ككل، ودراستنا هذه تركز على نسق معين (المنظمة ككل) يتكون من عدة عناصر وأنظمة، وهذه العناصر لا بد لها أن تحافظ على توازن النسق من خلال أدائها لوظائفها.

2 الإقتراب الإتصالي :

يعد عالم السياسة الأمريكي كارل دويتش، ابرز المفكرين الذين استعملوا مفهوم الاتصال كإقتراب في تحليل الحياة السياسية، وهو تلك العملية التي يتفاعل فيها شخصان أو أكثر عبر واسطة (الرسالة)، تنقل بأداة إتصالية معينة غير محددة الشكل تبعا لتطورها عبر الزمان او المكان، وتؤدي إلى تأثير الأشخاص ببعضهم البعض من خلال مانسميه بالإقناع والتأثير، ويتوقف على عملية الإتصال حركة المجتمع وتطوره وتقسيمه للعمل فهي الوجه الديناميكي التفاعلي للمجتمع. وللعلمية الإتصالية مرتكزات أساسية يجب توفرها وهي: المرسل أو مصدر الرسالة، الرسالة القناة، المستقبل، التغذية الإسترجاعية.

وتم الإعتماد على الإقتراب الإتصالي في هذه الدراسة لأننا ندرس مؤسسة تحتوي على نظام إتصالي وكذلك الإتصال وظيفة أساسية من وظائفها ويمكننا إسقاط هذا الإقتراب على واقع المؤسسة محل الدراسة وتوضيحه بمثال حاضنة الاعمال الجامعية كنظام إتصالي يمكننا فهم أسس العملية الإتصالية من خلاله، بحيث يكون القائمين على الحاضنة ومسؤوليها هو المرسل أو مصدر الرسالة، والرسالة هي ما يقدم للطلبة المتربصين والمتكويين من معلومات وبرامج تدريبية وتوجيهات وإرشادات، والقناة قد تكون وسائل الإعلام او محاضرات وغيرها من الوسائل المختلفة، والمستقبل هم الطلبة المتكويين، والتغذية الإسترجاعية هي مدى فهم وإستيعاب هذه المعلومات المقدمة

ومدى نجاعتها من خلال آرائهم وتعليقاتهم.

3 الإقتراب المؤسسي:

يركز الإقتراب المؤسسي على المؤسسة كوحدة تحليل أساسية لتفسير الظواهر السياسية بإعتبار المؤسسة متغيرا مستقلا يؤثر على الفواعل الأخرى وعلى معتقداتهم وإستراتيجياتهم المنتهجة في عدة مجالات، وتم الإعتماد على هذا الإقتراب في دراستنا لأنه يعتمد على عدة معايير لقياس مستوى المؤسسة والتي سنسقطها على المؤسسة التي هي محل الدراسة وهذه المعايير ندرجها على النحو التالي:

معيار التكيف: ويقصد به مدى قدرة المؤسسة على التكيف مع التأثيرات الداخلية والخارجية والتحديات التي تواجهها، وبما أن حاضنة الاعمال الجامعية مازال مستمرة في أداء وظيفتها ويتخرج منها العديد من الطلبة بمشاريع ناجحة هذا يدل على أنها متكيفة مع البيئة الخارجية.

معيار التعقيد: وهنا يأخذ بالجانب الإيجابي للتعقيد أي كلما زاد التنظيم تعقيدا إرتفع مستواه المؤسسي، ويمكن رؤية التعقيد في التنظيمات من خلال مؤشرين، الأول درجة تعدد وحدات المؤسسة الفرعية وتنوعها، والثاني درجة تعدد الوظائف داخل المؤسسة وتنوعها وهذا ما تمت ملاحظته داخل الحاضنة تعدد وتنوع في الوظائف والأنشطة داخلها.

معيار الإستقلالية: كلما تمتعت المؤسسة بالإستقلالية كلما أمكن وصف النظام السياسي بأنه نظام مؤسسات وتقاس الإستقلالية بالميزانية، وحاضنة الاعمال الجامعية لا تتمتع بالإستقلالية المالية بالكامل بل تعتمد في تمويلها على مصادر متنوعة كالجامعات التي تتبناها، والجهات المانحة وغيرها.

معيار التماسك: ويقصد به درجة الرضا والاتفاق بين الأعضاء داخل المؤسسة، وما تمت ملاحظته ان الحاضنة تتمتع بنوع من الاتفاق والرضا بين أعضاءها.

4 الإقتراب القانوني:

هو عبارة عن إقتراب وصفي، لأنه يصف الظواهر من خلال معيار الشرعية والتطابق ويستخدم مجموعة مفاهيم مثل: الحقوق، الواجبات، المسؤولية،... وغيرها من المفاهيم القانونية. وتمت الاستعانة بالإقتراب القانوني في هذه الدراسة من خلال تحديد الإطار التشريعي للفكر المقاولاتي في الجزائر وأهم الترتيبات المؤسساتية التي أقرها المشرع الجزائري لتفعيل الفكر المقاولاتي.

تاسعا: صعوبات الدراسة:

من بين أهم الصوبات التي واجهتنا لإعداد هذه الدراسة هي تلك المتعلقة بمحدودية الدراسات الأكاديمية والتي تتناول الموضوع بكلا متغيريه، فأغلب الدراسات تناولت شقا واحدا من الموضوع خصوصا في جامعاتنا الجزائرية وصعوبة في ترجمة الدراسات والكتب الأجنبية ترجمة دقيقة تخدم موضوع الدراسة، الى جانب نقص المعلومات في المكتبة الجامعية.

عاشرا: تقسيم الدراسة:

بناء على الإشكالية الرئيسية للدراسة، والتساؤلات الفرعية المراد الإجابة عنها بالإضافة إلى الفرضيات العلمية التي إنطلقنا منها، سيتم تقسيم الدراسة إلى فصلين والتي إرتأيناها مناسبة لمعالجة مختلف حيثيات الدراسة والإجابة بشكل منهجي على إشكالية الدراسة وهي موضوعة على النحو التالي:

الفصل الأول وتم إدراجه تحت عنوان البنية الفكرية لدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري نحو مقارنة معرفية وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث تناولنا في **المبحث الأول** الإطار المفاهيمي والنظري للفكر المقاولاتي حيث يندرج تحته مفهوم الفكر المقاولاتي، نشأة الفكر المقاولاتي، مفاهيم ذات صلة بالفكر المقاولاتي، النظريات والمقاربات المفسرة للفكر المقاولاتي، أما **المطلب الثاني** فكان بعنوان أهمية وأسس الفكر المقاولاتي، وتم التطرق فيه أيضا الى معوقات الفكر المقاولاتي، أما **المطلب الثالث** فكان بعنوان أليات الدعم والتمويل المتاحة في الجزائر، أما **المبحث الثاني** كان تحت عنوان التأصيل النظري لرأسمال البشري، وهو مقسم إلى ثلاثة مطالب، **المطلب الأول** بعنوان مفهوم رأسمال البشري ونشأته وأهم مكوناته، **المطلب الثاني** بعنوان النظريات المفسرة لرأسمال البشري، أما **المطلب الثالث** قياس رأسمال البشري، أما **المبحث الثالث** فكان للعلاقة بين الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري أي البحث في مؤشرات القياس، أما بالنسبة **للفصل الثاني** فكان تحت عنوان الاطار التطبيقي للدراسة، دراسة ميدانية بحاضنة الأعمال الجامعية تيارت، وتم تقسيمه الى ثلاثة مباحث، **المبحث الأول** تحت عنوان تقديم لحاضنة الأعمال الجامعية تيارت، ويندرج تحته ثلاثة مطالب، **المطلب الأول** بعنوان التعريف بحاضنة الأعمال الجامعية، **المطلب الثاني** الخدمات المقدمة ومراحل الاحتضان من طرفها، **المطلب الثالث** التحديات والعراقيل التي تواجه الحاضنة، اما بالنسبة **للمبحث الثاني** منهجية الدراسة وادوات البحث الميداني، تم التطرق فيها لمنهجية الدراسة، وأدوات جمع البيانات ومجتمع وعينة الدراسة، ومن ثم **المبحث الثالث** بعنوان عرض وتحليل المعلومات والنتائج ويندرج تحتها عرض معلومات الاستبيان، تحليل نتائج الاستبيان.

وفي الأخير تم تقديم خاتمة منهجية تمت الإجابة فيها على الإشكالية المطروحة، وكذا التأكد من صحة الفرضيات عن طريق نفيها أو تأكيدها، كما تم عرض مجموعة من النتائج والإستنتاجات المتوصل إليها وتقديم بعض التوصيات فيما يتعلق بالدراسة وأفاقها.

الفصل الأول:

البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال

البشري: نحو مقارنة معرفية.

الفصل الأول: البنية الفكرية لدلوي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

الفصل الأول: البنية الفكرية لدلوي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية .

يعتبر الفكر المقاوالاتي من بين أهم الآليات المستجدة التي أطلقتها الدولة في إطار سياساتها الاقتصادية التي تسعى إلى تنمية وتطوير الاقتصاد وخلق قيمة وثروة جديدة للإستثمار فيها عن طريق الاهتمام برأسمال البشري كونه المحرك الأساسي للعملية التنموية، والتركيز على أصحاب المشاريع حاملي الأفكار الإبداعية والإبتكارية كونهم محور الإستثمار، لذا سعت الدولة الجزائرية في هذا الصدد إلى تكثيف جهودها نحو توفير كل ما يحتاجه الشباب الجزائري لتطبيق مشروعه وضمان نجاحه رغم التحديات الموجودة في البيئة الريادية الجزائرية.

فمن خلال هذا الفصل، سنتطرق لضبط المفاهيم المتعلقة بكل من الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري ونشأتهما وأهم النظريات المفسرة لهم، وأين تكمن أهميتهم بالإضافة إلى آليات الدعم والتمويل المتوفرة في الجزائر، مع الإشارة إلى العلاقة التي تربط الفكر المقاوالاتي مع رأسمال البشري "مؤشرات القياس". تم تقسيم الفصل الأول إلى ثلاثة مباحث وهذا متقتضيه منا الدراسة، التي ستوجب منا الاعتماد على التقسيم التالي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للفكر المقاوالاتي.

المبحث الثاني: التأصيل النظري لرأسمال البشري.

المبحث الثالث: العلاقة بين الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري.

*استنتاجات الفصل.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للفكر المقاولاتي.

لقد أدت التحولات السريعة والتغيرات الحاصلة على مستوى الاقتصاد العالمي، إلى تحول إهتمام الباحثين والأكاديميين وصب تركيزهم وجهو دهم العلمية على موضوع الفكر المقاولاتي كونه من المواضيع المستجدة والمستحدثة التي طرحت العديد من المرات داخل الأوساط المجتمعية، وفي العديد من المناسبات والتظاهرات والمؤتمرات العلمية ونجد الكثير من الفئات داخل المجتمع تتداول هذه الكلمة، لكن هل تعرف وتعي خلفيتها وكيف نشأت وتطورت وكيف وصلت إلينا كمجتمع جزائري، وهل نحن تبيننا الفكرة وطبقناها على أرض الواقع؟ أم لازالت بين طيات الكتب والمقالات، والمذكرات، والمطبوعات تستهلك نظريا فقط.

في هذا المبحث سنتناول أهم النقاط التعريفية بهذا الموضوع، ونشأته وخلفياته التاريخية والنظريات المفسرة له والمفاهيم ذات الصلة بهذا الموضوع، حتى لا يختلط الأمر وضبط المصطلحات وكذلك الأسس والمرتكزات التي يقوم عليها الفكر المقاولاتي، وأهميته كفكرة إقتصادية تخدم التنمية والتطور وتشكيل ميدان خصب للبحث العلمي بالإضافة إلى آليات التمويل المتاحة في الجزائر.

المطلب الأول: مفهوم الفكر المقاولاتي.

يعد الفكر المقاولاتي محور الاهتمام والتركيز لدى الدولة بشكل عام والجامعات بشكل خاص كونها المنتج الأول للإبداعات والابتكارات وقدرتها على التأثير في رأسمال البشري عن طريق تشجيع ونشر الفكر المقاولاتي لديهم ومن هذا المنطلق سنتطرق لمفهوم الفكر المقاولاتي ونشأته وأهم المفاهيم المرتبطة به.

الفرع الأول: تعريف الفكر المقاولاتي.

وفي هذا العنصر سيتم التطرق على أهم تعريفات الفكر عامة والفكر المقاولاتي خاصة.

1. تعريف الفكر:

ستند هذا المصطلح على مجموعة من التعريفات اللغوية هي:

أ/ لغة:

هو ادراك المعلوم للوصول للمجهول ويقال فكر أي النظر والرؤية. ويقال في الأمر فكر: نظر تروى، والفكرة:

صورة ذهنية لأمر ما.¹

¹ - إبراهيم أنيس وآخرون، "المعجم الوسيط" مجمع اللغة العربية، ط4، مصر، 2003، ص698.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

عرفه ابن المنظور في لسان العرب بقوله: الفكر: إعمال الخاطر في الشيء، والتفكر إسم التفكير، ومنهم من قال فكري، ورجل فكير: رجل كثير التفكير¹.

ب/ إصطلاحا:

عرف بأنه: ما يحدث في خبرة الكائن العضوي سواء أكان إنسان أم حيوانا عندما يواجه مشكلة يتعرف إليها ويسعى إلى حلها².

وعرف أيضا على أنه: "هو التأمل وإشغال العقل في ماهية الأشياء المعنوية والحية للوصول إلى الحقيقة اليقينية، وهو أيضا إعمال الخاطر في شيء، وإمعان النظر والتأمل في ماهية الأشياء"³.

يتضح لنا من خلال ما سبق أن تعريف الفكر هو مجموع العمليات العقلية التي تمكن البشر من تشخيص العالم الذي يحيط بهم والتفاعل معه حسب أهدافهم ورغباتهم وخططهم، وكذلك هو حركة عقلية وقوة مدركة من خلالها يكشف الإنسان القضايا المجهولة التي تصادفه، والتي يبحث عنها ويستهدف تحصيلها فتطور من معارفه وعلومه وأفكاره في الحياة.

2. تعريف المقاولاة:

هناك العديد من التعاريف اللغوية التي فسرت مصطلح المقاولاة تم حصرها على النحو التالي:

أ/لغة: المقاولاة هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة، وأصل إشتقاقها الفعل قال يقول قولاً ومقالاً، وقاولة في أمره وتقاولة أي فاوض، فالمقاولاة معناها المفاوضة والمجادلة⁴.

وهي مشتقة من كلمة المقاول فتشير خاصة إلى الخطر أوالمغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي⁵.

¹ - ابن المنظور، معجم لسان العرب، مادة الفكر، د.ن.ط، مصر: دار المعارف للنشر والتوزيع، 1991، ص 65.

² - نبيل عبد الهادي وآخرون، "مهارات في اللغة والتفكير"، د.ن.ط، مصر: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2003، ص 51-52.

³ - جمال زوري أحمد، "تاريخ الفكر الاجتماعي والسياسي في الفترة المعاصرة"، محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم التاريخ، 200-2023، ص 4.

⁴ . لطيفة قعيد، فتحي حنيش، "المقاولاة النسوية العربية ودورها في التنمية الاقتصادية"، مجلة البديل الاقتصادي، العدد 5، ص 121.

⁵ - المرجع نفسه، ص 122.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

ب/ **إصطلاحا:** المقاوله هي ذلك النشاط الذي ينصب على انشاء مشروع او اعمال جديدة تقدم شيء جديد اوخلق ابتكار اونشاط اقتصادي اواداري متميز من خلال العمل على إدارة الموارد بكفاءة متميزة وتحمل الاخطار المصاحبة بما يساهم في تعظيم قيمة المخرجات التي تتحقق من وراءها¹.

يتضح لنا من خلال ماسبق أن المقاوله هي عملية إنشاء جديدة تحمل قيمة مضافة، وتوفير الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المرتبطة بها، فهي عبارة عن مجموعة من المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة، وتعبئة وتركيب الموارد لإستغلال الفرصة وتحميدها على شكل مشروع مهيكمل واقعي.

3. تعريف الفكر المقاوالاتي:

هناك العديد من التعريفات للفكر المقاوالاتي سيتم حصرها على النحو التالي:

هو طريقة التفكير حول الأعمال التي تركز على الحصول على منافع في حالات عدم التأكد، وهو نوع من النموالموجه نحو تشجيع المرونة والابداع والابتكار والتجديد².

هو القدرات الذهنية والعرفية والبصيرة في اكتشاف الفرص في بيئات معقدة وغير مؤكدة ودينامكية، وترجمة الأفكار الى واقع يخلق قيمة للوصول الى دائرة التميز³.

وعرف أيضا على أنه: "عقلية اوتوجه تؤدي بالفرد إلى الاندفاع والمبادرة لمواجهة التحديات، واطلاق مشروع جديد يحمل مستقبله المهني الشخصي مع تحمل المخاطر المرتبطة بالمغامرة⁴.

كذلك عرف على أنه: ان الفكر المقاوالاتي ينطلق من فكرة، حيث تعبر هذه الفكرة على الغاية اوالامل الذي يتشبت به الفرد من اجل تحقيق الوصول من خلاله الى المراتب المنشودة، وقد تاتي الفكرة على شكل حدث، رغبة، الهام، فرصة يجب إستغلالها لأن الفكرة الأولية تتحول فيما بعد إلى مشروع ثم مؤسسة، حيث يجب على الفرد ان يجعل نصب عينيه اوفي حسبانه تحمل المخاطر التي ستواجهه في مشواره المقاوالاتي⁵.

¹ -سمية قاسم، محاضرات في مقياس المقاوالاتية، مطبوعة علمية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2020-2021، ص 5.

² -عبد الله معموري واخرون، "أثر التفكير الريادي في تحسين جودة الخدمات دراسة حالة شركة موبليس بشار"، مجلة البشائر الاقتصادية، مجلد 5، العدد2، 2019، ص 444.

³ - فيصل سعداوي، عزيز دحماني، "التفكير الريادي والنجاح الإستراتيجي العلاقة والاثر، دراسة حالة مؤسسة موبليس بشار"، مجلة التكامل الاقتصادي، مجلد 10، العدد 3، 2022، ص 593.

⁴ - ABDERHAMANE SAFLAH Kounta 'caractéristiques de l'entrepreneurship féminin au mali 'mémoire' magister 'université de québec' canada، 1997,p16.

⁵ - أكرم عقي، عبد الغاني علالي، "أليات نشر الفكر المقاوالاتي في الجامعة الجزائرية"، مجلة الإبداع الرياضي، مجلد 14، العدد2، 2023، ص 230.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمُدلولي الفكر المقاوِلاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

الفكر المقاوِلاتي: هو وليد أزمت وأفكار ومراجع أيدولوجية وعدة تراكمات معرفية منذ عشرينات القرن الماضي إلا ان الإنطلاقة الحقيقية مع بداية الألفية الجديدة بالنظر إلى النتائج المحققة والتطور الغير مسبوق لهذا الفكر على المستوى الدولي¹.

أما التعريف الإجرائي الذي تم التوصل إليه من خلال التعاريف السابقة للفكر المقاوِلاتي، والتي أظهرت لنا إمكانية تعريف الفكر المقاوِلاتي على أنه أسلوب ذهني يتبناه الفرد بناءً على قاعدة بيانات ومعلومات وإستخدام المعرفة، لإستغلال الفرص وإستثمارها في شكل مشاريع مبتكرة تشجع الإبداع والإبتكار، والخروج من نموذج العمل المأجور والتوجه نحو العمل الحر الذي يقدم فعالية وجدوى إقتصادية مضافة تتسم بنوع من المخاطرة المدروسة.

الفرع الثاني: لحة تاريخية عن تطور الفكر المقاوِلاتي في الجزائر.

إن الفكر المقاوِلاتي مر بالعديد من التطورات على مدى مسار زمني كان مليئ ومشيح بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الأكاديميين والباحثين في هذا المجال وهذا الأمر كان منذ القرن السادس عشر، وإستمرت الأبحاث والجهود العلمية إلى يومنا هذا، حيث أصبحت المقاوِلاتية أهم ركائز وأسس التنمية الاقتصادية، وسنحاول في هذه القراءة التاريخية التطرق إلى تطور الفكر المقاوِلاتي عامة وفي الجزائر بشكل خاص.

تشير الدراسات والتي إهتمت بأصل مفهوم **entrepreneur**، أن أصل هذا المفهوم فرنسي وليس هناك كلمة ترادفه في اللغة العربية بشكل مضبوط ودقيق فمنذ ظهوره تغيرت الترجمة العربية لمصطلح **entrepreneur** ثلاثة مرات، فقد كانت منظم ثم مقال ثم ريادي².

فقد إكتسى المَقاول على مر التاريخ عدة أدوار ووجوه، فقد بما كانت المقايضة والتبادل بين أفراد المجتمع وأعطى للمَقاول دوراً معيناً لكل فترة زمنية تاريخية، حيث في العصور الوسطى كان يمتلك وزن ومكانة خاصة في المجتمع والإقتصاد، لينمو تدريجاً وبالتالي يصبح الممثل الرئيسي للرأسمالية، فهو التاجر في القرن السابع عشر والمَقاول الصناعي في القرن الثامن عشر، والمَقاول الأجير في نهاية القرن التاسع عشر، واليوم هو المَقاول الاجتماعي المتعهد الذي يبتكر ويطور ويسير المشاريع ويديرها متحملاً المخاطر من أجل تحقيق أرباح محتملة³.

¹ - رياض تومي، أهمية الفكر المقاوِلاتي كعامل للإبداع وتحقيق التنمية المحلية القطاع السياحي نموذجاً، ورقة بحثية مقدمة في إطار الملتقى الدولي الثاني حول المقاوِلاتية ودورها في

تطوير القطاع السياحي، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، أيام 24-25 أكتوبر، ص 3.

² - محمد علي الجودي، دروس في المقاوِلاتية، محاضرات مقدمة لفائدة طلبة السنة أولى ماستر، تخصص تسويق مصرفي وتسويق خدمات، جامعة زيان عاشور الجلفة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2021، ص 20.

³ - نجاة الشادلي، "قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاوِلاتي"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 1، 2018، ص 288.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

في القرن الثامن عشر كانت معظم النشاطات الإنتاجية منزلية وبشكل تقليدي ويدوي، وبظهور الثورة الصناعية والنظام الرأسمالي غير هذا مسار وتوجه الفكر المؤسساتي، والباحثين في تلك الحقبة لم يولوا اهتمام بمفهوم المقاوالاتية والمقاوالاتية حيث كان جل التركيز على المؤسسة دون مراعاة الفرد المقاوالاتي.

ومع نهاية القرن التاسع عشر ومع إشتداد المنافسة ونتيجة للثورة الصناعية الثانية والتي إنجر عنها ظهور أفكار جديدة في التسيير كالفصل بين المالك والإدارة المسيرة للمشاريع حيث كانت الولايات المتحدة الأمريكية أول من عمل على الفصل بين الملكية والتسيير سنة 1870 لينتشر العمل بهذا العمل سنة 1920، ويشمل كل القطاعات في الدولة، وما يميز هذه المرحلة الإهمال التام لأهمية هذا الأخير في إنشاء المؤسسات.

وبعد منتصف الثمانينات وبظهور الأزمة الاقتصادية لم تعد المؤسسات الكبرى حلا لأزمته المالية سوى تسريح عدد كبير من العمال وماتج عنه من أزمة البطالة، وصعوبة التكيف مع المعطيات الجديدة للبيئة الاقتصادية والتكنولوجية، وهذا الأمر شكل نقطة تحول في نظرة الباحثين والجهات الحكومية لمكانة وأهمية المؤسسات الكبرى وإهمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبدأت من هذه المرحلة التركيز على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل يمكن اللجوء إليه عند الخروج من الأزمة¹.

أما بالنسبة للجزائر عرفت هذه الأخيرة خاصة بعد فترة الإستقلال عدة توجهات وتحولات، رغم انه كان هناك فراغ تنظيمي وقانوني داخل المؤسسات الاقتصادية في تلك الفترة وهذا راجع الى خروج المستعمر وهجرة بعض العمال الجزائريين، وترك المؤسسات فارغة من العمال، وهذا ماجعل النظام الجزائري يصنع لنفسه تسيير ذاتي لتغطية هذا الفراغ عن طريق اكتساب بعض الخبرات التي كانت تعمل في المؤسسات مع الفرنسيين، والذين لديهم خبرات كافية في العمل داخل المؤسسات الصناعية في فترة ما بعد الاستقلال، ولإعادة تشغيل هذه المؤسسات والبحث عن بدائل والرفع من توحد البلاد في أزمة إقتصادية وإجتماعية كانت على وشك الوقوع فيها آنذاك².

وفي فترة السبعينيات دخل المجتمع الجزائري في النهج الإشتراكي، من خلال تدخل الدولة فيما يسمى بالتأميم وإنشاء الشركة الوطنية وتم الإعتماد المطلق والكللي على المؤسسات العمومية وبعدها تبني فكر التسيير الإشتراكي والذي كان بمثابة تصحيح الثغرات والفجوات السابقة، وتم إنشاء المؤسسات كبيرة الحجم وثقيلة الوزن وتم إطلاق

¹ - هو ارية زيتوني، مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاوالاتية، محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص اقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون تيارت، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2022 ص10.

² - زينب شنوف، تشكل الهوية الجماعية عند المقاوالاتين الشباب، أطروحة دكتوراه، جامعة خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية 2013-2017، ص 82.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

عليها تسمية الاقتصاد الثقيل، أما بالنسبة للقطاع الخاص فقد شهد فترة من التهميش وهذا راجع لسياسة المنتهجة من طرف الدولة التي صببت إهتماماتها على التصنيع الثقيل.

وهنا ظل المقاول الجزائري محجوب وهمش ومعه القطاع الخاص إلى غاية بداية الثمانينيات، عندما أرادت الدولة الجزائرية تقديم الدعم الاقتصادي الحر، فبدأت تظهر بوادر الاهتمام بالقطاع الخاص بالتدريج عن طريق إصدار بعض القوانين والتشريعات التي كان هدفها إدماج الاقتصاد الجزائري بإقتصاد السوق سنة (1982-1988)¹.

حيث جاء في هذه القوانين السماح بمشاركة القطاع الخاص في تنمية الاقتصاد الوطني، وهذا ماصنع فرصة لإخراج الموروث الثقافي إلى السوق. ومع ذلك ظل المجتمع الجزائري متمسك ومحافظ على الحرف والصناعات التقليدية حتى جاء قانون 82-11 المتعلق بالإستثمار الخاص سنة 1983، وفتح الغرفة الوطنية للتجارة خاصة بالمقاولين الخواص 1987، وإعادة هيكلة الاقتصاد والدخول في إقتصاد السوق 1988، وفي نهاية الثمانينات بدأ ضغط المؤسسات المالية والدولية على الاقتصاد الجزائري وهذا راجع إلى إختيار الإشتراكية، مما أدى إلى غلق الكثير من المؤسسات العامة وتوسع القطاع الخاص، وهذا كله ضمن شروط القانون 90-10. وجاءت هذه السياسة لتنظيم قواعد إقتصاد السوق، وتنظيم سوق الصرف، وحركة رؤوس الأموال وإعادة تنظيم البنوك التجارية وإعادة هيكلة النظام المصرفي بالجزائر².

وتميزت هذه الفترة بالإستثمار في في نشاطات خدمانية لاتتطلب أموال ضخمة ومخاطرها محدودة من قبل القطاع الخاص، وفي هذه المرحلة تعرضت البلاد إلى أزمة أمنية سميت بالعشرية السوداء ومانتج عنها من وشوك الدولة الجزائرية على فقدان سيادتها بسبب العنف والتخريب هذا من جهة ومن جهة ثانية تفشي ظاهرة البطالة على نطاق واسع مما أدى إلى ضرورة التفكير في حلول للتقليل من نسبة البطالة، وتوصلت الدولة إلى مجموعة من المخرجات في إطار محاربة ومكافحة ظاهرة البطالة، وهي تشجيع الخصخصة والعمل الحر، وقوانين الإستثمار والقروض المصغرة، ممانتج عنه ظهور العديد من الهيئات التي تدعم إنشاء المؤسسات وتمثل في:

- الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ADS في جوان 1996.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC في جويلية 1994.
- وكالة دعم وتشغيل الشباب ANSEJ جويلية 1996.
- الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار 2001.

¹ - المرجع نفسه، ص 83.

² - المرجع نفسه، ص 84.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

وكل هذا بالإضافة إلى مديرية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، ومن هنا عرف المقاوالاتي الجزائري الانتعاش والعودة إلى إقتصاد السوق إلى يومنا هذا¹.

الفرع الثالث: النظريات المفسرة للفكر المقاوالاتي.

هناك العديد من النظريات المفسرة للفكر المقاوالاتي وهي على النحو التالي:

1. نظرية الابتكار لشومبيتر **schumpeter**:

شومبيتر هو أول منظر رئيسي يضع العامل البشري في قلب العملية الاقتصادية، حيث رأى أن الكائن البشري وظيفته الابتكار، وميز بين المبتكر والمخترع، أي أن المخترع يكتشف أمور وطرق وأليات جديدة، على عكس المبتكر الذي يطبق الإختراعات والإكتشافات، في حين أن المقاوالاتي يحول العمل الفني إلى أداء إقتصادي، والمبتكر أكثر من مجرد مخترع لأن الابتكار هو حركة دورية تتطور على مرحلتين: مرحلة الإزدهار، ومرحلة الإكتئاب، حيث أن المرحلة الأولى هي فترة نشر الابتكارات وإنشاء تقنيات منشآت جديدة تحل محل التقنيات القديمة، مما يسبب إضطراب الهياكل الاقتصادية، وبعض الشركات قادرة على التكيف والآخر غير قادر، وبالنظر إلى منتج جديد يهدد منتجاتهم، وبالتالي فإن الخسائر تتراكم وتبدأ في الإنكماش أوحى تحتفي، أما بالنسبة للمرحلة الثانية فهي الإكتئاب وهي عملية طبيعية لإنتعاش وتصفية الإقتصاد، وإنتهت الموجة الجديدة من الابتكار، وقضت المنافسة تماما على المزايا التي تتمتع بها الشركات المبتكرة، ولإنعاش الإقتصاد لابد من إطلاق مرحلة جديدة من الإزدهار والابتكار، وتتواصل العملية على هذا المنوال².

على الرغم من التأكيد على وظيفة المبتكرة للمقاوالاتي، إلا أن شومبيتر تجاهل وظيفة المخاطرة التي تولد نتيجة للإبتكار. وعلى الرغم من هذا النقص، إلا أن آراء شومبيتر ذات أهمية خاصة لتطوير البلدان التي تحتاج الى تشجيع الابتكارات، وتحول الإقتصاد الزراعي الى صناعي.

2. نظرية تحمل المخاطر فرانك نايت **frank knight**:

تركز هذه النظرية على مفهوم مين رئيسين هما: المخاطر، واللايقين أوأالشك، وهي الجوانب التي أغفلها شومبيتر في نظريته السابقة، حيث أن المخاطرة قابلة للحساب التقدير وأنها محتملة وواردة. ولقد ميز نايت بين نوعين من الإحتمالات الأولى هي الإحتمالات القابلة للتقدير أي الإحتمالات الاحصائية، والثاني هي الاحتمالا الغير قابلة للتقدير أي الإحتمال المسبق والذي لايمكن قياسه، وفي أي مؤسسة اقتصادية ينتج عدم اليقين، لذا فالوظيفة

¹ - المرجع نفسه، ص 84.

² - محمد قاسم، رشيد زرواتي واخرون، "الأطر النظرية والمقاربات الفكرية للفعل المقاوالاتي"، مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد 17، العدد 1، 2023، ص 855.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

الأساسية لأي مؤسسة التقليل من عدم اليقين المتأصل في أي قرار، وفي المنافسة الكاملة تكون المعلومات مثالية ويحدث تنسيق الأنشطة في السوق، ولن اذا افترضنا بيئة غير مؤكدة، فمن الضروري وضع التوقعات والتحكم في الإنتاج وتحمل المسؤولية عن القرارات، فالمقاول هو الذي يؤدي هذه الوظائف ولديه السيطرة على عوامل الإنتاج وهو مسؤول عن الشركة، إن أجر ربح المقاول هو الدخل المتبقي ولا يظهر إلا من اللحظة التي يتم فيها دفع الإيرادات والتكاليف الأخرى.

والمقاول لا يدير الشركة فقط، بل انه مسؤول عنها بمعنى انه يجب ان يتحمل الأخطاء، وهو مالا يفعله المدير¹.

3. نموذج sokol و shapero 1982:

وهو نموذج تكوين الحدث المقاوالاتي، وهذا النموذج من إعداد الباحثان I.sokol و a. Shapero. ويعتبر هذا العمل المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاول، والفكرة الرئيسية لهذا النموذج هي: لكي يبادر الفرد بتغيير مهم لتوجهه في الحياة، مثل إتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بتغيير مسار تفكيره وكسر الروتين المعتاد، وهذا ما يشير إليه نموذجه حيث ينقسم إلى ثلاثة مجموعات كما هو موضح في الشكل التالي²:

الشكل رقم 01: نموذج sokol and shaper

المجرة الإلزامية .	إدراك الرغبات	إدراك إمكانية الإنجاز	المصدر : رشيدة قواسمي، مرجع سابق، ص 165.
طرد من العمل	الثقافة	الدعم المالي	- المؤسسة
الأوضاع الوسطية :	العائلة	نماذج المقاولين	المصدر : رشيدة قواسمي، مرجع سابق، ص 165.
الخروج من الجيش		الزملاء والأصدقاء	
التأثيرات الإيجابية :			
الشركاء			

وهناك مجموعتان تسيقان إتخاذ قرار المؤسسة:

¹ - المرجع نفسه، ص 856.

² - رشيدة قواسمي، "التأصيل النظري للمقاوالاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاوالاتي"، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 4، العدد 2، ص 165.

-إدراك الرغبة:

ويقصد به نظام القيم الذي يتشكل من خلال تأثير العائلة والمجتمع اللذان يساهمان بشكل مباشر في تقوية الرغبة لدي الافراد والإقتناع بها.

-إدراك إمكانية الإنجاز:

بمعنى أن الفرد تنشأ لديه قدرة على الإنجاز من خلال معرفته لجميع أنواع الدعم والمساندة لتحقيق فكرته.

4. نظرية السلوك المخطط Ajzen 1991:

إن محتوى هذه النظرية على أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه ووحسب ماجاءت به هذه النظرية أن التوجه هو نتيجة لثلاثة محددات¹:

-المواقف المرافقة للسلوك:

وهي التقييمات التي يقوم بها الفرد للسلوك الراغب في القيام به، وهي تعتمد على النتائج التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك أي عندما يقوم الفرد بسلوك ما يدرسه أولاً ثم يقيمه ويتنبأ بنتائجه سواءا كانت سلبية ام إيجابية ثم يكون على يقين على ان القيام بهذا السلوك تليه العديد من الترتيبات والاحداث أي سلوكه يكون مصاحب لنتائج معينة بغض النظر عن نوعها، لذلك يجب أولاً دراسة السلوك المراد القيام به وتشخيصه جيداً ثم القيام به بكل ثقة مهما كانت نتائجه.

-المعايير الذاتية:

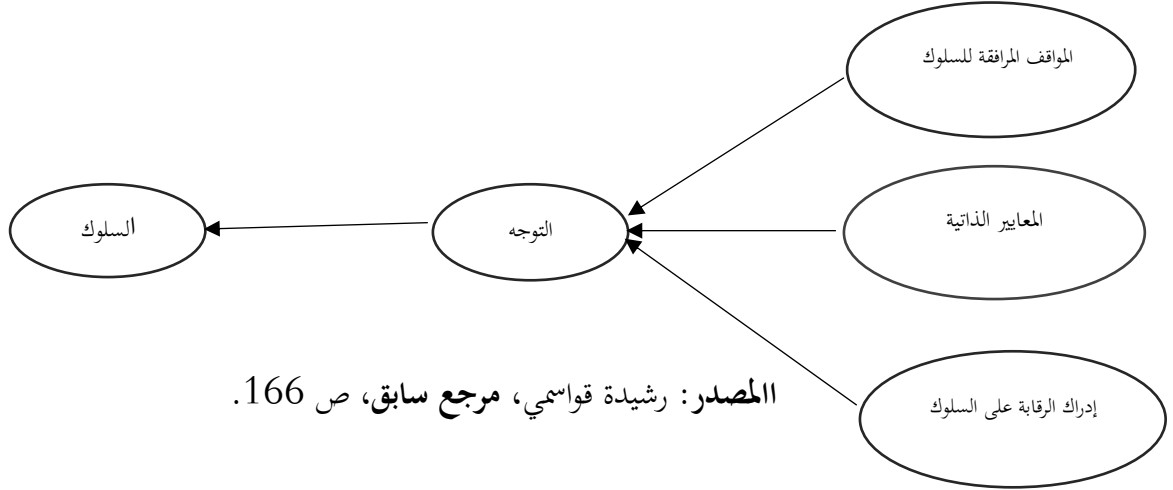
وهي نتاج الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد سواء من العائلة أوالمحيط الخارجي حول رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازه، كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية التي تفرض قرارات وقوانين تشجع على إنشاء المؤسسات وبالإضافة إلى تأثير العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقالول في محيط الطالب، وان المقالول يأثر ويتأثر بالبيئة التي تحيط به فهو جزء لايتجزأ منها فالعائلة تأثر فيه سواءا بالإيجاب اوبالسلب، والقوانين والتشريعات التي هي عبارة عن القيود اوالحدود التي ترسم حيثيات ذلك المشروع والمقالول يتقيد بها لضبط أي انحرافات سواءا من ناحية المشروع اومن ناحية البيئة التي تحيط بالمشروع.

¹ - المرجع نفسه ص 166.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلوي الفكر المقاواني ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

-إدراك الرقابة على السلوك: وهنا يتم الأخذ بعين الإعتبار درجة المعارف التي يمتلكها الفرد ومؤهلاته ومهاراته الخاصة، وكذلك الفرص اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب.

الشكل رقم 2: نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen 1991



المصدر: رشيدة قواسمي، مرجع سابق، ص 166.

الفرع الرابع: مفاهيم ذات صلة بالفكر المقاواني:

هناك العديد من المصطلحات والمفاهيم المتداخلة والمتراطة مع الفكر المقاواني وذات صلة به، لذلك لابد من ضبط هذه المفاهيم وهي على النحو التالي:

أولاً: المقاول:

هناك العديد من الدراسات التي أعطت تعاريف مختلفة للمقاول تم حصرها على النحو التالي:

أ/ تعريف المقاول:

المقاول هو الشخص الذي لديه القدرة والرغبة والإرادة على تحويل فكرة مبتكرة أو جديدة تجسد على أرض الواقع، لإعتماده على قاعدة بيانات مخطط لها ومدروسة من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة المدروسة¹. كذلك يمكن تعريف المقاول على أنه: شخص مبدع ومبتكر ومسير لمؤسسة صغيرة أو متوسطة، ولديه المساهمة الكبيرة في رأس مال المؤسسة وهو المسؤول عنها وعن مشاكلها².

¹ -ياسر مازوتي، خالد توازيت، " الابتكار المقاواني وتحدي استدامة المؤسسات المقاوانية"، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 0 العدد 0، 2016، ص 51.

² -وفاء رايس، دور التكوين في تنمية الحس المقاواني، مداخلة ضمن ملتقى حول المقاوانية التكوين وفرص الاعمال، جامعة بسكرة، الجزائر 2010، ص 10.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

يعتبر رائد الاعمال شخصا مبتكرا قادرا على تحديد الفرص في السوق واقتناصها وقدرته على جذب الكفاءات من سوق العمل وتوظيفها لصالحه¹.

ب/ خصائص ومميزات المقاول:

لقد تم تصنيف هذه الخصائص والمميزات في مجموعات (الخصائص الشخصية، الخصائص السلوكية، الخصائص الإدارية)، موضحة فيما يلي²:

1. الخصائص الشخصية:

هناك العديد من الخصائص الواجب توفرها في المقاول الناجح والفعال يمكن حصرها فيما يلي:

***الثقة بالنفس:** إن دور الثقة بالنفس يكمن في تنشيط الجوانب التصورية والإدراكية للمقاول، والتي تولد لديه نوع من التفاؤل وغدراكه لقدرته على النجاح.

* **الطاقة والحركية والقدرة على الابداع والابتكار:** يتطلب المشروع المقاوالاتي من المقاول بذل الجهد معتبر لإنجازة وتحمله كل ماينتج عنه وتوفير الطاقة لإدارة أعماله ولضمان نجاحها لا بد من القدرة الكبيرة على الإبداع والابتكار لإيجاد حلول للمشاكل المستجدة.

* **القدرة على إحتواء الوقت وتحمل المخاطرة:** وهي القدرة على إحتواء الوقت وإستشراف ما يحدث في بيئة العمل والتنبؤ بالمتغيرات وتحليلها على المدى البعيد، وتحمل المخاطرة وتقديرها والإستعداد لها.

2. **المهارات السلوكية:** وتنحصر في المهارات التفاعلية التي تبين مدى قدرة المقاول على تكوين علاقات بين العاملين والإدارة والسعي لخلق بيئة صحية، وكذلك المهارات التكاملية وهي تكوين بيئة عمل متكاملة تحتوي على تفاعلات بين الوحدات والأقسام³.

3. **الخصائص الإدارية:** والتي نجد فيها المهارات الإنسانية والتي تتمثل في مهارات التعامل الإنساني مع العمال ومراعاة ظروفهم الاجتماعية وتهيئة الأجواء العملية، بالإضافة إلى المهارات التحليلية والفنية⁴.

1- محمد حسام خضر، رائد الأعمال، د.ن.ط، القاهرة:دون للنشر والتوزيع، 2019.

2- ميمية رحمان، المقاوالاتية، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص إدارة مالية، جامعة البشير الإبراهيمي. برج بوعريش، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، 2022، ص 20.

3- حمزة لفقير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر 2009، ص 20.

4- صندرة سايب، سيورة انشاء مؤسسة وأساليب المرافقة دار المقاوالاتية، جامعة قسنطينة 2، الجزائر 2014-2015 ص 9.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

ثانيا: التعليم المقاولاتي:

يعتبر التعليم المقاولاتي من بين أهم الآليات التي يتم تفعيلها من أجل الرفع من نسبة الوعي بالفكر المقاولاتي داخل الأوساط الجامعية.

أ/ تعريف التعليم المقاولاتي:

هو منهج علمي يشمل العديد من النشاطات التكوينية والتدريبية التي تساهم في تزويد الطلبة بمختلف المعارف في شتى المجالات، لأن المقاولاتي تتطلب أمور يجب إكتسابها من التعليم الذي يروج للفكر المقاولاتي ويحفزه.

ب/ أهمية التعليم المقاولاتي:

يجدر الإشارة إلى أن التعليم المقاولاتي هو الفضاء الذي يخلق عقلية وفكر المقاولاتي والغبتيكار وحل المشكلات. وتعزيز الثقة بالنفس وغرسها للتمكن من النجاح، كما يساهم أيضا في تشجيع الطلبة ودفعهم نحو المقاولاتي عن طريق تثقيفهم ورفع الوعي لديهم، وتوجيه الطلبة الحاملين لأفكار مبتكرة ومبدعة لأجل تحويلها لتطبيقات مجسدة على أرض الواقع¹.

ثالثا: الثقافة المقاولاتية:

تلعب الثقافة المقاولاتية دورا كبيرا في إرساء العملية المقاولاتية، فعملية خلق الثروة تمر بالضرورة على تطوير الثقافة المقاولاتية.

أ/ تعريفها:

مجموعة من المهارات والخبرات ومعرفة مكتسبة من طرف فرد أو مجموعة من الأفراد وتحويلها من مجرد معلومات إلى أفكار إستثمارية تطبيقية مبتكرة، وتتضمن أيضا التصرفات، ردود أفعال المقاولين، وتتبع الثقافة المقاولاتية أربعة أماكن: المدرسة، العائلة، المحيط، المؤسسة².

ب/ أهمية ترقية الثقافة المقاولاتية: لقد اصبح العالم يشهد تغيرات سريعة في مختلف المجالات لذا أصبح لزاما الاهتمام بالأفراد ذوي المهارات والقدرات الخاصة وتعليمهم لترقية الثقافة وتطوير المهارات³.

¹ - المرجع نفسه، ص 15.

² - صفية بوزار، محاضرات في المقاولاتية، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير 2018-2019 ص 16.

³ - المرجع نفسه، ص 17.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

رابعاً: الروح المقاوالاتية:

تعتبر الروح المقاوالاتية من بين أكثر الدوايح التي من خلالها تستطيع إيجاد الفكرة وتحويلها لخلق القيمة والثروة، وبالتالي التغلب على الخوف لتقبل التغيير وإكتساب ديناميكية في التعامل مع الحوادث الجديدة، فثلا الباحث الذي يمتلك روح المقاوالاتية ليس بالضرورة شخص يسعى لخلق مؤسسة جديدة لكنه شخص يأخذ بالمخاطر ويبرهن عليها، ويعد السلوك المقاوالاتي نتيجة للروح المقاوالاتية¹.

خامساً: التفكير الريادي:

وهو القدرات الذهنية والمعرفية والبصيرة الثاقبة في إكتشاف وإستغلال الفرص في بيئات معقدة وغير مؤكدة وديناميكية وترجمة الأفكار إلى واقع يخلق قيمة للوصول إلى دائرة المؤسسات المتميزة².

هيمجموعة من القدرات العقلية والذهنية المتواجدة لدى الافراد تستخدم لاكتشاف البيئة المحطة بهم وتحويل الأفكار الى واقع ملموس من خلال تأسيس مشروع اوشركة جديدة والتركيز على الابتكار والمخاطرة لتحقيق النمو³.

سادساً: التفكير الإستراتيجي:

وهو يعني النظر المستقبلي، ولكن أنت لاتستطيع النظر إلى الامام إلا بالنظر للخلف فرؤية المستقبل تركز على فهم الماضي وتحتاج إلى الإبداع للوصول إلى الإستراتيجية⁴.

هو عبارة عن عملية ناتجة عن حسن توظيف الحدس والابداع والخبرة الشخصية لتحديد الرؤية المستقبلية ورسم السياسيات والخطط لمجابهة التغييرات البيئية والعمل على حل المشاكل لتحقيق التفوق التنافسي⁵.

المطلب الثاني: أبعاد وأهمية الفكر المقاوالاتي:

هناك العديد من الابعاد التي يتوقف عليها الفكر المقاوالاتي بالإضافة الى الأهمية والدور الذي يلعبه اقتصاديا واجتماعيا.

1 - عبد الحميد ترومي، حنان بن علي، "روح المقاوالاتية ودورها في تنمية التفكير والابداع الاداري في منظمات الاعمال"، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 2، العدد 1، 2018، ص 30.

2 - فيصل سعداوي، عزيز دحماني، مرجع سابق، ص 593.

3 - وسام ربحي شموخ، الريادة فن اقتناص الفرص، د.نط، مصر: المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2024.

4 - جاسم سلطان، التفكير الاستراتيجي، ط2، مصر: دار ام القرى للترجمة والتوزيع، 2010.

5 - فضيلة سلمان واخرون، التفكير الاستراتيجي، د.ن.ط، مصر: كتبنا للنشر والتوزيع، 2019.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

الفرع الأول: أبعاد الفكر المقاوالاتي:

للفكر المقاوالاتي عدة أبعاد نختصرها في أربعة أبعاد رئيسة وهي على النحو التالي:

- اليقظة المقاوالاتية: هي نظام مراقبة للبيئة التي تحيط بالمؤسسة والتي ينشئها المقاول لتوقع التغيرات والقدرة على الإستجابة للفرص أوالتحديات التي تواجه المشروع¹.

- الفرصة المقاوالاتية: هي فكرة مشروع غير مستغلة يراها الفرد على أنها تحمل قيمة وفائدة وهي تنتظر من يكتشفها².

- عقلانية الخيارات الواقعية: وهي وضع إستراتيجية تقوم فيها بموازنة المخاطر مع العوائد التي يتم الحصول عليها والهدف منها تعزيز المرونة الإستراتيجية³.

- إطار العمل المقاوالاتي: يتضمن مجموعة من الأنشطة التي تكون في تحديد الفرص والأهداف⁴.

الفرع الثاني: أهمية الفكر المقاوالاتي:

يكتسي الفكر المقاوالاتي أهمية كبيرة داخل الحياة الاقتصادية فهو يحمل العديد من الأدوار التي تساهم في تنمية المجال الإقتصادي وخلق الثروة وتكمن أهميته فيما يلي⁵:

1- الأهمية الاقتصادية:

تتمثل الأهمية الاقتصادية في:

إن التوجه المقاوالاتي لديه تأثير على عملية الإسراع في التنمية، وتكوين قطاع صناعي متوازن يخدم الاقتصاد الوطني ويساهم في تحقيق الدفع الذاتي لتقدم المجتمعات النامية وتدعيم التنمية الإقليمية حيث أن المقاولات تتميز بقدرتها على التكيف داخل المناطق الصناعية والريفية والمدن الجديدة، فهي تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة والعمل على حل المشاكل.

وتنمية الصادرات التي تعتبر من أهم القضايا التي تواجه الدول النامية والتي تعاني من عجز في الميزان التجاري.

¹ - ليلي بن عيسى، سولاف رحال، "اليقظة المقاوالاتية للمؤسسة الناشئة، مجلة الاقتصاد الإدارية، المجلد 51، العدد 20، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2021، ص109.

² - فيصل سعادوي، عزيز دحماني، مرجع سابق، ص 593.

³ - معموري عبد الله واخرون، مرجع سابق، ص 593.

⁴ - فيصل سعادوي، عزيز دحماني، مرجع سابق، ص 593.

⁵ - سليم بولحية، "مقومات الفكر المقاوالاتي وأليات دعم المقاوالاتية في الجزائر"، مجلة المعيار، المجلد 26، العدد 7، 2022، ص ص 799-800.

2- الأهمية الاجتماعية:

تتمثل الأهمية الاجتماعية في:

- زيادة التشغيل: وهذا ما يجعل العام كله يصب تركيزه نحو الإلتجاه وتبني الفكر المقاولاتي لدوره الفعال على مستوى التشغيل خاصة في الدول النامية التي تعاني من قوة اليد العاملة على حساب رأسمال.
- عدالة توزيع الدخل: إن إنتشار المقاولات بشكل كبير يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل من خلال التوسيع في حجم الطبقة المتوسطة والخفض من حجم الطبقة الفقيرة.
- مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية: لقد أثبتت تجربة بنك بنغلاديش أهمية المقاولة المصغرة، كوسيلة أولية ناجحة لمكافحة الفقر، وخفض نسب البطالة وادماج مختلف شرائح المجتمع نحو العمل.
- كما أن الاقتصاد المعرفي يفرض على الدول دمج الفكر المقاولاتي داخل المجتمعات لزيادة الإبداع والإبتكار والتميز في الأداء وإستغلال الموارد البشرية بصورة أكثر كفاءة للوصول إلى الأسواق الجديدة¹.

الفرع الثالث: معوقات الفكر المقاولاتي:

رغم الأهمية التي يلعبها الفكر المقاولاتي على كافة النواحي الاقتصادية والإجتماعية إلا أنه يتعرض إلى الكثير من المعوقات والعراقيل نذكر منها²:

1. المعوقات الإدارية:

- معاناة المقاولون من نظام تشريعي وإداري غير متأقلم مع متطلبات التطور الاقتصادي وزيادة المردودية، فالإدارة تعاني من نقص في التنظيم والموارد البشرية.

__الثقل الإداري أهم مشكل يعاني منه المقاولون خاصة عند تضيير ملف الاستثمار.

__ البيروقراطية الإدارية وهي من أهم التحديات والعراقيل التي تصادف المقاولون والتي تتسبب في تخلي المستثمر عن المشروع نظرا للتشاكل الإداري.

__بطء وتعقيد الإجراءات الإدارية ونقص المعلومات والافتقار الى الخبرة التنظيمية.

¹ - عامر عبد الرزاق الناصر، إدارة المعرفة، د.ن.ط، عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2015.

² - زهير باشاش، معوقات النشاط المقاولاتي في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة أكلي محمد اولحاج بالبويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، 2011-2012، ص ص 79-80.

2. المعوقات الاقتصادية:

- _ نقص التمويل اللازم للمشروع والذي يعرقل عملية بدء المشروع.
- _ عدم توفر معلومات عن السوق المحلي والخارجي واذواق المستهلكين وهذا يؤدي الى ضعف الكفاءة التسويقية
- _ ارتفاع الأعباء الجبائية على المقاولين، وارتفاع نسبة الضرائب والتي تشكل عقبة .

3. المعوقات الاجتماعية:

- نقص اليد العاملة وضعف خبرتها وكفاءتها وهذا راجع الى نقص التدريب وعدم اهتمام المؤسسات ببرامج التكوين وإعادة التأهيل.
- عدم ملائمة بعض النصوص والتشريعات القانونية.
- مساهمة ارباب العمل في دفع مصاريف التأمين مما أدى باصحاب المشاريع البلا الامتناع عن توظيف العمال والتقليل من توظيفهم.

4. المعوقات التقنية:

- _ مشاكل الحصول على المعدات الإنتاجية الحديثة.
- _ مشاكل الضرر اوالعطل في الممتلكات وغياب المهندسين أصحاب الخبرة¹.
- _ وهناك مشاكل مرتبطة بنظام المعلومات وسوء التحكم في تقنيات واليات التسيير ومحيط معلوماتي ضعيف جدا يؤثر على أداء المؤسسة.

يتبين لنا من خلال هذا المطلب أن الفكر المقاولاتي ليس مططح حديث النشأة، إنما هو متواجد منذ القديم لكن التسميات كانت مختلفة ولكنها تحمل نفس الهدف والمحتوى وهذا ماتم إثباته من خلال الدراسات المنظرة له، وأنه يحمل أهمية ودر كبير على المستوى الاقتصادي والاجتماعي لكن رغم أهميته إلا أنه يتعرض إلى عراقيل وتحديات تمنع تجسيده بشكل يمنع من تحقيق أهدافه التي أقيم من أجل تحقيقها.

¹ - شريف غياط، محمد بوقمقوم، "التجربة الجزائرية في ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد 1، 2008، ص 138.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

المطلب الثالث: أليات دعم وتمويل المقاوالاتية في الجزائر:

في ظل التطورات السريعة في مجال الإقتصاد والتي أثرت بشكل مباشر على الجزائر في تبنيها للفكر المقاوالاتي للنهوض بجميع القطاعات، وتحقيق التنمية وخلق ثروة تساهم في بناء الدولة تم التوجه على تبني المؤسسات الناشئة وتشجيعها وتوفير التمويل اللازم لها وهذا عن طريق مجموعة من الوكالات والصناديق والقروض لمساعدتها في بدء مشاريعها وسيتم التطرق في هذا المبحث إلى أهم أليات التمويل المتواجدة في الجزائر.

الفرع الأول: وكالات وصناديق التمويل:

لقد أقر المشر الجزائري العديد من الوكالات وصناديق التمويل التي تتكفل بدعم المورد البشري لتحقيق مشاريعه وتطبيقها على ارض الواقع.

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب اول وكالة تدعم وتمول المورد البشري لانجاز مشاريعه.

1.1 ملحة عن الوكالة:

والتي أستحدثت ب الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية ANADE بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020, وهي هيئة عمومية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، يتولى متابعة نشاطاتها وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة وإقتصاد المعرفة والغرض من إنشاء هذه الوكالة، هو مرافقة الشباب حاملي الأفكار المبتكرة التي تساهم في إحداث أنشطة إنتاجية وخدماتية وحددت لها المهام التالية¹:

— العمل على تقديم المعلومات والبيانات الاقتصادية والتقنية والتشريعية لأصحاب المشاريع لتمكينهم من ممارسة نشاطاتهم بكل سهولة.

— تقديم إرشادات وتوجيهات لأصحاب المشاريع المتعلقة بالتسيير المالي وتعبئة القروض.

— تنظيم دورات تدريبية لحاملي المشاريع. وتكوينهم وتحديد معارفهم، بالإضافة إلى العديد من المهام الأخرى.

2.1 أشكال التمويل للوكالة:

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد (52)، ص ص 12-13.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

تمول الوكالة وفق ثلاثة أشكال هي¹:

أ/ التمويل الذاتي:

يقوم المستثمر في تمويل مشروعه ذاتيا، أي أنه يتحمل كافة المصاريف الضرورية بشرط أن لا تتجاوز 10.000.000 دج، وهنا يتم الاستفادة من الإعفاءات الجبائية².

ب/ التمويل الثنائي:

يتعلق هذا النوع بمستويين والجدول رقم 1 يوضح ذلك:

الجدول رقم 1: يوضح هيكل التمويل الثنائي من طرف الوكالة.

مستوى المشروع	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة
لا يتجاوز 5.000.000 دج	%71	%29
من 5.000.000 دج الى 10.000.000 دج	%72	%28

المصدر: سميحة بوعنيني، كرومي اسية، المرجع نفسه، ص 173.

يتبين لنا من الجدول أعلاه أنه إذا كان مبلغ الإستثمار لا يتجاوز 5.000.000 دينار، فإن صاحب المؤسسة يساهم بنسبة %71 من قيمة المشروع، والنسبة الباقية تمنحها الوكالة في كل قرض بدون فائدة، أما إذا كان مبلغ الاستثمار يتراوح بين 5.000.000 دينار و10.000.000 دينار فإن مساهمة صاحب المشروع ترتفع بنسبة %1 لتصل الى %72 من قيمة المشروع.

¹ - سميحة بوعنيني، آسية كرومي، "دراسة تقييمية لواقع تمويل وتنشيط المؤسسات الناشئة في الجزائر"، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 7، العدد 3، 2020، 172.

² - المرجع نفسه، ص 173.

ج/ التمويل الثلاثي:

جاء في هذه الصيغة من التمويل المساهمة الشخصية للشباب أصحاب المشاريع قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة وهذا يتغير حسب مستوى الإستثمار، بالإضافة إلى قرض تنخفض فوائده بنسبة 100% من طرف الوكالة، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب¹.

2. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: ANGEM:

تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من اهم اليات التمويل والدعم والتي اقرها المشرع الجزائري لمساعدة المورد البشري وتمويله.

1.2: لمحة عن الوكالة:

هي منظمة ذات طابع خاص تحت وصاية وزير الاقتصاد والمعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة ذات نموذج تنظيمي لامركزي².

الإطار التشريعي والقانوني للوكالة:

من خلال مخرجات التوصيات المنبثقة عن الملتقى الدولي خلال ديسمبر عام 2002، " حول التجربة الجزائرية في القرض المصغر " تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس المتعلق بجهاز القروض الصغيرة. وحدد مهامها وهي على النحو التالي:

__ تضمن الوكالة الدعم والنصح والمساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين.

__ تكوين علاقات داعمة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل.

__ تقديم إرشادات وتوجيهات ونصائح للمستفيدين منها.

صيغ التمويل المتوفرة عند الوكالة: هناك ثلاث صيغ للتمويل يوضحها الجدول التالي:

¹ - المرجع نفسه، ص 173.

² - محمد لين قناروس، بلال احمدوش، "دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في اندماج الشباب اجتماعيا"، المجلة الدولية للاداء الاقتصادي، المجل 4، العدد الخاص، 2021، ص 275.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

الجدول رقم 2: جدول يوضح صيغ التمويل المتوفرة عند الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

صيغة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
لا تتجاوز 100.000 دج مدة 36 شهر	كل الأصناف شراء المواد الأولية	0%	0%	100%	0%
لا تتجاوز 250.000 دج مدة 54 شهر	كل الأصناف شراء المواد الأولية	0%	0%	100%	0%
1.000.000 دج لمدة 8 سنوات	كل الأصناف خلق نشاطات انتاج	1%	70%	29%	مدعوم 100%

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر WWW.Anjem.dz

يتبين لنا من الجدول أعلاه إذا كان مبلغ الإستثمار لا يتجاوز 100.000 دينار لمدة 36 شهرا وهي تشمل كل أصناف المقاولين وهذا المبلغ لشراء المواد الأولية فتكون نسبة المساهمة الشخصية للمقاول 0%، وتكون نسبة القرض البنكي 0% وسلفة الوكالة 100% أي الدعم الكلي من الوكالة بنسبة فائدة 0%، أما إذا كان مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 250.000 دينار، فإن نسبة المساهمة الشخصية للمقاول 0% والقرض البنكي بنسبة 0%، وسلفة الوكالة تكون بنسبة 100% أي الدعم الكلي من قبل الوكالة بنسبة فائدة 0%، أما إذا كان مبلغ الاستثمار يقدر بـ 1.000.000 فإن المساهمة الشخصية للمقاول تكون بنسبة 1% والقرض البنكي 70% وسلفة الوكالة 29% ونسبة الفائدة تقدر بـ 100%.

3. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي¹.

أنشئت الوكالة المسؤولة عن الإستثمار في إطار الجيل الأول من الإصلاحات التي تم غجراؤها في الجزائر خلال فترة التسعينيات وتم التغيير فيها لتكيف مع متغيرات الوضع الاقتصادي والإجتماعي للبلاد وتم تكليفه بمهمة التسيير والترويج ودعم الإستثمار.

4. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

تم إنشاؤه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي على تخفيف الاثار الاجتماعية الناتجة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي².

الفرع الثاني: التمويل عن طريق مؤسسات رأسمال المخاطر:

بالإضافة الى التمويل عبر وكالات وصناديق التمويل تم الاستناد على التمويل عن طريق رأسمال المخاطر.

أولا: تعريف رأسمال المخاطر:

وهو عبارة عن تقنية وأداة لتمويل المشاريع الإستثمارية عن طريق شركات تسمى بشركات رأسمال المخاطر، وهذه التقنية لا تقوم على تقديم النقد فقط مثل التمويل المصرفي وإنما تتم مشاركتك، حيث يقوم المشارك بتمويل المشروع من دون ضمان المبلغ ولاعوائده لذلك فهو يخاطر بأمواله³.

وتعرفه الجمعية الوطنية لرأسمال المخاطر NVCA في الولايات المتحدة الأمريكية على أنه "إستثمار نشط بالاموال الخاصة طويلة الاجل في منشآت تملك استعدادات قوية ومنجز من طرف مستثمرين متخصصين"⁴.

أنشأت شركات رأسمال المخاطر في الجزائر بموجب القانون 06-11 المؤرخ في 24/06/2006 الخاص بشركات رأسمال الإستثمار الموجهة خصيصا لتمويل المؤسسات المتوسطة والناشئة وأهم الشركات المتواجدة في الجزائر هي:

1. الشركة المالية للإستثمارات: المساهمة والتوظيف، sofinance:

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 16-19، المؤرخ في 3 أوت 2016، المتعلق بترقية الاستثمار، العدد 46، المادة 26، ص 22.

2 - الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، <http://www.Cnac.dz>، تاريخ التصفح، 25 مارس 2025.

3 - الياس بدوي، سميرة جوادي واخرون، "رأسمال المخاطر كآلية مستحدثة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 10، العدد 2، 2020، ص 61.

4 - المرجع نفسه، ص 60.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

هي مؤسسة عمومية إعتمدت من طرف البنك المركزي في 9 جانفي 2001، ومن مهامها المساهمة في إنشاء المؤسسات الجديدة في إطار الإستثمار الأجنبي المباشر، وهدفها تدعيم وإنعاش الاقتصاد الوطني، لكن إقتصرت مساهمتها لحد الآن على المؤسسات العمومية المتعثرة وذلك لغصلاحها وإعادة هيكلتها، ولكن الهدف الأساسي منها هو خلق مناصب عمل وإظهار الكفاءات كما أنها تعمل على تحريك السوق المالي. ومن صيغها التمويلية:¹

قرض الإيجار: حيث تقوم هذه الشركة بشراء آلة وتضعها تحت تصرف العميل مقابل أجر معين.

قروض الإستثمار: هي قروض تصل إلى حد 90% كتمويل موجه للمشاريع الإستثمارية.

المساهمة في رأسمال: حيث تضع حصصها الإجتماعية في شركة لمدة معينة.

2. شركة finalep:

تم إنشاء هذه الشركة في 30 جوان 1991 وتم تفعيلها 1995، برأس مال مقدر 73.750.000 دج مقسمة بين الوكالة الفرنسي للتنمية بنسبة 40%، والبنكين الجزائريين، القرض الشعبي الجزائري بنسبة 20% وبنك التنمية بنسبة 40%، وإعتبرت هذه الشركة أول تجربة في مجال رأسمال الإستثماري، ومن مهامها أن تقوم بتوفير التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتقديم المساعدة في عملية التأطير.²

3. الشركة الجزائرية السعودية للإستثمار Asicom:

تم إنشاؤها بموجب الإتفاقية الموقعة في 2004، بين حكومتى الجمهورية الجزائرية، والمملكة العربية السعودية باشرت نشاطها الفعلي في شهر يونيو 2008، وهدفها تمويل الإستثمار في كل المجالات والقطاعات، ويقتصر تمويلها على المشاريع الفندقية والمراكز التجارية الضخمة.³

الفرع الثاني: منصات التمويل الجماعي.

تعتبر منصات التمويل الجماعي من أحدث البيات التمويل والتي اقرها المشرع الجزائري لضمان اعلى قدر من التمويل لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

¹ - أحلام بوقفة، "واقع نشاط رأسمال المخاطر في الشركة المالية للإستثمارات"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 4، العدد 1، 2017، ص 110.

² - أسماء زميت، رحمة بلهادف، "شركات رأسمال المخاطر ودورها في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر"، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 07، العدد 02، 2024، ص 41.

³ - مختار بودالي، "الصيغ التمويلية المتاحة للمؤسسات الناشئة في الجزائر"، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 08، العدد 2، ص ص 77-92.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

أولاً: تعريف منصات التمويل الجماعي:

هي عبارة عن مواقع عبر الأنترنت تربط بين أصحاب الأفكار المبتكرة الباحثين عن التمويل، وأصحاب الفائض من الأموال سواء أفراد أو مؤسسات الذين يبحثون عن مصادر لإستثمار أموالهم وتنميتها، وقد جاءت المادة 45 من قانون المالية التكميلي لسنة 2020 ومضمونها " تنشأ صفة مستشار الاستثمار التساهمي واستثمار أموالا لجمهور الكبير على الانترنت في مشاريع استثمارية تساهمية يمكن ان تتمتع بصفة مستشار في ميدان الاستثمار التساهمي والشركات التجارية التي تم انشاؤها لهذا الغرض وممارسة أنشطة الاستشارة في استثمار القيم المنقولة والمنتجات المالية وكذلك شركات تسيير صناديق الاستثمار"¹.

ويوجد أربع منصات تمويل في الجزائر حيث تم إنشاء منصتي chriky et twiza وفقا للاطار القانوني الفرنسي، اما منصتي ninvesti et theyma فقد تم إنشاؤها وفقا للقانون الجزائري وتمت الموافقة عليهما من طرف لجنة تنظم عمليات البورصة cosob.

1. منصة chriky::

تعتبر منصة شريكي من بين اليات التمويل الجماعي والتي تمول وتدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة عبر شبكة الانترنت.

أ/ التعريف بمنصة شريكي chriky:

هي أول منصة جزائرية للتمويل الجماعي، مقرها فرنسا ويبلغ عدد المشاريع التي تضمنتها المنصة 120 مشروع في إنتظار المصادقة عليها، وتعتبر وسيلة إتصال بين أطراف مختلفة التي تستعمل الأنترنت وتضم الأطراف التالية²:

__ حاملي الأفكار الإبداعية ورواد الاعمال الذين لديهم رغبة في الحصول على الأموال اللازمة التي تمكنهم من تنفيذ مشاريعهم.

__ المستثمرون الذين يبحثون عن أفكار ومشاريع مبتكرة لتمويلها مقابل الحصول على اسهم.

وقد يتدخل طرف ثالث غير مباشر يسمى باسم الراعي(الكفيل)، الذي يقوم بإطلاق الحملة ورعايتها على حيب خبرته في المجال.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون المالية التكميلي 2020، المؤرخ في 4 يونيو 2020، العدد 33، المادة 45، ص 14.

² - الموقع الرسمي لمنصة شريكي، <http://www.Chriky.dz> تم الإطلاع عليه يوم 26 مارس 2025.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

ب/ الخدمات المقدمة من طرفها: تقدم منصة شريكي العديد من الخدمات نذكر منها:

إن فريق منصة شريكي بمثابة وسيلة اتصال بين حاملي المشاريع والمستثمرين حيث يتم تزويدهم بمختلف المعلومات المهمة التي تفيدهم.

تقديم خدمات المساعدة مثل التنظيم، التوجيه، في مجال الإدارة خلال فترة عمل المشروع.

فتح المجال امام المستثمرين لاختيار المشاريع والأفكار الإبداعية، وتقديم الدعم بهدف زيادة رؤوس أموالهم.

2. منصة ninvesti:

تعتبر منصة ninvesti من بين اليات التمويل الجماعي وهي حديثة العهد والنشأة.

أ/ لمحة عن منصة ninvesti:

هي منصة للتمويل الجماعي أطلقها مجموعة من الشباب سنة 2019، وكانت الإنطلاقة الفعلية بتاريخ 10 ماي 2020 وتهدف هذه المنصة إلى ربط المستثمرين والممولين بأصحاب المشاريع الصغيرة والمبتكرة كما تم تزويد المنصة بتطبيقات تضمن أمن المعلومات المهنية وتسهل تدفق المعاملات البنكية، كما تسعى المنصة إلى تحويل الأموال الأجنبية إلى السوق الجزائرية. وتوجد لها شروط وبنود يجب إحترامها لتقديم الخدمة المطلوبة موضوعة في موقعها الرسمي².

يتبن لنا من خلال هذا المطلب ان الدولة الجزائرية منذ سنوات كرسست تطبيق الفكر المقاولاتي داخل الوسط الاقتصادي والاجتماعي من خلال أليات التمويل التي وضعتها منذ التسعينيات وأليات التمويل الجديدة التي وضعتها كأليات التمويل عن طريق رأسمال المخاطر ومنصات التمويل الجماعي والتي تم وضعها لتفعيل الفكر المقاولاتي بشكل مستحدث ووضع أليات مستحدثة لتطبيق ذلك.

المبحث الثاني: التأصيل النظري لرأسمال البشري.

يعتبر الإستثمار في رأسمال البشري أحد المقومات الرئيسة في بناء المجتمعات وتطور المؤسسات، وجوهر عملية التنمية والتطور الاقتصادي، وهو ما يوضع ملف الاستثمار في البشر مع مقدمة أولويات الحكومات وصناع القرار على مستوى العالم ، لأننا نعيش في عصر يتسم بالصراع في جميع المجالات وعلى كافة الأصعدة ويتميز بالتطورات

¹ - عبد الجليل مراط، عبد الهادي مختار، " منصات التمويل الجماعي آلية مبتكرة لتمويل المؤسسات الناشئة في الجزائر مع الإشارة إلى حالة منصة شريكي "، مجلة الدراسات التجارية والإقتصادية المعاصرة، المجلد 7، العدد 2، 2024، ص 328.

² - نزيهة مرسللي، لزهاري زواويد، " دور منصات التمويل الجماعي في تمويل المشاريع الناشئة بالسعودية والإمارات مع الإشارة لحالة الجزائر"، مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 01، ص 140.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

التكنولوجية والانفجار المعرفي، لذلك تسعى الدول جاهدة الى تنمية مهارات القوى البشرية لديها، وذلك لخلق مجتمع معرفي واعي ومدرك للحياة والواقع، قادر على توظيف مهاراته وقدراته وإنتاج مشاريع تخلق قيمة مضافة للمجتمع وخدمة التنمية الشاملة في الدولة.

وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى مفهوم ونشأة رأسمال البشري، وأهميته ومكوناته، وأهم النظريات المفسرة له، وكيفية قياسه في بلد معين لتقدير مدى فعاليته.

المطلب الأول: مفهوم رأسمال البشري.

يعتبر رأسمال البشري من بين اهم الأصول واثمن رؤوس الأموال مما يدفع الى ضرورة تسليط الضوء على تعاريفه ونشأته والنظريات المفسرة له وأهميته في الحياة الاقتصادية وأهم مكوناته.

الفرع الأول: تعريف ونشأة رأسمال البشري.

هناك عدة تعاريف من دراسات مختلفة نظرت لمصطلح رأسمال البشري تم حصرها على النحو التالي:

أولاً: تعريف رأسمال البشري:

إجتهده العديد من الكتاب والباحثين والمهتمين بموضوع الموارد البشرية في رسم أبعاد وشرح مفهوم رأسمال البشري منذ ظهوره وحتى اليوم، وتختلف التعاريف وتتعدد حسب رؤية وهدف أصحابها، وفيما يلي سيتم التطرق الى اهم التعاريف لرأسمال البشري.

__ يعرف على أنه: " يتمثل رأسمال البشري في المعرفة الضمنية والخبرات والمهارات الموجودة في داخله، المتمثلة في أنظمتهم وقواعده واجراءاته"¹.

__ عرفه أيضا ألفريد مارشال A.Marshal على أنه: " مجموع الطاقات والقدرات والإمكانيات التي يتمتع بها الفرد ويجب الإستثمار فيها من أجل تحقيق البقاء والإستمرارية وخلق الإبداع والإبتكار"².

__ عرفه شولتز shultz: "على أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية"³.

¹ -Mark w. McElory ،The New Knowledge Management ،Butterwoth Heineman ،Amsterdam,2003,p170.

² - Alfred Marshal ،"Principaler of economics "،macmillan london، 1930,p213,Aviable at: Www Archive.org.621 pdf ،consulted in 22/03/2025.

³ - خديجة عرقوب، رأسمال البشري من منظور إسلامي الاقتصاد الإسلامي العالمي، أطروحة دكتوراه، إدارة الأعمال، جامعة 20 أوت 1945، سكيكدة 2017، ص 20.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

— ومن التعاريف واسعة الانتشار لرأسمال البشري، التعريف الذي تتبناه منظمة اليونسيف حيث ترى أنه: "المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكاناتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية¹."

— وعرف أيضاً على أنه: مجموعة من الخبرات والكفاءات والمهارات والتعليم المتراكم في المشروع الذي يمكن تحويله إلى قيمة².

إستناداً الى التعاريف السابقة يمكننا استنتاج تعريف اجرائي لرأسمال البشري وهو عبارة عن تفاعل لمجموعة من القدرات الذهنية والمهارات والخبرات والمعارف، في شكل رأسمال قابل للإستغلال والإستثمار لتحقيق المنفعة والتميز من خلال الإبداع والإبتكار لخلق ثروة حقيقية.

ثانياً: الاهتمام التاريخي برأسمال البشري:

لقد حظي رأسمال البشري في الآونة الأخيرة إهتمام كبير، كونه يخلق ويضيف قيمة إقتصادية للمعارف والمهارات والقدرات، ومع زيادة المنافسة والصراع على مستوى المؤسسات التي يشهدها العصر الحالي واتساع حجم المؤسسات وتطورها أصبحت المؤسسات تعتمد بشكل رئيسي على رأسمالها البشري، فالمؤسسات الناجحة والفعالة هي من تستطيع أن تجذب الأشخاص الموهوبين وذوي الكفاءات من سوق العمل، بإضافة الى قدرتها على استخدام المخزون البشري من القدرات والمعارف والخبرات التي يمتلكها العاملين وادارته بشكل يتوافق مع أهدافها³.

لقد اختلفت الآراء لدى الباحثين الأكاديميين والكتاب حول موضوع ظهور مصطلح رأسمال البشري، حيث يرى البعض بأنه يرجع الى العصور القديمة عصر افلاطون، ارسطو، واكونيس، من خلال انه نادى افلاطون بتقسيم العمل في نظرية الدولة المثلى بناء على اختلاف المواهب والقدرات الطبيعية للبشر، والجدير بالذكر ان للحضارة الإسلامية دوراً مهماً في تطوير المعرفة الإنسانية، فهناك آيات قرآنية وأحاديث نبوية صحيحة تحث وترشد على طلب العلم، وهناك من يري ان استخدام مصطلح رأسمال البشري يعود الى أوائل الستينات من القرن العشرين وهذا ماتم تأكيده عن طريق كتابات شولتز سنة 1961 وكتابات بيكر سنة 1964، وفي منظور اخر حيث يرون انه راجع الى ادم سميث في القرن الثامن عشر⁴.

1 - سهى حمزوي، "دور الجامعة في تنمية رأسمال البشري كمتطلب من متطلبات تعزيز الأمن المجتمعي"، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11، العدد 1، 2022 ص 603.
2 - محمد عواد وآخرون، أثر رأسمال البشري في الإستراتيجية التنافسية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 23، العدد 1 ص 123.
3 - محمد طلال أبوالموس، دور رأسمال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، رسالة الماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، قسم إدارة الاعمال، 2015، ص ص 29.
4 - المرجع نفسه، ص 30.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

ومنذ عقد التسعينيات من القرن الماضي، ومع بداية ظهور ما يعرف بإقتصاد المعرفة، فقد شاع وانتشر استعمال مصطلح رأسمال البشري أكثر فأكثر، وتم تغيير الاهتمام والتوجه من من الأصول المادية، الى الموارد البشرية والمخزون البشري واستغلاله والاستثمار فيه، وتبني الكثير من المنظمات شعار البشر هم أكثر الإستثمارات أهمية¹.

الفرع لثاني: أهمية ومكونات رأسمال البشري.

لرأسمال البشري أهمية كبيرة وهذه الأهمية تكمن في مكوناته التي تكونه وتعطيه قيمة وأهمية.

أولاً: أهمية رأسمال البشري:

نظراً لأهمية رأسمال البشري كونه مقياس ومعياري من المعايير الأساسية التي تقاس بها ثروة وتقدم الأمم تتجلى أهميته فيما يلي²:

- __ يمثل الثروة والأصل المتميز الذي لا يمكن ان يقلد بسهولة كالمهارات والمواهب والخبرة والمعرفة.
- __ له دور فعال في خلق قيمة مضافة للجميع والاقتصاد بإعتباره مصدراً للإبتكار.
- __ يعتبر ميزة تنافسية تمكن المؤسسات من البقاء والتطور بفضل قابلية الأفراد على التعلم بشكل اسرع.
- __ قدرة رأسمال البشري على خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة للنفط بإعتباره مصدر غير متجدد وقابل للنفاذ.
- __ يساعد رأسمال البشري الفعال على خلق معرفة جديدة ونشرها على نطاق واسع.

ثانياً: مكونات رأسمال البشري.

هناك عدة تصنيفات لمكونات رأسمال البشري لكن في دراستنا تناولنا تصنيف الشائع:

__ **المعرفة:** هي عبارة عن مجموع المعلومات والمعرف التقنية والعلمية، النظرية والتطبيقية أي أن المعرفة هي المزيج السائل من الخبرة والقيم والمعلومات والبيانات والرؤيا والخبرة المتخصصة التي تقدم إطار التقييم وتقدير الخبرات والمعلومات الجديدو.

__ **المهارات والقدرات:** القدرة هي الطاقة والإستعداد التام، تتكون عند الإنسان نتيجة عوامل داخلية وأخرى خارجية تحبىء له إكتسابها، أما المهارة فهي درجة السرعة والإتقان في العمل.

1 - المرجع نفسه، ص 30.

2 - منصف بن خديجة، "رأسمال البشري رافعة للاداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 1، 2013 ص ص 165-166.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

ـ الإبداع والإبتكار: الإبداع هو أفكار تصنف على أنها جديدة ومتصلة بحل مشكلات معينة، أما الإبتكار فهو عملية تصور وتنفيذ لطريقة جديدة لتحقيق نتيجة وأداء معين وإدخال عناصر جديد من العناصر الموجود ويعتبر كل منهما من مكونات رأسمال البشري نظرا للقيمة الفريد التي يقدمانها في سبيل التطور والتقدم.

المطلب الثاني: النظريات المفسرة لرأسمال البشري.

إن رأسمال البشري لم تكن له نظرية واضحة إلا بعد جملة من الأبحاث لمجموعة من المفكرين، والتي لاقت رواجاً كبيراً نظراً لما تحويه من أفكار جديدة واستطاعت تغيير التوجه من الاهتمام بالموارد والأصول المادية إلى الاهتمام بالعنصر البشري وتقييم الافراد كأصول دائمة غير قابلة للنفاد.

أولاً: نموذج مينسر:

يرجع الفضل إلى تطوير نظرية رأسمال البشري إلى مينسر 1958، ومنذ ذلك الحين تراكمت الأبحاث والدراسات التي قامت بشرح وتفسير نظرية رأسمال البشري، حيث جاء في دراسته بقياس التكلفة والمنفعة المترتبة عن الإستثمار في التدريب حيث قام بالتركيز على مجموعة من الأهداف المراد تحقيقها أهمها¹:

- تحديد معدل العائد عن الإستثمار في التدريب والتعليم وإعتبارهما المصدر الأساسي للتفاوت في أجور العمال.
- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.
- تحديد مدى المنفعة والعائد المترتب عن التدريب.

وتم التوصل إلى مجموعة من المخرجات والنتائج فيما يتعلق بدراسة أثر الإستثمار على رأسمال البشري من خلال عملية التدريب أهمها:

- كلما زادت مستويات الفرد التعليمي كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في العمل.
- كلما زاد معدل دوران العمل كلما زادت تكلفة الإستثمار في التدريب.
- كلما زاد الإستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد بقاء واستمرار العمال في المنظمة.

¹ - ليلي بعوني، دراسة علاقة رأسمال البشري بالنمو الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2015-2016، ص 17.

ثانيا: إسهامات ثيودر شولتز: T.w.shultz:

لقد رجع إهتمام شولتز برأسمال البشري عندما لاحظ إهتمام الباحثين بالأصول المادية وعض البصر عن العنصر البشري وإهماله ويعتبر شولتز من رواد نظرية رأسمال البشري والتي تحددت ملامحها بوضوح في الستينات. ولقد رأى شولتز أن التنمية الحقيقية والفعالة والتي لديها مخرجات ونتائج تكون عن طريق الإستثمار في رأسمال البشري وأن النظام الاقتصادي المتميز والمتطور هو الذي يحمل غومتسارح في رأسماله البشري¹.

ركز شولتز إهتماماته على إهتمامه بالتعليم بإعتباره مصدر للإستثمار لتنمية الموارد البشرية وإعتباره شكل من أشكال رأسمال وأطلق على تعليم رأسمال البشري لأنه تحقق خدمة منتجة ذات قيمة.

وقد صنف شولتز أشكال الإستثمار في رأسمال البشري إلى خمس مجموعات كبرى مقسمة على النحو التالي:

الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، والهجرة والتنقل لإكتساب معارف ونشرها والبحث عن فرص العمل والإستفادة منها، وعليه يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية والتنظيمية نواتج مشتركة لعملية التعليم².

ثالثا: إسهامات جاري بيكر: Garry Becker

يرجع العامل الذي أدى إلى تطوير نظرية رأسمال البشري إلى أبرز الباحثين وأهم رواد هذه النظرية وهو جاري بيكر الذي ساهم بأبحاثه إلى دراسة أشكال المختلفة للإستثمار من تعليم وهجرة ورعاية ورعاية صحية مع تخصيص جزء من الأبحاث بصفة خاصة على محور التدريب والذي يعد من أكثر الجوانب الإستثمار البشري ويفرق بين نوعين من التدريب هما: التدريب العام والتدريب المتخصص³.

وهنا نرجع فيما يخص التدريب، فالنسبة للتدريب العام كما تناوله بيكر هو ذلك النوع الذي يزيد من الإنتاجية الجدية للفرد في المنظمة والتي تقدم له التدريب أي أن الفرد يمكنه أن يفيد منظمته بنفس المقدار الذي يفيد به المنظمات الأخرى.

أما بالنسبة للتدريب المتخصص فهو يزيد من إنتاجية الفرد داخل المنظمة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته، فالموارد المنفقة في المؤسسة لتعريف العامل الجديد بعمله وتقديمه للمنظمة وتزداد قيمة الفرد

1- سميرة بن عياد، الإستثمار في رأسمال البشري كآلية لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2017-2018، ص 12.

2- المرجع نفسه، ص 13.

3- جلال سالمي، رأسمال البشري كمطلب لتحقيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة اكلي محند اولحاج البويرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2022-2023، ص ص 34-35.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

المتدرب تدريباً متخصصاً للمنظمة وتقدم له أجراً عالياً نسبياً ويكون هذا الأجر مستقلاً عن أجره المحتمل الذي تقدمه أي منظمة أخرى، وهذا يرجع إلى النوعية المتخصصة من التدريب قد لا تتناسب مع متطلبات وطبيعة العمل في أي منظمة أخرى.

من خلال تحليلات جاري بيكر يتضح لنا أن دراساته جاءت مكتملة لشولتز حيث أوضح كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة لتحليل الإستثمار في الموارد البشرية حيث أنه أدخل في تحليله لبعض العوامل المؤثرة على التدريب كالتكلفة وربطها بالإيرادات المنفقة منه.

لقد جاء هذا المطلب بأهم الدراسات والأبحاث التي ساهمت في بناء نظرية رأسمال البشري كأحد النظريات التي لها أهمية كبيرة في تبين وتوضيح قيمة المورد البشري وكيفية تنميته وتطويره للاستثمار في مهاراته لكن هناك بعض الانتقادات الموجهة لهذه النظرية لأنها ركزت على ربط زيادة الدخل بالتعليم أو التدريب ولا شك أن هناك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير المتعلم أو المتدرب كالمكانة الاجتماعية للأفراد أو صحتهم أو بيئتهم أو غير ذلك وكذلك إهمال هذه النظرية لعوامل أخرى تزيد من رفع الإنتاجية مثل ظروف العمل، الحوافز المقدمة، بيئة العمل.

المطلب الثالث: قياس رأسمال البشري.

إن قياس رأسمال البشري من أهم الأدوات، والتي يتم استخدامها لإكتشاف نقاط القوة والتي تتميز بها الموارد البشرية، وأيضاً نقاط الضعف ومحاولة معالجتها وتطويرها لإعادة الإستفادة منها لاحقاً.

أولاً: تعريف قياس رأسمال البشري:

هو عملية لتقييم الاحداث الاقتصادية الناتجة عن نشاط رأسمال البشري، وكذلك هو عملية قياس ديناميكية للعنصر البشري، والفكرة الأساسية من القياس تتمحور حول متابعة القيمة الاقتصادية للعنصر البشري بالمؤسسة التي ينتمي إليها¹.

ثانياً: مؤشرات قياس رأسمال البشري.

رغم صعوبة قياس رأسمال البشري إلا انه هناك سبعة مؤشرات يمكن الاعتماد عليها في رصد رأسمال البشري لبلد معين:²

1- سعاد عبود، قياس رأسمال البشري، مجلة دراسات، المجلد 16، العدد 1، 2019، ص 113.

2- نادية براهيمى، دور الجامعة في تنمية رأسمال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2012-2013، ص ص 50-59.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

1: مؤشر الأمية:

يعتبر هذا المؤشر من بين اهم المعايير المعتمدة لقياس رأسمال البشري، فهي تؤثر على التنمية، فالامي طاقة شابة عاطلة، فهو يؤثر سلبا على الإنتاجية العامة للقوة العاملة فيضعفها، لذلك من الاجدر محو الامية وتعليم الكبار ودمجهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كعضو فعال بعد ان كان على هامش تلك الحياة.

2: مؤشر معدلات التمدرس:

يشير معدل التمدرس الى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق على مقاعد الدراسة.

3: مؤشر لرقم القياسي للتعليم:

وهو عة عن توليفة من معدلات الإلتحاق بالمراحل الإبتدائية والثانوية والجامعية ومعدل القراءة والكتابة وإن العامل المحدد لتطور المجتمعات هو الاهتمام بالتعليم ومتاهجه لأنه يهتم بالعنصر البشري ويبني قدراته ويطور مهاراته.

4: مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم:

وهو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة وتوجد نظرة شمولية إلى مفهوم الإنفاق على التعليم وتشمل مصاريف الانفاق المادية وكذلك مايتعلق بالنواحي البشرية بقدر مايرصد له كنسبة من ميزانية الدولة او من الدخل القومي وكلما ارتفعت هذه النسبة دل ذلك على اهتمام البلد بالتعليم.

5: مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي:

وهو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية بإستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر والواحد، وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي توفرها الدولة في ثلاثة جوانب مهمة هي:

. مدى الحياة ومستوى الصحة.

. التمدرس وتلقي المعارف.

. نصيب الفرد من الناتج الخام.

6: عدد براءات الإختراع:

تعتبر مؤشرات براءات الإختراع من أهم المؤشرات لقياس مدى فعالية رأسمال البشري وتحقيقه للاهداف الاقتصادية على صعيد الاقتصاد الوطني باعتبارها أداة للتطور التكنولوجي والتنمية الاقتصادية وعمودها الفقري وأصبحت عدد براءات الإختراع كمؤشر يقاس به عالميا عن مدى فعالية وتطور رأسمال البشري في بلد معين ومؤشر كذلك للنموالاقتصادي، وتعتبر هذه الأخيرة من بين أهم مؤشرات التطور التكنولوجي وكذلك دورها في تنظيم عملية الإنتاج.

7: نسبة الحاصلين على شهادات جامعية:

تعتبر مخرجات التعليم العالي من بين اهم الأدوات لقياس مدى تطور راسمال البشري وفعاليتته في مختلف المجالات والمستويات لان هناك علاقة متينة بين التعليم العالي والتنمية، وأن التنمية تتطلب الإستثمار في العنصر البشري والتكوين الفعال الذي يسمح لخريج التعليم العالي بتفجير طاقاته بما يخدم اهداف التنمية، ومن المتعارف عليه ان ثروة الأمم لا تقاس بما تمتلكه من ثروات وموارد مادية، وإنما بقدرتها على الإستثمار في مواردها البشرية والحفاظ عليها. لقد تبين لنا من خلال هذا المطلب عن أهم المؤشرات التي يقاس بها نسبة رأسمال البشري المتواجد في بلد معين أوفي منطقة معينة، لكنه يعد امرا صعبا لأن بعض الأصول الغير ملموسة يصعب قياسها، فالإبداع مثلا هو جوهر عملية المعرفة وخلق القيمة المضافة ولكن من الصعب التنبؤ بعملية الإبداع ولا بمخرجاته، وكذلك عدم القدرة على قياس المهارات والخبرات والمعارف بشكل دقيق وثابت.

المبحث الثالث: العلاقة بين الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري. "بحث في مؤشرات القياس".

لقد أدى الاهتمام بالفكر المقاوالاتي والتوجه نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة لفئة الشباب النخبة داخل المجتمع نظرا للفجوة الكبيرة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، حيث تبنت الدولة طرح الفكر المقاوالاتي من خلال استراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة الى المقاولين الشباب بالإضافة الى المرافقة التقنية والمالية.

وتاتي أجهزة الدعم التي انشأتها الدولة كتطبيق لهذه الاستراتيجية على ارض الواقع وتستهدف هذه الأجهزة مجتمع الشباب بصفة عامة وخريجي الجامعات بصفة خاصة بوصفهم مؤهلين لانشاء هذه المشاريع وقادرين على المبادرة والابداع، والواقع ان رهان نجاح هذه الاستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاوالاتي لدى الفئات المستهدفة ومدى قدرتهم على ترميم تلك الفجوة عن طريق الاهتمام بالموارد البشري الذي يعتبر الثروة الحقيقية نظرا لما يتميز به من

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

قدرات على الإبداع والابتكار وتوليد الجديد والاستثمار في هذه القدرات لصالح الاقتصاد الوطني أي توجيه الافراد أصحاب الأفكار والكفاءات الى انشاء مشاريعهم الخاصة وتدعيمها من طرف الدولة لتحقيق الأرباح التي تعود بالنفع على الافراد وعلى الاقتصاد هذا من جهة ومن جهة ثانية تكوين الافراد وتدريبهم على كيفية قيادة مشاريعهم بفعالية عن طريق فرض التعليم المقاولاتي في مختلف الجامعات كأحد المداخل الحديثة، فهو يمثل أسلوبا تعليميا يرمي لتعزيز وتنمية المهارات وتطوير الكفاءات، واعتماد التدريب والتكوين كاسلوب لخلق روح المقاولانية لدى الشباب وتزويدهم بالمهارات اللازمة لنجاح مشاريعهم واستمرارها وغيرها من الاليات الأخرى كالاعلام المقاولاتي الذي يزيد من وعي وثقافة الشباب، وأيضا هيئات المرافقة والدعم كراعي وداعم للمقاولانية ورأسمال البشري من خلال التسهيلات والخدمات والاستشارات المقدمة وكل هذا في إطار تطوير رأسمال البشري.

المطلب الأول: التكوين والتعليم كمؤطر للعملية المقاولانية.

يعتبر كل من التعليم والتكوين المقاولاتي أليات تعمل على تأطير وتوعية المورد البشري وتنميته من أجل الخوض في مجال ريادة الأعمال والمخاطرة فيه.

الفرع الأول: التكوين:

يعتبر التكوين مؤطر وموجه للعملية المقاولانية وهدفها الرئيسي تطوير وتنمية المورد البشري والعمل على تعليمه وتدريبه من أجل الخوض في عالم المقاولانية بدون خوف واكتساب شخصية مقاولانية تمكن المقاتول من إنشاء مشاريعه وإدارتها.

أولا: أ/تعريف التكوين:

هو اكتساب المتعلم معارف وتطوير الكفاءات والمهارات، المتواجدة لديه مسبقا، عن طريق مجموعة من الاستراتيجيات يقدمها مدرين ومتخصصين بهدف تطوير وتنمية المورد البشري¹.

ب/ تعريف التكوين المقاولاتي:

مجموعة من أساليب التكوين النظامي الذي يقوم على اعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف الى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة².

1 - أمينة بلحاجي، "التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأسمال البشري"، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، 2018، ص 145.

2 - ياسين بن الحاج جلول، "عبد الهادي مختار، التكوين المقاولاتي كآلية لعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. في الجزائر للفترة 2010-2020"، مجلة الدراسات الاقتصادية والأعمال المعاصرة، المجلد 5، العدد 1، 2022، ص 183.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

ثانيا: أهداف التكوين المقاوالاتي:

إن للتكوين المقاوالاتي اهداف عديدة نذكر منها¹:

- _ العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل في مختلف المجالات.
- _ تطوير المهارات المقاوالاتية كالقدرة على العمل بشكل مستقل، تحمل المخاطرة، القدرة على التسيير... وغيرها.
- _ غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النموالاقتصادي الوطني ومواكبة التغيرات الجديدة.
- _ المقصد من التكوين المقاوالاتي هو زيادة القدرات المتميزة وتوجيهها وتأطيرها بطريقة علمية ومنهجية لتحقيق الأهداف المرجوة.

ثالثا: استراتيجيات التكوين المقاوالاتي:

للتكوين المقاوالاتي عدة استراتيجيات يقوم بها لضمان الجودة في التكوين سيتم ذكرها على النحو التالي²:

1. **نموذج العرض:** تحويل المعارف والمهارات التي يملكها المدرس الى المتلقي، عن طريق حكاية قصص ناجحة، اوفي شكل محاضرات.
2. **نموذج الطلب:** هو عكس النموذج السابق، حيث يعتمد على الطلبة ودوافعهم واهدافهم وكتسابتهم، وبأتي دور المعلم كمسهل وموجه لهم، والطلبة هم من يقومون بالعمل ويشاركون في عملية التكوين.
3. **نموذج الكفاءة:** وهنا التكوين يكون متداخلا بين المعلم والطلبة، ويكون المتكويين على استعداد بحل مشاكلهم بكفاءة.
4. **نموذج المحاكاة والألعاب:**

أن استعمال المحاكاة يساعد بشكل كبير على صياغة إستراتيجيات تساهم في نجاح المؤسسة الصغيرة، حيث يقومون بإنشاء مؤسسة صغيرة وملاحظة إمكانية تسييرها ومواجهة المشاكل التي تعترضها.

¹ - المرجع نفسه، ص ص 183-184.

² - المرجع نفسه، ص ص 184-185.

4. التكوين بالممارسة والتجربة والزيارات الميدانية:

جر المقاولين الى الميدان الواقعي وممارسة العمل المقاوالاتي لفترة زمنية معينة وتعريفهم بمحيط العمل، وهذه الاستراتيجية من بين النجاح الاستراتيجيات لتوليدها للخبرة في مجال العمل.

رابعاً: التكوين المقاوالاتي في الجزائر:

مالمسناه في السنوات الأخيرة هو تطور الرغبة وروح المقاومة لدى الشباب الجزائري خاصة مع ظهور ر أجهزة تمويل جديدة.

لذلك أصبح لزاماً وضع برامج وأنشطة تكوينية لتأطير الشباب حاملي المشاريع في هذا المجال وفيما يلي اهم البرامج الموضوعية في مجال التدريب:

1. برنامج تكوين المقاوالاتية في الجامعة والمدارس:

في إطار مشروع ENP وFPS وهران اشرف عليه قسم المناجمنت تدعم هذا البرنامج بعملية تكوين جديدة تسمى تكوين المهندس المقاوالاتي، حيث أن هذه العملية تعطي فرصة للطلبة للحصول على كفاءات فيما يخص تسيير المؤسسة والمشروع، ويهدف البرنامج الى وضع صلات بين أصحاب المشاريع وشبكات العمل والسماح للحاملي الأفكار بتحمل المخاطر وبعث روح المقاوالاتية وخلق مؤسسات مبتكرة¹.

2. برنامج تكوين المقاوالاتية للهيئات غير الجامعية:

نجد فيه برنامج مقاوالاتي الشباب الأخضر: ويمثل هدفه تعزيز القدرات للافراد الراغبين في إنشاء مؤسسات صديقة للبيئة وقادرة على خلق قيمة مضافة، حيث تسمح بتلقي المعارف والوسائل الضرورية من أجل الإستثمار في الفكرة².

3. برنامج ابتكاري:

هو عبارة عن مبادرة تندرج في إطار حركية دعم الشباب الحاصلين على شهادات من التكوين المهني والتعليم العالي للحصول على عمل وترقية المقاوالاتية، وجعلهم أكثر تنافسية في سوق العمل³.

1 - المرجع نفسه، ص 186.

2 - المرجع نفسه، ص 186.

3 - المرجع نفسه، ص 187.

4. برنامج siyb المتخصص في دعم روح المقاوالاتية:

هي منهجية تكوينية تهتم بدعم إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة وتهتم كذلك بخلق مناصب العمل الجديدة عن طريق تطوير أداء المؤسسات، وتطوير المهارات التيسيرية للمقاولين الجدد، ويهدف هذا البرنامج إلى المساهمة في النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة ومستقرة¹.

*الحقائب التكوينية لبرنامج siyb:

وهي كالتالي²:

أ/ معرفة عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يتبلور محتوى هذه الحقبة المتخصصة إلى معرفة نوعية الأفراد المستهدفين في مختلف مجالات المشاريع وإستقطابهم وتوجيههم إلى العمل الذاتي.

ب/ تأسيس وإنشاء المشاريع الصغيرة: وتتجلى في حقيبتين تكوينيتين:

__ التوصل إلى فكرة مشروع: تساعد المقاولين الجدد بالعثور على عدة أفكار جديدة لمشروع ما والتأكد من أنها تتفق مع شخصيته وقدراته الإدارية.

__ تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وهو دعم ومساندة المقاولين على إكتساب مهارات في مجالات متعددة وخاصة التقنية منها، والقدرات الفنية في مجال إتخاذ القرار. وغيرها من الأنشطة لإدارة الأعمال بطريقة بسيطة وعملية.

ت/ تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وهي موجهة لدعم نمو المؤسسات الصغيرة إلى مؤسسات متوسطة والتي تتميز عن غيرها بإمكانية نموها.

الفرع الثاني: التعليم المقاوالاتي:

نظرا للتجارب السابقة في مجال المقاوالاتية، تم تصنيف التعليم المقاوالاتي كأداة لتفادي فشل المشاريع خاصة من قبل خريجي الجامعات، وهذا الأمر يقتضي ضرورة إعداد برامج تعليمية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة وإدراج المقاوالاتية ضمن المقررات الدراسية لتكوين طال صانع وظائف وليس باحث عنها.

¹ - حمزة لفقيه، " دور التكوين في دعم روح المقاوالاتية لدى الأفراد، " مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 01، العدد 12، 2015، ص 123.

² - المرجع نفسه، ص 124.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

أولاً: تعريف التعليم المقاوالاتي:

هو العملية التي يكتسب بها الفرد ويستوعب، وينظم المهارات والمعارف التي تم تكوينها حديثاً مع الهياكل الموجودة مسبقاً¹.

ثانياً: أهداف التعليم المقاوالاتي:

إن الهدف العام للتعليم المقاوالاتي هو إكتساب الأفراد سمات المقاول وخصائصها، ومن أهم أهداف التعليم المقاوالاتي نجد²:

— تمكين الأفراد من التحضير لخطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.

— وضع الجامعة كشريك إقتصادي يحتضن المشاريع ، ويطورها من خلال ماتقدمه من برامج تعليمية ذات كفاءة عالية لتقديم مخرجات ذات جودة.

— السعي الى تغيير اتجاهات الطلبة وتشجيعهم على ثقافة العمل الحر وزرع ثقافة المقاوالاتية.

— تزويد الافراد بالمهارات الإدارية، والإجتماعية، والتسيرية... وغيرها من المهارات

ثالثاً: التعليم المقاوالاتي في الجزائر

تهدف الجزائر الى وضع التعليم المقاوالاتي من بين اهم أولوياتها وتعطيه أهمية كبيرة لضمان مخرجات ذات جودة ويعن التعليم المقاوالاتي في الجزائر فيما يلي:

1/ برامج التعليم المقاوالاتي:

هناك مجموعة من البرامج البيداغوجية تعتمد عليها الجامعة في إطار التعليم المقاوالاتي، وتتم إختيارها بعناية لتتماشى مع تخصصات وأهداف الطلبة، وهناك نوعين من البرامج المقاوالاتية³:

¹ - ليلي بن عيسى، الزهرة ناصري، "التعليم المقاوالاتي وأثره على التوجه المقاوالاتي لدى الطلبة"، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 3، العدد 2، 2019، ص 233.

² - محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاوالاتية من خلال التعليم المقاوالاتي، دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه علوم التسير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص 145.

³ - إيمان عموش، محمد سيف الدين بوفالطة، "اتجاهات طلبة كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسير بجامعة قسنطينة 2 نحو دور التعليم المقاوالاتي الجامعي في نشر ثقافة المقاوالاتية لديهم"، المجلة الجزائرية للدراسات الإنسانية، المجلد 1، العدد 2، 2019، ص 424.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

__ البرامج الإجبارية: هي جزأ لايتجزأ من المناهج الدراسية المقدمة على شكل مقررات تعليمية، وتستهدف جميع الطلاب، بغض النظر عن تخصصاتهم وميولاتهم.

__ البرامج الإختيارية: وهي التي فيها حرية الحضور، تعمل على جذب الطلاب المتمين بموضوع المقاولاتية والذين لديهم مشروع مقاولاتي يريدون التعلم لاخذ معلومات.

2/ مؤسسات التعليم المقاولاتي في الجزائر:

بدأ الاهتمام بالتعليم المقاولاتي في الجزائر سنة 2003 من خلال إعتماها على هئتين ضمن مفهوم حاضنة الأعمال حسب مآقره المرسومان التنفيذيان الأول رقم 03-78 المؤرخ في 25-02-2003 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، والثاني رقم 03-79 المؤرخ في 25-02-2003، المحدد للطبعة القانونية لمراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أ/ الجامعة:

وهي تلك المؤسسة التعليمية التوجيهية التربوية التي تقدم تعليما نظريا ومعرفيا وثقافيا، تبنى على أسس إيدولوجية ثم تحويلها الى وظيفة أخرى وهي اعداد رواد اعما اكاديميين، من خلال تزويدها بمجموعة من الأجهزة الداعمة تمكن الجامعة من ممارسة وظيفتها في التعليم المقاولاتي. ومن مهامها¹:

*التعليم والتدريس: من خلال:

__ المقاييس والمقررات التعليمية حول موضوع المقاولاتية التي مهدت للطلاب الاطلاع على الفكر المقاولاتي.

__توظيف أساتذة متخصصين لتدريس مقياس المقاولاتية.

__توفير الكتب ومختلف المراجع حول المقاولاتية وتسهيل الحصول عليها.

__ القيام بمؤتمرات وملتقيات وطنية ودولية لتنمية الفكر المقاولاتي.

*البحث العلمي:

¹ - هشام كروش، إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل -مقارنة نسقية لفعالية الجامعة -، أطروحة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي الجزائر، 2016-2017، ص114.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

هي أحد أهم الآليات التي انتهجتها الجامعة في التعليم القاولاتي من خلال الاستثمار في البحوث العلمية وتحويلها إلى مشاريع ومؤسسات ناشئة.

المطلب الثاني: الإعلام المقاولاتي وهيئات المرافقة كموجه للعملية المقاولاتية.

يعتبر كل من الإعلام المقاولاتي وهيئات المرافقة مؤشرات لقياس مدى علاقة الفكر المقاولاتي برأسمال البشري، من خلال دور الإعلام في نشر وتوعية المورد البشري، وكيفية توجيه هيئات المرافقة المورد البشري نحو الطريق السليم للنجاح في المشاريع.

الفرع الأول: الاعلام المقاولاتي كآلية لنشر الفكر المقاولاتي وتوعية المورد البشري:

يعتبر الاعلام المقاولاتي من بين الآليات التي تدعم الفكر المقاولاتي ويهدف الى غرس روح المقاولاتية لدى الشباب، وبات من الضروري تصميم حملات إعلانية مكثفة وبشتى الوسائل الإعلامية لدعم ثقافة المقاولاتية وتوعية الشباب بأهميتها.

أولاً: تعريف الاعلام المقاولاتي:

هو الاعلام الذي يهتم بنشر ثقافة المقاولاتية وروح المخاطرة والمبادرة لدى الشباب من أجل زيادة نسبة الوعي لديهم ودفعهم للولوج الى عالم الاعمال لتحقيق التنمية ورفع معدلات النموالاقتصادي عبر استخدام وسائل متعددة ومتنوعة¹.

تعريف وسائل الإعلام: وتعرف على أنها جميع وسائل نشر الثقافة بكل أنواعها بما فيها الصحافة، والسينما والراديو والكتب والاعلانات، وتعتمد هذه الوسائل على تقنية إنتاجية متطورة تسمح لها بالوصول الى الناس بدون عائق².

ثانياً: واقع الاعلام المقاولاتي في الجزائر:

تسعى الجزائر في إطار نشر الفكر المقاولاتي في الأوساط المجتمعية إلى إستحداث آليات وأجهزة تسعى إلى ترقية المقاولاتية وذلك فيما يلي³:

1- محمد علي الجودي، "الاعلام المقاولاتي ودوره في تحفيز روح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري"، مجلة الدفاتر الاقتصادية، المجلد 10، العدد 2، 2016، ص 160.

2 - عبد الوهاب الكيالي، في: موسوعة السياسة، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1990، ص 289.

3 - محمد علي الجودي، المرجع نفسه، ص ص 168-169.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

1. الأسبوع العالمي للمقاوالاتية: يتم إنطلاق هذا الأسبوع خلال مواعيد شهر نوفمبر كل سنة، والذي ينظم بالتنسيق مع مديرية الصناعة والإستثمار، تحت شعار المقاوالاتية للجميع، وهذا بهدف نشر ثقافة ريادة الاعمال وتعزيز الابتكار لدى الشباب في اطار القرار الوزاري 12/75. ويكون عادة في الجامعات.

2. القافلة الإعلامية حول التشغيل: وهي تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، يتم تنظيمها دوريا في كل سنة في كل ولاية، تقدم هذه القافلة شروحات حول مختلف آليات الدعم التي توفرها الدولة.

3. الأيام الإعلامية بدار المقاوالاتية وحاضنات الأعمال:

تم إنشاء دار مقاوالاتية وحاضنة أعمال في كل جامعات الوطن، والتي تتمثل مهمتها الرئيسية في الاعلام والمرافقة للشباب الجامعيين الراغبين في إنشاء مؤسسات مصغرة، تتمثل المهام الإعلامية لهم في:

— تنظيم أيام دراسية، وتحسيسية حول المقاوالاتية.

— تنظيم معارض وتقديم نماذج عن المشاريع الناجحة.

— تنظيم ندوات وموائد مستديرة مع الأساتذة والطلبة الباحثين.

— تنظيم مسابقات عن احسن المشاريع.

— تنظيم ملتقيات وطنية، ودولية، وإنشاء النوادي الطلابية.

الفرع الثاني: هيئات المرافقة كموجه للمورد البشري.

إن المرافقة المقاوالاتية عبارة عن خدمة مقدمة من طرف هيئات خاصة، وهي بمثابة دعم ونصح وتكوين وتمويل وتعليم المقاولين حتى يتمكنوا من تجاوز عراقيل إنشاء مشروع.

أولا: تعريف المرافقة:

هي عملية ديناميكية مستمرة، لتطوير مشروعات الأعمال خاصة المشاريع الصغيرة والتي تكون في بداياتها الأولى حتى تتمكن من الصمود والنمو بصفة خاصة من خلال المساعدات المالية، وبعض التسهيلات والخدمات¹.

ثانيا: مراحل المرافقة:

¹ -لويزة فرحاني، "هيئات المرافقة المقاوالاتية وإستراتيجياتها لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد 6، العدد 2، 2021، ص 376.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

هناك ثلاثة مراحل تمر بها المرافقة وهي¹:

1/ قبل بداية المشروع (الإستقبال):

وهي إنطلاقة أولية يتم فيها مناقشة المشروع، وحاوله تصحيحها، والتعديل عليها، وجمع المعلومات عنها.

2/ بعد الإنطلاق في تنفيذ المشروع:

بعد الموافقة على المشروع يتم بدء المشروع ومتابعته، وتزويده بالتمويل اللازم طوال مشواره المقاوالاتي، وتقديم نصائح وإرشادات.

3/ بعد الانتهاء من تنفيذ المشروع:

وهنا تتم متابعة المشروع وقياس مدى نجاحه، ومدى تحقيقه للأرباح.

ثالثا: هيئات المرافقة في الجزائر:

وفي هذا الإطار وضعت الجزائر هيئات مرافقة حاملي المشاريع لمساعدتهم وتطوير أفكارهم وتوجهاتهم وهي كالاتي:

1. حاضنات الأعمال:

بموجب القرار رقم 254/20 الصادر في سبتمبر 2020 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لمنح علامة مؤسسة ناشئة ومشروع مبتكر، وحاضنة الأعمال وتحديد مهامها، وشروطها، حيث عرفها على أنها كل هيكل تابع للقطاع العام والخاص او بالشراكة بين القطاعين، تتمثل مهمته في تقديم الدعم للمؤسسات الناشئة، وحاملي المشاريع المبتكرة فيما يتعلق بالاستشارة والتمويل².

1.1 أنواع حاضنات الأعمال:

تعددت المعايير والأسس التي على أساسها يتم تصنيف حاضنة الأعمال لكن سوف نتطرق لتصنيف متفق عليه وهو كالتالي³:

1- أشرف مهني، "المرافقة المقاوالاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر"، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 2، 2013، ص 115.
2- الرهرة بوصوفة، "المؤسسات الناشئة وحاضنات الأعمال وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-254"، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص 134.
3- ميسون محمد القوامسة، "واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة غزة الإسلامية، فلسطين، 2010، ص 49-50.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

-الحاضنة الإقليمية: تخدم هذه الحاضنة منطقة جغرافية معينة لتنميتها، وتستخدم في نشاطاتها الموارد المحلية، وخدمة فئة معينة من المجتمع.

- الحاضنة الدولية: تعمل هذه الحاضنة على استقطاب رأسمال الأجنبي، والاستثمار فيه.

-الحاضنة الصناعية: تقام داخل منطقة صناعية، وتخدم مجال الصناعة في منطقة معينة.

- حاضنة القطاع المحدد: حيث تخدم هذه الحاضنة قطاع واحد ومحدد.

- الحاضنة التقنية: تتميز بالاستثمار في تصميمات متطورة لأجهزة ومعدات معينة.

- الحاضنة البحثية اوالجامعية: تكون داخل الحرم الجامعي وتهتم بتطوير أفكار الطلبة والاستثمار في المشاريع الموجودة على مستوى المخابر الموجودة بالجامعة ومراكز البحث.

- الحاضنة الافتراضية: هي حاضنة بدون جدران تقدم جميع الخدمات التي تقدمها الحاضنات العادية باستثناء الايواء.

2.1 نماذج لبعض الحاضنات الرائدة في الجزائر¹:

حاضنة الاعمال سيبلاس: والتي تأسست سنة 2015 مقرها الجزائر العاصمة، تعمل على دمج وتقريب المؤسسات الناشئة من البيئة المقاوالاتية.

حاضنة الاعمال فكرة تيك:مقرها بابا حسن بالعاصمة.

حاضنة معهد حبة تقع في بلوزداد تابعة للعالم الجزائري بلقاسم حبة.

1. مراكز التسهيل:

أنشأت هذه المراكز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 2003/2/25، الذي يحدد الطبيعة القانونية لهذا المركز من حيث المهام والاهداف، ومن بينها التاطير والمرافقة، تنظيم دوات تكوينية².

¹ -عثمان ولد الصافي، مصطفى العرابي، "التحديات التي تواجه المؤسسات الناشئة في الجزائر وأليات دعمها ومرافقتها"، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 7، العدد 3، 2020، ص487.

² -رضا حميدانو، "دور مراكز التسهيل في دفع عجلة الاستثمار في الجزائر"، مجلة الحقوق والحريات، العدد 3، 2016، ص460.

3. دار المقاوالاتية:

هي أحد الأجهزة التي تم إنشائها بالجامعة بهدف مرافقة الطالب نحو مشروعه المقاوالاتي، وتعرف في القانون الجزائري على أنها هيئة يتم استخدامها في مختلف مؤسسات التعليم العالي الجزائرية نتاج شراكة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التشغيل والضمان الاجتماعي، وتأخذ الجامعة مقراً لها¹.

2. مراكز تطوير المقاوالاتية:

هو هيكل لإستقبال ومرافقة الطلبة وخريجي مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي وتم الإعلان عن إطلاقها في 20 نوفمبر 2023 وتم تصنيف مركز تطوير المقاوالاتية كمصلحة مشتركة للبحث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 410/23 المؤرخ في 20 نوفمبر 2023، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 293/12 المؤرخ في 21 يوليو 2012 الذي يحدد المهام والمصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي وتنظيم سيرها².

المطلب الثالث: الإبداع والإبتكار كمحرك للمقاوالاتية.

يعد كل من الإبداع والابتكار من مكونات العمل المقاوالاتي ولا بد من توفره لاستمرار النجاح والتطور.

وهم من أهم إهتمامات المؤسسات الحديثة والتي يسعيان إلى تحقيق شيء رائع في أحد المجالات الموجودة سابقاً كالتفوق والتميز في أي مجال من مجالات التنظيم دون إضافة جديد أي تنفيذ الشيء بإمتمياز كذلك خلق شيء جديد أو فكرة جديدة أي إضافة شيء للقديم³.

أولاً: تعريف الإبداع والإبتكار:

هناك العديد من التعاريف التي وقفت على تفسير وتعريف الإبداع والابتكار تم حصرها على النحو التالي:

أ/تعريف الإبداع:

يعرف على أنه تطوير فوائد قيمة المستهلك من خلال حلول تتبع رغبات جديدة أو قديمة بطريقة حديثة، من خلال استحداث السلع، والخدمات والتقنيات والأفكار⁴.

1- عثمان ولد الصايي، مصطفى العربي، مرجع سابق، ص 488.

2- الصفحة الرسمية لجامعة مسيلة، <http://www.univ-msila.dz>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/03/27.

3- عبد الله حسن مسلم، الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، د.ن.ط، عمان: دار المعتر للنشر والتوزيع، 2015.

4- ياسر مرزوقي، خالد توازيت، "الابتكار المقاوالاتي وتحدي استدامة المؤسسات المقاوالاتية"، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 0، العدد 0، 2016، ص48.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاوالاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

ب/ تعريف الإبتكار:

وهو القدرة على تقديم الحلول الجديدة بدلا من استخدام الأساليب القديمة بشكل مستمر، فالإبتكار هو التمسك بالأفكار الإبداعية المتوصل اليها وتحويلها الى خدمة او سلعة نافعة¹.

كذلك يعرف على أنه مزيج من الخيال والتفكير العلمي المرن لتطوير فكرة قديمة أو إيجاد فكرة جديدة مهما كانت الفكرة صغيرة ينتج عنها إنتاج متميز غير مألوف يمكن تطبيقه وإستعماله².

ثانيا: إدارة الملكية الفكرية في الجزائر:

في كلمة للوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بإقتصاد المعرفة ياسين وليد، إن قطاعه الوزاري يتكلف كليا منذ شهر مارس 2022 بمصاريف الملكية الفكرية لفائدة الشركات الناشئة، وأصحاب المشاريع المبتكرة، وأكد على انه للاستفادة من ذلك يجب التقرب الدالالمعهد الوطني للملكية الفكرية لايداع طلباتهم، حيث يشمل هذا الاجراء حماية براءات الاختراع والعلامات التجارية، كما سيتم تنظيم دورات تكوينية في مجال الملكية الفكرية من مسرع الشركات الناشئة الجيريا فانتر لفائدة المهتمين بهذا المجال وكذلك هناك دورا تكوينية داخل الحاضنة فيما يخص حمايةالملكية الفكرية³.

ثالثا: الابداع والابتكار في الجزائر:

بالنسبة للجزائر تعتبر المؤسسات الناشئة حديثة العهد ولاتمتلك فيها تجارب كثيرة، الا انها تسعى جاهدة في السنوات الأخيرة الى تشجيع هذه المؤسسات من خلال القوانين والتشريعات، وحث الشباب وتحفيزهم على الابداع والابتكار، وفي كلمة لرئيس الجمهورية عبد المجيد تبون بمناسبة افتتاح الطبعة الثانية للمؤتمر الافريقي للمؤسسات الناشئة الى تحفيز الابداع والابتكار في افريقيا من اجل زيادة الإنتاجية والنوالاقتصادي.

أولا: إجراءات دعم الابداع والابتكار في المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة:

وهي مبرمجة كالتالي⁴:

1 - المرجع نفسه، ص 48.
2 - علي الحمادي، شرارة الابداع، د.ن.ط، لبنان: دار ابن حزم للنشر والتوزيع، 1999.
3 - كزرياء مسعودي، نسيمه بلغيث، "دور حماية حقوق الملكية الفكرية في نجاح الشركات الناشئة"، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 8، العدد 1، 2023، ص 895.
4 - سهام عبد الكريم، تجربة الجزائر في دعم الابداع التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحثية مقدمة في اطار المنتدى الدولي حول المقاوالاتية بعنوان اليات دعم ومساعدة انشاء المؤسسات في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام 3.4.5 مارس 2011، ص ص 4-11.

الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية.

1. تحضير السياسة الوطنية لدعم الابداع التكنولوجي: وهي مساعدة الدولة في مؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير الامكانيات والأدوات الكفيلة بتحقيق افكارها وتحسيدها.
2. إنشاء مرصد للابداع والابتكار: انشاء معهد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتكوين مبدعين وتشجيعهم وحماية الملكية الفكرية.
3. الجائزة الوطنية للابداع لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: قامت الدولة الجزائرية في هذا الصدد بإستحداث الجائزة الوطنية للابداع والابتكار بموجب المرسوم التنفيذي رقم 323/08 المؤرخ في 14 أكتوبر 2008، ولها عدة طبعات واخر طبعة كانت في 2022.
4. الصالون الوطني للابتكار: يهدف هذا الصالون للترويج لأهمية الابتكار في التنمية الصناعية، ويتم الاحتفال به في السابع من ديسمبر كل سنة وذلك بصدر المرسوم المتعلق بإنشاء اليوم الوطني للابتكار في 24 يوليو 1996، لتشجيع المبتكرين وتحفيزهم.

-خلاصة واستنتاجات :

تمحورت بداية الفصل الأول حول مفهوم الفكر المقاولاتي كمصطلح حديث التداول وليس حديث النشأة وأهم النظريات المفسرة له والمفاهيم المرتبطة به، ودوره في الحياة الاقتصادية والاجتماعية كمتغير أساسي ذات فائدة على جميع المستويات، ولكن بعد احتضان الجزائر لهذا التوجه لابد لها من وضع اليات لتمويل المشاريع الناشئة للاستثمار في الأفكار الإبداعية والابتكارية التي يخلفها رأسمال البشري الذي تم تعريفه والتطرق الى أهميته والنظريات المفسرة له وكيفية قياسه في بلد معين، ومن ثم تمت الإشارة الى العلاقة بين الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري وتم وصفها على انها علاقة تأثير وتأثر من خلال التطرق الى مؤشرات القياس السابقة والتي سيتم معالجتها في شكل بيانات إحصائية في الفصل الثاني.

الفصل الثاني:

حاضنة الأعمال لجامعة تيارت:

دراسة ميدانية.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

تطرقنا في الفصل الأول إلى عرض الجانب النظري للدراسة، والذي قمنا من خلاله بتهيئة الأرضية لمشكلة الدراسة، بحيث تناولنا فيه مختلف الجوانب والأبعاد المتعلقة بالموضوع نظرياً، لنصل في الفصل الثاني من الدراسة إلى الجانب الميداني، والذي قمنا فيه بعملية إسقاط لتلك المؤشرات المذكورة سابقاً وتحديد مدى تأثيرها على رأسمال البشري أي نخص بالذكر رأسمال البشري الموجود على مستوى حاضنة الأعمال الجامعية تيارت.

وبناءً عليه قمنا في الفصل الثاني بالتطرق إلى العناصر التالية، والتي ارتأيناها جد ضرورية لفهم وتفسير الجانب التطبيقي للموضوع، والتي قمنا بتقسيمها للمباحث التالية:

المبحث الأول: تقديم لحاضنة الأعمال الجامعية تيارت.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة وأدوات البحث العلمي.

المبحث الثالث: عرض وتحليل المعلومات والنتائج.

استنتاجات الفصل.

المبحث الأول: تقديم لحاضنة الأعمال الجامعية تيارت.

لإجراء الدراسة الميدانية تم التوجه إلى حاضنة الأعمال الجامعية، بحيث أن طبيعة الموضوع تطلبت منا التنقل إلى الحاضنة لأنها تحتوي على رأس مال بشري تعمل على تطويره وتأطيره، وهذا ما نحتاجه في دراستنا للتوصل إلى نتائج واضحة ودقيقة تخدم البحث العلمي.

المطلب الأول: التعريف بحاضنة الأعمال الجامعية تيارت.

حاضنة أعمال جامعة تيارت هي حاضنة حديثة العهد والنشأة تقع في مجمع كارمان، تابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي يطلق عليها اسم تكنوفوستر « techno foster »، تهدف من خلال برامجها الثرية إلى إحتضان وتوجيه وتمكين الطلبة والشباب وأصحاب الأفكار الريادية إلى تجسيدها على شكل شركات مصغرة وناشئة في مختلف المجالات، ومحضنة تيارت هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي هيئة لمساعدة ودعم لإنشاء المؤسسات التي تدخل في إطار سياسة ترقية المؤسسات المصغرة التي تخضع في تنظيمها وسير أحكامها للمرسوم التنفيذي رقم 78/03 المؤرخ في ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ 25 فبراير 2003¹¹⁹.

وفي إطار تجسيد سياسة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي الهادفة إلى تثمين الأعمال والمشاريع، وطبقا للقرار الوزاري رقم 1275 المؤرخ في 27 سبتمبر 2022. تسعى الحاضنة بشكل عام إلى الاستثمار في الطلبة الجامعيين من خلال دعم وترسيخ الفكر المقاوالاتي من خلال إحتضان أفكارهم الإبداعية ومرافقتهم من أجل تحويلها إلى مشاريع مبتكرة ومؤسسات الناشئة، تساهم في تقديم منتجات وخدمات وحلول تخدم المجتمع والاقتصاد الوطني.

وتضع إدارة الحاضنة منصة رقمية للأساتذة وطلبة الأقسام النهائية للولوج عبر المنصة الرقمية للحاضنة لتسجيل أنفسهم واقتراح مواضيع مذكرات التخرج¹²⁰.

(. https:// www.univ Tiaret.dz /ar/ incubateur)

وللحاضنة هيكل تنظيمي يسير وينظم المسؤوليات والسلطات والعلاقات داخلها، ويعتبر الهيكل التنظيمي إطارا يحدد كيفية تقسيم العمل وتنظيمه وتوزيع المهام والمسؤوليات بين مختلف الأفراد والأقسام والوحدات التابعة للحاضنة وكيفية اتخاذ القرارات فيها، وتحديد سبل التواصل والتعاون بين الأعضاء المختلفين فيها.

119 - عبد الجليل مرابط، "إضاءات حول دور حاضنات الأعمال الجامعية في تكوين ودعم المؤسسات الناشئة_دراسة حالة حاضنة الأعمال جامعة تيارت"، مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 02، 2022، ص 145.

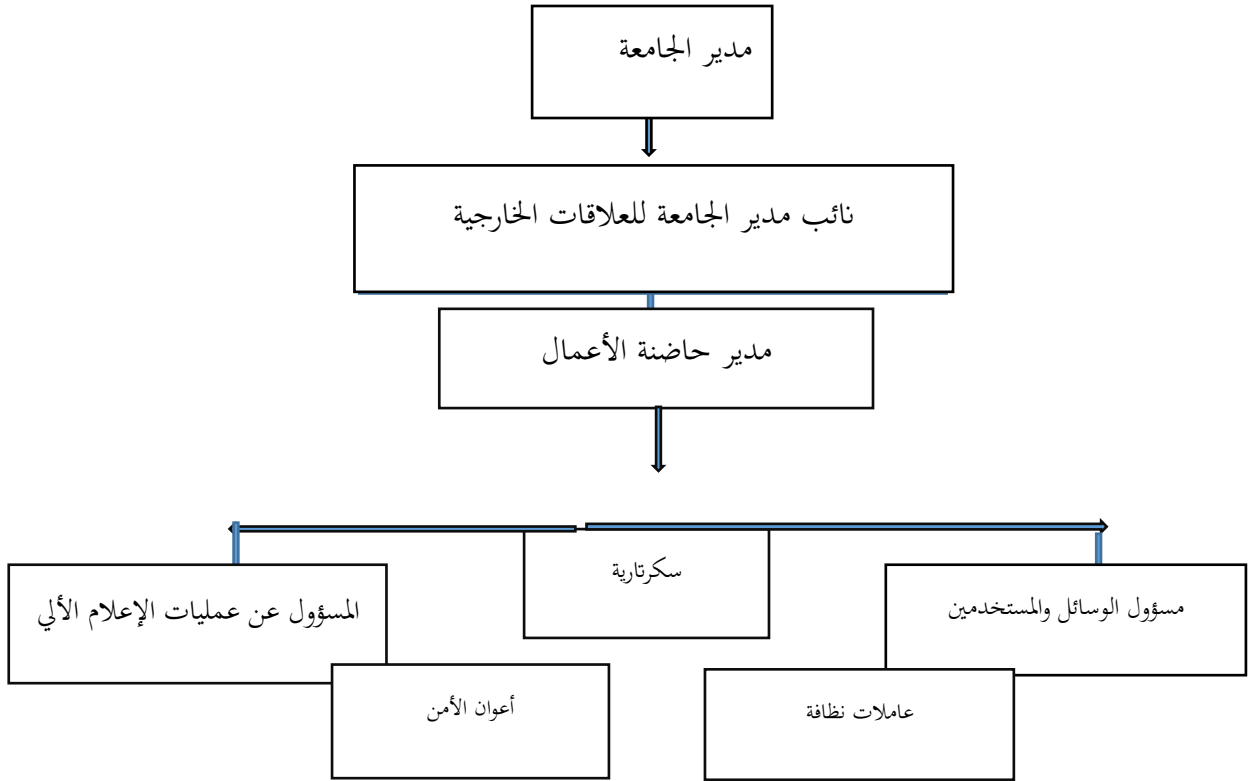
120 - المنصة الرقمية للحاضنة https://www.univ-tiaret.dz تم الإطلاع عليه يوم 25 أبريل 2025 على الساعة 10.00.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

أولاً: هيكل الحاضنة:

تسير الحاضنة أعمالها ونشاطاتها وفق هيكل تنظيمي معين كما هو موضح في المخطط الموضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (3): الهيكل التنظيمي لحاضنة الاعمال الجامعية بتيارت.



المصدر: مقابلة مع مدير الحاضنة.

ثانياً: أعضاء الحاضنة:

تتكون حاضنة الأعمال الجامعية تكنوفوستر من أعضاء مكلفين بمهام رئيسية داخل الحاضنة يشكلون فريق لتغطية كل الجوانب التقنية والفنية وغيرها ونجد فيها¹²¹:

-مصمم ومطور للموقع.

-مصمم جرافيك.

-مدير مشروع.

121 - معلومات مقدمة من طرف مدير الحاضنة جامعة ابن خلدون- تيارت -.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

-مهندس برمجيات .

ثالثا: شركاء الحاضنة:

للحاضنة شركاء رسميون لها تستعين بهم في مجالات متعددة لتقديم الخدمة والمساعدة في عدة مناسبات لها لتسهيل توصيل خدماتها إلى الطلبة وكذلك تقديم خدمات متنوعة إلى مستخدميها، ونجد شركاء حاضنة تيارت متمثلين في كل النوادي المتواجدين على مستوى جامعة تيارت. وسوف نذكر بعض منهم فقط على سبيل المثال نجد: نادي رواد القانون، نادي الفكر المقاولاتي، النادي الإعلامي تيهرت.... إلخ.

رابعا: المؤطرين:

تضم الحاضنة مجموعة من المؤطرين والمدربين القائمين على عملية التكوين والتدريب، فهي تعتمد في تلقين دوراتها على مجموعة من الأساتذة، ودكاترة متخصصين في المجال وليس لديهم موقع أو منصب ثابت في الحاضنة، أي كل مرة تتم الإستعانة بأساتذة معينين على حسب البرنامج والمواضيع التي تتناولها الدورات.¹²²

رابعا: مهام الحاضنة:

تقوم حاضنة أعمال تيارت بعدة مهام وهذا في إطار تطبيقها لبنود وأحكام القرار رقم 1275 المنصوص عليه وفيما يلي نقدم مهام الحاضنة على النحو التالي¹²³:

- جذب وإستقطاب أصحاب المشاريع الإبداعية والإبتكارية.
- تكوين وتدريب صاحب المشروع في شتى التخصصات والمجالات حتى يستطيع الإلتحاق والإندماج إلى عالم ريادة الأعمال.
- مرافقة وإحتضان أصحاب الأفكار الإبداعية والمبتكرة وتطوير أفكارهم وتشجيعهم وتنمية روح المخاطرة لديهم.
- القيام بدورات تكوينية وتدريبية في شتى المجالات والقطاعات عن طريق برامج مخططة ومدروسة.
- إبرام إتفاقيات للوساطة بين أصحاب المشاريع والشركاء الإقتصاديين للإستفادة من أفكارهم والإستثمار فيها لفائدة المجتمع.

¹²² - معلومات مقدمة من طرف مدير الحاضنة جامعة ابن خلدون- تيارت -

¹²³ - بالإستناد على بعض المعلومات المقدمة من طرف مدير الحاضنة جامعة -تيارت -

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

-تسهيل وتبسيط الإجراءات القانونية، والتخفيف من العراقيل البيروقراطية التي تواجه أصحاب المشاريع أثناء مرحلة التجسيد.

-أما بالنسبة للمهام الرئيسية والأساسية الموكلة للحاضنة والواجب عليها القيام بهم قانونيا نجد:

-الإستقبال والتوجيه.

-تقديم استشارات وتوجيهات في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري لأصحاب المشاريع.

-توفير مواقع ومحلات وتجهيزات والعتاد لأصحاب المشاريع.

-مساعدة أصحاب المشاريع للوصول إلى الموارد الأولية والوصول إلى الأسواق.

المطلب الثاني: الخدمات المقدمة من قبل الحاضنة ومراحل الإحتضان فيها.

تقدم حاضنة أعمال تيارت مجموعة من الخدمات التي تساعد بها أصحاب المشاريع في تخطي العقبات التي تواجههم عند تجسيدهم لمشاريعهم على أرض الواقع لتسهيل الأمور عليهم وتوفير الجهد والوقت، تتمثل هذه الخدمات في 124

أولاً: الخدمات المقدمة من قبل الحاضنة: تسعى الحاضنة إلى تقديم العديد من الخدمات نذكر منها:

-**الخدمات الإستشارية:** وهي تقديم إستشارات وتوجيهات حول كل ما يخص صاحب المشروع من إستشارات قانونية وتسويقية، وإستشارات حول الملكية الفكرية وتقديم توجيهات وتوضيحات لأسئلتهم وتنويرهم للمباشرة في تطبيق مشاريعهم.

-**الخدمات الإدارية:** تدريبهم على إنجاز المهام الإدارية التي ستواجههم عند إدارتهم لمشاريعهم وتقديم التدريب والتكوين اللازم في مجال الإدارة.

-**الخدمات التمويلية:** وهي التوسط والربط بين أصحاب المشاريع ومؤسسات التمويل المتواجدة لتقديم الدعم المالي والتمويل اللازم للمشروع في الوقت المناسب.

-**المتابعة والخدمات الشخصية:** تقديم النصح والإرشاد ومتابعة المشروع وكل مراحلها وتصحيح الثغرات والأخطاء وتقييم الأداء والسيرورة التي يمشي عليها المشروع.

124 -معلومات مقدمة من طرف مير حاضنة الاعمال جامعة ابن خلدون -تيارت -.

ثانيا: مراحل الإحتضان:

تمر عملية الإحتضان بثلاث مراحل أساسية نفضل فيها على النحو التالي¹²⁵:

1/ مرحلة الإستقبال:

يتم في هذه المرحلة إستقبال المشاريع التي تحمل أفكار متميزة من مختلف المجالات ويتم إستقبال حامل المشروع من طرف المنشط أو مساعده للإستماع إلى محتوى المشروع المقدم ويقوم صاحب المشروع بطرح الأفكار الموجودة في المشروع ومدى قابليتها للتطبيق على أرضية الميدان ومدى تحقيقه للأرباح ويعرض هذا الأخير خطة شاملة عن مشروعه، وشرحها مع مناقشتها، وتطرح علي مجموعة من الأسئلة، وتوضح اللجنة أهم الإجراءات القانونية، وكيفية منح الدعم اللازم الذي يمكن أن تقدمه الحاضنة.

2/ مرحلة المرافقة:

تتم في هذه المرحلة دراسة الجدوى الاقتصادية من المشروع ويتم تشريحه بادق التفاصيل ومن كل الجوانب من قبل المختصين، وإكتشاف نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه المشروع، وهل يمكن لهذا المشروع مواجهة التحديات والصمود أمامها، وبعد تحليل المشروع ودراسته يقوم المنشط المرافق بإعلام حامل المشروع بتاريخ إجتيازه أمام لجنة الإعتماد.

3/ مرحلة دعم المؤسسات المحتضنة:

تنقسم هذه المرحلة إلى أربعة مراحل:

-مرحلة الإحتضان:

بعد تلقي صاحب المشروع القبول من طرف الحاضنة يتم عقد إتفاق، لإستلام مكتبه ومقر عمله والسماح له بالإقامة لمدة سنة، وإتفاقية إيجار المكتب هي عبارة عن عقد إحتضان. ويكون هذا الإتفاق طبقا للمادة 5 من المرسوم التنفيذي 03-78 فبراير 2003 الذي يتعلق بتسيير المحلات.

¹²⁵ -فتحى بن سكال، عبد المالك بن داخة، دور حاضنة الأعمال في دعم المؤسسات- دراسة حاضنة الأعمال لجامعة المسيلة وتيارت، مذكرة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022-2023ص46.

-مرحلة التكوين:

وفي هذه المرحلة يتم تقديم مجموعة من البرامج تضم جميع التخصصات والمجالات، لإكتساب حقيبة معرفية لتسيير مؤسسة وتقوية القدرات وتنمية المهارات على التسيير والإدارة.

-مرحلة التخرج من الحاضنة:

وهي آخر مرحلة ويكون فيها صاحب المشروع قد توصل إلى مرحلة النضج ويكون على دراية بكل ما يحدث وعلى إطلاع تام ببيئة المشروع وأصبحت مؤسسة جاهزة لمواجهة العراقيل والتحديات لكن هنا عندما نقول مرحلة التخرج هذا لايعني أن المشروع ينفصل عن الحاضنة بل يبقى تحت المراقبة والمتابعة وعلى إتصال بها.

ثالثا: قائمة التكوينات المبرمجة للمذكرات المسجلة في حاضنة جامعة تيارت لسنة 2024-2025:

تقدم الحاضنة مجموعة من الدورات تحت عناوين محددة تقوم بتلقينها عن طريق مدربين متخصصين في مدة معينة.¹²⁶ وهذا كله من أجل تقديم جملة من المعارف للمتكونين بهدف تطوير قدراتهم ومهارتهم الشخصية في مجالات معينة قصد الرفع من مستوى أدائهم، وتمكينهم من القدرة على التكيف مع المتغيرات والتطورات التي تشهدها البيئة الريادية الجزائرية، وتمكين المتكونين من تبادل التجارب والخبرات الشخصية من خلال النقاشات المؤطرة ودراسة النماذج والتجارب الناجحة، وتعد وظيفة التكوين في المؤسسات من أهم مقومات التنمية البشرية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في مواجهة الضغوطات والتحديات التي ترتبط بالعنصر البشري مباشرة كونه المحرك الأساسي لعملية التنمية، لذلك تم تركيز الجهود على عملية التكوين كأسلوب لخلق روح المقاومة لدى الشباب وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لنجاح مشاريعهم وإستمرارها، وذلك لان التكوين الجيد والفعال يساعد كثيرا في رفع الكفاءة والخبرة المهنية للموارد البشرية كما يؤدي الى زيادة المعرفة المتخصصة والمهارة الخاصة بالفرد واللازمة لانجاز عمل معين.

وللتكوين الريادي دور مهم في إرساء المعرفة اللازمة لتأسيس المؤسسات والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وضمن إستمراريتها وكفاءتها، وتعزيز روح المبادرة وتشجيع المخاطرة نحو إنشاء المشاريع والخوض في تجربة المقاولاتية، لغفادة الاقتصاد الوطني والرفع من نسبة الدخل والحصول على مورد بشري مؤهل وقادر على خلق الثروة ومنتج للسلع والخدمات بل ان يكون مستهلك للسلع دون تقديم قيمة مضافة وبالتالي تعجز الدولة عن توفير المنتجات بشكل يغطي كافة إحتياجات المجتمع وهذا الأمر الذي تسعى الدولة إلى تجنبه أوتلافيه بشكل كبير وهذا مايوضحه توجه

126 - معلومات مقدمة من طرف مدير حاضنة ابن خلدون- تيارت -.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

الدولة من خلال تبنيتها للفكر المقاوالاتي كألية مستحدثة لتطوير وتنمية وتطوير رأسمال البشري من جهة ومن جهة أخرى النهوض بالإقتصاد الوطني.

جدول رقم (3): يوضح قائمة التكوينات المبرمجة في حاضنة جامعة تيارت لسنة 2025/2024.

عدد الأسابيع.	موضوع التكوين.
الأسبوع الأول 24.23.22.21 أبريل 2025.	-التفكير التصميمي. -لوحة النموذج الرشيق.
الأسبوع الثاني 30.29.28.27 أبريل 2025.	-نموذج العمل التجاري. - الملكية الفكرية.
الأسبوع الثالث 8.7.6.5 ماي 2025.	-تمويل المشاريع. - القيادة وفن تكوين الفريق -بيئة ريادة الأعمال في الجزائر.

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على معلومات مقدمة من طرف مدير الحاضنة.

يشير الجدول إلى مجموعة مواضيع خاصة بالتكوين على مستوى الحاضنة لسنة 2025/2024 والذي قسمت إلى ثلاثة أسابيع كل أسبوع يتناول موضوع معين يقدمه أستاذ مختص.

- في الأسبوع الأول:

يتم التطرق إلى موضوع التفكير التصميمي "**design thinking**"، وهو عبارة عن منهجية أساسها البحث عن حلول والإبتكار المرتكز في الأصل عن الإنسان ويقوم أيضا على ملكة الحس والمزج بين الملاحظة والتفكير من جهة وتطوير الأفكار من جهة ثانية، وتحويل الفكرة إلى مشروع وفي كل مرة يتم تصحيحها وتعديلها ويعتمد التفكير التصميمي على التجريب كمصدر للتعلم بحيث كل مشروع يحمل تجربة جديدة تكون فريدة ومتميزة عن باقي التجارب وثرية بالعواطف والمعاني، وهذا ما يجعل التقليد والمحاكاة للتجارب الأخرى أمر مستبعد.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

أما بالنسبة ل لوحة النموذج الرشيق lean canva، وهي إحدى الطرق التي يستخدمها رواد الأعمال ل طرح أفكارهم أمام المستثمرين والتي تتميز بسرعة إعدادها ومرونتها لفهم أفكار المشروع الرئيسية ويستخدم بشكل خاص مع المشاريع الناشئة.

- في الأسبوع الثاني: نموذج العمل التجاري " **business model canva** ", هو تصور أو تصميم لكيفية تشغيل وتنظيم الشركة أو المشروع وكيفية تحقيق القيمة والربح وهو يعبر عن كيفية إنتاج وتسويق المنتجات والخدمات وكيفية تحقيق العائد المالي. ويتكون نموذج العمل التجاري من ثمانية عناصر أساسية هي:

- شرائح العملاء:

وهي الفئات المستهدفة من قبل المؤسسة، والتي تحدد لهم احتياجات العملاء وتوفير القيمة الملائمة لهم.

- عرض القيمة:

وهي القيمة التي يقدمها المشروع للعملاء ويجب على المؤسسة عرض قيمة فريدة ومتميزة تلي احتياجات العملاء.

- علاقات العملاء:

تعبر عن العلاقات التي تربط المؤسسة مع العملاء وتكون مبنية على التفاهم والثقة المتبادلة.

- القنوات:

وهي وسائل التوزيع والتسويق التي تستخدمها المؤسسة للتواصل مع العملاء وتوصيل عروضها المتميزة

- الموارد الأولية:

تمثل الموارد الرئيسية التي يحتاجها المشروع لتنفيذ الأنشطة والخدمات التي تقوم بها المؤسسة.

- الإيرادات:

تعبر عن كيفية تحقيق الشركة للدخل سواء من خلال مبيعات مباشرة، إشتراكات، إعلانات... إلخ

- هيكل التكاليف:

يعبر عن التكاليف المرتبطة بتقديم المنتج أو الخدمة، بما في ذلك تكاليف الإنتاج، التسويق وتقديم الخدمة.

- الشركاء الرئيسيون:

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

يشير إلى الجهات الخارجية التي تساهم في نجاح عملك مثل الموردين، الموزعين أو الشركاء التقنيين.

-أما بالنسبة للملكية الفكرية "intellectual property" فيتم التطرق فيها إلى:

-تعريف الحقوق الصناعية والتجارية:

وهي عبارة عن حقوق محمية قانونا تخول لصاحبها الحق في إستغلال والإستأثار بثمرة فكره ومايقدم المجالين الصناعي والتجاري.

-أنواع الحقوق الصناعية والتجارية:

إن براءة الإختراع هي أبرز حق صناعي، بينما يمثل كل من الإسم التجاري والعلامة التجارية والنماذج حقوقا تجارية محمية قانونا.

-نطاق الحماية القانونية لحقوق الملكية الصناعية والتجارية:

إن الحماية القانونية المدنية منها أو الجنائية معلقة على مدى مراعاة النبتكر في المجالين الصناعي أوالتجاري الشروط الموضوعية والشروط الشكلية التي أقرها القانون.

-في الأسبوع الثالث:

تمويل المشاريع "financing" يتم تمويل المشاريع على النحو التالي:

-المشاريع الإبتكارية:

يتم في هذا السياق العمل على المشاريع والحلول الإبتكارية يهدف تحصيل وسم شركة ناشئة، وبعدها يمكن الإستفادة من فرص التمويل على مستوى الحاضنة الجامعية إذا كان المشروع في مرحلة النمذجة، أوصندوق الشركات الناشئة في الميدان.

-المشاريع المصغرة:

يتم في السياق العمل على تكوينات مركز تطوير المقاولاتية CDE الذي يمنح شهادة القبول لطلب تمويل عن طريق لجنة محلية لدراسة المشاريع الجاهزة بالتعاون مع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية NESDA.

-المساقات الحرة:

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

بإمكان أصحاب الأفكار والمشاريع الابتكارية والمصغرة أيضا البحث وتحصيل تمويل عن طريق شبكات المستثمرين الخواصمن خلال عرض مشاريعهم على مستثمرين وشركات خاصة مهتمة بهذا النوع من الحلول والمشاريع.

- القيادة وفن تكوين الفريق المتناسك:

وهنا يتم تلقين المتعلمين عن كيفية تكوين فريق عمل مناسب يمكنك التعاون والتفاهم معهم لتحقيق أهداف المؤسسة التي بصدد الإنشاء وتعلم طريقة اقيادة هذا الفريق بفعالية.

عرض المشاريع:

كيفية عرض مشروع "pitching", هناك خطوات رئيسية ومهمة يجب توفرها عند عرضك لمشروعك وهي خمسة خطوات رئيسية:

-**تحديد الهدف:** ماالذي تريده تحقيقه من عرض المشروع؟، هل تريد جذب المستثمرين؟، أو شركاء؟، أو عملاء؟ حدد هدفك بوضوح قبل البدء في تحضير عرضك.

-**معرفة جمهورك:** من هم المستمعون الذين ستعرض عليهم المشروع؟، ماهي اهتماماتهم واحتياجاتهم؟ تأكد ان عرضك مصمم خصيصا لجمهورك.

-**بناء قصة:** لاتقدم عرضك كمجموعة من الحقائق والمعلومات، وأروي قصة تجذب إنتباه المستمعين وتثير مشاعرهم، وركز على مشكلة يعاني منها جمهورك وكيف يمكن لمشروعك حلها.

-**إبراز نقاط القوة:** ماالذي يجعل مشروعك فريدا ومميزا عن المنافسين؟

-ركز على نقاط القوة التي تميز مشروعك.

-قدم أدلة تدعم إدعاءاتك

-التحضير للعرض:

تدرب على عرضك مرارا وتكرارا حتى تتقنها.

-تأكد من لغة الجسد الواضحة والواثقة.

-كن مستعدا للإجابة عن الأسئلة.

-بيئة ريادة الأعمال في الجزائر:

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

ويتم فيها التطرق إلى كل ماتحتويه البيئة الريادية التي توجد في الجزائر وكيفية التأقلم والتكيف فيها، وتجنب العقبات والتحديات التي تفرضها البيئة سواء الداخلية أو الخارجية.

- نماذج وتجارب في التمويل الناجح:

وهنا يتم التطرق إلى أهم المؤسسات الناجحة في مجال ريادة الاعمال لتحفيز المتدربين والمتكويين على إنشاء مشاريعهم والخوض في المخاطرة، وكذلك التركيز على مدى نجاح التمويل في الجزائر من أجل توضيح الصورة أمام أصحاب المشاريع ونزع التخوف والشك الموجود بداخلهم عن عدم جدوى التمويل.

المطلب الثالث: التحديات والعراقيل التي تواجه حاضنة أعمال تيارت.

بالرغم من الدور المهم الذي تلعبه حاضنة أعمال تيارت من خلال تقديمها للخدمات والإستشارات والمهام المتنوعة إلا أنها تتصادم بكثير من التحديات والعراقيل التي تمنعها من تحقيق أهدافها وأهم هذه التحديات نذكر منها¹²⁷:

- ضعف الميزانية الخاصة بالبحث والتطوير والإبتكار داخل الشركات الصناعية.
- قلة النصوص التشريعية والقانونية التي تتسم معظمها بعدم الوضوح.
- عدم وجود ميزانية خاصة باللجنة العلمية للحاضنة تعمل على تحفيز اللجنة ماديا ومعنويا في إطار قانوني محدد.
- بطء في عملية التمويل والتجهيز من طرف الهيئات الداعمة حيث تستغرق الإجراءات الإدارية لتمويل المشاريع وقت طويل مما تؤثر سلبا على تحفيز الكفاءة وإستهلاك الوقت.
- عدم مشاركة القطاع الخاص في عملية التمويل بشكل فعال.
- وجود ثغرة وفجوة كبيرة بين سوق العمل ومحيط البحث العلمي وعدم تطابقهما.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة وأدوات البحث الميداني.

يتناول هذا المبحث إيضاحا للمنهج المتبع لهذه الدراسة، بحيث أن طبيعة الموضوع تفرض على الباحث إختيار المنهج الذي يراه مناسبا في دراسة موضوعه وكذلك تحديد الأدوات والإجراءات التي إعتدنا عليهم للحصول على المعلومات والبيانات التي تخدم البحث.

127 -معلومات مقدمة من طرف مدير حاضنة أعمال ابن خلدون- تيارت -.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

المطلب الأول: منهجية الدراسة.

إن المقصود بالمنهج العلمي هو إتباع خطوات معينة في تناول مشكلات أو ظواهر أو معالجة قضايا علمية، وهناك مناهج مختلفة للبحث العلمي تستخدم في حل أو معالجة قضايا مختلفة، فالمنهج هو طائفة من القواعد العامة المصوغة من أجل الوصول إلى حقيقة معينة، ويعد إختيار الباحث لمنهج معين أو أكثر من الأمور الضرورية في سبيل تنفيذ البحث العلمي المنوط به، ويساعده في إستخراج البحوث والرسائل بالهيئة المنهجية المطلوبة.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المناهج التالية منهج دراسة حالة، والمنهج التاريخي، والإستعانة بالمنهج الإحصائي، من خلال جمع ووصف وتحليل مختلف البيانات المطروحة على عينة الدراسة في شكل إستمارة استبيان.

سوف تعتمد الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

1- المصادر الأولية:

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم الأستناد في جمع البيانات الأولية الى توزيع استبيانات تتعلق بجمع وتجميع المعلومات اللازمة والضرورية في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها بإستخدام برنامج SPSS الإحصائي واستخدام الإختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تمت ترجمتها الى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في حل مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

2- المصادر الثانوية:

حيث تم الإعتماد على الكتب والمراجع العربية ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة المراد البحث فيها، والدوريات والمقالات والمحاضرات، والأبحاث والدراسات السابقة، وأية مراجع تساهم في إثراء الدراسة بشكل علمي. والتعرف على الطرق السليمة في كتابة الدراسات وأخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت في مجال الدراسة.

المطلب الثاني: أدوات جمع المعلومات.

إن إستعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الإستعانة بأدوات ووسائل مساعدة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي تخدم الدراسة، والتي من خلالها يستطيع معرفة واقع الدراسة، وقد تم جمع البيانات التي نتمناها ونخدم ببحثنا بإستخدام الأدوات التالية:

1- الإستبيان:

إن الإستبيان من أبرز الأدوات المستخدمة في الأبحاث العلمية، فهو سبيل الباحث للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بمفردات الدراسة سواء أكان البحث مسحياً أو جزئياً، وفي الغالب يستخدم الإستبيان للتعرف على توجهات العينة الدراسية ودراسة السلوكيات الخاصة بها، وإكتشاف معلومات مهمة تلزم الباحث لتنفيذ البحث العلمي، وهو عبارة عن قائمة من الأسئلة تعبر عما يرغب الباحث العلمي في معرفته عن طريق عينة الدراسة، حيث يقوم بعرض قائمة الإستبيان للمفحوصين للإجابة عنها، وتوفير المادة العلمية الخام للباحث العلمي، وبعد ذلك يتم تبويبها وتصنيفها ومن ثم استخدام الوسائل الإحصائية لتحليلها بدقة، والوصول الى النتائج النهائية للبحث العلمي

128

وقد تم إعداد الإستبانة على النحو التالي:

المرحلة الأولى: الصورة الأولية للإستبيان.

وفي هذا الصدد تم بناء الصورة الأولية للإستبيان وفق ماتطلبه الدراسة الميدانية ولقد تضمن الإستبيان جزئين أساسيين هما:

الجزء الأول: يتضمن هذا الجزء التعليمية المقدمة للشخص الذي يجيب على أسئلة الإستبيان، والتي يتم فيها توضيح الهدف من الإستبيان مع تقديم إرشادات وتوجيهات للكيفية التي يجيب فيها على الفقرات.

الجزء الثاني: تحديد محاور الإستبيان على حسب المتغيرات المراد دراستها بالإضافة الى الأسئلة المفتوحة. وقد إشملت إستمارة الإستبيان على المحاور التالية:

المحور الأول: البيانات الشخصية ويتكون من: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الشعبة، التخصص، الحالة المدنية هل لديك فكرة عن المشروع، مجال المشروع، الوضعية التي أنت عليها.

المحور الثاني: محددات الطالب المقاول ويتكون من 11 عبارة.

المحور الثالث: التكوين والتعليم كمؤطر للمورد البشري ويتكون من 16 عبارة.

المحور الرابع: الاعلام المقاولاتي وهيئات المرافقة كموجه للمورد البشري ويتكون من 20 عبارة.

المحور الخامس: الابداع والابتكار ويتكون من 18 عبارة.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

المرحلة الثانية: تحكيم الإستبيان.

تم عرض الصورة الأولية للإستبيان على الأستاذ المشرف وكان الهدف من هذه الخطوة تحديد ملائمة محاور الاستبيان، ووضوح الأسئلة من حيث الصياغة والمعنى، والتحقق من ادراج الأسئلة بشكل مضبوط حسب ماتم التطرق اليه.

المرحلة الثالثة: الإستبيان النهائي.

تم في هذه المرحلة العمل بتوجيهات المشرف وحذف وتعديل الأسئلة حسب التوصيات والتوجيهات المقدمة من طرفه.

2- البرامج الإحصائية:

من أجل تحليل نتائج الإستبيان وتفسيرها، تم استخدام البرنامج الاحصائي spss وذلك بتفريغ محتوى الاستبيان وجميع البيانات في البرنامج وتحليلها إحصائيا من خلال الأساليب الإحصائية.

المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة.

يعتبر مجتمع وعينة الدراسة من بين أهم الخطوات المنهجية التي يجب على الباحث المرور بها.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة.

يعتبر إختيار الباحث لمجتمع وعينة الدراسة من المراحل الهامة للبحث، ولاشك أن الباحث يبدأ بالتفكير في عينة ومجتمع البحث من البدء في تحديد مشكلة البحث وأهدافه، لأن طبيعة البحث هي التي تتحكم في نوعية العينة والأدوات المناسبة للقيام بالبحث.

أ/ مجتمع الدراسة:

يتناول مجتمع الدراسة جميع عناصر ومفردات المشكلة أوالظاهرة المدروسة، فهو كل مايمكن أن تعمم عليه النتائج وهو يعبر عن جميع المفردات التي لها صفة مشتركة، وجميع هذه المفردات خاضعة للبحث والدراسة من قبل الباحث ولان المجتمع يتكون من كل الوحدات التي تمتلك خصائص اوسمات تتعلق بالمتغير المعطى في التجربة، وهذه السمات والخصائص قابلة للملاحظة والقياس وهي محددة يتم إقرارها بمعرفة الباحث وفقا لبعض الأسس.

لهذا يمكن القول ان مجتمع الدراسة هو عبارة عن مجموعة كاملة من المشاهدات اوالأشياء اوالافراد التي يمكن قياسها عن طريق العينة، التي هي اجراء يستهدف تمثيل المجتمع الأصلي بحصة اومقدار محدود من المفردات والتي

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

يؤخذ عن طريقها القياسات والبيانات المتعلقة بالدراسة وبالبحث ، ويتمثل مجتمع دراستنا جميع الطلبة المتواجدين على مستوى حاضنة الأعمال الجامعية بتيارت، بمختلف أعمارهم ومستوياتهم.

ب/ عينة الدراسة:

العينة هي مجموعة جزئية من المجتمع مسحوبة بطريقة علمية محددة، وقع اختيارنا على الطريقة العشوائية لاختيار العينة، وقمنا باختيار عينة تتناسب مع الدراسة التي نقوم بها حيث تكونت العينة من 40 طالب وطالبة، علما اننا قمنا بتوزيع 40 استمارة استبيان واسترجعنا 30 فقط، وبالتالي حددت عينة الدراسة بـ (30) طالب وطالبة على مستوى حاضنة الأعمال الجامعية بتيارت، والذين يمثلون العينة الكلية للدراسة حيث يتم توزيع الإستبيان ومن ثم الإجابة على أسئلة الإستبيان وتحليلها في برنامج التحليل الإحصائي spss ومن ثم إثبات صحة الفرضيات أونفيها من خلال تلك النتائج.

ثانيا: صدق وثبات الإستبيان:

لقد قمنا في هذه الدراسة بإستعمال إستبيان من أجل جمع البيانات التي تحتاجها في الجانب الميداني من أجل التحقق من الفرضيات المصاغة وقبل إستعمال أي أداة يجب التأكد من صلاحيتها، وعلى هذا الأساس قمنا بالتأكد من صحتها وثباتها حساب معامل الثبات والصدق لعينة الدراسة وهي كما يلي:

1- الثبات

إن دراسة وتمحيص الاستبيان يستوجب حساب معامل الثبات الذي من خلاله يتم الجزم بصحة النتائج المتوصل إليها من عدمها، والجدول التالي يوضح ذلك.
الجدول رقم (4): معامل الثبات لعينة الدراسة.

المحاور	العبارات	الثبات
محددات الطالب المقاول	11	0.901
التكوين والتعليم كمؤطر للمورد البشري	20	0.964
الاعلام المقاولاتي وهيئات المرافقة كموجه للمورد البشري	16	0.991
الابداع والابتكار	18	0.934

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

من خلال الجدول رقم يتبين لنا أنه بلغت قيمة الثبات قيما جد معتبرة تراوحت بين (0.964، 0.901) حيث قدرت في المحور الأول بـ (0.901) وفي المحور الثاني بـ (0.964) وفي المحور الثالث بـ (0.991) وفي المحور الرابع بـ (0.934) مما يعني ان الاستبيان يتمتع بدرجة وثبات عال ومرتفع جيد، بحيث تزيد هاته النسبة عن النسبة المقبولة 60%، مما يؤكد وجود علاقة ترابط واتصال بين عبارات الاستبيان، ويمكن استعماله في جمع بيانات هذه الدراسة.

2.الصدق:

إن دراسة وتمحيص الاستبيان يستوجب حساب معامل الصدق الذي من خلاله يتم الجزم بصحة النتائج المتوصل إليها من عدمها أي يتم تحليل أسئلة الإستبيان حسب معامل الصدق والثبات، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (5): معامل الصدق

الفكر المقاوالاتي كألية لتطوير رأسمال البشري		
	,995**	محددات الطالب المقاوالاتي
,979**	,994**	التكوين والتعليم كمؤطر للمورد البشري
	,978**	الاعلام المقاوالاتي وهيئات المرافقة كموجه للمورد البشري
	,994**	الابداع والابتكار

المصدر: اعداد الطالبة بناء على مخرجات 23.0 spss.

تشير معاملات ارتباط (بيرسون) بين الفكر المقاوالاتي كأداة لتطوير رأسمال البشري والمتغيرات المرتبطة به، حيث تتراوح القيم بين 0.978 و 0.995، جميعها ذات دلالة إحصائية عالية (***) ضمن عينة 54 فردًا. تُظهر هذه النتائج علاقة قوية وإيجابية بين الفكر المقاوالاتي وكل من محددات الطالب المقاوالاتي (0.979)، التكوين والتعليم (0.994)، الإعلام المقاوالاتي وهيئات المرافقة (0.978)، والإبداع والابتكار (0.994). هذا يعزز فكرة أن تطوير رأسمال البشري يعتمد بشكل كبير على البيئة المقاوالاتية الداعمة، اذ يتبين من خلال الجدول أعلاه حسب الاتساق الداخلي وعرضه أين توصلنا الى ان جميع عبارات استبيان ثابتة وهي صادقة وتؤكد على صلاحية الاستبيان ويمكن اعتماده في جمع البيانات التي نحتاجها في الجانب الميداني.

المبحث الثالث: عرض وتحليل المعلومات والنتائج.

يهدف هذا المبحث إلى عرض النتائج المتوصل إليها من عمليات التحليل الإحصائي وإظهار العلاقة بين متغيرات الدراسة بالإعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية. ويشمل هذا المبحث على عرض كل ماجاء في

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

الإستبانات الموزعة على أفراد العينة، حيث سيتم التطرق في المبحث الأول على عرض المعلومات الشخصية للعينة وتحليلها والتعليق عليها، وفي المطلب الثاني التطرق الى تحليل محاور الإستبيان وعرض نتائجها.

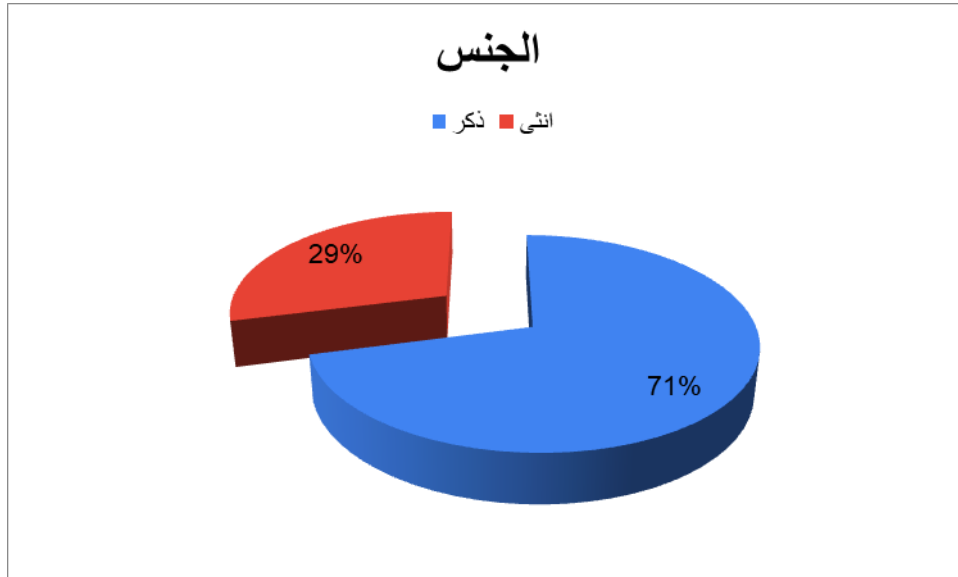
المطلب الأول: عرض المعلومات الشخصية للعينة وتحليلها.

تطلب موضوع الدراسة ادراج متغيرات شخصية وتنظيمية أساسية تم اعتبارها متغيرات مستقلة للدراسة وهي البيانات الشخصية. وفيما يلي سيتم تحليل هذه البيانات والتعليق عليها.

- أولاً:الجنس: توزيع أفراد العينة حسب الجنس (ذكور - إناث) حسب ما يوضحه الشكل

التالي:

الشكل رقم (4):توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss23.0.

من خلال الشكل يتضح لنا أن نسبة الذكور في عينة الدراسة بلغت 71% وهي أعلى نسبة مقارنة بنسبة الاناث التي تقدر بـ 29%، ما يشير إلى تفوق للعنصر الذكوري في إنشاء المشاريع المقاولاتية، حيث يهيمن جنس الذكور على النشاط المقاولاتي وهذا راجع لأسباب تتعلق بالجانب الثقافي المعبر عنه بالعادات والتقاليد.

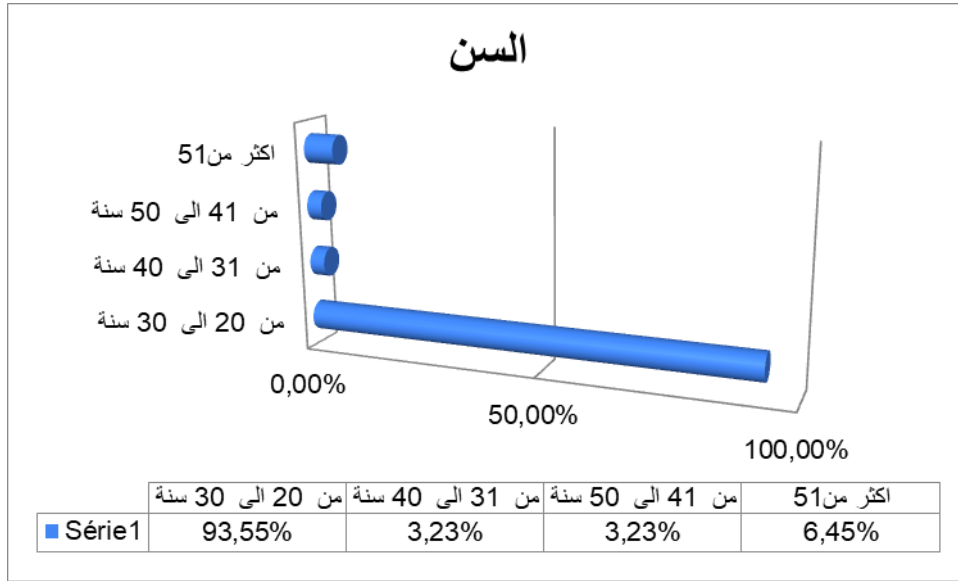
وكذلك الجانب الديني كون المجتمع الجزائري مجتمع مسلم ومحافظ خاصة فيما يخص المقاولات النسوية هناك بعض القيود التي تمنع المرأة من مزاوله العمل المقاولاتي خاصة في مجالات معينة كالفلاحة، أو غيرها من النشاطات نظرا لخصوصية المجتمع الجزائري بشكل عام والمجتمع التبارتي بشكل خاص والذي تم فيه اجراء الدراسة الميدانية، ولذلك نلاحظ فئة الذكور غالبية على الاناث بنسبة كبيرة فهذا يعني ان العينة التي أجريت عليها الدراسة نسبة الذكور عالية

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

مقارنة بالاناث، وهذا كله راجع لاعتبارات موجودة داخل المجتمع، تفرض مجموعة من الالتزامات تقيد العمل والنشاط المقاولاقي، مقارنة بالدول الأجنبية والتي ليست لها حدود اوضوابط في ممارسة العمل المقاولااي على نطاق واسع وبدون قيود فالمرأة والرجل على حد سواء.

-ثانيا:السن: توزيع أفراد العينة حسب السن وهو مايبوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

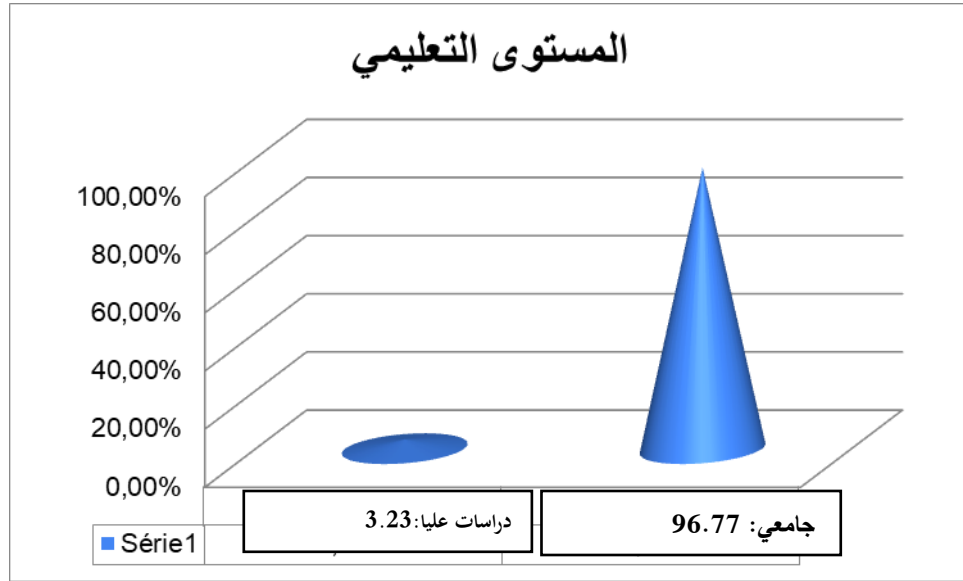


المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0

يتضح من خلال الشكل البياني ان الفاعلة بقوة في عينة الدراسة هي الفئة العمرية من 20 الى 30 سنة بنسبة 93.55% واحتلت الشرائح الاخرى نسبا متقاربة. وهذا يعني أن مؤشر السن عامل ضروري في نجاح النشاط المقاولاقي حيث ان السن يتناسب مع المستوى التعليمي والخبرات والمهارات المكتسبة خلال مساره العمري، فالوصول الى المستوى الجامعي والدراسات العليا يتطلب أكبر عدد من السنوات، وبالتالي إنشاء مشروع خاص او مؤسسة ناشئة بعد هذه المرحلة له فرص اكبر للنجاح وهذا من خلال تزايد الخبرة وتجربة ومهارة المفاوض ويكون له قاعدة معلومات وحقيقية تدريجية تأهله وهذا ما يطلق عليه مرحلة النضج، التي تعطي له القدرة على ادراك كل ما هو محيط به. على الجانب الاخر يتميز المفاوضون الأقل سنا بالاندفاع ونقص الخبرة والخوف أحيانا من المخاطرة وقلة التخطيط ونقص الوعي المقاولاقي وهذا ما يؤثر على فرص النجاح مستقبلا، لان الانسان بطبعه كل ما يتقدم في السن تتغير بعض الذهنيات والتوجهات والأيدولوجيات لديه بغض النظر من اين يكتسبها ولا يبقى على حاله منذ الولادة الى مراحل متقدمة من عمره.

ثالثا: المستوى التعليمي: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي وهو ما يوضحه الشكل التالي:

- الشكل رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0

يتبين من خلال الشكل اعلاه ان الفئة التي تحوز على مستوى جامعي، شكلت النسبة الاكبر تفاعلا مع موضوع الدراسة بنسبة 96.77% وفئة مستوى دراسات عليا نسبة 3.23%. وتعكس هذه النتائج تأثير المستوى التعليمي على التوجه الفكري لافراد العينة والذي أغلبهم من الشباب وهذا يعني التمتع بمستوى تعليمي عالي يمكنهم من التفكير خارج الصندوق عن طريق الخروج من نموذج العمل المأجور والتوجه نحو الأعمال الحرة، وكذلك دور الحاضنة في استقطاب خريجي الجامعات بشكل اكبر، وهذا هو الهدف الرئيسي الذي قامت من اجله حاضنات الاعمال وهيئات المرافقة والدعم، وهو استقطاب المورد البشري اوخريجي الجامعات الذين يمتلكون أفكار إبداعية يجب الاستثمار فيها وتدريبها وتوجيهها، بدلا من تلقينها بعض المعلومات وتوجهه الى البطالة، فالمورد البشري الحقيقي والكفئ هو المتواجد على مستوى الجامعات، أي يقصد به النخبة، اوالفئة النشيطة في المجتمع وهي التي تشكل الجزء الأكبر من المجتمع ككل لذا يجب الاهتمام بها. أما بالنسبة لفئة الدراسات العليا والتي تشكل النسبة الأضعف وهي المتمثلة في طلبة الدكتوراه والسؤال المطروح هو لماذا طلبة الدكتوراه غير مهتمين بإنشاء مؤسسات

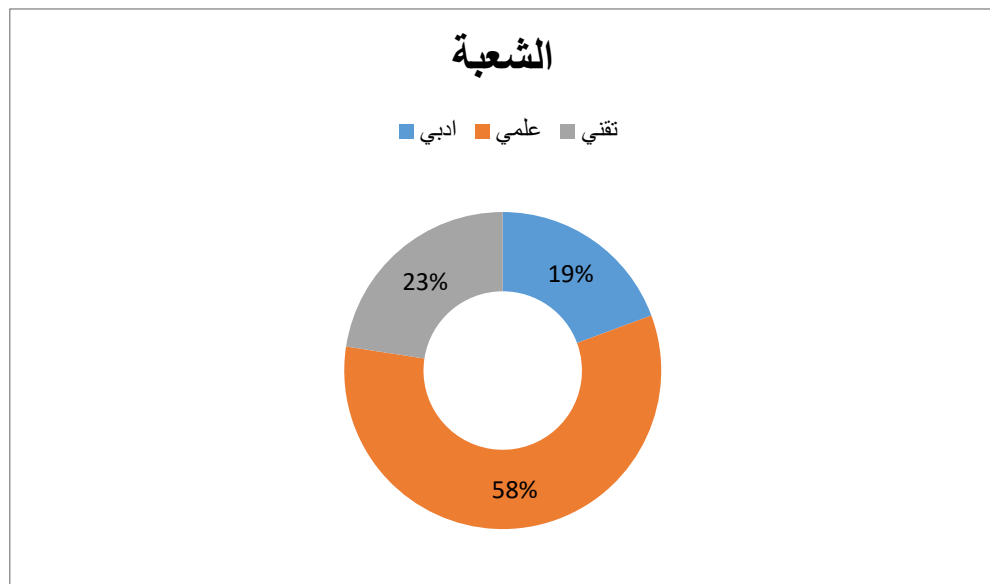
الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

خاصة بهم على غرار الطلبة الجامعيين الحاصلين على الليسانس والماستر وهذا راجع لتخوفهم من دخول سوق العمل والمخاطرة فيه وعدم الإنفتاح على المقابلة مقارنة بالفئة الأخرى.

والإكتفاء بالوضع الحالي الذين هم فيه والميل أكثر نحو الإستقرار بدلا من المخاطرة والمجازفة والدخول الى عالم ريادة الأعمال.

رابعا: الشعبة: توزيع أفراد العينة حسب الشعبة وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب متغير الشعبة.



المصدر: اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0

يتبين لنا من خلال هذا الشكل ان اصحاب تخصص العلمي سجلوا اكبر نسبة تفاعل ب 58%، تليها على كل من تقني وادبي بالنسب 23%، 19% على الترتيب، وما يلاحظ ان الشعب العلمية أبدت مشاركة كبيرة في النشاط المقاولاتي مقارنة بالشعب الأدبية لأن الطلبة العلميين يتميزون بنوع من النشاط والحركية وهذا راجع الى نوعية البرامج التي يتلقونها مقارنة بالطلبة الادبيين فنسبة نشاطهم أقل وهذا ليس عامل أو مؤشر ثابت لقياس نوعية الطلبة لكن الشعبة تلعب دور في ميولات الطالب وإتجاهاته، لكن الشعب العلمية تكون مؤهلة بشكل كبير الى الابتكار والابداع أكثر من الشعب الأدبية، فهنا الشعبة تلعب دور كبير في تحليل شخصية وميولات الافراد ومدى قدرتهم على الابداع، وكذلك قابليتهم للتعلم والاستجابة بشكل اسرع وتقديم نتائج مرضية. والملاحظ ان الشعب الأدبية تقدم مشاريع ذات نوعية خدمتية، اما الشعب العلمية فتقدم ابتكارات في مختلف المجالات وخاصة التقنية والتكنولوجية.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

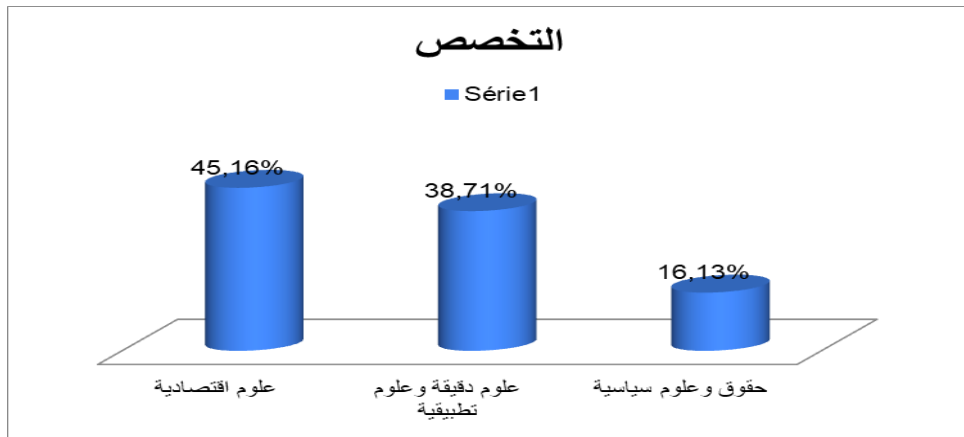
والتي هي تشكل أهمية كبيرة مقارنة ببقاقي المشاريع والتي تقدم نوعا من الأرباح المادية الضخمة بالإضافة للخدمات المقدمة الى المجتمع وحل المشاكل التي تواجه المجتمع يوما بعد يوم.

لذلك نجد التخصصات العلمية تتفوق في مجال الإبداع والابتكار وتقديم مشاريع ذات بعد ملموس أكثر من التخصصات الأخرى.

-خامسا: التخصص: توزيع افراد العينة حسب التخصص.

وتم توزيع هذه العينة على النحو التالي وتحليلها كمايلي:

الشكل رقم (8): توزيع افراد العينة حسب التخصص.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0

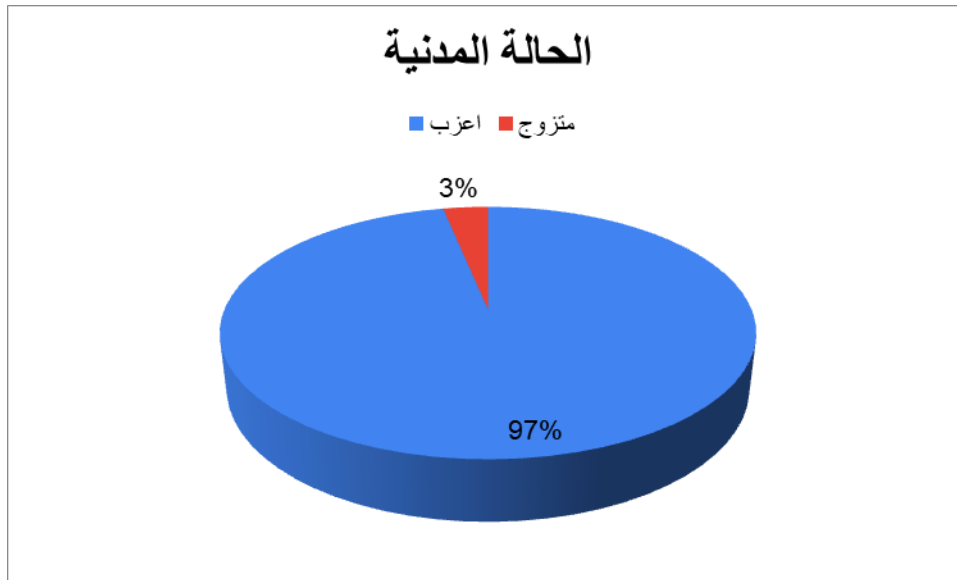
من خلال الشكل اعلاه يتبين لنا أن تخصص العلوم الاقتصادية سجل أكبر نسبة مهتمين بالفكر المقاولاتي بنسبة 45.16% تليها العلوم الدقيقة ب 38.71% والحقوق والعلوم السياسية بنسبة 16.13%، والسبب وراء التباين في نسبة التخصصات الأكثر اندماجا في مجال المقاولاتية هو تخصص العلوم الاقتصادية بنسبة كبيرة، وهذا راجع الى المناهج والمقاييس التي تدرس للطالب في تخصص العلوم الاقتصادية ومدى المامه بالمادة العلمية التي تعطيه نوع من التكوين يكون بمثابة قاعدة مشكلة ومتنوعة من المعلومات والبيانات والمهارات التي تساعده في الخوض في مجال القاولاتية وريادة الاعمال بناء عن خلفية سابقة مكنته من المخاطرة والولوج الى النشاط المقاولاتي بالإضافة الى خصوصية الحقل المعرفي ومقارنة بالتخصصات الأخرى فالحقوق والعلوم السياسية لا تحتوي على مناهج دراسية تخدم تطوير الفكر المقاولاتي لدى الطالب وحتى العلوم الدقيقة والعلوم التطبيقية. وهذا يفسر مدى قدرة طلبة العلوم

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

الاقتصادية على الخوض في العمل المقاوالاتي وقابليتهم للتكيف والانسجام اكثر من باقي التخصصات نظرا لخصوصية الحقل المعرفي والتخصص، فهناك تباين في نسبة الطلبة الحاملين للمشاريع ومعظمها من تخصص العلوم الاقتصادية وهذا ما يوضحه الشكل امامنا فتخصص العلوم السياسية والحقوق تأخذ النسب المنخفضة في مشاركتها في العمل المقاوالاتي، وهذا يعني ان طلبة العلوم السياسية والحقوق نسبة قليلة جدا تمتلك عقلية المقاول اولديها فكر مقاوالاتي.

- سادسا: الحالة المدنية: توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.

الشكل رقم (9) توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0.

من خلال الشكل أعلاه سجلت الحالة المدنية صفة اعزب اكثر نسبة مساهمة في العينة ب 97%، اما فئة المتزوجين نسبة 3%. وهذا راجع الى أن الحاضنة تضم خريجي الجامعات أي أن الطالب لازال في مرحلة يؤسس في نفسه

ومتخرج حديثا ولايمك أي وضعية او مستقبل وهو لازال يتكون ويتدرب لإعداد وإنشاء مؤسسته لذلك نلاحظ صفة الأعزب الأكثر مساهمة في العينة. اما نسبة المتزوج في قليلة جدا مقارنة بفئة الاعزب وهذا يعني ان جل الطلبة المتواجدين على مستوى الحاضنة هم طلبة جامعيين غير مستقلين ماديا لازالوني مرحلة أولية، يكتسبون مهارات لانشاء مشاريع الخاصة، والخوض في مجال ريادة الاعمال بهدف تأسيس الذات وبناء شخصية مقاوالاتية ناجحة قادرة على الخوض في المخاطر وتحمل المسؤوليات.

-سابعاً: فكرة مشروعك: توزيع افراد العينة حسب فكرة المشروع.

- الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب فكرة المشروع.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0

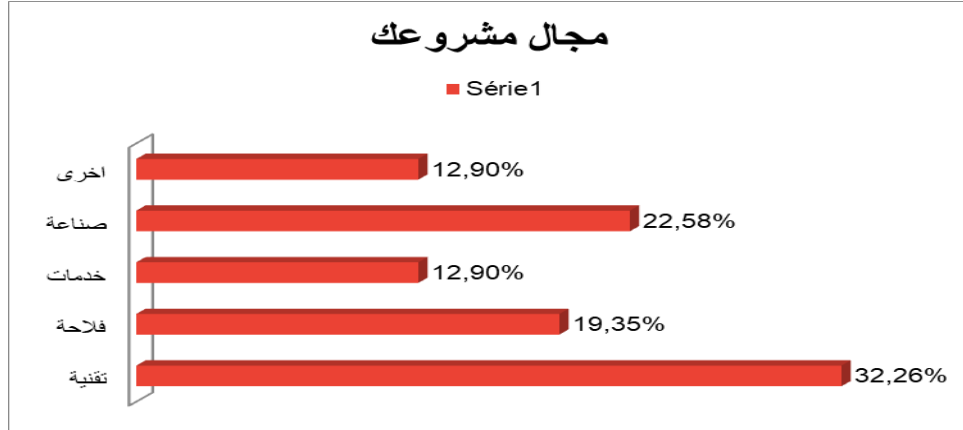
من خلال الشكل الموضوع أعلاه تبين لنا انه سجلت عبارة فكرة موجودة وقمت بالتعديل عليها 35% بينما فكرة عادية 10.0%، وفكرة جديدة (مبتكرة) 55%، وهذا راجع الى ان الحاضنة تستقطب كل أنواع المشاريع القابلة للتنفيذ لكن تركز على الأفكار المبتكرة وهذا عامل من العوامل الذي تأخذه المشتلة في عملية انتقاء المشاريع لديها، وهذا مايفسر لنا النتائج المبينة أعلاه.

أي أن حاضنة الأعمال الجامعية تتحتضن المشاريع الابتكارية التي تحمللانوع من الإبداع والابتكار والأفكار الغير مسبوقة في البيئة المقاولاتية لفرض نوع من التجديد وإنشاء المؤسسات التي تحمل لمسة إبتكارية وتحل مشاكل جديدة وليست معتادة حلول تلك المشاكل متواجدة، فالمشاكل التي تحدث داخل المجتمع تكون بصفة دائمة ومستمرة نظرا لمتغيرات العصر والتطورات التي تحدث داخل البيئتين الداخلية والخارجية تفرض على المجتمع نوع من الإحتياجات التي يجب توفرها، وهذا الأمر الذي يجعل الحكومة الجزائرية تفرض شرط الإبتكار على أفكار المشاريع التي يتم تطبيقها على أرض الواقع.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

- ثامنا: مجال مشروعك: توزيع افراد العينة حسب مجال المشروع.

- الشكل رقم (11): توزيع افراد العينة حسب مجال المشروع.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0

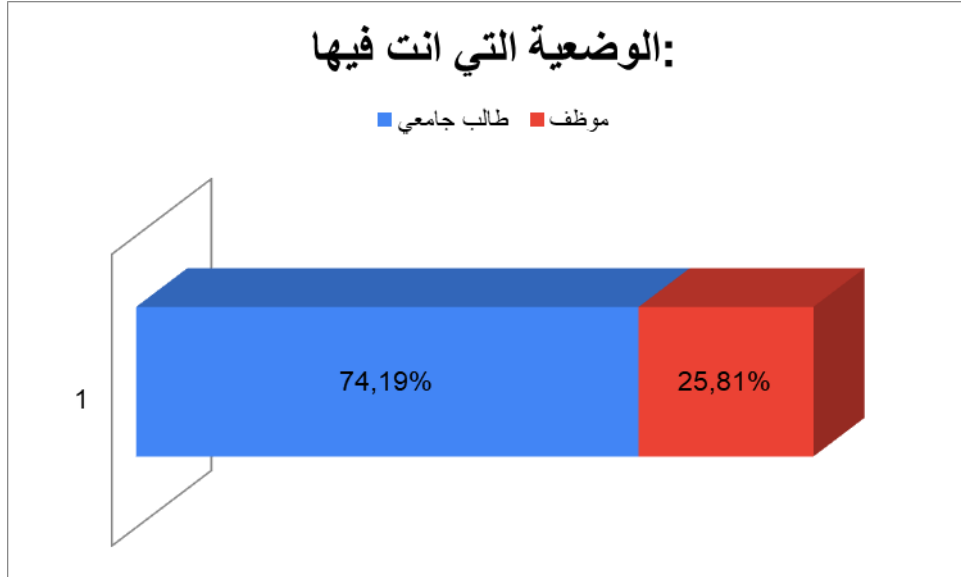
احتل مجال التقنية المرتبة الاولى يليه كل من مجال الصناعة، والفلاحة بالنسب 32.26%، 22.58%، و19.35% حيث أن التوجه العام لاغلب الطلبة في الحاضنة كان في مجال التقنية مقارنة بالقطاعات الأخرى، وهذا راجع لعدة أسباب منها التطور التكنولوجي وافرقات العولمة التي فرضت التوجه نحو قطاع التقنية الحديثة لما تحتويه من مشاريع ابتكارية ذات أرباح وعوائد مالية ضخمة قابلة للتجسيد والتطبيق على ارض الواقع، ولما تقدمه من خدمات للمجتمع لتلبية متطلبات المجتمع المستمرة والمتزايدة. وهذا ما تم تفسيره سابقا حول أن المشاريع التقنية التي يضعها طلبة العلميين أكثر من المشاريع الخدمية التي يقترحها الطلبة الأدبيين وهذا ما تم تحليله من خلال الإستبيان وكل هذا بالإستدلال على الأرقام التي يوضحها الشكل السابق.

أي أن المشاريع التقنية هي التي تحتل مكانة كبيرة في الاقتصاد والتي تعطى لها الأولوية وهذا الأمر لا ينقص من قيمة المشاريع الأخرى ولكن في كل قطاع او في كل فكرة يجب تفعيل التقنية لان كل مؤسسة تسير وتستمر الا بوجود التقنية في نظامها وخدماتها ومنتجاتها أي انه قطاع التقنية لا يخلو من جانب التقنية فقط الفلاحة يحتاج الى تقنيات حديثة وقطاع الخدمات يحتاج الى نوع من التقنية والتي تسهل العمل وتقديم المنتج، وفي الصناعة نحتاج كذلك الى جانب التقنية من حيث الأدوات وغيرها.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

- تاسعا:الوضعية التي انت فيها: توزيع افراد العينة حسب الوضعية.

- الشكل رقم (12) توزيع افراد حسب الوضعية.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23.0

يتبين لنا من خلال الشكل أعلاه سجل الطلبة الجامعيين اكبر نسبة ب 74.319% بينما سجل الموظفون نسبة 25.81%، وهذا يعني أن حاضنة الأعمال الجامعية تضم الطلبة المتخرجين حديثا، لايملكون وظيفة لكنهم بصدد انشاء مشاريع ذات أهمية اقتصادية تمكنهم من تسجيل أرباح مادية تمكنهم من الاستقرار والعمل وبناء مستقبله، اما بالنسبة للموظفين فالحاضنة كذلك تضم الطلبة الموظفين وتستقبل مشاريعهم وتساعدهم على تطبيقها وتوسيع افاقهم المهنية.

المطلب الثاني: المعالجة الإحصائية وتحليل بيانات الاستمارة .

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى تحليل نتائج التي تحملها محاور الإستبيان والتي هي عبارة عن مؤشرات القياس التي تم وضعها في دراستنا.

المحور الثاني: نتائج تحليل محددات الطالب المقاول.

وسيتم تحليل كل عبارات التي تحدد الطالب المقاول وقدرته على الخوض في مجال المقاولاتية وإنشاء مشاريعه الخاصة.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

الجدول رقم (6): نتائج تحليل فقرات محددات الطالب المقاول.

اخر	الاجر	نوعية العمل		على أي أساس تقوم باختيارك لعملك ؟
19,35	38,71	41,94%		
%	%			
بدون عمل	اعمال حرة	القطاع الخاص	القطاع العام	هل تفضل العمل عند
0,00%	51,61	51,61	0%	
	%	%		
أحيانا	لا	نعم		هل لديك القدرة على القيادة وحل المشكلات بفعالية ؟
16,13	0,00%	83,87%		
%				
	لا	نعم		هل تمتلك أفكار مسبقة عن موضوع المقاولاتية ؟
	22,58%	77,42%		
	لا	نعم		هل ترغب في امتلاك مؤسسة خاصة بك ؟
	0,00%	100,00%		
	العائلة	اجهزة التمويل		هل تعتمد في تمويل مشروعك على
	25,81%	74,19%		
	لا	نعم		هل تحظى بتشجيع وتحفيز من العائلة والأصدقاء ؟
	6,45%	93,55%		
	لا	نعم		هل لعائلتك دور في توجيهك المقاولاتي ؟

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

58,06%	41,94%	
مكتسب عن طريق التعلم	فطري	هل توجهك المقاواني فطري أم مكتسب ؟
61,29%	38,71%	
لا	نعم	هل تعتبر البيئة الحالية مناسبة لممارسة عملك المقاواني؟
22,58%	77,42%	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

سجلت نوعية العمل أكبر نسبة استقطاب لاختيار على حسب نوعية العمل بنسبة 41.94%، وسجل قطاع الاعمال الحرة نسبة 51.61% لان جل عن لم نقل كل الشريحة الشبابية تتجه نحو الأعمال الحرة كبديل فعال للعمل عند القطاع العام نظرا لعدة إعتبارات كالأجر والإستقلالية وغيرها ، كما ابدى مانسبته 83.87% قدرتهم على القيادة وحل المشكلات بفعالية من خلال رغبتهم فب امتلاك مؤسسة خاصة ولديهم نظرة وقاعدة معلومات عن موضوع المقاواني أي أنهم جاهزين لدخول عالم ريادة الأعمال وهذا بنسبة 77.42%، غير ان حدود التمويل لاتتعدى 25.81% والإعتماد الكبير على أجهزة التمويل المتاحة في الجزائر بنسبة 74.19%، العائلة التي يحظون بتحفيظ منها بنسبة 93.55%، حيث أن جل أفراد العينة يحظون بتحفيظ كبير من العائلة والأصدقاء وهذا ماعطاهم الدافعية لتطبيق مشاريعهم على أرض الواقع وعلى حسب أفراد العينة أن توجههم المقاواني ليس للعائلة دور فيه بنسبة 41.91% على عكس الباقي حيث ان للعائلة دور كبير في تحديد توجههم المقاواني، واثبت التوجه المكتسب عن طريق التعلم حول الفكر المقاواني بنسبة 61.29%.

مما يفسر الدور الذي تلعبه الجامعات ووسائل التواصل في نشر الفكر المقاواني والسعي الى تعزيزه داخل المجتمعات وخاصة الطلابية منها، اما الجزء الاخر فتوجهه المقاواني فطري أي لديه ميولات منذ صغره حول هذا الموضوع بنسبة 38.71% والتوجه الى الحاضنة لتأطير أفكاره منهجيا عبر عدة استراتيجيات وبرامج مخطط لها. أما

بالنسبة البيئة الحالية فهي ملائمة بنسبة 77.42% على حسب أفراد العينة. وكلها نسب عالية تشير الى ان الطلبة لديهم قدرة كبيرة على ان يصبحوا مقاولين ناجحين على حسب المحددات التي تم وضعها والتي تمثلت في القيادة بفعالية وحل المشاكل التي تواجه مشروعك بطريقة ريادية وكذلك التحفيز والدعم المستمر من العائلة والأصدقاء أوحى المحيط الذي تعيش فيه يصنع فارق قوي جدا في شخصيتك المقاواني لأن البيئة هي عامل أساسي

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

لنجاح مشروعك اذا تكيّفت معها وأدركت الفرص والتهديدات وعملت على إستغلال الفرص وتحويل التهديدات الى فرص لصالحك فأنت تمتاز بشخصية مقاولة ناجحة وقوية تتمكنك من النجاح مستقبلا.

المحور الثالث: التكوين والتعليم كمؤطر للمورد البشري.

أولا: التكوين.

جدول رقم (7): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر التكوين.

الانحراف	المتوسط	غير موافق	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
0.95	1.78	2	28	0	ساعدتني الدورات التكوينية في عرض مشروعني بطريقة احترافية	01
		%6.54	%90.32	0		
0.85	1.49	4	25	2	ساعدوني الدورات في التمكن من استخراج المهارات التسيرية والتسويقية وتوظيفها.	02
		12.90 %	%80.65	%6.54		
0.85	1.90	5	24	2	ساعدوني الدورات التكوينية في	03
		%16.13	77.42%	%6.54		

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

					قراءة السوق وتحديد احتياجاتي المالية	
0.89	1.90	3	28	0	ساعدتني الدورات التكوينية في كيفية تصميم منتجاتي وكيف أقدم خدمات متميزة تحمل لمسة إبداعية	04
		9.6 %	90.32 %	%0.00		

0.81	2.10	2	24	5	الشركاء الاقتصاديين من موردين وعملاء وزيائن.	05
		6.4 %	77.42 %	16.13 %		
1.25	2.00	2	27	2	بمساعدة الدورات التكوينية تمكنت من معرفة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات	06
		6.54 %	87.10 %	6.54 %		

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

					التي تواجه المشروع.	
0.84	2.24	0	18	13	بفضل دورات التكوينية تمكنت من اكتشاف عالم التسويق الرقمي	07
		0.0	%58.06	41.94		
0.85	1.78	5	25	1	المؤطرين يقدمون استشارات جيدة وتمت الاستفادة منها	08
		%16.13	%80.65	%3.32		
0.96	1.81	07	23	1	الدورات التكوينية تعلمني استقطاب الكفاءات من سوق العمل	09
		%22.58	%74.19	%3.32		

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج spss.

نسب جد عالية لدرجة موافق في كل عبارات المحور حيث ساعدت الدورات أفراد العينة في استقطاب واختيار موظفين مؤهلين من أجل تطبيق مشاريعهم وعليه نستنتج ان الدورات التدريبية التي تقدمها حاضنة الاعمال الجامعية لولاية تيارت متنوعة وقيمة وذات أهمية وجدوى تشمل برامجها كل مهارات التسيير والتخطيط لتنفيذ المشروع، وتسويقه وكذلك دراسة السوق والبيئة الداخلية والخارجية والقدرة على تحديد نقاط القوة والضعف والفرص

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

والتهديدات التي تواجه المشروع ، مما يوحى الى مكانة ودور التكوين في تهيئة وتنمية المورد البشري في المجال المقاولاتي وهذا استنادا للنسب المشار اليها في الجدول أعلاه وعلى حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، كما سجلت عبارات المحور انحراف جد ضعيف عن المتوسط كدليل على تمحور واستقرار الاجابات حول المتوسط المتحصل عليه. وتمت الموافقة على نوعية البرامج التدريبية المقدمة من قبل حاضنة الأعمال الجامعية على حسب إجابات عينة الدراسة وأنها ذات جدوى وفعالية من خلال تطوير مهاراتهم التسويقية وتمكنهم من عرض مشاريعهم وتصميم منتجاتهم بطريقة متميزة وقدرتهم على معرفة الجمهور الذي توجه اليه المشروع والمنافسين وشركاء الإقتصاديين لمشروعهم وكيفية التعامل معهم.

ثانيا: التعليم المقاولاتي الجدول رقم (08) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر

التعليم المقاولاتي.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	المتوسط	الانحراف
1	التعليم	1	30	0	2.03	0.97
	المقاولاتي يتيح للطلبة فرصة لبدء عمل تجاري حر	%3.32	%96.77	%0.00		
2	برامج التعليم	5	26	0	2.61	0.95
	المقاولاتي تشجع وتغرس في نفوس الطلبة روح المخاطرة ليصبحوا مقاولين ناجحين	%16.13	%83.87	%0.00		

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

0.97	2.00	5	21	5	يجب ان يكون التعليم المقاولاتي الزامي واجباري داخل الجامعات لضمان نسبة ووعي عالي لدى الطلبة	3
		%16.13	%67.74	%16.13		
0.85	1.71	10	20	1	انا راض ومقتنع بكيفية تدريس مناهج التعليم المقاولاتي داخل جامعتي	4
		%32.26	%64.52	%2.32		
0.96	1.71	10	20	1	المحاضرات التي تلقيتها في الجامعة مكنتني من ضبط اختياري المهني والتوجه نحو المقاولاتية بعد التخرج	5
		%32.26	%64.52	%3.32		
0.97	1.94	3	27	1	هناك جدوى وقيمة للتعليم المقاولاتي كونه العامل الذي اهل الجامعة لتكوين	6
		%9.68	%87.10	%3.32		

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

					شريك اقتصادي رئيسي ومهم	
0.82	1.78	5	25	1	التعليم	7
		%16.13	%80.65	%3.32	المقاولاتي اعطاني فكرة مجملية عن سوق العمل قبل دخوله والمخاطرة فيه.	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج spss.

اما بالنسبة للتعليم المقاولاتي فقد ابدت عينة الدراسة موافقتها بالإجمال حول التعليم المقاولاتي بنسب عالية تحت 95% وهذا يدل على أغلب افراد العينة موافقون على طريقة التعليم المقاولاتي المتواجد على مستوى جامعتهم والفئة الأخرى كلها موافقة على ان يصبح التعليم المقاولاتي اجباري نظرا لمخرجاته الإيجابية التي تخدم المورد البشري بطريقة مباشرة وتعمل على تطويره وتنميته وغرس مبادئ ومقومات الفكر المقاولاتي لديه ومتابعته بطريقة منهجية وتصحيح أفكاره وتوجيهه على كيفية تطبيقها وتنوير الطريق امامه وغرس روح المخاطرة لديه والتي هي من اساسيات المقاول الناجح ، حيث أن التعليم المقاولاتي بمثابة مزيل للتعقيدات التي تظهر أمام الطلبة خاصة في البدايات فالطالب المهتم بمحتوى البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة يعرف مدى فعالية التعليم المقاولاتي لانه يعطي النظرة الأولية لمجال المقاولاتية ويساهم في تنمية الفكر المقاولاتي للطلاب حيث يصبح على إطلاع وإدراك ولوبصورة أولية معنى الفكر المقاولاتي والأساسيات التي يقوم عليها. وهذا كله بينه الجدول أعلاه حيث كل النسب التي توافق على التعليم المقاولاتي مرتفعة مقارنة بالفئة الغير موافقة في قليلة جدا.

ثالثا: هيئات المرافقة.

الجدول رقم (09) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر هيئات المرافقة.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	المتوسط	الانحراف
-------	----------	------------	-------	-----------	---------	----------

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

0.82	1.78	6	23	2	ساعدني	1
		19.35	%74.19	%6.54	هيئات المرافقة في اكتشاف شخصيتي المقاولالية من خلال أسئلة متنوعة في اول لقاء	
0.93	2.00	3	25	3	تمكنت	2
		%9.86	%80.65	%9.86	من تقديم نموذج اعمال بمساعدة الدورات التدريبية التي تقدمها هيئات المرافقة	
0.91	1.78	8	19	4	استفدت	3
		%25.81	%61.29	%12.90	من التوجيهات والاستشارات التي تقدمها هيئات المرافقة	

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

0.85	1.90	5	24	2	يجيب	4
		%16.13	%77.42	%6.54	المرافق على الأسئلة التي طرحتها وويوجهني للحلول	
1.02	2.00	1	29	1	هل انت	5
		%3.32	%93.55	%3.32	راض وموافق عن الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة	
0.96	1.77	7	24	0	هناك	6
		%22.85	%77.42	%0.00	دعم وتشجيع مستمر خلال عملية المرافقة	
1.05	1.81	7	23	1	لقد	7
		%22.58	%74.19	%3.32	استفدت من الدورات التدريبية المقدمة من	

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

					قبل المرافقة	
--	--	--	--	--	-----------------	--

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج spss.

اما عن هيئات المرافقة فهي الاخرى لقت موافقة بالاجمال ضمن متوسط 78%، واستنادا الى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فإن الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة على حسب إجابات افراد العينة ان الحاضنة تقدم خدمات مرافقة مقاولاتية متنوعة ونسبة الرضا على خدماتها 93.55% أي ان هيئات المرافقة تقدم خدمات لا بأس بها لطلبتها حيث انها تعمل على تحفيز وتشجيع الطلبة على انجاز مشاريعهم وتطبيقها على ارض الواقع وقدرت بنسبة 77.42% وهي نسبة الأغلبية، وتمت الاستفادة بشكل كبير من البرامج التدريبية المقدمة وهذا بنسبة 74.19% وتشكل الأغلبية من عينة الدراسة اما نسبة 22.58% لم تستفيد من الدورات التدريبية المقدمة من طرف هيئات المرافقة . وبالإضافة إلى هناك تشجيع ودعم مستمر خلال عملية المرافق بنسبة 77.42% وهي نسبة لا بأس بها أي أن الطالب المقاول يتلقى بعض التحفيزات والتشجيعات من قبل هيئات المرافقة وهذا مايجعله ذا إرادة قوية تسمح له بالتقدم نحو انجاز مشروعه والمواصلة فيه تطبيقه رغم العوائق الداخلية والخارجية والتحديات وشدة المنافسة وهي كلها أمور عادية تواجه أي مقاول في بداياته لذلك يستعين بهيئات المرافق في هذه الأمور من خلال الإستشارات والتوجيهات التي يقدمها المرافقين لتصويب وتوجيه الطلبة المقاولين.

رابعا: الإعلام المقاولاتي.

الجدول رقم (10) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر الاعلام المقاولاتي.

العبارة	نعم	لا	المتوسط	الرتبة
هل تعرفت على المقاولاتية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي ؟	25	6	1	4,00
	80,65%	19,35%	0,81	

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

			4	27	
	0	1	12,	87,	هل تعرفت على الحاضنة من خلال الحملات الاعلامية التي تنظمها ؟
2,00	,84	,87	90%	10%	
			5	26	
	0	1	16,	83,	هل تقوم بمتابعة الصفحات الرسمية للحاضنة وهيئات الدعم والمرافقة ؟
3,00	,83	,84	13%	87%	
			6	25	
	0	1	19,	80,	هل يساعدك البودكاست كوسيلة اعلامية من خلال محتواه في تحفيزك للولوج الى عالم ريادة الأعمال ؟
5,00	,81	,81	35%	65%	
			14	17	
	0	1	45,	54,	ماهي الوسيلة الاعلامية التي تستخدمها لتحفيزك في مجال المقاولاتية ؟
9,00	,70	,55	16%	84%	
			2	29	
	0	1	6,4	93,	هل منصات التواصل الاجتماعي مهمة في الترويج للفكر المقاولاتي ؟
1,00	,87	,94	5%	55%	
			10	21	
	0	1	32,	67,	هل استفدت من حضورك للملتقيات والندوات والحملات التوعوية التي تقوم بها الجامعة في إطار تنمية الفكر المقاولاتي ؟
7,00	,75	,68	26%	74%	
			7	24	
	0	1	22,	77,	هل للاعلام المقاولاتي دور في تنمية فكرة انشاء مشروعك المقاولاتي ؟
6,00	,80	,77	58%	42%	
			12	19	
	0	1	38,	61,	هل تتابع نشاطات مركز تطوير المقاولاتية حاضنة الاعمال ومهتم بمحتواهم ؟
8,00	,73	,61	71%	29%	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج spss.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

من خلال الجدول أعلاه يمثل نسبة تأثير الاعلام المقاولاتي على التوجه الفكري لافراد العينة وهل يستطيع الاعلام المقاولاتي توجيه المورد البشري نحو الإتجاهات السليمة والمراد اتباعها، هل منصات التواصل الاجتماعي مهمة في الترويج للفكر المقاولاتي اكبر حصة موافقى بما يفوق 90 % مما يوحي الى مكانة المواقع في ايفاد الراي العام الشرائح المعنية بما يحقق الغرض المقاولاتي وهو نشر الفكر المقاولاتي على أوسع نطاق والتوجه من الاعمال الماجورة الى الاعمال الحرة، كما سجل محور الاعلام المقاولاتي على العموم الموافقة الشبه مطلقة لعبارات المحور حيث ان للاعلام المقاولاتي دور في تنمية فكرة انشاء المشروع المقاولاتي بنسبة 77.24% أي ان غالبية افراد العينة كان للاعلام المقاولاتي دور في تنمية افكارها عن طريق عدة وسائل وبرامج، مما يدل الى مكان الاعلام المقاولاتي وتأثيره على توجهات المورد البشري من خلال عدة وسائل وآليات تقدم التحفيز المناسب للمورد البشري من خلال البرامج والملتقيات والمواقع الرسمية لحاضنات الاعمال. أي أن في الأونة الأخيرة تزايد الحديث حول موضوع الفكر المقاولاتي لكن معظم فئات المجتمع لاتدري مامعنى الفكر المقاولاتي وماهي مقوماته ولماذا اختارت الجزائر هذا التوجه الجديد، وبوجود مايسمى بالإعلام وخاصة المقاولاتي أي الذي يخص هذا القطاع باتت تتضح الصورة وخاصة بعد الأيام الدراسية والتحسيسية والإعلانات والملتقيات والندوات العلمية التي تقوم بها الجامعة وحاضنات الأعمال أصبح الامر أكثر سهو لة والصورة الضبابية إتضحت بشكل جيد لدى مختلف شرائح المجتمع سواء الطلبة أوغيرهم.

خامسا: الابداع والابتكار.

الجدول رقم (11) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر الابداع والابتكار.

الرتبة	الانحراف	المتوسط	لا	نعم	العبارات
2	0,987 09677	1,935 48387	2	29	هل فكرة مشروعك مبتكرة ؟
			6,4 5%	93, 55%	
5	0,937 74194	1,838 70968	5	26	هل فكرة مشروعك تحل مشكلة مجتمعية ؟
			16, 13%	83, 87%	
6			7	24	

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

	0,904 83871	1,774 19355	22, 58%	77, 42%	هل فكرة مشروعك قادرة على استقطاب شركاء مقاولين؟
3	0,987 09677	1,935 48387	2 6,4 5%	29 93, 55%	هل فكرة مشروعك المبتكر قادرة على توظيف عدد كبير من العمال؟
7	0,888 3871	1,741 93548	8 25, 81%	23 74, 19%	هل يلبي مشروعك المبتكر احتياجات السوق!
4	0,987 09677	1,935 48387	2 6,4 5%	29 93, 55%	هل كان حاضنة الاعمال دور في تطوير فكرتك الابتكارية؟
1	1,003 54839	1,967 74194	1 3,2 3%	30 96, 77%	هل تعتبر ان التمويل كافي لتحقيق فكرتك الابتكارية على ارض الواقع
8	0,855 48387	1,677 41935	10 32, 26%	21 67, 74%	هل تعلمت كيفية حماية الملكية الفكرية لمشروع من خلال الدورات المقدمة؟

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج spss.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه ان لتمويل (رتبة 1، متوسط 1.9677): (النسبة العالية (96.77%) تشير إلى رضا المشاركين عن مستوى التمويل، مما يعكس دعمًا قويًا لتنفيذ المشاريع. أوان أصحاب المشاريع في هذه العينة مشاريعهم لا تحتاج الى تمويل كبير جدا وأجهزة التمويل المتاحة تستطيع ان تغطي تكلفة المشروع. ابتكارية الفكرة (رتبة 2، متوسط 1.9355 93.55%): (يرون أن فكرة المشروع مبتكرة أي ان جل مشاريع افراد العينة هي مشاريع مبتكرة نظرا لكون الابتكا احد العوامل المهمة في احتضان المشروع، مما يعكس قوة الأفكار المقترحة .

توظيف العمال (رتبة 3، متوسط 1.9355): (نفس النسبة (93.55%) ترى أن المشاريع قادرة على توظيف عدد كبير من العمال مما يؤدي الى نقص البطالة وتطوير اليد العاملة، مما يشير إلى تأثير اقتصادي محتمل . دور حاضنة الأعمال (رتبة 4، متوسط 1.9355 93.55%): (يرون أن الحاضنة ساهمت في تطوير الأفكار وتنميتها والعمل على تصويبها وتصحيحها ومتابعتها من المراحل الأولى حتى مرحلة النضج، مما يعكس فعالية الدعم

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

المقدم الذي تقدمه حاضنة الاعمال الجامعية تيارت من خلال العمل على تنمية الأفكار من خلال البرامج التكوينية والتدريبية المقدمة وهذا ما يعكس كفاءتها.

حل مشكلة مجتمعية (رتبة 5، متوسط 1.8387 83.87%): (يرون أن المشاريع تحل مشكلات مجتمعية، وهي نسبة مرتفعة ولكن أقل من الجوانب الأخرى .

استقطاب شركاء (رتبة 6، متوسط 1.7742 77.42%): (يرون أن المشاريع قادرة على جذب شركاء، لكن النسبة الأقل تشير إلى تحديات محتملة في هذا الجانب .

تلبية احتياجات السوق (رتبة 7، متوسط 1.7419 74.19%): (يرون أن المشاريع تلي احتياجات السوق، وهي أقل نسبة إيجابية، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسين التوجه التجاري .

حماية الملكية الفكرية (رتبة 8، متوسط 1.6774 67.74%): (فقط أجابوا بـ "نعم"، مما يشير إلى ضعف في التدريب أو الوعي بحماية الملكية الفكرية.

التمويل، الابتكارية، التوظيف، ودور حاضنة الأعمال حصلت على أعلى التقييمات (متوسطات قريبة من 2 ونسب "نعم" فوق 90%)، مما يعكس نجاح المشاريع في هذه المجالات. أي ان الحاضنة تمتلك تقييمات جيدة من قبل افراد العينة من خلال ماتم طرحه من أسئلة والاجابات كانت كلها إيجابية تعبر عن مدى جودة البرامج التدريبية التي تقدمها حاضنة الاعمال الجامعية بتيارت.

اما الجوانب التي تحتاج إلى تحسين هي

• حماية الملكية الفكرية: النسبة الأقل (67.74%) تشير إلى الحاجة إلى تعزيز الدورات التدريبية أو البرامج التعليمية في هذا المجال.

• تلبية احتياجات السوق واستقطاب الشركاء: النسب (74.19% و 77.42%) تشير إلى وجود تحديات في الجوانب التجارية والشراكات، مما يتطلب تحليلاً أعمق للسوق وتطوير استراتيجيات جذب الشركاء.

الجدول رقم (12) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للابداع والابتكار.

العبارة	نعم	لا	احيانا	المتوسط	الانحراف	ا لرتبة
هل طورت تفكيرك الابداعي ؟	20	0	11	2,645	0,555	1
	64,52%	0,00%	35,48%	16129	48387	
	24	7	0			2

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

	0,535	2,548	0,0	22,	77,	هل لديك قدرة كبيرة على الابداع والابتكار ؟
	16129	3871	0%	58%	42%	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج spss.

تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين (64.52%) يعتقدون أنهم نجحوا في تطوير تفكيرهم الإبداعي، بينما أشار 35.48% إلى أنهم يطورون هذا الجانب أحياناً. عدم وجود إجابات "لا" (0%) يعكس توجهاً إيجابياً عاماً نحو الإدراك الذاتي لتطوير التفكير الإبداعي. المتوسط الحسابي (2.645) يقع بالقرب من الإجابة "نعم" (باعتبار الترميز: نعم = 3، أحياناً = 2، لا = 1)، مما يدعم هذا التوجه. كما أن الانحراف المعياري المنخفض (0.555) يشير إلى تجانس نسبي في الإجابات، مما يعزز ثبات النتائج ضمن العينة.

تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين (64.52%) يعتقدون أنهم نجحوا في تطوير تفكيرهم الإبداعي، بينما أشار 35.48% إلى أنهم يطورون هذا الجانب أحياناً. عدم وجود إجابات "لا" (0%) يعكس توجهاً إيجابياً عاماً نحو الإدراك الذاتي لتطوير التفكير الإبداعي. المتوسط الحسابي (2.645) يقع بالقرب من الإجابة "نعم" (باعتبار الترميز: نعم = 3، أحياناً = 2، لا = 1)، مما يدعم هذا التوجه. كما أن الانحراف المعياري المنخفض (0.555) يشير إلى تجانس نسبي في الإجابات، مما يعزز ثبات النتائج ضمن العينة.

المطلب الثالث: إختبار فرضيات الدراسة.

سنحاول من خلال هذا المطلب اختبار الفرضيات ذات طبيعة دراسة الواقع بمدى وجود وماتضمنه كل فرضية على حدى أي سيتم اختبار صحة الفرضيات المطروحة باستخدام برنامج spss.

1- الفرضية الرئيسية: يعتبر الفكر المقاولاتي من بين الاليات الناجحة في تنمية وتطوير راسمال

البشري أي توجد علاقة ارتباط بين الفكر المقاولاتي وتطوير راسمال البشري.

بالاعتماد على وبرنامج spss سنعمد الى دراسة الارتباطين الفكر المقاولاتي وتطوير راسمال البشري

الجدول رقم (13): اختبار بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين محاور الفكر المقاولاتي وتطوير راسمال

البشري.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

		محددات الطالب المقاول	التكوين والتعليم كمؤطر للمورد البشري	الاعلام المقاولي وهيئات المرافقة كوجه للمورد البشري	الابداع والابتكار
تطوير	Corrélation de Pearson	477,-	006,	297,	084,
راسمال البشري	Sig. (bilatérale)	370,	520,	000,	520,
	N	31	31	31	31

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج spss.

يوضح معاملات ارتباط بيرسون (r) ، قيم الدلالة الإحصائية (p -value) ، وعدد العينة ($N=31$) للعلاقة بين تطوير رأسمال البشري (المتغير التابع) والمتغيرات المستقلة الأربعة. فيما يلي التعليق على كل متغير:

1. محددات الطالب المقاول :

-معامل الارتباط $r = -0.747$:

-الدلالة الإحصائية $p = 0.037$:

-التفسير: يوجد ارتباط سلبي قوي بين التكوين والتعليم وتطوير رأسمال البشري، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ لأن $p < 0.05$. هذا يشير إلى أن زيادة مستوى التكوين والتعليم قد ترتبط بانخفاض في تطوير رأسمال البشري. هذا الارتباط السلبي قد يعكس أن البرامج التعليمية التقليدية قد لا تركز بما فيه الكفاية على المهارات العملية المرتبطة بتطوير رأسمال البشري، مثل إدارة الموارد أو اتخاذ القرارات الاقتصادية. بدلاً من ذلك، قد تعزز هذه البرامج مهارات نظرية لا تدعم بشكل مباشر تطوير رأسمال البشري في سياق ريادة الأعمال.

2. الإعلام المقاولي وهيئات المرافقة كموجه للمورد البشري :

-معامل الارتباط $r = 0.600$:

-/الدلالة الإحصائية $p = 0.052$:

-التفسير: يوجد ارتباط إيجابي متوسط بين الإعلام المقاولي وهيئات المرافقة وتطوير رأسمال البشري، لكنه ليس ذا دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ لأن $p = 0.052 > 0.05$. القيمة القريبة من مستوى الدلالة تشير إلى وجود علاقة إيجابية محتملة، حيث يمكن أن يساهم الإعلام المقاولي ودعم الهيئات المرافقة في تعزيز تطوير

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

رأسما البشري من خلال توفير المعرفة، التوجيه، أوالموارد اللازمة. ومع ذلك، يتطلب تأكيد هذه العلاقة زيادة في حجم العينة أوإجراء تحليل إضافي لتحقيق دلالة إحصائية.

3. الإبداع والابتكار :

-معامل الارتباط $r = 0.840$:

-الدلالة الإحصائية $p = 0.052$:

-التفسير :يوجد ارتباط إيجابي قوي جدًا بين الإبداع والابتكار وتطوير رأسمال البشري، لكنه ليس ذا دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ لأن $p = 0.052 > 0.05$. هذا الارتباط القوي يشير إلى أن الإبداع والابتكار قد يكونان من العوامل الرئيسية في تعزيز تطوير رأسمال البشري، حيث يمكن أن تؤدي الأفكار المبتكرة وحل المشكلات الإبداعي إلى تحسين إدارة الموارد المالية أوالبشرية. القرب من مستوى الدلالة يوحي بأن زيادة حجم العينة قد تؤدي إلى تأكيد هذه العلاقة إحصائيًا.

-التكوين والتعليم كمؤطر للمورد البشري:

-معامل الارتباط $r = 0.729$:

-الدلالة الإحصائية $p = 0.000$:

-التفسير :يوجد ارتباط إيجابي قوي بين محددات الطالب المقاول وتطوير رأسمال البشري، وهو ذو دلالة إحصائية عالية. ($p = 0.000 < 0.05$) هذا يشير إلى أن الخصائص المرتبطة بالطالب المقاول، مثل المبادرة، تحمل المخاطر، أوالتوجه نحو ريادة الأعمال، تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز تطوير رأسمال البشري. هذه النتيجة تؤكد أهمية المهارات المقاولاتية في تحقيق النموالاقتصادي والاستدامة في إدارة الموارد البشرية، أي ان توفر المهارات المقاولاتية تنشئ لنا مقاول ناجح قادر على تحمل المخاطر والقيادة بفعالية في حل المشكلات والازمات التي تواجه مشروعه وبالتالي ضمان وبقاء استمرارية مؤسسته.

وعليه نقبل صحة الفرضية محل الدراسة أي توجدعلاقة ارتباطية قوية بين الفكر المقاولاتي وتطوير رأسمال البشري.

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

الفرضية الثانية: يوجد اثر ذودلالة احصائية لمركبات الفكر المقاواني من تكوين وتعليم وهيئات مرافقة واعلام مقاواني وابداع وابتكار على تطوير رأسمال البشري.

باستعمال برنامج SPSS وبصياغة نموذج الانحدار المتعدد تحصلنا الى النتائج المرفقة في المعادلة التالية:

$$\begin{aligned}
 \text{Axe2} &= 1.70 + 0.16 \text{axe6} + 0.286 \text{axe12} + 0.316 \text{axe13} + 0.201 \text{axe14} \\
 &+ \text{axe11} \\
 \text{Sig=} & \quad \text{Sig=} \quad \text{Sig}=0.00 \quad \text{Sig=} \quad \text{Sig=} \\
 & \quad 0.000 \quad 0.012 \quad \text{T}= 4.31 \quad 0.000 \quad 0.002 \\
 \text{T}= 7.08 & \quad \text{T}= \quad \quad \text{T}= 5.05 \quad \text{T}= 3.21 \\
 & \quad 2.54 \\
 \text{N}=31 & \quad \text{R}^2=0.7 \quad \text{Sig} \quad \text{f}= \\
 & \quad 94 \quad \quad \quad 0.000
 \end{aligned}$$

حيث

Axe11: محددات الطالب المقاول

Axe12: التكوين والتعليم كمؤطر للمورد البشري

Axe13: الاعلام المقاواني وهيئات المرافقة كموجه للمورد البشري

Axe14: الابداع والابتكار

Axe2M: تطوير رأسمال البشري.

تقييم الصلاحية الكلية للنموذج.

الصلاحية الكلية تُقيّم مدى ملائمة النموذج ككل في تفسير التباين في المتغير التابع (تطوير رأسمال البشري).

يتم الاعتماد على الإحصائيات التالية:

-معامل التحديد: ($R^2 = 0.794$)

-يشير R^2 إلى أن 79.4% من التباين في تطوير رأسمال البشري ل(Axe2) يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة الأربعة (Axe11)، Axe12، Axe13، (Axe14). هذه النسبة مرتفعة وتدل على أن النموذج يمتلك قدرة تفسيرية جيدة جدًا.

-النسبة المتبقية (20.6%) تمثل التباين غير المفسر، والذي قد يعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج أو إلى الضوضاء العشوائية.

-دلالة إحصائية للنموذج: ($\text{Sig F} = 0.000$)

-قيمة F الإحصائية (لم يتم ذكر قيمتها صراحةً ولكن $\text{Sig F} = 0.000$ تشير إلى دلالة عالية) تؤكد أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$. هذا يعني أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تسهم بشكل كبير في تفسير تطوير رأسمال البشري، وأن النموذج ليس نتيجة صدفة إحصائية.

-القيمة $p < 0.05$ تؤكد رفض الفرضية الصفرية (H_0) جميع معاملات الانحدار تساوي صفرًا، مما يعني أن النموذج صالح كليًا.

الاستنتاج:

النموذج صالح كليًا بناءً على قيمة R^2 المرتفعة (0.794) والدلالة الإحصائية العالية لاختبار F ($p = 0.000$). هذا يشير إلى أن المتغيرات المستقلة المختارة (محددات الطالب المقاول، التكوين والتعليم، الإعلام المقاولاتي، والإبداع والابتكار) تشكل نموذجًا قويًا لتفسير تطوير رأسمال البشري.

2. تقييم الصلاحية الجزئية للنموذج

الصلاحية الجزئية تُقيّم أهمية كل متغير مستقل على حدة في تفسير المتغير التابع، مع التحكم في تأثير المتغيرات الأخرى. يتم الاعتماد على معاملات الانحدار (β)، قيم t، وقيم الدلالة الإحصائية (Sig) لكل متغير.

الحد الثابت: (Intercept)

-معامل الانحدار $\beta = 1.70$:

-قيمة 7.08: t

-الدلالة الإحصائية Sig = 0.000 :

-التفسير: الحد الثابت ذو دلالة إحصائية عالية ($p < 0.05$) ، مما يشير إلى أن قيمة تطوير رأسمال البشري الأساسية (عندما تكون جميع المتغيرات المستقلة صفرًا) هي 1.70 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية. هذا يعكس أهمية النموذج حتى في غياب تأثيرات المتغيرات المستقلة.

Axe11: محددات الطالب المقاول

-معامل الانحدار $\beta = 0.166$:

-قيمة 2.54: t

-الدلالة الإحصائية Sig = 0.012 :

-التفسير: معامل الانحدار ($\beta = 0.166$) يشير إلى أن زيادة بوحدة واحدة في محددات الطالب المقاول تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.166 في تطوير رأسمال البشري، مع التحكم في المتغيرات الأخرى. قيمة (2.54) t والدلالة الإحصائية ($p = 0.012 < 0.05$) تؤكدان أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية. وبالتالي، فإن محددات الطالب المقاول (مثل المبادرة أو تحمل المخاطر) تسهم بشكل إيجابي وملحوظ في تطوير رأسمال البشري.

Axe12: التكوين والتعليم كمؤطر للمورد البشري

-معامل الانحدار $\beta = 0.286$:

-قيمة 4.31: t

-الدلالة الإحصائية Sig = 0.000 :

-التفسير:

معامل الانحدار ($\beta = 0.286$) يشير إلى أن زيادة بوحدة واحدة في التكوين والتعليم تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.286 في تطوير رأسمال البشري، مع التحكم في المتغيرات الأخرى. قيمة t المرتفعة (4.31) والدلالة الإحصائية

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال لجامعة تيارت: دراسة ميدانية.

العالية ($p = 0.000 < 0.05$) تؤكد أن هذا المتغير له تأثير إيجابي قوي وذودلالة إحصائية. هذا النتيجة تتعارض مع الارتباط السلبي المذكور سابقاً ($r = -0.747$) في تحليل الارتباط، مما قد يشير إلى أن تأثير التكوين والتعليم يصبح إيجابياً عند التحكم في المتغيرات الأخرى، ربما بسبب التفاعلات بين المتغيرات.

Axe13: الإعلام المقاولاتي وهيئات المرافقة كموجه للمورد البشري

-معامل الانحدار $\beta = 0.316$:

-قيمة $t: 5.05$

-الدلالة الإحصائية $\text{Sig} = 0.000$:

-التفسير :

معامل الانحدار ($\beta = 0.316$) هو الأعلى بين المتغيرات، مما يشير إلى أن زيادة بوحدة واحدة في الإعلام المقاولاتي وهيئات المرافقة تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.316 في تطوير رأسمال البشري، مع التحكم في المتغيرات الأخرى. قيمة t المرتفعة (5.05) والدلالة الإحصائية العالية ($p = 0.000 < 0.05$) تؤكد أن هذا المتغير له تأثير إيجابي قوي جداً وذودلالة إحصائية. هذا يعكس أهمية الإعلام المقاولاتي ودعم الهيئات المرافقة في تعزيز تطوير رأسمال البشري وتنميته.

Axe14: الإبداع والابتكار

-معامل الانحدار $\beta = 0.201$:

-قيمة $t: 3.21$

-الدلالة الإحصائية $\text{Sig} = 0.002$:

-التفسير :

معامل الانحدار ($\beta = 0.201$) يشير إلى أن زيادة بوحدة واحدة في الإبداع والابتكار تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.201 في تطوير رأسمال البشري، مع التحكم في المتغيرات الأخرى. قيمة t (3.21) والدلالة الإحصائية ($p =$

الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.

($0.05 < 0.002$) تؤكدان أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية. الإبداع والابتكار يسهمان بشكل إيجابي في تطوير رأسمال البشري، لكن تأثيرهما أقل قوة مقارنة بالإعلام المقاولاتي والتكوين والتعليم.

وعليه فجميع المتغيرات المستقلة (Axe11)، (Axe12)، (Axe13)، (Axe14) ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$)، مما يعني أن كل متغير يسهم بشكل مستقل في تفسير تطوير رأسمال البشري. الإعلام المقاولاتي وهيئات المرافقة ($\beta = 0.316$) لديه التأثير الأقوى، يليه التكوين والتعليم ($\beta = 0.286$)، ثم الإبداع والابتكار ($\beta = 0.201$)، وأخيراً محددات الطالب المقاول ($\beta = 0.166$).

ومنه يمكن قبول صحة الفرضية محل الدراسة.

-خلاصة وإستنتاجات:

لقد قمنا في هذا الفصل بمحاولة تحديد تأثير الفكر المقاولاتي على تطوير وتنمية رأسمال البشري على مستوى حاضنة الأعمال الجامعية تيارت، بحيث تضمن هذا الفصل مايلي:

لقد تطرقنا في هذا الفصل بتقديم لحاضنة الاعمال الجامعية بتيارت التابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي التي تهدف الى احتضان وتوجيه وتمكين الطلبة أصحاب المشاريع وتقديم المساعدة والدعم لهم من خلال برامجها الثرية، والتطرق الى هيكلها التنظيمي والقانوني والأهداف التي أنشأت من أجلها وتسعى الى تحقيقها، والخدمات التي تقدمها للطلبة وكل ما يخص مراحل الاحتضان وكيفية الدعم والتمويل أي كل توضيح كل مهامها والنشطة التي تقوم بها، والتحديات والعراقيل التي تواجهها.

وتم عرض وتحليل معطيات ونتائج الدراسة الميدانية، والتي استخدمنا فيها العديد من أدوات وقواعد البحث العلمي الميداني كالمقابلة والاستبيان، بحيث قمنا بإختيار عينة الدراسة بصفة عشوائية شملت بعض طلبة المتكويين داخل الحاضنة.

وبعد استرجاعنا للاستمارات الموزعة قمنا بتحليلها وبتفريغ بياناتها باستخدام الأسلوب الاحصائي لتحليل البيانات spss وقمنا بتحليلها والتعليق على نتائجها.

الخاتمة

في الأخير نخلص إلى أن الفكر المقاوالاتي يمثل الحل الأنجع أمام دولة نامية كالجائر يشكل فيها الشباب حصة الأسد من مجمل تعداد السكان, والتوجه الأمثل للطاقت الشابة نحو مسار مهني يحفظ كرامتهم ويحقق لهم قدر عالي من الأرباح المادية ويمكنهم من توظيف قدراتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم وتحميد ابداعاتهم وابتكاراتهم على ارض الواقع. ويعتبر التوجه نحو الفكر المقاوالاتي من الأليات الناجحة في تطوير وتنمية المورد البشري وهذا الامر مرهون بمدى قدرة الدولة على توفير بيئة قانونية وتشريعية و مقاوالاتية وإستثمارية تمكنه من التقدم وتحقيق قدر عالي من الإنجازات لذلك سن المشرع الجزائري مجموعة من التشريعات القانونية والتنظيمية المدعمة لنشاط المقاوالاتي ، حيث أقر المشرع الجزائري بمبدأ حرية المقاول كمنبدأ دستوري وضرورة إدراجه كمنبدأ أساسي وهذا يعبر عن مدى جدية المشرع في تكريس التوجه المقاوالاتي كتوجه رسمي في الجزائر.

ولقد تم استحداث قوانين تشجع النشاط للمقاوالاتي والتركيز على الفئة النشيطة في المجتمع وهي النخبة المتواجدة على مستوى الجامعات واعطائها مجموعة من القوانين كقانون المقاوالاتي وقانون الطالب المقاوالاتي بالإضافة الى توفير الوسائل المؤسساتية، كحاضنات الأعمال الجامعية، ومركز تطوير المقاوالاتية ودار المقاوالاتية والمادية الكفيلة بالدعم والمرافقة كالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، وغيرها فهي التي تقوم بدور تنمية وتطوير المورد البشري والاهتمام بأفكاره ومشاريعه واحتضانها وتقديم مساعدات وتوجيهات واستشارات ودورات تدريبية وتكوينية تجعل من المورد البشري نقطة قوة وطاقته بشرية ذات جودة وكفاءة والواقع التطبيقي لهذه الترتيبات المؤسساتية يشير الى نوع من التطور والفعالية استنادا على ومخرجات نتائج الاستبيان .

- نتائج اختبار الفرضيات:

يمكننا أن نختبر الفرضيات التي إعتدنا عليها في هذه الدراسة من خلال إثبات صحتها أو نفيها في النقاط

التالية:

- لقد تم إثبات صحة الفرضية الأولى يعتبر الفكر المقاوالاتي من بين الأليات الناجحة في تطوير وتنمية راسمال البشري.
- لقد تم إثبات صحة الفرضية الثانية تعتبر هيئات الدعم والمرافقة آلية ناجحة لتفعيل الفكر المقاوالاتي لصالح المورد البشري.
- تم إثبات صحة الفرضية الثالثة: يشكل كل من التعليم والاعلام المقاوالاتي والابداع والابتكار مؤشرات ذودالة ارتباطية تفسيرية.

- النتائج المتوصل إليها:

بعد الدراسة النظرية والميدانية للموضوع، وبهدف تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة سابقا وبعد التحليل والمعالجة توصلنا الى نتائج نظرية وتطبيقية:

أ/ النتائج النظرية:

- إهتمام الحكومة الجزائرية بالفكر المقاولاتي والسعي إلى إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظرا لدورها في دعم التنمية الاقتصادية، وهذا من خلال إحداث وزارة منتدبة مكلفة بإقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة، كما أنشأت اللجنة الوطنية لمنح مؤسسة ناشئة ومشروع مبتكر وحاضنة أعمال بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020.
- الاهتمام بالموارد البشري عن طريق تشجيع الطلبة نحو التوجه المقاولاتي من خلال وضع الجامعة كشريك إقتصادي مهم لمطابقة مخرجات البحث العلمي مع متطلبات سوق العمل.
- حاضنات الاعمال من بين أهم الأليات الناجحة لتنفيذ الفكر المقاولاتي بهدف تطوير وتنمية المورد البشري كونها الالية المناسبة التي تقدم خدمات الدعم اللوجيستي وتوجيه الخريجين وإحتضان مشاريعهم.
- حاضنات الأعمال الجامعية ساعدت بشكل كبير في الربط بين مخرجات الجامعة أي تحويل المشاريع الأكاديمية إلى مؤسسات ناشئة تقدم قيمة مضافة للإقتصاد وتنشيط سوق العمل.
- تعتبر الجامعة الأرض الخصبة للمشاريع الناجحة والتمتيزة نظرا لما تتوفر عليه من إمكانيات مادية وبشرية تساعد على تحقيق النجاح فالجامعات الجزائرية تساهم في دفع عجلة التنمية المحلية من خلال ارتفاع إستفادة الطلبة الجامعيين من هيئات الدعم والمرافقة التي توفرها الدولة الجزائرية مما ينعكس بالإيجاب على توظيف الطاقات الشبابية الغير مستغلة وتدريبها وتعليمها ومرافقتها والإستثمار في افكارها الإبتكارية.
- سعي الدولة الجزائرية على إرساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولانية وتعتبر أجهزة الدعم والمرافقة التي وضعتها أحد أهم السبل للتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين.

ب/ النتائج التطبيقية:

- تقدم الحاضنة دورات تدريبية ذات جدوى وفعالية من خلال برامجها المتنوعة والتي حصلت على موافقة عالية من قبل عينة الدراسة بالإضافة إلى الخدمات الإستشارية بكل أنواعها.
- تمكن الطلبة في الحاضنة من تجسيد فكرة المشروع والإنطلاق نحو العمل المقاوлатي وقدرتهم على معرفة كل أساسيات المقابلة التي تمكنهم من الولوج إلى عالم ريادة الأعمال وذلك بمساهمة الحاضنة.
- حاضنة الأعمال الجامعية أعطت فرصة لكل طالب وإحتضانه وتقديم له دورات تدريبية وتكوينية تجعل منه مقاول ناجح.
- الاتفاق من طرف عينة الدراسة على إلزامية التعليم المقاولاتي داخل الجامعات لأن محتويات برامج التعليم المقاولاتي أثرت في إديولوجياتهم وتوجهاتهم وأعطى لهم لمحة عن سوق العمل قبل دخوله المخاطرة فيه.
- تحتوي جامعة ابن خلدون على تعليم مقاولاتي فعال نوعا ما في بعض التخصصات.
- جل الطلبة موافقين على الخدمات المقدمة من طرف هيئات المرافقة من إستقبال ومرافقة واستشارات وتوجيه.
- يعتبر الإعلام المقاولاتي آلية ناجحة وفعالة لنشر الفكر المقاولاتي على نطاق واسع يمس كافة شرائح المجتمع
- جل الطلبة تعرفوا على المقاوالاتية عن طريق الاعلام المقاولاتي.
- معظم الطلبة إستفادوا من الأيام التحسيسية والملتقيات والندوات التي تنظمها الجامعة وحاضنة الاعمال الجامعية حيث قدمت لهم نوع من التوعية والتحفيز والتشجيع خاصة في بداياتهم.
- النشاطات الإعلامية تولد مقاول متخصص في مجاله يكون أكثر فعالية ودراية بالبيئة التي تحيط به.
- يعد الابداع والابتكار أحد العوامل الأساسية التي تضعها حاضنة الاعمال الجامعية لاحتضان أي مشروع.
- معظم الأفكار المتواجدة على مستوى حاضنة الاعمال الجامعية بتيارت تقدم قيمة مضافة للمجتمع وتلبي احتياجات سوق العمل.

- معظم الطلبة لديهم القدرة على الابداع والابتكار قامو بتطويرها داخل حاضنة الاعمال الجامعية.
- تساهم حاضنة الاعمال الجامعية بتطوير التفكير الإبداعي لطلبتها.
- تعمل المشاريع الابتكارية على استقطاب عدد كبير من الشركاء الاقتصاديين والمستثمرين، وهذا يعود بالفائدة على الاقتصاد الوطني.

- التوصيات:

من خلال التطرق إلى الجانب النظري والميداني المتعلق بهذه الدراسة وبناء على النتائج السابقة نقدم التوصيات التالية:

- إيجاد إطار تشريعي يكفل ويفرض تأهيل الموارد البشرية لتنمية المعرفة والتقنية وتطوير مهارات التسيير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ضرورة تسيير الحاضنات من طرف خبراء وأصحاب تجارب ناجحة في مجال المقاولاتية، وحتى القائمين على التدريب والتكوين من الأجر أن يكونوا مقاولين ناجحين وأصحاب مؤسسات رائدة في قطاع المقاولاتية.
- إلزامية التعليم المقاولاتي في جميع الأطوار لتنشئة مجتمع منتج بدل أن يكون مستهلك فقط.
- تكوين الأساتذة الذين يشرفون على تدريس تخصصات المقاولاتية في أساليب التدريس الحديثة والتي تتناسب مع مقررات المقاولاتية والتي تعكس الواقع العملي الموجود في الجزائر.
- تنظيم زيارات ميدانية داخل المؤسسات للطلبة المتكويين وعدم الإكتفاء بالجانب النظري فقط.
- ضرورة إنشاء لجنة متابعة وتقييم نشاطات حاضنة الأعمال ومخرجاتها، والخدمات المقدمة من طرف هيئات المرافقة.
- الإستعانة بالطلبة أصحاب المشاريع الناجحة لتقديم محاضرات وتكوينات للطلبة الجدد وإفادتهم فيما يخص تجاربهم وتقريب الفكرة لهم.
- تكثيف التدريب فيما يخص التقنية خاصة اذا كانت المشاريع تعتمد في تطبيقها الى التكنولوجيا الحديثة.

-أفاق الدراسة:

بالنظر إلى ما جاء في هذه الدراسة نجد أن مجال البحث لا زال مفتوحا بالنظر إلى إتساع موضوع الفكر
المقاولاتي وما يرتبط به من متغيرات وبالتالي هناك مجموعة من الأفاق البحثية في الموضوع وهي:

- تأثير البيئة الأسرية والمجتمعية المحيطة بالموارد البشري وإنعكاساتها عليه ودورها في تعزيز أو تثبيط الفكر المقاولاتي.
- الفكر المقاولاتي ودوره في تفعيل التنمية المستدامة.
- الإستثمار في الإبداع والإبتكار لتعزيز الفكر المقاولاتي.
- دراسة الفكر المقاولاتي من منظور سياسي.

الملاحق

الملحق رقم (01):

يتعلق بالاستبيان

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

تخصص إدارة الموارد البشرية

إستبيان حول

الفكر المقاولاتي كألية لتطوير رأس المال البشري .

سيدي (تي)، الفاضل (ة) : السلام عليكم .

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ، تخصص إدارة الموارد البشرية ، للسنة الجامعية 2024/2025 ، و التي تحمل عنوان " الفكر المقاولاتي كألية لتطوير رأس المال البشري " ، قمنا بإعداد هذا الاستبيان الذي يهدف الى جمع وتحليل البيانات و المعطيات من الواقع المقاولاتي .

وبناء عليه قمنا في إستماراتنا بطرح مجموعة من الأسئلة التي إرتأيناها ضرورية للإجابة عن إستفساراتنا التي تخدم مشكلة الدراسة .

ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال فإننا نلتمس منكم بقراءة متأنية لمحتوى الإستمارة و الإجابة بموضوعية على الأسئلة قصد الإجابة على إشكالية الدراسة و التأكد من صحة أو نفي الفرضية .

شكرا على تعاونكم لإنجاز وإتمام معطيات البحث الأكاديمي .

الطالبة : حسني شهيناز .

تحت إشراف الأستاذ : د . دلباز كمال

المحور الأول : البيانات الشخصية

المحور الثاني : محددات الطالب المقاول

المحور الثالث : بيانات متعلقة بالتكوين والتعليم المقاولاتي

المحور الرابع : بيانات متعلقة بميئآت المرافقة والإعلام المقاولاتي

المحور الخامس : بيانات متعلقة بالإبداع و الابتكار

المحور الأول : البيانات الشخصية

ملاحظة : الرجاء وضع علامة + في الخانة التي تناسب إجابتك .

1.الجنس : ذكر () أنثى ()

2.السن : من 20 إلى 30 () من 31 إلى 40 () من 41 إلى 51 () 51 فأكثر () .

3. المستوى التعليمي : جامعي () دراسات عليا () .

4. الشعبة : أدبي () علمي () تقني ()

5. التخصص :

6. الحالة المدنية : أعزب () متزوج ()

7. هل فكرة مشروعك هي :

فكرة جديدة (مبتكرة) () فكرة موجودة و قمت بالتعديل عليها () . فكرة عادية ()

8. مجال مشروعك :

تقنية () فلاحية () خدمات () صناعة () أخرى أذكرها

9. الوضعية التي انت فيها : موظف () طالب جامعي () وضعية أخرى اذكرها .

المحور الثاني : محددات الطالب المقاول :

1. على أي أساس تقوم بإختيارك لعملك :

نوعية العمل () الأجر () أخرى اذكرها

2. هل تفضل العمل عند؟ :

القطاع العام () القطاع الخاص () أعمال حرة ()

3. هل لديك القدرة على القيادة و حل المشكلات بفعالية عالية؟:

نعم () لا () أحيانا ()

4. هل لديك قدرة كبيرة على الابداع والابتكار ؟ :

نعم () لا () أحيانا ()

5. هل تمتلك أفكار مسبقة عن موضوع المقاولاتية؟:

نعم () لا ()

6. هل ترغب في امتلاك مؤسسة خاصة بك ؟:

نعم () لا ()

7. هل تعتمد في تمويل مشروعك على :

العائلة () الأصدقاء () أجهزة التمويل ()

8. هل تحضى بتشجيع وتخفيز من العائلة والأصدقاء؟:

نعم () لا ()

9. هل لعائلتك دور في توجيهك المقاولاتي ؟ : نعم () لا ()

10. هل توجهك المقاولاتي فطري ام مكتسب عن طريق التعلم ؟

فطري () مكتسب ()

11. هل تعتبر البيئة الحالية مناسبة لممارسة عملك المقاولاتي؟:

نعم () لا ()

الخور الثالث : التكوين و التعليم كمؤطر للمورد البشري .

الرقم	أولا : التكوين	موافق	غير موافق	موافق بشدة
01	ساعدتني الدورات التكوينية في عرض مشروعني بطريقة إحترافية .			
02	ساعدتني الدورات التكوينية في التمكن من استخراج المهارات التسيرية و التسويقية وتوظيفها .			
03	ساعدتني الدورات التكوينية في قراءة السوق وتحديد احتياجاتي المالية .			
04	ساعدتني الدورات التكوينية في كيفية تصميم منتجاتي و كيف اقدم خدمات متميزة تحمل لمسة إبداعية .			
05	بفضل الدورات التكوينية تمكنت من معرفة جمهوري و المنافسين و الشركاء الاقتصاديين من موردين وعملاء وزبائن			
06	بمساعدة الدورات التكوينية تمكنت من معرفة نقاط القوة والضعف و الفرص و التهديدات التي تواجه المشروع			
07	بفضل الدورات التكوينية تمكنت من اكتشاف عالم التسويق الرقمي .			
08	المؤطرين يقدمون استشارات جيدة و تمت الاستفادة منها			

			الدورات التكوينية مكنتني من استقطاب الكفاءات من سوق العمل .	09
موافق بشدة	غير موافق	موافق	ثانيا : التعليم المقاولاقي	الرقم
			التعليم المقاولاقي يتيح للطلبة فرصة لبدء عمل تجاري حر .	01
			برامج التعليم المقاولاقي تشجع وتعرس في نفوس الطلبة روح المخاطرة ليصبحو مقاولين ناجحين .	02
			يجب ان يكون التعليم المقاولاقي الزامي واجباري داخل الجامعات لضمان نسبة وعي عالية لدى الطلبة .	03
			انا راض ومقتنع بكيفية تدريس مناهج التعليم المقاولاقي داخل جامعتي .	04
			المحاضرات التي تلقيتها في الجامعة مكنتني من ضبط اختياري المهنية و التوجه نحو المقاولاتية بعد التخرج .	05
			هناك جدوى وقيمة للتعليم المقاولاقي كونه العامل الذي اهل الجامعة لتكون شريك اقتصادي رئيسي ومهم .	06
			التعليم المقاولاقي اعطاني فكرة مجملية عن سوق العمل قبل دخوله .	07

المحور الرابع : هيئات المرافقة و الاعلام المقاولاتي كموجه للمورد البشري.

الرقم	هيئات المرافقة	موافق	غير موافق	موافق بشدة
01	ساعدتني هيئات المرافقة في إكتشاف شخصيتي المقاولاتية من خلال أسئلة متنوعة في أول لقاء .			
02	تمكنت من تقديم نموذج أعمال بمساعدة الدورات التدريبية التي تقدمها هيئات المرافقة .			
03	إستفدت من التوجيهات و الإستشارات التي تقدمها هيئات المرافقة .			
04	يجيب المرافق على الأسئلة التي طرحتها ويوجهني للحلول .			
05	هل أنت راض و موافق عن الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة .			
06	هناك دعم وتشجيع مستمر خلال عملية المرافقة .			
07	لقد إستفدت منالدورات التدريبية المقدمة من قبل هيئات المرافقة .			
الرقم	ثانيا الإعلام المقاولاتي	موافق	غير موافق	موافق بشدة
01	تعرفت على المقاولاتية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.			

			02 تعرفت على الحاضنة من خلال الحملات الإعلامية التي تنظمها .
			03 أقوم بمتابعة الصفحات الرسمية للحاضنة و هيئات الدعم و المرافقة .
			04 يساعدني البودكاست كوسيلة إعلامية من خلال محتواه في تحفيزي للولوج الى عالم ريادة الأعمال .
			05 هل منصات التواصل الاجتماعي مهمة في الترويج للفكر المقاولاتي؟.
			06 هل استفدت من حضورك للملتقيات و الندوات و الحملات التوعوية التي تقوم بها الجامعة في اطار تنمية الفكر المقاولاتي ؟.
			07 هل للاعلام المقاولاتي دور في تنمية فكرة انشاء مشروعك المقاولاتي ؟.
			08 هل تتابع نشاطات مركز تطوير المقاولاتية و حاضنة الاعمال ومهتم بمحتواهم ؟.

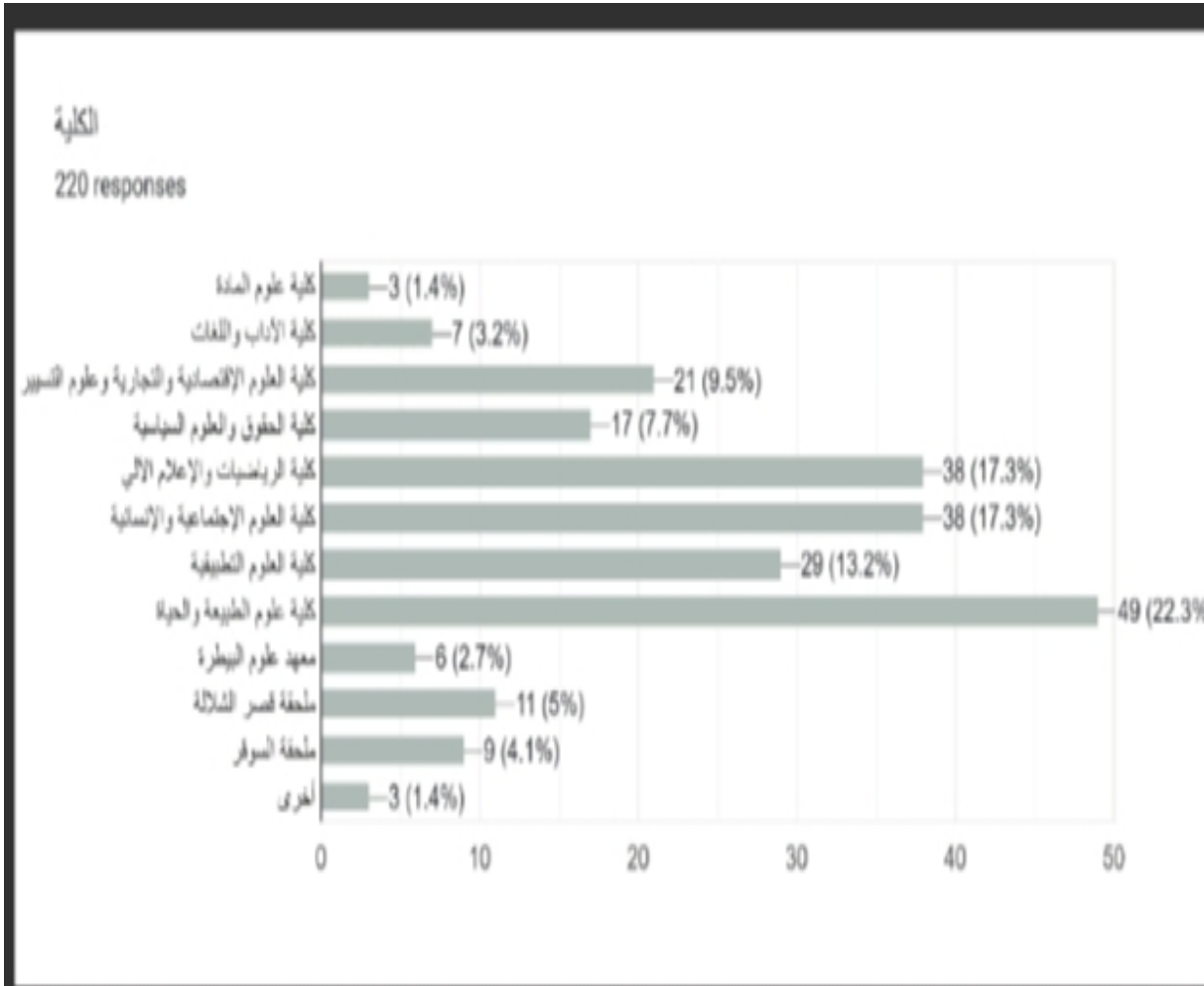
المحور الخامس : الإبداع و الابتكار .

الرقم	العبارات	نعم	لا
01	هل فكرة مشروعك مبتكرة ؟		
02	هل فكرة مشروعك المبتكر تحل مشكلة مجتمعية ؟		
03	هل مشروعك المبتكر قادر على خلق ثروة و قيمة مضافة ؟		
04	هل لديك قدرة كبيرة على الابداع والابتكار ؟		
05	هل فكرة مشروعك المبتكر قادرة على استقطاب شركاء مقاولين ؟		
06	هل فكرة مشروعك المبتكر قادرة على توظيف عدد كبير من العمال؟		
07	هل يلبي مشروعك المبتكر احتياجات السوق ؟		
08	هل كان لحاضنة الاعمال دور في تطوير فكرتك الابتكارية ؟		
09	هل كان التمويل كافي لتحقيق فكرتك الابتكارية على ارض الواقع ؟		
10	هل تعلمت كيفية حماية الملكية الفكرية لمشروعك من خلال الدورات المقدمة ؟		
11	هل طورت تفكيرك الإبداعي من خلال الدورات والندوات و الملتقيات التي تنظمها كل من الحاضنة و الجامعة .		

الملحق رقم 02: يتعلق بالهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال الجامعية تيارت.



الملحق رقم 03: يتعلق بالمشاريع المنتمية للحاضنة لسنة 2025.



الملحق رقم 04: مجالات المشاريع المبتكرة .

1. Big Data البيانات الضخمة
2. Artificial Intelligence الذكاء الاصطناعي
3. Edu Tech تكنولوجيا التعليم
4. Virtual Reality الواقع الافتراضي
5. Delivery Services خدمات التوصيل
6. Fintech التكنولوجيا المالية
7. Agritech التكنولوجيا الزراعية
8. E- Commerce التجارة الإلكترونية
9. B to B Software برامج التعامل التجاري
10. Healthcare Tech برامج الرعاية الصحية

1. قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
33	هيكل التمويل الثنائي من طرف وكالة anade.	01
34	صيغ التمويل المتوفرة عند الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.	02
60	قائمة التكوينات المبرمجة في حاضنة جامعة تيارت لسنة 2025/2024.	03
68	معدل الثبات لعينة الدراسة.	04
69	جدول يوضح معامل الصدق.	05
79	نتائج تحليل فقرات محددات الطالب المقاول	06
82-18	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر التكوين.	07
84	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر التعليم المقاولاتي.	08
86-85	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر هيئات المرافقة.	09
88-87	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر الاعلام المقاولاتي.	10
90-89	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر الابداع والابتكار.	11
92	يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للابداع والابتكار.	12
93	اختبار بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين محاور الفكر المقاولاتي وتطوير رأسمال البشري.	13

2: قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
25	نموذج sokol and shapero	01
26	نظرية السلوك المخطط لـ ajzen 1991	02
56	الميكال التنظيمي لحاضنة الاعمال الجامعية بتيارت	03
70	توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس دائرة	04
71	توزيع افراد العينة حسب متغير السن	05
72	توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	06
73	توزيع افراد العينة حسب متغير الشعبة	07
74	توزيع افراد العينة حسب متغير التخصص	08
75	توزيع افراد العينة حسب الحالة المدنية	09
76	توزيع افراد العينة حسب فكرة المشروع	10
77	توزيع افراد العينة حسب مجال المشروع	11
87	توزيع افراد العينة حسب الوضعية	12

قائمة المصادر والمراجع.

أولاً: قائمة المصادر.

أ: المعاجم والقواميس.

1: إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، ط 4، مصر: مجمع اللغة العربية، 2004.

2: ابن منظور، معجم لسان العرب، مادة الفكر، مصر: دار المعارف للنشر والتوزيع، 1991.

3: الكيالي عبد الوهاب، في: موسوعة السياسية، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1990.

ب. التقارير والقوانين والمراسيم والقرارات:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، (الجريدة الرسمية)، العدد 52.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون المالية التكميلي 2020، المؤرخ في 4 يونيو 2020، (الجريدة الرسمية)، العدد 33.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 16-19، المؤرخ في 3 أوت 2016، المتعلق بترقية الاستثمار، (الجريدة الرسمية)، العدد 46، المادة 26.

ثانياً: قائمة المراجع.

أولاً: المراجع باللغة العربية.

1. الكتب:

1. بوزيان الرحماني هاجر، المقاولاتية، الجزائر: العالم يقرأ للنشر والتوزيع، 2020-2021.

2. عبد الهادي نبيل وآخرون، "مهارات اللغة والتفكير"، د.ن.ط، مصر: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2003.

3. خضر محمد حسام، رائد الأعمال، د.ن.ط، القاهرة: دون للنشر والتوزيع، 2019.

4. مسلم عبد الله، الإبداع والإبتكار الإداري في التنظيم والتسويق، د.ن.ط، عمان: دار المعتز للنشر

والتوزيع، 2015.

5. صالح أحمد علي، إدارة رأسمال البشري، د.ن.ط، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2020.

6. شامروخ وسام، **الريادة فن إقتناص الفرص**، د.ن.ط، مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2024.

7. الحماوي عمر، **شهادة الإبداع**، د.ن.ط، لبنان: دار ابن قرم للنشر والتوزيع، 1999.

8. الناصر عامر عبد الرزاق، **إدارة المعرفة**، د.ن.ط، بيروت: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2015.

9. سلمان داوود فضيلة، **التفكير الإستراتيجي**، د.ن.ط، مصر: دار كتبنا للنشر والتوزيع، 2019.

2. الرسائل والاطاريح الجامعية:

01. بشاش الزهير، "معوقات النشاط المقاوالاتي في الجزائر"، **مذكرة ماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل**، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة اكلي محند أولحاج البويرة، 2011-2012.

02. بعوني ليلي، **دراسة علاقة رأسمال البشري بالنمو الاقتصادي**، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2015-2016.

03. بن عياد سميرة، **الاستثمار في رأسمال البشري كألية لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية**، مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2017-2018.

04. براهيمى نادية، **دور الجامعة في تنمية رأسمال البشري لتحقيق التنمية المستدامة**، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2012-2013.

05. سالمى جلال، **رأسمال البشري كمطلب لتحقيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة**، أطروحة دكتوراه، جامعة اوكلي محند اولحاج، البويرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2022-2023.

06. سكحال فتحي، **بن داحة عبد المالك**، " دور حاضنة الاعمال في دعم المؤسسات - دراسة حاضنة الاعمال لجامعتي مسيلة و تيارت "، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2022-2023.

07. القوامسة محمد ميسون، " واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية، رسالة الماجستير في إدارة الاعمال، جامعة غزة الإسلامية، فلسطين، 2010.

08. أبوالروس محمد طلال، " دور رأسمال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الاهلية العاملة في قطاع غزة"، رسالة الماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، قسم إدارة الاعمال، 2015.

09. الجودي محمدعلي، " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي - دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة"، أطروحة الدكتوراه، علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

10. كربوش هشام، "إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل - مقارنة نسقية لفعالية الجامعة"، أطروحة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر، 2016-2017.

11. لفقيير حمزة، " تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، رسالة الماجستير في علوم التسيير، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة بومرداس الجزائر، 2009.

12. دباح نادية، "واقع المقاولاتية في الجزائر وافاقها"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، وعلوم التسيير، 2011-2012.

13. فوجيل محمد، تحليل سياسات دعم المقاولاتية، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2015-2016.

14. شنوف زينب، "تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب"، أطروحة دكتوراه جامعة خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016-2017.

15. عرقوب خديجة، "رأسمال البشري منظور إسلامي للاقتصاد الإسلامي العالمي"، أطروحة دكتوراه، إدارة الاعمال، جامعة 20 اوت 1945، سكيكدة، 2017.

3. الدوريات والمجلات:

1. قعيد لطيفة، حنيش فتحي، "المقالة النسوية العربية ودورها في التنمية الاقتصادية"، مجلة البديل الاقتصادي، العدد (5).

2. معموري عبد الله واخرون، "اثر التفكير الريادي في تحسين جودة الخدمات دراسة حالة شركة موبليس بشار"، مجلة البشائر الاقتصادية، مجلد 5، العدد (2)، 2019.

3. سعداوي فيصل، دحماني عزيز، "التفكير الريادي والنجاح الاستراتيجي والعلاقة والأثر دراسة حالة مؤسسة موبيليس بشار"، مجلة التكامل الاقتصادي، مجلد 10، العدد (3)، 2022.

4. عقبي اكرم، علالي عبد الغاني، "أليات نشر الفكر المقاولاتي في الجامعة الجزائرية"، مجلة الابداع الرياضي، مجلد 14، العدد (2)، 2023.

5. عبود سعاد، قياس رأسمال البشري، مجلة دراسات، مجلد 16، العدد 01، 2019.
6. الشادلي نجات، "قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاقتصادية، المجلد 11، العدد (1)، 2018.
7. قاسم محمد، زرواتي رشيد واخرون، "الأطر النظرية والمقاربات الفكرية للفعل المقاولاتي"، مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد 17، العدد (1)، 2023.
8. قواسمي رشيدة، "التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 4، العدد (2).
9. مازوتي ياسر، توازيت خالد، "الابتكار المقاولاتي وتحدي استدامة المؤسسات المقاولاتية"، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 0، العدد 0، 2016.
10. ترومي عبد الحميد، بن علي حنان، "روح المقاولاتية ودورها في تنمية التفكير والابداع الإداري في منظمات الاعمال"، مجلة الدراسات التسويقية، إدارة الاعمال، المجلد 2، العدد (1)، 2018.
11. بن عيسى ليلي، رحال سولاف، "اليقظة المقاولاتية والمؤسسة الناشئة"، مجلة الاقتصاد الإدارية، المجلد 51، العدد (20)، 2021.
12. بولحية سليم، "مقومات الفكر المقاولاتي واليات دعم المقاولاتية في الجزائر"، مجلة المعيار، المجلد 26، العدد (7)، 2022.
13. غياط شرين، بوقمقوم محمد، "التجربة الجزائرية في ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد (1)، 2008.
14. بوغيني سميحة، كرومي أسية، "دراسة تقييمية لواقع تمويل ونشاط المؤسسات الناشئة في الجزائر"، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 7، العدد (3)، 2020.
15. قناروس محمد أمين، أحمدوش بلال، "دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في اندماج الشباب اجتماعيا"، المجلة الدولية للاداء الاقتصادي، المجلد 4، العدد الخاص، 2021.
16. بدوي الياس، جوادي سميرة واخرون، "رأسمال المخاطر كألية مستحدثة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 10، العدد (2)، 2020.

17. بوقفة أحلام، " واقع نشاط رأسمال المخاطر في الشركة المالية للاستثمارات "، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 4، العدد (1)، 2017.

18. زميت أسماء، بلهادف رحمة، "شركات رأسمال المخاطر ودورها في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر"، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 07، العدد (2)، 2024.

19. بودال مخطار، " الصيغ التمويلية المتاحة للمؤسسات الناشئة في الجزائر "، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 08، العدد 02.

20. مرابط عبد الجليل، مختار عبد الهادي، " منصات التمويل الجماعي الية مبتكرة لتمويل المؤسسات الناشئة في الجزائر"، مع الإشارة الى حالة منصة شريكي "، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، المجلد 07، العدد (2)، 2024.

21. مرسللي نزيهة، زاويد لزهاري، " دور منصات التمويل الجماعي في تمويل المشاريع الناشئة بالسعودية والامارات مع الإشارة لحالة الجزائر "، مجلة اراء للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد (01).

22. حمزاوي سهى، " دور الجامعة في تنمية رأسمال البشري كمتطلب من متطلبات تعزيز الامن المجتمعي "، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11، العدد (1)، 2022.

23. بن خديجة منصف، " رأسمال البشري رافعة للاداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 1، 2013.

24. بلحاجي امينة، "التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأسمال البشري"، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، 2018.

25. بن الحاج جلول ياسين، مختار عبد الهادي، " التكوين المقاولاتي كألية لدعم انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر للفترة 2010-2020، مجلة الدراسات الاقتصادية والاعمال المعاصرة، المجلد 5، العدد (1)، 2022.

26. لفقير حمزة، " دور التكوين في دعم روح المقاولاتية لدى الافراد "، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 1، العدد 12، 2015.

27. بن عيسى ليلي، ناصري الزهرة، " التعليم المقاولاتي واثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة"، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد، 3 العدد 2، 2019.
28. عموش ايمان، بوفالطة محمد سيف الدين، " اتجاهات طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2 نحو دور التعليم المقاولاتي الجامعي في نشر ثقافة المقاولاتية لديهم"، المجلة الجزائرية للدراسات الإنسانية، المجلد 1 العدد 2، 2019.
29. فرحاتي لويزة، "هيئات المرافقة المقاولاتية واستراتيجياتها لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 6، العدد 2، 2021.
30. مهني اشرف، " المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة بالجزائر"، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 2، 2013.
31. بوصوفة الزهرة، " المؤسسات الناشئة وحاضنات الاعمال وفقا للمرسوم التنفيذي 20-254"، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 2، 2023.
32. ولد الصافي عثمان، العرابي مصطفى، " التحديات التي تواجه المؤسسات الناشئة في الجزائرية واليات دعمها ومرافقتها"، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 7، العدد 03، 2020.
33. حميداتورضا، " دور مراكز التسهيل في دفع عجلة الاستثمار في الجزائر"، مجلة الحقوق والحريات، العدد 3، 2016.
34. مرزوقي ياسر، توازيت خالد، الابتكار المقاولاتي وتحدي استدامة المؤسسات المقاولاتية، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 0، العدد 0، 2016.
35. مسعودي زكرياء، بلغيث نسيم، " دور حماية حقوق الملكية في نجاح الشركات الناشئة"، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 8، العدد 1، 2023.
36. مرابط عبد الجليل، "اضاءات حول دور حاضنات الاعمال الجامعية في تكوين المؤسسات الناشئة، دراسة حالة حاضنة الاعمال جامعة تيارت"، مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد 2، 2022.

37. بلعياشي بومدين، مرسلي حليلة، "اساسيات الفكر المقاوالاتي ودوره في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة المالية والأسواق، المجلد 08، العدد 01، 2021.

38. بسرسوب حسان، عمر بن عيشوش، مدى مساهمة القطاع المقاوالاتي في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات علم الاجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد 09، 2021.

39. بولحية سليم " مقومات الفكر المقاوالاتي واليات دعم المقاوالاتية في الجزائر"، مجلة المعيار، المجلد 26، العدد 07، 2022.

40. بشكور ليلة، فاسي فاطمة الزهراء، " الفكر المقاوالاتي لدى الطلبة الجامعيين في التوجه نحو انشاء المؤسسات المصغرة"، مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات، المجلد 09، العدد 02، 2024.

4. المؤتمرات والملتقيات والندوات:

01. تومي رياض، أهمية الفكر المقاوالاتي كعامل للإبداع وتحقيق التنمية المحلية القطاع السياحي نموذجا، ورقة بحثية مقدمة في إطار الملتقى الدولي الثاني: المقاوالاتية ودورها في تطوير القطاع السياحي، جامعة 08 ماي 1945 قلمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، أيام 24-25 أكتوبر.

02. رايس وفاء، دور التكوين في تنمية الحس المقاوالاتي، مداخلة ضمن ملتقى الوطني المقاوالاتية وفرص الاعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2010.

03. عبد الكريم سهام، "تجربة الجزائر في دعم الابداع التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ورقة بحثية مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول المقاوالاتية، اليات دعم ومساعدة انشاء المؤسسات في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة أيام 3.4.5، مارس 2011.

5. المحاضرات والمطبوعات الجامعية:

01. تيغزة الزهرة، " منهجية العلوم السياسية"، مطبوعة بيداغوجية، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2020.

02. سوالي ليلي، " منهجية العلوم السياسية"، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك علوم سياسية، جامعة غرداية، كلية الحقوق والعلوم الساسية، قسم العلوم السياسية، 2021-2022.

03. عبد العالي عبد القادر، "محاضرات النظم السياسية المقارنة"، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2007-2008.

04. زاوري احمد جمال، " تاريخ الفكر الاجتماعي والسياسي في الفترة المعاصرة، محاضرات موجهة لطلبة السنة
ثالثة ليسانس، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم التاريخ، 2022-
2023.

05. قاسم سمية، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة علمية موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر علم الاجتماع،
جامعة البليدة 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2020-2021.

06. الجودي محمد علي، دروس في المقاولاتية، محاضرات مقدمة لفائدة طلبة السنة أولى ماستر، تخصص تسويق
مصرفي وتسويق خدمات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2021.

07. زيتوني هو ارية، مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية، محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص
اقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون، تيارت، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم
الاقتصادية، 2022.

08. رحمان يمينه، المقاولاتية، مطبوعة موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر، تخصص إدارة مالية، جامعة البشير
الابراهيمى، برج بوعرييج، كلية العلوم التجارية والاقتصادية، وعلوم التسيير، 2022.

09. سايبى صندرة، سيرورة انشاء مؤسسة وأساليب المرافقة دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2014-
2015.

10. بوزوار صفية، محاضرات في المقاولاتية، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم
التسيير، 2018-2019.

6. المواقع الالكترونية:

01. الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة <http://www.canac.dz>.

02. الموقع الرسمي لمنصة شريكى، <http://www.chriky.dz>.

03. الصفحة الرسمية لجامعة المسيلة، <http://www.Univ-msila.dz>.

04. المنصة الرقمية لحاضنة تيارت، <http://www.univ-taier.dz>.

1:Books

- 01.mark w,mcelory,the new knowledge management,butter woth heineman,amsterdam,2003.
- 02.Alfred marshal,"principaler of economics", macmillan london,1930.
- 03.Robert B.Mellor,entrepreneurship for everyone, london, saGe publications,2009.

2.Theses:

01. Abderhamane saflah kounta ,caractéristiques de l'entrepreneurship féminine au mali. mémoire ,magister ,université de Québec ,canda, 1997.

الفهرس

ج	شكر وتقدير.....
د	الإهداء:.....
هـ	مقدمة.....
17	الفصل الأول: البنية الفكرية لمدلولي الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري: نحو مقارنة معرفية
18	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للفكر المقاولاتي.....
30	المطلب الثاني: أبعاد وأهمية الفكر المقاولاتي:.....
34	المطلب الثالث: آليات دعم وتمويل المقاولاتية في الجزائر:
41	المبحث الثاني: التأصيل النظري لرأسمال البشري.....
42	المطلب الأول: مفهوم رأسمال البشري.....
45	المطلب الثاني: النظريات المفسرة لرأسمال البشري.....
47	المطلب الثالث: قياس رأسمال البشري.....
49	المبحث الثالث: العلاقة بين الفكر المقاولاتي ورأسمال البشري. "بحث في مؤشرات القياس".....
50	المطلب الأول: التكوين والتعليم كمؤطر للعملية المقاولاتية.....
56	المطلب الثاني: الإعلام المقاولاتي وهيئات المرافقة كموجه للعملية المقاولاتية.....
60	المطلب الثالث: الإبداع والإبتكار كمحرك للمقاولاتية.....
63	الفصل الثاني: حاضنة الأعمال الجامعية تيارت: دراسة ميدانية.....
65	المبحث الأول: تقديم لحاضنة الأعمال الجامعية تيارت.....
65	المطلب الأول: التعريف بحاضنة الأعمال الجامعية تيارت.....
68	المطلب الثاني: الخدمات المقدمة من قبل الحاضنة ومراحل الإحتضان فيها.....
75	المطلب الثالث: التحديات والعراقيل التي تواجه حاضنة أعمال تيارت.....
75	المبحث الثاني: منهجية الدراسة وأدوات البحث الميداني.....
76	المطلب الأول: منهجية الدراسة.....

76	المطلب الثاني: أدوات جمع المعلومات.
78	المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة.
80	المبحث الثالث: عرض وتحليل المعلومات والنتائج.
81	المطلب الأول: عرض المعلومات الشخصية للعينة وتحليلها.
89	المطلب الثاني: المعالجة الإحصائية وتحليل بيانات الاستمارة.
105	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.
113	الخاتمة.
119	الملاحق
132	1. قائمة الجداول:
134	قائمة المصادر والمراجع.
144	الفهرس

ملخص الدراسة.

ملخص الدراسة:

يعالج موضوع المذكرة الموسومة الفكر المقاوالاتي كألية لتطوير رأسمال البشري، دراسة ميدانية في حاضنة الأعمال الجامعية تكنوفوستر، إشكالية تتمحور حول حدود الترتيبات المؤسساتية التي اقراها المشرع الجزائري لتفعيل الفكر المقاوالاتي كألية مستحدثة لتنمية وتثمين رأسمال البشري، والتطرق الى قدرة السياسات الحكومية في تكييف العوامل الثقافية والاقتصادية والتشريعية، وتفعيل هيئات الدعم والمرافقة المقاوالاتية للتمكن من توفير البيئة الملائمة للنشاط المقاوالاتي ولتحقيق اهداف التنمية المختلفة.

ولقد قمنا بإجراء دراسة ميدانية في حاضنة الاعمال الجامعية بتيارت والتي تمتلك موارد بشرية معتبرة تعمل على تطويرها وتنميتها عن طريق التدريب والتكوين، والعمل على تحويل المشاريع من مجرد أفكار الى تطبيقات حقيقية على ارض الواقع، ولقد اقتصرنا على الطلبة المتواجدين على مستوى الحاضنة، بحيث قمنا بإختيار عينة عشوائية، وقمنا بتوزيع استبيان عليهم بهدف جمع البيانات والمعلومات اللازمة مع طبيعة الموضوع.

.الكلمات المفتاحية:

الفكر المقاوالاتي، رأسمال البشري، حاضنة الأعمال الجامعية تيارت.

Abstract

This research explores the entrepreneurial mindset as a means to develop human capital, focusing on a case study at the Elop TechnoFoster University Business Incubator. The central issue examined is the effectiveness of the institutional frameworks established by Algerian policymakers to foster entrepreneurial thinking as an innovative approach to human capital development and its enhancement.

The study also investigates the capacity of governmental policies to adapt cultural, economic, and legislative factors and to activate support structures for entrepreneurship, thereby creating a conducive environment for entrepreneurial activities and achieving broader development objectives.

We conducted a field study at the university business incubator in Tairat, which has significant human resources that work on developing and enhancing. Our field study was limited to students at the incubator, where we selected a random sample and distributed a questionnaire to them to collect the necessary data and information relevant to the topic.