

جامعة ابن خلدون - تيارت -

ملحقة قصر الشلالة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الأعمال

بمعنوان:

آليات تطوير وتنمية روح المقاولاتية في الجزائر - دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

إشراف:

أ.د. آيت عيسى عيسى

من إعداد الطالب:

غريب صلاح الدين

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذة محاضرة أ - ملحقة قصر الشلالة) رئيسا

(أستاذة التعليم العالي - ملحقة قصر الشلالة) مشرفا

(أستاذ محاضر ب - ملحقة قصر الشلالة) مناقشا

د بوجنان خالدية

أ.د. آيت عيسى عيسى

د لكحل الأمين

السنة الجامعية: 2021 - 2022

الملخص:

قصد الخروج من الوضعية الحرجة التي عرفها اقتصاد الجزائر، والتي تمثلت في عجز المؤسسات العمومية عن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كان لزاما على الحكومة أن تتوجه إلى دعم المقاوالتية عبر أجهزة المرافقة المختلفة، حيث ركزت على تنمية وغرس روح المقاوالتية لدى الشباب مما يمكنهم من إنشاء المؤسسات وتوفير فرص العمل.

لقد أصبح الشباب القادر على العمل عبئا على الدولة في ظل تفشي البطالة، وانتظار عمليات التوظيف في المؤسسات العمومية والتي أصبحت غير قادرة على استيعاب هذا العدد الهائل وخاصة من خريجي الجامعات، وإخراج هذه الفئة النشيطة من هذا الجمود أصبحت عملية نشر التعليم المقاوالتية وروح المقاوالتية في الجامعات أمرا ضروريا، لإعطاء روح المبادرة وتوفير كل الشروط المادية وغيرها من التسهيلات الأخرى للتشجيع على تجسيد أفكارهم في الواقع والمساهمة في التنمية الاقتصادية لمختلف القطاعات.

هذه الدراسة ستسمح بإظهار كل الجوانب المتعلقة بالعمل المقاوالتية والآليات التي اتخذتها الدولة لمرافقة وتنمية الإبداع والابتكار عن طريق غرس روح المقاوالتية. كما تهدف هذه الدراسة إلى معرفة آليات تنمية الروح المقاوالتية في الجزائر ومدى تطويرها في الفصل الثالث وكانت دار المقاوالتية بجامعة تيسمسيلت نموذجا.

Abstract:

The Algerian government has to support entrepreneurship through the various accompanying agencies in order to get out of the critical situation in its economy, which represents in the public institutions' inability to achieve economic and social development; therefore, it focuses on developing and instilling a spirit of entrepreneurship among young people, enabling them to establish institutions and provide job opportunities.

The youth, who are able to work, have become a heavy burden to the State as they confront unemployment, and seek to be recruited in the public institutions, which are unable to cover the huge number of university graduates. In order for this active group to overcome stagnation, it is necessary to promote entrepreneurship education and entrepreneurial spirit at universities, to encourage the spirit of initiative and ensure all materialistic conditions and facilities, and to motivate the youth to put their ideas on the ground and thus contribute to the economic development of the various sectors. This study allows us to show all the aspects related to the entrepreneurial work and the mechanisms devoted by the State to enhance the sense of creativity and innovation through instilling the entrepreneurial spirit. This study also aims to know the mechanisms of developing the entrepreneurial spirit in Algeria and the extent of its development. To reach that, we have chosen the Entrepreneur House at Tissemsilt University as a model.

الكلمات المفتاحية: المقاوالتية، المقاوالتية، الفكر المقاوالتية، الثقافة المقاوالتية، روح المقاوالتية، التعليم المقاوالتية، الجامعة.

Keywords : Entrepreneurship, Entrepreneur, Entrepreneurial thought, Entrepreneurial Culture, Entrepreneurial spirit, Entrepreneurship education, University.

مقدمة:

كثيرا ما تلجأ الحكومات إلى بدائل تمكنها من مواجهة الأزمات الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل، لذا لجأت الجزائر كغيرها من دول العالم إلى تشجيع المقاولاتية خاصة مع أواخر القرن العشرين، حيث عرفت البلاد أزمة اقتصادية وأمنية أثرت سلبا على الاقتصاد الوطني، ولا تزال تداعياتها تظهر في كل سنة مع العدد الكبير من الشباب الراغب في دخول سوق العمل ولا يجد مناصب عمل قارة، في ظل التغيرات الاقتصادية التي تفرضها تقلبات أسواق النفط العالمية، وتزايد عدد الطلبة المتخرجين من الجامعة سنويا.

وفي هذا الصدد قامت الدولة الجزائرية بإنشاء عدة هياكل تنظيمية تهتم خصيصا بدعم وتأهيل ومرافقة الشباب من خريجي الجامعات ومراكز ومعاهد التكوين المهني والبطالين من أجل دخول مجال المقاولاتية وإنشاء مشاريعهم الخاصة التي تشكل عنصرا هاما في الاقتصاد الوطني خاصة وأنها تتميز بالإبداع والابتكار، كما قامت الدولة بمنح الشباب الكثير من التسهيلات على غرار التمويل والإعفاءات الضريبية خلال السنوات الأولى من النشاط، كما سعت جاهدة في غرس روح المقاولاتية في الطلبة عن طريق التعليم المقاولاتي الذي يساعد في تأهيلهم لخلق فرص وظيفية لأنفسهم، وعمل مشروعات خاصة تساهم في تحقيق دخل مناسب لهم.

الإشكالية:

من منطلق أهمية موضوع الروح المقاولاتية في الجزائر يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

✓ ما مدى مساهمة أجهزة الدعم والمرافقة في تطوير وتنمية الروح المقاولاتية في

الجزائر؟

ويمكن تجزئة الإشكالية الرئيسية إلى الإشكاليات الفرعية التالية:

- ✓ ما هي أهم أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر؟
- ✓ هل يساعد التعليم المقاولاتي في اكتساب روح المقاولاتية في الجزائر؟
- ✓ ما هو الدور الذي تلعبه دار المقاولاتية في تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة؟

الفرضيات: لإبراز مشكلة الدراسة يتم اعتماد الفرضيات التالية:

- ✓ تساهم أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية بصفة كبيرة في تنمية روح المقاولاتية في الجزائر.
- ✓ التعليم المقاولاتي لا يرقى إلى تطوير روح المقاولاتية في الجزائر.
- ✓ مساهمة دار المقاولاتية في تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة لا تزال محدودة.

مبررات اختيار الدراسة:

من المبررات التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع هي:

أسباب موضوعية:

- ✓ حداثة موضوع الروح المقاولاتية وتزايد الأهمية حولها، وقلة الأبحاث العلمية والأكاديمية حول آليات تنميتها وتطويرها.
- ✓ نظرا لأن مجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الخاصة أصبح هو الحل الوحيد للخروج من مشكل البطالة والنهوض بعجلة النمو.
- ✓ معرفة الدور الذي تلعبه دور المقاولاتية في توجيه خريجي الجامعات نحو بدء مشاريعهم الخاصة وتوفير مناصب شغل.
- ✓ عدم إمام الدراسات السابقة بموضوع روح المقاولاتية في الجزائر عامة والتركيز على فئة الطلبة فقط، حيث جاءت هذه الدراسة لتشمل جميع الفئات الشبانية.

أسباب ذاتية:

✓ الرغبة الشخصية في التعمق في هذا الموضوع وكشف خباياه بما أنه كذلك في مجال التخصص، ومن أجل الاستفادة منه في الحياة العلمية والعملية.

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من الدور الذي تلعبه روح المقاولاتية في تحفيز الشباب للخروج عن قيود الوظيف العمومي والقضاء على شبح البطالة، مما يسهم في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية وحاجة الدول ومنها الجزائر إلى تنويع اقتصادها من خلال تشجيع الابتكارات الجديدة وإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة تكون مستعدة للتكيف مع المتغيرات الاقتصادية الحاصلة من أجل تعزيز قدراتها التنافسية بما يضمن بقاءها في الأسواق.

أهداف الدراسة: نهدف من دراستنا إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:

- تقديم إطار نظري للمقاولاتية وروح المقاولاتية وبعض المفاهيم المرتبطة بهما.
- تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في الأوساط الجامعية وأثر ذلك على خلق روح المقاولاتية لدى الطلبة.
- تبيان أهمية المرافقة المقاولاتية ودور أجهزة الدعم في تنمية وتطوير روح المقاولاتية في الجزائر.
- التعرف على أهمية ودور دار المقاولاتية في توجيه الطلبة بمختلف هيئات الدعم والاستثمار، وتشجيعهم على ولوج عالم الاعمال وخلق أفكار جديدة وإبداعية.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي بتيسمسيلت - الجزائر.

الحدود الزمانية: في الفترة الممتدة من سنة 2010 إلى 2020.

منهجية الدراسة:

قصد الإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة وكذا التساؤلات الفرعية تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة المراد دراستها واستخلاص وتصوير أهم النتائج التي يمكن الوصول إليها، بالإضافة إلى وصف روح المقاولاتية وكيفية تنميتها وتطويرها عبر دراسة الآليات المتمثلة في أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية.

الدراسات السابقة:

- ✓ **التعليم العالي وأثره على تنمية روح المقاولاتية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في شعبة العلوم الاقتصادية تخصص تسيير مؤسسات، من إعداد الطالبة: مداني وفاء جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير - السنة الجامعية 2020/2019.**
 - من بين ما خلصت إليه هذه الدراسة:
 - أن الطلبة عينة الدراسة يتمتعون بقدرة عالية من الخصائص الشخصية المميزة لروح المقاولاتية لديهم.
 - أن للتعليم العالي أثر على روح المقاولاتية لدى الطلبة.
- ✓ **نشر التعليم المقاولاتي كمدخل لتعزيز روح وثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين والحد من بطالتهم، ورقة بحثية د/ شرطي نسيم: جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير السنة الجامعية 2019/2018.**
 - من بين ما خلصت إليه هذه الدراسة:
 - أن التعليم المقاولاتي الذي يتلقاه الطالب الجامعي هو أحد العوامل المؤثرة في الطالب لدفعه نحو التوجه المقاولاتي، ومن ثم تعزيز ثقافة المقاولاتية لديه.

- أن ترقية وتطوير وتشجيع المبادرة المقاولاتية في الوسط الجامعي، وتحفيز الروح المقاولاتية لدى الباحثين والطلبة، تكون من خلال برامج ونشاطات تهدف إلى نشر وزرع الثقافة المقاولاتية.
 - ✓ استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية زارع رباب، جامعة ام البواقي كشرود ايمان، جامعة الجزائر مجلة علمية العدد 1 جانفي 2018.
 - ✓ من بين ما خلصت إليه هذه الدراسة:
 - إن منهجية التعليم المقاولاتي تركز في محتواها على استراتيجيات التعليم الإبداعية المختلفة كدراسة الحالة، التعليم بالتجربة، التعليم التعاوني.
 - إن بناء برامج للتعليم المقاولاتي يجب أن يمر على مراحل علمية مدروسة تتكيف واحتياجات الطلبة لتعزيز سلوكهم المقاولاتي
- مما يلاحظ أن هذه الدراسات السابقة اهتمت بموضوع نشر روح المقاولاتية على فئة الطلبة فقط أما هذه الدراسة فجاءت عامة لتشمل جميع الفئات الشبانية في الجزائر.

هيكل الدراسة:

لمعالجة هذا الموضوع والإحاطة بجوانبه، ارتأينا تقسيمه إلى جزئين نظري وتطبيقي، **فالجزء النظري** تم تقسيمه إلى فصلين:

الفصل الأول بعنوان الإطار النظري للمقاولاتية سنتكلم فيه عن نشأة وتطور المقاولاتية إضافة إلى المقاربات الحديثة للفكر المقاولاتي، ثم سنذكر مفهوم المقاولاتية وبعض المفاهيم المتعلقة بها كالثقافة المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحاضنات الأعمال، وفي الأخير سنقوم بتعريف المقاول، وذكر خصائصه ومهاراته.

الفصل الثاني كان بعنوان تنمية روح المقاولاتية في الجزائر، يتضمن ماهية الروح المقاولاتية ومكوناتها، ثم سنتناول مفهوم التعليم المقاولاتي، أهميته وأهدافه ثم استراتيجيات التعليم المقاولاتي

المتبعة في تنمية روح المقاولاتية، لنختم بالمرافقة المقاولاتية ثم نذكر أهم أجهزة الدعم والمرافقة في الجزائر.

بالنسبة للجزء **التطبيقي** فسنقوم بوصف دراسة ميدانية إلى دار المقاولاتية بجامعة أحمد بن يحيى الونشريسي بتيسمسيلت، حيث سنتطرق في هذا الجزء إلى مفهوم دار المقاولاتية على مستوى مختلف مؤسسات التعليم العالي في الجزائر عموماً، وعلى مستوى جامعة تيسمسيلت خصوصاً، كما سيتم أيضاً عرض بعض الأرقام المتعلقة باستفادة خريجي الجامعة الجزائرية من التمويل اللازم على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني والمحلي (ولاية تيسمسيلت).

صعوبات البحث:

- ✓ قلة المصادر باللغة العربية، مما يصعب علينا في بعض الأحيان صياغة التعبير المناسب والمصطلحات الأنسب.
- ✓ عدم وجود إحصائيات شاملة لدى دار المقاولاتية في جامعة تيسمسيلت.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية.

تمهيد:

خلال العقد الماضي، برزت المقاولاتية كواحدة من أهم القوى في الاقتصاد العالمي وحتى في دراسات الأعمال والإدارة. حيث نجد أن عدد كبيراً من المسيرين والممارسين وحتى الباحثين الأكاديميين مقتنعون بأن النجاح المؤسسي والتنظيمي في بيئة الأعمال الحالية الشديدة التنافسية والكثيرة الاضطراب يعتمد أساساً على المرونة، والإبداع، والابتكار، والسرعة، وخلق القيمة. وجميع العناصر الآتية الذكر تمثل الركائز الأساسية للروح المقاولاتية. هذا ويعتبر Octave Gélinier¹ وذلك بعد سنوات قليلة من الأزمة البترولية الأولى بأن: "البلدان، والمهن، والمؤسسات التي تعمل على الإبداع والابتكار والتطوير هي تلك التي تمارس المقاولاتية"، حيث أن إحصاءات النمو الاقتصادي، والتبادل الدولي، والإبداع، وبراءات الاختراع بالنسبة للثلاثينيات المجيدة ترسخ نقطة مهمة للغاية ألا هي: "لا يمكن القيام بالسابق بدون المقاول". وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الإطار النظري للمقاولاتية حيث نذكر فيه نشأة وتطور المقاولاتية إضافة إلى المقاربات الحديثة للفكر المقاولاتي.

المبحث الثاني: نذكر مفهوم المقاولاتية وبعض المفاهيم المتعلقة بها كالثقافة المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحاضنات الأعمال.

المبحث الثالث: سنتكلم عن ماهية المقاول، خصائصه ومهاراته ثم مدارس صفاته.

¹ Octave Gélinier, né le [9 novembre 1916](#) à [Corbigny \(Nièvre\)](#) et mort le [20 août 2004](#), est un [économiste](#) français, auteur, directeur puis président de la [Cegos](#) de 1950 à 1992.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

المبحث الأول: نشأة وتطور الفكر المقاولاتي.

المطلب الأول: نشأة الفكر المقاولاتي.

إن المقاولاتية ليست وليدة اليوم، إلا أنها ظاهرة متجددة تحمل في طياتها أفكار وتصورات المبدعين في كل عصر لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية لنجاح الأعمال والمشروعات الكبيرة أو المتوسطة أو الصغيرة.

تعود جذور المقاولاتية إلى نظرية احتكار الغلة "Oligopoly theory" حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الكميات والأسعار السلع التي سوف ينتجها ويتخذ قرارا مناسباً بشأنها. كما تأثرت المقاولاتية أثناء تطورها بالمدارس الفكرية المختلفة: فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية بنصيب وافر في تفسير السلوك المقاولاتي، ويرجع الفضل إلى ريتشارد كانتيلون "Richard Cantillon" في إدخال مصطلح المقاولاتية إلى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار المقاولاتية ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلاً.²

أما المدرسة الاقتصادية اعتبرت المقاول عنصراً من عناصر الإنتاج، حيث أشار ألفريد مارشال "Alfred Marshal" إلى أن المقاولاتية أحد تكاليف الإنتاج، وأن المقاول هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن، وقد ركزت المدرسة النمساوية على اعتبار المقاولاتية مرادف للإبداع والابتكار، حيث أشار جوزيف شومبيتر "Josef Schumpeter" إلى أن المقاول هو المبدع الذي يقدم ابتكاراً تقنياً غير مسبوق.

ويعد آرثر "Arther" رائد مدرسة جامعة هارفارد وأول من أسس مركزاً لمقاولاتية الأعمال سنة 1948م، فقد أشار إلى أن المقاولاتية تتحقق من إنشاء منظمات الأعمال والاستثمار فيها لتنمية وتطوير الاقتصاد الوطني.

² إبراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2013، ص. 262.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

أما رواد المدرسة الحديثة فقد أسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولاتية فقد أشار كل من ماكلياند " Maclelland " ومنتزبيرغ " Mintzberg " إلى المقاولاتية باعتبارها تمثل الحاجة إلى الانجاز وتعظيم الفرص والإبداع والابتكار، وإنشاء منظمات الأعمال والمخاطرة وتكوين الثروة.³

المطلب الثاني: تطور الفكر المقاولاتي.

الجدول رقم (01): مدارس تطور الفكر المقاولاتي.

المدرسة	تطور المقاولاتية
المدرسة الكلاسيكية 1725	تغير الأسعار مستقبلا (تحمل المخاطرة)، امتلاك القدرات الإدارية
المدرسة الاقتصادية 1900	أحد عناصر الإنتاج القدرة على التعامل مع عدم التوازن
المدرسة النمساوية 1934	الإبداع والابتكار الفريد
مدرسة جامعة هارفارد 1948	خلق الأرباح والمنظمات
المدرسة الحديثة 1961-1991	تحمل المخاطرة وتعظيم الفرص، الإبداع والابتكار، تكوين الثروة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

Dollig. M. J, Entrepreneurship : Strategies and Resources, Irwin : Illinois press, USA,

2008, p. 9

³ مبارك مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011، ص.9

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

من الجدول نستنتج أن المدرسة الحديثة شملت كل المدارس السابقة في إظهار مفهوم المقاولاتية، كونها آخر المدارس والتي استفادت من المدارس السابقة؛ حيث اعتبرت أن المقاولاتية تشمل كل من تحمل المخاطرة والحاجة إلى الانجاز مع تعظيم الفرص وأيضا الإبداع والابتكار التكوين الثروة وإنشاء المنظمات.

المطلب الثالث: المقاربات الحديثة للفكر المقاولاتي.

أهم المقاربات الحديثة في مجال المقاولاتية⁴ :

- **المقاولاتية ظاهرة تنظيمية** : اعتبر رواد هذا الاتجاه المقاولاتية على أنها إيجاد منظمة أو مؤسسة جديدة ، وأشهر رواده كرتنر Gartner William 1988 حيث يعتبر "أن المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمة جديدة، فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولاتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات موارد مالية وبشرية ، وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون قادرا على التحكم في تغيير طريقة النشاط ومسايرته لأنشطة مقاولاتية جديدة" ،ويرى ألان فايول أن التعاريف السابقة لم تتناول ما تطرق إليه التعريف الذي جاء به Gartner مع بداية التسعينات من القرن الماضي، حيث يرى نموذج المقاولاتية يتكون من مجموعة الأنشطة التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة، والتي تتمثل فيما يلي⁵ :

⁴ Alain Fayolle, **Entrepreneuriat**, Dunod, Paris, 2004, p29.

⁵ Eric Michael laviolette et Christophe loue, **Les compétences entrepreneuriales**, Définition et Construction d'un référentiel, communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses Conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 25, 26, 27 octobre 2006, p3

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

- البحث عن الفرص. - تجميع الموارد - تصميم المنتج موضوع الفكرة. - إنتاج المنتج. - تحمل المسؤولية اتجاه الاقتصاد والأفراد.

- المقاولاتية استغلال للفرص : مع مطلع التسعينيات من القرن العشرين ظهر تعريف المقاولاتية على سيرة تحويل الفرص إلى انطلاق الأعمال، " فالمقاولاتية كمجال بحث، يتمثل البحث عن فهم كيف يتم اكتشاف الفرص لإنتاج مواد وخدمات لا توجد حالياً ويتم تحقيقها واستغلالها؟ ومن طرف من؟ وما هي آثار ذلك؟" وأهم رواد هذا الاتجاه Shane و Venkatarman 2000 يعرفان المقاولاتية بأنها⁶

" العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين لفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية". - تعريف الفرصة: حسب Casson 1982 تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات ومواد أولية جديدة، بالإضافة أيضاً إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، وبيعها بسعر أعلى من تكلفة الإنتاج، عن كطريق المقاول الذي يتصف بالقدرة على اكتشاف الموارد غير المثلثة والتي يقوم بشرائها ويعمل على تنظيمها لبيعها على شكل سلع مثلثة، ويرى أن إدراك المقاول لهذه الفرص يولد لدية تصور مقاولاتي لإنشاء مؤسسة بغرض استغلال الفرصة. كما عرف Venkatarman 1997 المقاولاتية على أنها حقل أكاديمي يسعى لفهم كيف تنبثق وتظهر الفرص التي تؤدي إلى خلق مؤسسة أو مشروع جديد أو سلع وخدمات يتم اكتشافها وابتكارها بواسطة مجموعة من الأشخاص المقاولين⁷ .

Thierry Verstraete et Alain fayolle, **Paradigme et entrepreneuriat**, revue de ⁶ l'entreprenurial, Vo14, n1, 2005, p37.

⁷ Eric Michael laviolette et Christophe loue, op cit, p3.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

-المقاولاتية من منظور خلق القيمة : وقد اقترح Morin يندرج ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف من منظورين هما :

- المنظور الأول : ينطلق من الفرد ويعتبره الشرط الأساسي في خلق القيم فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج، وبالتالي المقاول هو ذلك الشخص أو المجموعة في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة، ولولاه لنا يمكن لهذه القيمة أن تتحقق.

- المنظور الثاني: يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع المقاولاتي لدرجة أنه يصبح معرفا به، وتحتل القيمة مكانة كبير في حياته، إذ تدفع المقاول لتعلم أشياء جديدة، وهي قادرة على تغيير صفاته وقيمه، فعند قيام الفرد بإنشاء مؤسسة أو تقديم ابتكار فإنه يصبح ملزما بالمشروع الذي أقامه، أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية والشخصية التي تقدمها المؤسسة والتي تولد رضا المقاول والأطراف التي تتعامل معه والفاعلة . لقد تطور مفهوم المقاولاتية وأصبحت تأخذ أكثر من صورة، حيث يري Fayolle Alain أن هذه الظاهرة يمكن أن تأخذ الأشكال التالية:⁸

- إنشاء مؤسسة أو نشاط من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات.
- استعادة نشاط أو مؤسسة، تكون في وضع جيد (سليمة) أو تواجه صعوبات من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات.
- تطوير وإدارة بعض المشاريع (التي في خطر) في المؤسسات.

⁸ زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد أفريل 2010 ، ص 07، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

- القيام بتسيير بعض الوظائف أو المسؤوليات داخل المؤسسات.

- **المقاولاتية من منظور الابتكار:** بالنسبة لبعض الاقتصاديين يعتبرون أن المقاولاتية هي حلقة ضائعة بين الفكرة وتجسيد الفكرة، فقد ركز شومبيتر من خلال نظريته " التفتيح الخلاق" على دور الابتكار في العملية المقاولاتية، رغم أنه لا يوجد إجماع حول مفهومه، إلا أن هناك مفهوم ضيق ومفهوم واسع للابتكار ، فالمفهوم الضيق يعرف الابتكار على أنه مرتبط بالجوانب التكنولوجية، والعييب في هذا المنظور هو تضيق صور ونماذج المقاولاتية، لأن القليل من المقاولين يمكنهم ربطهم ذا التعريف الضيق للابتكار .

المبحث الثاني: المقاولاتية والمفاهيم المرتبطة بها.

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية:

ان المراجع الخاصة بمصطلح المقاولاتية تقترح علينا تنوع كبير من التعريفات ما هذا المصطلح ظاهرة متعددة يتعرض الى عدة تظاهرات فالمقاولاتية موجودة منذ القدم ومن الصعب ايجاد توافق حول تعريفها فكل باحث يشرح بطريقة مختلفة مصطلح المقاولاتية وحتى مقاربتة تختلف ولهذا السبب يكون من الأهمية عرض تطور والاتجاه الحالي للبحث العلمي في المقاولاتية فان thiery verstrete في كتابه المعنون "تاريخ المقاولاتية وحقائقها يؤكد على أن⁹ المقاولاتية ظاهرة تجمع بين الشخص والمنظمة وكل مصطلح يعرف حسب الاخر والعكس صحيح وهكذا فان عبارة المقاولاتية تصف علاقة متلاحمة بين المقاول والمنظمة. فالمقاول يعمل، يهيكل ويدفع بمحيطة نحو غايات اجتماعية/اقتصادية.

اما filion (1997) يتوسع في مفهوم المقاولاتية نحو مجال يدرس ممارسات المقاولين من اجل تسهيل النشاطات المقاولاتية

⁹ Thiry verstreter Ed EMS 2000 p12

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

بينما بالنسبة لي bruyet فإن الموضوع العلمي القائم في مجال المقاولاتية فهي ازدواجية الشخص خلق القيم .¹⁰

فان هذه العلاقة المميزة التي تربط شخص (او مجموعة صغيرة) بمشروع خلق القيم تكون حسب دينامية مزدوجة للتغيير سواء بالنسبة للشخص الفاعل او المحيط محل خلق القيم الجديدة وبعبارة أخرى ومبسطة فان الشخص (المقاول) هو الشرط الأساسي لوجود وتطور المشروع بينما هذا الأخير هو الذي يجعله يفكر و يقوم بالفعل ويجعله يعيش فان هذا الأزواج شخص/مشروع لخلق القيم يكون نظام حول محيطه.

كما ان عز الدين tounes يعتبر المقاولاتية¹¹ شبه تنظيم دينامي معقد فهي نتيجة عدة عناصر سيكولوجية اجتماعية ثقافية سياسية واقتصادية فهي تأخذ شكل المواقف القدرات الادراكات الدافعية والسلوك الذي يتجلى ضمن إطار محدد وأخيرا وليس بأخير فان m.g scott (1998) يفترض بان المقاولاتية¹² تسعى لوضع في المتناول بشكل ابداعي القيم المختلفة للمحيط فالمقاولاتية ك مجال تخصص ينظر لها على انها تنظيم تحويل فرص لانطلاق اعمال فهي تحاول البحث عن فهم كيف وبواسطة من وباي نتائج تتحول الفرص بخلق أشياء او مصالح غير موجودة بعد كيف يتم كشفها تجسيدها واستغلالها.

الفرق بين المؤسسة والمقاولاتية:

- المشاريع المقاولاتية تنفرد عن بقية المشاريع باعتمادها على الإبداع والابتكار، في حين لا تعتمد المؤسسة الصغيرة على الابداع في نشاطها.
- المقاولاتية سريعة النمو، عكس المؤسسة المصغرة.
- كلاهما له نسبة مخاطرة لكن بنسبة أكبر في المقاولاتية.

¹⁰ Christian biuyat 1993 p56

¹¹ عز الدين تونس العزيمة المقاولاتية: بحث مقارنة بين طلبة يتابعون تكوين في المقاولاتية (بكالوريا + 5 سنوات وطلبة أطروحة

دكتوراة في علوم التسيير 2003، فرنسا ص 30

¹² عبيدات نورية العزيمة المقاولاتية عند النساء: حالة الطلبة نهاية تكوين في جامعة بجاية جوان 2014

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

- المؤسسة المصغرة نمطية من حيث العمل والانتاج، في حين المقاولاتية غير نمطية وتعتمد على التغيير.
- أهداف المقاولاتية استراتيجية أكبر من أهداف المؤسسة المصغرة.
- من حيث التسيير يكون فردي وشخصي في المقاولاتية وهو "المقاول نفسه" بينما يكون في غالب الأحيان عند المؤسسة المصغرة مجلس الإدارة.

المطلب الثاني: مفهوم الثقافة المقاولاتية.

هو مفهوم لا يختلف عن ماهية الروح المقاولاتية، إضافة لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث عرفها البعض بأنها " مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد، ومحاولة استغلالها، وذلك بتطبيقها لاستثمار رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة (جديدة) .

فثقافة المقاولاتية هي مجموع من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقاولاتية، في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها، والإسهام في تطوير المجتمع، بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع، ومن تلك القيم التنظيم والتدبير، والأخلاق، والتنافسية، والمهنية، والكفاءة، والقدرة على التجديد والابتكار.¹³

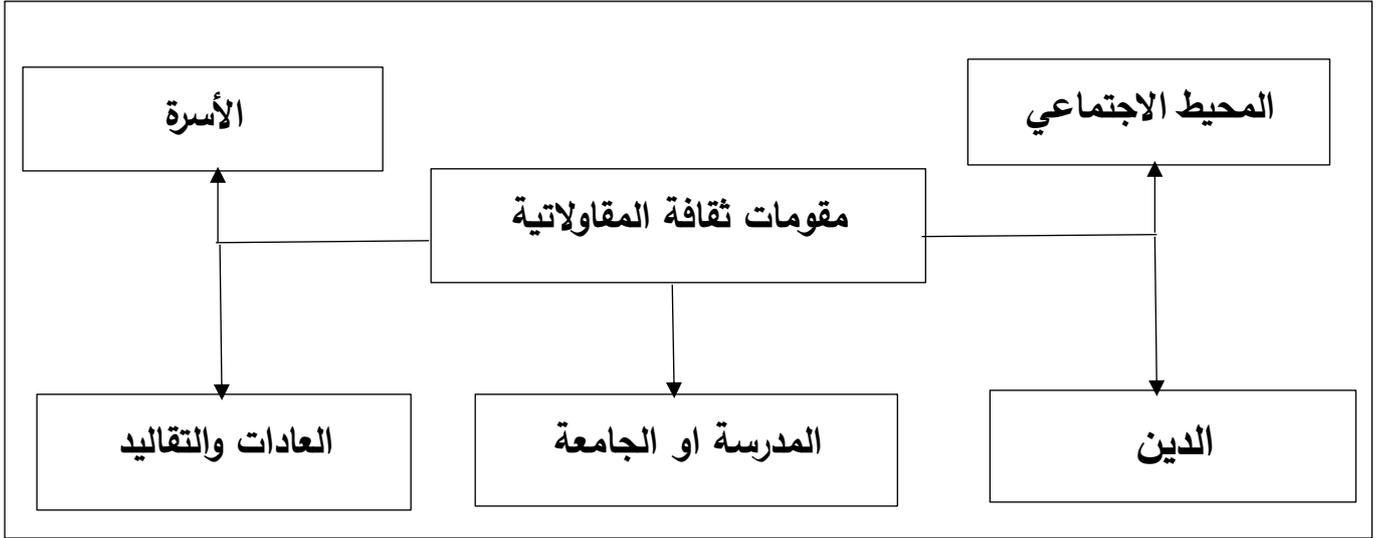
وبصفة عامة أنها الإبداع في مجمل القطاعات في ظل وجود هيكل تنظيمي تسييري واضح، بالإضافة إلى التخطيط، والتنظيم المحكم، والتوجيه (الاتصال، التحفيز، مهارات القيادة الإدارية، والرقابة الصارمة، وأخيرا صنع واتخاذ القرارات وفقا للطرق الكمية والكيفية. وتعرف الثقافة المقاولاتية على أنها مجموعة القيم والقناعات المشتركة والدراسة الفنية التي توجه إلى حد ما بوعي سلوك الأفراد والمؤسسات والسكان تجاه تنظيم المشاريع. هذا المعنى، يمكن

¹³ بدوري سفيان، ثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاول "دراسة ميدانية بولاية تلمسان"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه - ل. م. د - تخصص علم الاجتماع والتنمية البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015 . ص 75 .

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاوالاتية

إدماج ثقافة تنظيم المشاريع وإنشاء مقاولات في بيئة مواتية لظهور القيم الأساسية لتنظيم هذه المشاريع والمقاولات، ومواتية أيضا للاعتراف بمساهمة منظميها في بيئتهم بناء على عوامل تميز الثقافة المقاوالاتية.

الشكل رقم (01): مقومات الثقافة المقاوالاتية:



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على توفيق خذري، عماري علي، المقاوالاتية كحل لمشكلة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاوالاتية جامعة بسكرة 2010.

عوامل الثقافة المقاوالاتية: 14

- تثمين المقاوالاتية.
- تثمين المبادرة الفردية والجماعية.
- تثمين المثابرة والعزيمة.
- قبول التعايش مع الأمان والمخاطرة كنتيجة للمقاوالاتية.
- التوتر بين الاستقرار والتغيير.

المطلب الثالث: مفاهيم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحاضنات الأعمال:

¹⁴ Jean marie, la culture entrepreneuriale ,colloque du 10 anniversaire de la fondation de l'entrepreneurship , ecolr de hautes etudes commerciales de montréal ,24-25 janvier 1990 ,p1-7

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

الفرع الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

بالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الارتقاء باقتصاديات الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، إلا أنه لا تزال هناك مجموعة من الإشكاليات والتساؤلات التي تواجه هذه المؤسسات، منها ما هو متعلق بتعريفها، ومنها ما يتعلق بأشكالها وخصائصها وهذا ما يترتب عنه صعوبات كبيرة عند المهتمين بهذا النوع من المؤسسات بشأن السياسة التي يتعين اختيارها من أجل النهوض بها وترقيتها.

هناك العديد من التعاريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي قدمتها العديد من الدول ومن هذه التعاريف نذكر ما يلي:

1- تعريف الاتحاد الأوروبي: توصل الاتحاد الأوروبي عام 1996 إلى التعريف المقترح

والذي يلخصه الجدول التالي:

الجدول رقم (02): تصنيف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة

نوع المؤسسات	العدد الأقصى للموظفين	الحد الأقصى لرقم الأعمال	الحد الأقصى للموازنة
المصغرة	09	/	/
الصغيرة	49	07 مليون يورو	05 مليون يورو
المتوسطة	249	40 مليون يورو	27 مليون يورو

المصدر: لخضر مداح، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية إستراتيجية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية

الملتقى الوطني الأول، حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000-

2010، جامعة بومرداس، ص 23.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

2 | تعريف الولايات المتحدة الأمريكية: لقد تم تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالاعتماد على معيار حجم المبيعات وعدد العمال كما يلي:¹⁵

- المؤسسات الخدمائية والتجارية بالتجزئة: من 01 الى 05 مليون دولار أمريكي كمبيعات سنوية.

- مؤسسات التجارة بالجملة: من 5 الى 15 مليون دولار أمريكي كمبيعات سنوية.

- المؤسسات الصناعية: عدد العمال 250 عاملا أو أقل.

الفرع الثاني: مفهوم حاضنات الاعمال:

هي هيكل يعمل على توفير مقومات النجاح للمؤسسات الناشئة ومساعدتها على تخطي المراحل الأولى للتأسيس، وهذا بتوفير مجموعة متكاملة من الخدمات والمساعدات تتمثل في مكاتب مجهزة إضافة إلى وجود مختصين لمرافقة صاحب المشروع لمدة تتراوح بين سنة واحدة إلى ثلاث سنوات، حتى يتمكن صاحب المشروع من دخول مجال الأعمال بعد التخرج من الحاضنة¹⁶.

وقد قام المشرع الجزائري بناءً على المشرع الفرنسي بضم مفهوم الحاضنات في المشاتل وتأخذ المشاتل احد الأشكال التالية:

المحضنة: هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.

ورشة الربط: هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والحرف المهنية.

¹⁵ لخصر مداح، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية إستراتيجية لتحقيق التنمية الاقتصادية، الملتقى الوطني الأول حول

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر، جامعة بومرداس، الج 18/19 ماي 2011.

¹⁶ شريف غياط، محمد بوقوم، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة- حالة الجزائر-مجلة ابحاث اقتصادية وإدارية، العدد 06، جامعة بسكرة، ديسمبر 2007، ص. 62-63

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

نزل المؤسسات :هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث. وقد تأخر انطلاق مشاريع حاضنات الأعمال في الجزائر إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية السيئة التي مرت بها الجزائر في السنوات الماضية بين سنة 1990 و 2000 ، والتي لم تكن تسمح ببروز وعي سياسي واقتصادي لأهمية مثل هذه الأدوات الجديدة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن بين أهم تلك العوامل مايلي¹⁷:

- تأخر صدور القوانين والمراسيم المنظمة لنشاط حاضنات الأعمال إلى سنة 2003.
- عدم الوعي السياسي والاقتصادي بأهمية حاضنات الأعمال في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- غموض المفاهيم المتعلقة بحاضنات الأعمال خصوصا في إطارها القانوني، حيث نجد أن المشرع الجزائري جعل الحاضنة شكلا من أشكال مشاتل المؤسسات التي تختص في القطاع الخدمي وتوجد 13 حاضنة أعمال، رغم أن المشرع الجزائري اقر بوجود عدد اكبر من 13 حاضنة، إلا أن الحاضنات التي بدأت النشاط فعلا هي 13 حاضنة وهي موزعة توزيعا جغرافيا كالأتي: وهران، سيدي بلعباس، البيض، ادرار، ورقلة، غرداية، بسكرة، برج بوعرييج، باتنة، ميله، خنشلة، أم البواقي وعنابة.

ومن بين اهم أهداف حاضنات الأعمال هي¹⁸:

- جمع أفكار وإبداعات الشبان الواعدين ومساعدتهم في تحويلها إلى مشروعات استثمارية.

¹⁷ نبيل محمد شبلي، دور حاضنات المشروعات الصغيرة في دعم الإبداع العربي. مجلة آفاق اقتصادية، العدد 97 ، جامعة دبي، 2004 ، ص.123 - 124

¹⁸ صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، العدد 03 ، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2004 ، ص 26-27

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

- توفير بيئة أعمال مناسبة لنمو الأعمال الجديدة في المراحل الأولى من عمرها.
- تقليل تكاليف التأسيس على المبادرين الجديد لتكوين مشروعاتهم.
- إعطاء الفرصة للمشاريع الصغرى الجديدة للنجاح وتوفير البيئة المناسبة لنشأتها وحمايتها في مراحل الإنشاء والعمل الأولى.
- توفير آليات الدعم المناسبة لشريحة الشباب من خلال توفير الاستشارات المتعلقة بالجوانب الإدارية والفنية والمعلوماتية والتسييرية.
- مساندة المشروعات في بداية إنشائها وحتى الوصول إلى مرحلة الاستقرار.

وتقدم الحاضنات عدة خدمات من بينها:¹⁹

- توفير المكاتب المؤثثة والمجهزة والمدعمة بمرافق مشتركة، اضافة الى قاعة استقبال الزوار، قاعة مؤتمرات، جهاز هاتف ثابت، آلة ناسخة..
- تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل عن طريق ملكية في رأس المال.
- توفير الخدمات القانونية مثل تأسيسها وتسجيلها وكتابة عقود التراخيص، وما يتعلق منها بحماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.
- الدعم الفني والتكنولوجي وتطوير الموارد البشرية من خلال أنشطة التعليم والتدريب في المجالات التطبيقية وزيادة مهارة إدارة المشروعات.
- المساعدة في تسويق المنتجات محليا ودوليا بتوفير معلومات التجارة والتكنولوجيا والتطوير الفني لزيادة الكفاءة.

¹⁹ أحمد بن قطاف، دور برامج احتضان الأعمال في دعم انشاء المؤسسات الصغيرة، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 14

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

- تقديم الخدمات الاستشارية والتي تشمل دراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع وهو ما تعاني منه معظم المؤسسات الناشئة والصغيرة والمتوسطة الى جانب تنفيذ استشارات الجودة الشاملة.

المبحث الثالث: ماهية المقاول.

المطلب الأول: مفهوم المقاول.

إن مفهوم المقاول تطور مع مرور الزمن ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤوليته ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد ثم أصبح يعني الشخص الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية.

تم استعمال الكلمة لأول مرة في القرن السادس عشر بفرنسا (Entrepreneur)، وتعني الشخص الذي التزم أو باشر، أو تعهد. عرف دراكر المقاول بأنه: هو الذي ينظم وينفذ الفرص، وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل²⁰.

كما عرف شومبيتر المقاول (1950) بأنه: ذلك الشخص الذي لديه الإدارة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكارات ناجحة فهو اعتبر أن المقاولين يقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل، واستعمل مصطلح التفكيك الخلاق في ظل النظام الرأسمالي، واعتبر أنه المقاول المبدع هو الذي أدى إلى انتقال الاقتصاد الرأسمالي من حالة ثبات إلى حالة ديناميكية.²¹

²⁰ محمد جودت ناصر غسان العمري ، خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال

الريادية ، مجلة منشورة في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، عام 2011، ص 147

²¹ Borreziga amina,mezicane amina ,la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algeriens , colloque natinal sur : les stratégies d' organisation et d' accompagnement des pme en Algérie , universite kasdi merbah ouargla , p4

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

- كما أعطى **Robert Petit** ثلاث تعاريف لمصطلح المقاول على النحو التالي: ²²

- **التعريف الأول:** موافق للتعريف الذي قدمه القاموس الفرنسي كما ذكرناه سابقا.
- **التعريف الثاني:** يعرف المقاول أنه الفرد الذي يكلف بتنفيذ عمل.
- **التعريف الثالث:** عرف المقاول أنه كل فرد يدير مؤسسة لحسابه الخاص، ويضع مختلف عوامل الإنتاج (الأعوان الطبيعيين، رأس المال والعمل)، بهدف بيع سلع أو خدمات.

المطلب الثاني: خصائص المقاول ومهاراته:

الفرع الأول: خصائص المقاول: ²³

- **الطاقة الحركية:** أمر ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد لا بأس به وتهيئة الوقت والطاقة اللازمة للقيام بالأعمال.
 - **القدرة على احتواء الوقت وتنظيمه:** من الضروري لصاحب الفكرة أو المشروع القيام بمجموعة من الأعمال في الوقت الحاضر، والتي يكون لها تأثير في المستقبل. فلا يمكن أن نتصور نجاح المشروع دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل.
 - **القدرة على حل مختلف المشاكل:** التفاوض وتقبل الفشل، قياس المخاطر والتجديد والإبداع.
- يمكن تلخيص صفات المقاول فيما يلي:

²² محمد جودت ناصر غسان العمري، مرجع سبق ذكره.

²³ فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع،

الطبعة الأولى، عمان، الاردن، 2006، ص. 21

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

- الثقة بالنفس - الاندفاع للعمل - الالتزام - الاستعداد والميل نحو المخاطر: إن أهم ما يجب أن يتمتع المقاول هو الشجاعة والمخاطرة، بالعمل الشاق وانتهاز الفرص السانحة دون كلل أو ملل.

كما أن هناك مجموعة منها الرغبة في النجاح، الاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة كما يجب أن يتميز بالمنهجية والنظام.

الفرع الثاني: مهارات المقاول: 24

- **المهارات التفاعلية:** وتتمثل هذه المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء.

- **المهارات التكاملية:** يجب أن يسعى المقاول باستمرار إلى تنمية مهاراته التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات.

- **المهارات الإنسانية:** وتتمثل في المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام الذات والمشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات من خلال بناء بيئة أعمال تركز على الجانب السلوكي والإنساني مما ينعكس على أداء المشروع.

²⁴ فلاح حسن الحسيني، مرجع سبق ذكره.

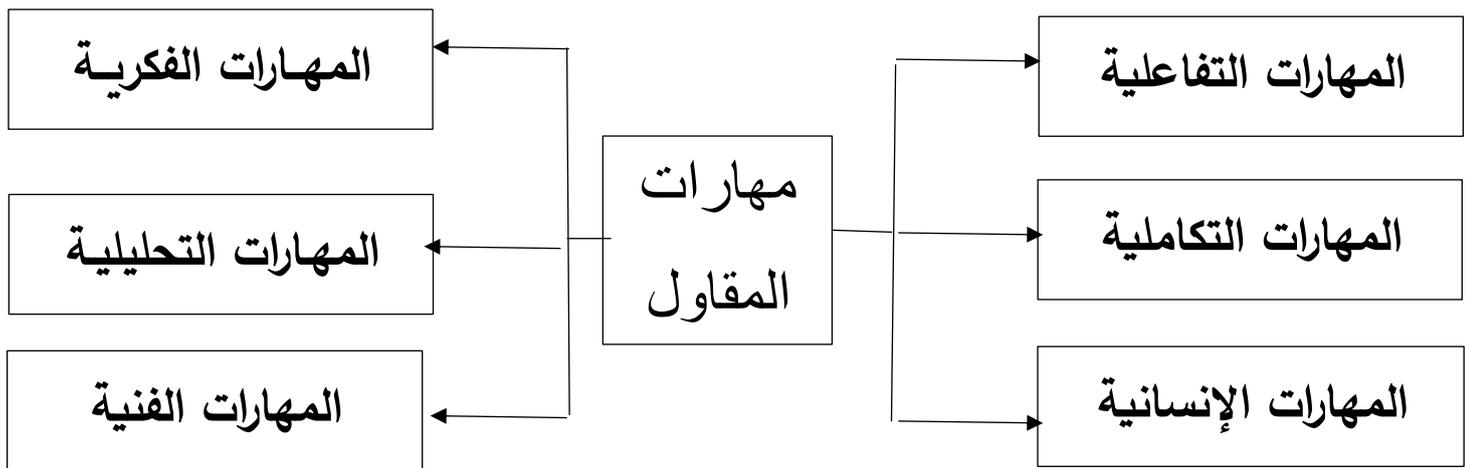
الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

- **المهارات الفكرية:** تتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس رشيدة وعقلانية.

- **المهارات التحليلية:** وتتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، والتهديدات المحيطة بالمشروع في البيئة الخارجية، وتحديد ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، وكذلك تحليل سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وسلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع.

- **المهارات الفنية:** تتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال خاصة ما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات.

الشكل رقم (02) مهارات المقاول.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على كتاب فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز 2006.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

المطلب الثالث: مدارس صفات المقاول.

الجدول رقم (03): مختلف مدارس صفات المقاول

مدرسة السمات	
المثابرة، الاتصال، الاستراتيجية، الضبط الذاتي، تحمل المخاطر.	
ظهور أثر الثقافة على الفرد	دور الثقافة
تجذبه بيئة ايجابية و تدفعه بيئة سلبية	نظرية الجذب و الدفع
الشرعية، الهامش والحراك الاجتماعي	منهج الحراك الاجتماعي
الميلاد، القدوة، العلاقة مع الوالدين.	الخلفية الاسرية
مستوى التعليم، الخبرة السابقة	التعليم و الخبرة
اختلاف اداء المبدع الانتاجي في المنظمة.	المدرسة السلوكية
سمات البيئة، مهارات ادارية.	المدرسة المعاصرة

المصدر: Ibrahim B, EllisW H., Entrepreneurship and small Business management, Kendal/Hunt publishing Co, USA, 2002, p42.

الفرع الأول : مدرسة السمات²⁵

وتقوم على فرضية أن المقاول شخص يمتلك مجموعة من الخصائص الشخصية تمكنه من إدارة المنشأة بنجاح. وتفيد هذه المدرسة بأن المقاولاتية سمة مميزة للفرد، وأن المقاول شأنه شأن القائد لابد أن تتوفر به سمات المقاولاتية، فالمقاول يولد رائدة، والسمات المقاولاتية موروثه

²⁵ نواف كنعان، القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1999، ص 301-302.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

وليست مكتسبة، حيث تركز على السمات التي يجب أن يتمتع بها المقاول داخل مجموعته التي تجعل منه رائدة عليها، فالسمات الشخصية هي التي تصنع المقاولاتية، وقد أجمعت الدراسات التي أجريت لفحص نظرية السمات على استحالة تجمع كل السمات في شخص واحد نتيجة الفروق الفردية والاختلافات، وأن أهم هذه السمات هي:²⁶

- الحاجة الشديدة للإنجاز
- المنافسة والإبداع والذكاء
- القدرة على تحمل المخاطر
- القدرة على التفكير الابتكاري
- الميل للاستقلالية
- القدرة على الضبط الذاتي
- العزيمة والإصرار

الفرع الثاني: المدرسة البيئية

تفيد هذه النظرية بأنه حتى وإن اختلفت السمات الشخصية للمقاولين فإن القدرة على إظهار كفاءة أفضل والتأقلم المناسب في مواقف معينة هي عناصر يشترك فيها أغلبية المقاولون، وتؤمن بأن خصائص المقاول ترتبط كثيرا بالبيئة وما تحويه من عوامل خارجية أهمها: الثقافة، الحراك الاجتماعي، والأسرة، بالإضافة إلى التعليم، لذا فإن العوامل الاجتماعية والديمغرافية تلعب دورا رئيسيا في تحديد سلوك وشخصية المقاول بحيث تقوم هذه النظرية على أن الظروف هي التي تخلق المقاولين وتبرزهم، وأن نوعية المقاولون تختلف باختلاف الظروف والمواقف التي يواجهونها، فالمقاولاتية لا ترتبط بسمات شخصية يملكها المقاول وحسب، بل هناك سمات

²⁶ أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء ناصر المبيريك، ريادة الأعمال، الطبعة الثانية، مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية، 2011، ص158.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

وخصائص نسبية ترتبط بموقف أو ظرف معين، فالمقاول هو وليد المتغيرات التي تتميز بها بيئته، فتأثير المقاول يرتبط بموقف معين يؤثر فيه على شخصيته وسلوكه ويتأثر به ويتفاعل فيه مع الوضع القائم. ويمكن ايجاز هذه العوامل فيما يلي: ²⁷

- **الثقافة:** وهي التي تفسر اسباب وجود سمات المقاول لدى بعض الاشخاص دون البعض الاخر و من ثم فالمقاول هو ابن ثقافته.
- **تأثير عوامل الجذب والدفع:** بموجب هذه النظرية فان سلوك المقاول يحدث بسبب عوامل إيجابية في البيئة مثل : الأفكار أو الفرص الجديدة، أو لا يحدث بسبب عوامل سلبية مثل: عدم الرضا الوظيفي .
- **منهج الحراك الاجتماعي:** تتبعا لهذا المنهج يتجه الأفراد الذين يعيشون على هامش المجتمع مثل المرأة.
- **الخلفية الأسرية:** يرى أنصار هذا الرأي أن ميلاد الفرد في أسرته يحدد امكانية أن يسلك سلوك المقاول فالطفل الأول (البكر) يحظى بالرعاية التي تكسبه ثقة بالنفس واستقلالية و رقابة ذاتية، فالطفل الذي يحظى بهذه الرعاية يكون أكثر احتمالية لمزاولة العمل الحر، والتميز بخصائص المقاول أكثر من غيره.
- **التعليم والتكوين:** تشير الإحصاءات إلى أن نسبة التعليم بين المقاولين اعلى منها بين الموظفين ولعلنا نلاحظ أن كلا من الخبرة الادارية او الصناعية تكون هامة جدا. ومن جهة أخرى للتعليم أهمية بالغة في تنمية وتطوير

²⁷ عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، العمل الحر: ثقافة مجتمع او متطلبات مرحلة؟، الملتقى الوطني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، المملكة العربية السعودية، 28- 29 نوفمبر 2004، ص15.

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

الميل و النزوع للمقاوله من طرف الطلبة، فالتعليم قادر على أن يوجد الميول و يهيئ شريحة كبيرة من المجتمع للمقاوله.

الفرع الثالث: المدرسة السلوكية: 28

و يرى أنصارها أن سلوك المقاول لا يعتمد على مجرد وجود سمات شخصية فقط و لكنه مرتبط ايضا بأداء الوظائف الإدارية بشكل فعال و من تم فان نجاح المقاول حسب هذه المدرسة يعتمد على امتلاكه مجموعة من المهارات السلوكية التي يستثمرها لصالح تطوير العمل مثل قدرته على توجيه الموارد بكفاءة و وضع الاستراتيجيات الناجحة التي تمكنه من استغلال الفرص المتاحة .

الفرع الرابع: المدرسة المعاصرة: 29

تعني أن سلوك المقاول ناتج من عاملين رئيسيين وهما:

- الإحساس بالفرصة والناتج عن التفاعل بين السمات الشخصية للمبدع والقوى البيئية المؤثرة.
- استغلال الفرصة الذي يتطلب امتلاك العديد من المهارات اللازمة لإدارة الموارد المتاحة.

28 أحمد بن عبد الرحمن الشميمري ، ، وفاء ناصر المبيريك، مرجع سبق ذكره.

29 نفس المرجع.

خلاصة الفصل الأول:

عرف موضوع المقاولاتية في الآونة الأخيرة أهمية بالغة في مختلف القطاعات والأنشطة، نظرا لآثاره القيمة على مستوى تطور الأمم ورفاهيتها، في إنشاء مؤسسات المصغرة والذي يضع الأفراد أمام التحدي الكبير، مما يخلق فيها الاستمرارية التنافسية من أجل البدء فيها قبل الآخرين وتحقيق مزايا إنتاجية، تنظمية أو تسويقية، وعليه فالمقاولاتية هي الضرورة الحتمية لإنشاء المؤسسات المصغرة ولصناعة الجديد في مختلف المجالات وما توصلت إليه الأمم من تطور إلا نتاجا لروح المبادرة والابتكار اللذان يعتبران من أهم خصائص المقاولاتية.

الفصل الثاني: تنمية روح المقاوالتية في الجزائر.

تمهيد:

لقد زاد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاوالتية نظرا لأهميتها البالغة في تدعيم وتشجيع المقاوالتية حيث لا ترتبط بالرغبة في إنشاء المشاريع الخاصة ولا في الدخول في مسار مقاوالتية و حسب، وإنما ترتبط بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة و العمل الحر، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاوالتية هم أكثر الأشخاص الذين يتميزون بالعزيمة و التطلع إلى الأعمال الجديدة أو على انجاز الأعمال بطرق مختلفة وذلك بسبب حبهم للتغيير، و من أجل ذلك قامت الكثير من الدول و الهيئات الحكومية وغير الحكومية المهمة بدعم و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتماد التدريب كأسلوب لخلق روح المقاوالتية لدى الشباب و تزويدهم بالمهارات اللازمة لنجاح مشاريعهم واستمرارها.

ومن اجل الإحاطة أكثر بالموضوع ارتأينا أن نتناول في هذا الفصل روح المقاوالتية والتعليم المقاوالتية والمرافقة المقاوالتية من خلال إدراج ثلاثة مباحث:

المبحث الأول يتضمن ماهية الروح المقاوالتية ومكوناتها والمهارات المرتبطة بها.

المبحث الثاني سنتناول مفهوم التعليم المقاوالتية، أهميته وأهدافه ثم استراتيجيات التعليم المقاوالتية المتبعة في تنمية روح المقاوالتية.

المبحث الثالث نختم بالمرافقة المقاوالتية نشأتها، مفهومها، مكوناتها ثم نذكر أهم أجهزة الدعم والمرافقة في الجزائر.

المبحث الأول: ماهية الروح المقاوالتية.

المطلب الأول: مفهوم الروح المقاوالتية.

* الروح المقاوالتية: ما يميز روح المقاوالتية تداخلها مع مفهوم روح المؤسسة إلا أن هذا الأخير عبارة عن "مجموعة من المواقف الإيجابية والعامة تجاه مفهوم المؤسسة والمقاول.

أما روح المقاوالتية أشمل من ذلك حيث إضافة إلى ذلك نجد المبادرة وحب العمل³⁰

وتعرف بأنها عبارة عن العقلية التي تؤدي بالفرد السلبي إلى الأخذ بالمبادرة لمواجهة التحديات وليصنع بنفسه مستقبه المهني الشخصي"³¹

تعرف أيضا بأنها: مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالتية وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاوالتية لم يتم الاتفاق حولها ولقد قام الباحثان³² في حصرها في النقاط التالية: التحدي والإصرار، المخاطرة واقتحام الغموض، المبادرة استكشاف الفرص، الإبداع والتجديد، الاستقلالية.

كثيرا ما يتم الخلط في الاستعمال بين مصطلحي روح المؤسسة (L'esprit d'entreprise) و روح المقولة (l'esprit d'entreprendre)، حيث يعرف المؤلفون روح المؤسسة بأنها " مجموعة من المواقف العامة والايجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول والتي تقتصر على نتيجة

³⁰ Jeanine Bille education a l'entrepreneur la tet developpement de l'esprit d'entreprendre aupres des etudiants des ecoles de management : le cas de l'escpau ،5eme congrés de l' académie de l' Entrepreneuriat sherbrooke، université de parais ، 3-5 octobre 2007، p11

³¹ Safiah Abderhamane : caractérisques de l'entrepreneurship féminn Au MALI ، Mémoire magister، université de kuebéc ، canada، 1997 ، p16

³ لطيفة برني، اليمين فالتا: البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاوالتية، أيام العلمية الدولية حول المقاوالتية التكوين وفرص الأعمال ،أيام 06-07-08 أبريل 2010،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بسكرة ص12

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

واحدة متمثلة في إنشاء المؤسسات (خلق مؤسسات صغيرة) أما روح المقاولة فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة فبالإضافة لذلك فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط.³³

فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولة يمتلكون العزيمة على تحريب أشياء جديدة، أو على إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة وهذا نظرا لوجود امكانية للتغيير، فهؤلاء الأفراد هدفهم تكوين قدرات خاصة تتماشى مع التغيير والتصرف بقدر كبير من المرونة اتجاه المواقف التي يواجهونها، وليس بالضرورة انشاء مؤسسة او التوجه نحو عالم المقاوالتية. و تتمثل روح المقاولة في مجموعة من القيم التي يتحلى بها الفرد ما كالمبادرة، تحمل المخاطر، الإبداع وكل ما يتعلق بتحقيق الأهداف، بالإضافة إلى المسؤولية والرغبة في التغيير، حيث يعد السلوك المقاوالتية أو الفعل المقاوالتية نتيجة للروح المقاوالتية للفرد، فإنشاء مؤسسة تتطلب شخص له رد فعل إيجابي اتجاه المخاطر وقبولها لها، وتوجه نحو الفرص وكذلك قدرات على المبادرة وعلى حل المشاكل ، فروح المقاوالتية ترتبط خصوصا بأخذ المبادرة عن طريق استكشاف الفرص و العمل على استغلالها في شكل مؤسسات عن طريق جمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة.³⁴

و يعرف Surlemont و Kearney روح المقاولة بأنها " طريقة تفكير تقود الفرد (أو مجموعة من الأفراد) إلى تحديد الفرص، لتجميع الوسائل اللازمة و استغلالها لخلق قيمة " و في نفس الاتجاه تشير روح المقاولة وفقا للمخطط الإقليمي للمبادرة و المقاوالتية (SRIE) " إلى قدرة الفرد على الانتقال من الأفكار إلى الفعل حيث تتطوي على الإبداع والابتكار وتحمل المخاطر، وكذلك القدرة على برمجة وإدارة المشاريع لتحقيق الأهداف.

³³ لفقيه حمزة ، دور التكوين في دعم الروح المقاوالتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12 ،مجلد 1، برح

بوعريبيج، الجزائر، 2015

³⁴ سفيان بدراوي، ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، 2015، ص 36

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

ويضيف التعليم في المجتمع الفرنسي في بلجيكا أن "روح المقاولة هي مهارة أساسية يجب اكتسابها من خلال التعلم مدى الحياة والتي تعزز الرضا المهني والتي تستمد طاقتها من المواقف التي تحددها: المثابرة والإبداع والتفائل والمسؤولية وروح الفريق والطاقة الذاتية والمبادرة وتستند قبل كل شيء على المعرفة.³⁵

ويضيف Block و Stumpf إن روح المقاولة هي الإرادة لتجربة أشياء جديدة أو القيام بأشياء مختلفة ببساطة لأن هناك إمكانية للتغيير. من التعاريف السابقة يمكن تعريف روح المقاولة على أنها ذلك السلوك الذي يتحلى به الفرد فيجعله يفكر بطريقة مختلفة اتجاه حاضره ومستقبله، حيث يدفعه إلى البحث عن الفرص التي من شأنها تغيير مساره المهني والتي ينتج عنها ابداعه في مجاله وسعيه المستمر إلى التغيير وبناء شخصية تتسم بالمسؤولية والمثابرة والمبادرة وتحمل المخاطرة. فروح المقاولة للفرد تنتمي لديه النية في الدخول في نشاط اقتصادي بإنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة، فضلا عن أن هذه الروح تصنع افراد قادرين على جعل مهنتهم، حتى وان كانت خارج النطاق الاقتصادي، أكثر ابداعا ومردودية وبالتالي الشعور بتحقيق الذات.

المطلب الثاني: المهارات المرتبطة بروح المقاولاتية.

إن الحديث عن المهارات والمواقف يعني أن تكون جزءا من سياق الأعمال، الا أن الباحثين لم يتفقوا حول تحديد السمات التي تميز السلوك المقاولاتي، اذ تعددت هذه الخصائص الا انها متكاملة مع بعضها البعض، وأكثرها لصيقة بالشخصية الإنسانية، غير انه يمكن تمييزها فيما يلي:³⁶

Wang Y., L'evolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, Thèse de doctorat en sciences de gestion, l'école centrale de Lille, N° d'ordre : 127, 2010, p 38

لطيفة برني، اليامين فالتة، مرجع سبق ذكره، ص 09.³⁶

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

خلق القيمة: حيث تعكس هذه القدرة إمكانيات المقاوالتية الإبداعية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة وفي ظروف معينة لإنتاج سلع أو خدمات جديدة، أو إدخال طرق عمل جديدة، فتح أسواق جديدة إيجاد مصادر تمويل وتمويل جديدة، وصف طريقة تنظيمية جديدة.

- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي.

- اتخاذ القرارات الصائبة

- اقتحام الغموض المبادرة والمبادأة وتحقيق السبق

- استقراء المعلومات والتدقيق فيها

- تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط

- التصرف على أساس توقعات محسوبة

- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل

- يحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة التعامل بمرونة.

-الديناميكية، التفكير النقدي..

وهذه المميزات يمكن تجميعها على النحو التالي: التحدي والإصرار - المخاطرة واقتحام

الغموض - استكشاف الفرص - الإبداع والتجديد - الاستقلالية .

و يضيف Surlemont et Kearnay بان روح المقاوالتية مرتبطة بمجموعة من مؤشرات

القدرات و التي تتعلق بالسلوك المقاوالتية، حيث قاما بوضع مختلف الخصائص الممثلة لروح

المقاولة و التي تتمثل في :

- توليد وتحديد وتقدير الفرص

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولة في الجزائر

- تحديد وتقدير وإدارة المخاطر
- جمع وتنظيم وتحليل المعلومات و تواصلها مع الغير .
- توليد واستخدام الأفكار و الابداع .
- حل المشاكل والتصميم على انهاء الأعمال.
- المرونة وقبول التغيير
- التفاوض والتأثير
- التخطيط، اخذ المبادرة وتحمل المسؤولية.

و في هذا الصدد يضيف Hisrich et Peters المهارات الشاملة و المتعلقة بروح المقاولة هي: ³⁷

المهارات التقنية: تشمل مهارات الكتابة وتحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها والتعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، وبناء الشبكات والتدريب والعمل ضمن فريق وغيرها.

المهارات الإدارية: وتشمل وضع الأهداف والتخطيط، صنع القرار، إدارة العلاقات الإنسانية، التسويق والمبيعات، المهارات المالية والمحاسبية، الرقابة وتقييم الأداء، القدرة على التفاوض الفعال، وتنظيم وإدارة نمو المشروع.

المهارات الشخصية: وتشمل عمق السيطرة الداخلية والمخاطرة والإبداع والابتكار، والقدرة على التغيير والمثابرة والعمل الجاد، والرؤية القيادية وهذه المهارات يجب التركيز عليها وتطويرها لدى المتعلمين أو المتدربين في أي برنامج تعليمي وتدريب في المقاولة، لأنها جوهر المهارات الشاملة في تعزيز السلوك المقاولة.

المطلب الثالث: مكونات الروح المقاولة والعوامل المؤثرة فيها.

Surlemont, B, Kearney P., 2009, Op Cit, pp 31 – 36.³⁷

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولة في الجزائر

الفرع الأول: مكونات روح المقاولة

وفقا لـ Bachelet, Verzat, Frugier et Hannachi ، فإن مكونات روح المقاولة هي:

أولاً: المواقف يعتبر Michelik الموقف على انه حالة ذهنية تميل إلى التصرف بطريقة معينة عندما ينطوي الموقف على وجود فعلي للشخص فيه أين تتم عملية التفاعل و الارتباط بين المتغيرات و الأفعال. أما بالنسبة للموقف المقاوالاتي فيعتبره Robinson و آخرون أنه هو أفضل مقارنة لفهم المقاوالاتية و روح المقاولة، اما

Bachelet, Verzat Frugier و Hannachi فقد قاموا بقياس موقف الفرد فيما يتعلق بروح المقاولة و السلوك المقاوالاتي بعرضهم ثمانية متغيرات سمحت بتحديد شامل لموقف الطلاب من السلوك المقاوالاتي أين يتم طرح سلسلة من الأسئلة التي تقدم مواقف محددة مع الأخذ في الاعتبار الآراء والقيم و الميمنة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): مختلف المواقف المتعلقة بالسلوك المقاوالاتي

متغيرات قياس الموقف	المرجع	الأسئلة التي تضمنها الاستبيان
الاستقلالية	Craid 90, Cromie	العمل بمفردك أو في مجموعة ، يفضل أن يكون في مشروع.
الحاجة إلى التعاون	McClelland 61 Koh 96	تعيين التحديات ، والعمل أكثر مما هو مطلوب
الديناميكية	Craid 90	الانشطة الاجتماعية خارج نطاق الدراسة
المخاطرة	Koh 96	الخوف من المخاطرة

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

المبادرة في القسم، داخل مجموعة، داخل الوسط العائلي	Cromie 00	المبادرة
تحمل المسؤولية داخل جمعية، دور الممثل...	McClelland 61	المسؤولية
التطلع إلى التغيير استعمال طرق عمل جديدة	Koh 96, Craid 91	الابداع
تحقيق الأهداف باي ثمن	Cromie 00	الارادة

المصدر: Bachelet R, Frugier D et Hannachi A., Comment aider les jeunes ingénieurs à développer leur esprit d'entreprendre ? Attitudes, comportements, croyances, compétences : Sur quelles dimensions l'école peut-elle agir, Document du travail, Ecole Centrale de Lille, Equipe de Recherche en Génie Industriel, LCGI, France, 2005, p4

ثانيا: الشعور بالكفاءة الذاتية:

حسب Bandura، فإن الشعور بالفعالية الذاتية، هو أساس الدافع والرفاهية والإنجاز البشري. بالنسبة له، إذا كان الناس غير مقتنعين بأن بإمكانهم تحقيق النتائج التي يريدونها بفضل عملهم، فلن يكون لديهم سبب وجيه للتصرف أو المثابرة في مواجهة الصعوبات. كما يضيف بأن الأفراد يعززون مشاعرهم للفعالية الذاتية من خلال أربعة أنواع من العوامل المحددة وهي : الأداء في الماضي، الخبرات غير المباشرة، الإقناع اللفظي والاستجابات الفسيولوجية أو العاطفية و التي سنذكرها كما يلي:³⁸

• **الأداء الماضي:** هو أهم مصدر للتدريب على الكفاءة الذاتية فهو يعتمد على التجارب السابقة، حيث تؤدي النجاحات التراكمية إلى زيادة الكفاءة الذاتية بينما تؤدي حالات الفشل

³⁸ Bandura A., La théorie d'Albert BANDURA : synthèse, Extraits et notes de lecture issues de : 2 COLLECTIF, 2004, De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle, Autour de l'ouvre d'Albert BANDURA, l'HARMATTAN, 2011, p 01. 258 Rajhi N., Op Cit, p115.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولة في الجزائر

المتكررة إلى حدوث تأثير معاكس. على سبيل المثال، ارجاع النجاح إلى أسباب خارجية مثل الحظ ليس له أي تأثير على الشعور بالكفاءة الذاتية في حين أنه إذا تم الاعتقاد أنه يأتي من مصادر داخلية مثل جودة العمل المنجز، الجهد المبذول، الكفاءة الشخصية فإن هذا يعزز الشعور بالكفاءة الداخلية. أما بخصوص الفشل الذي يعزى إلى سوء الحظ ليس له شعور بالكفاءة الذاتية، في حين أنه يقلل منه عندما يعتقد أن هذا الفشل يرجع إلى الافتقار إلى الذكاء أو الكفاءة.

• **التجارب المختلفة:** يبين Bandura بأن الشخص يطور توقعات الكفاءة الذاتية من خلال ملاحظة ومقارنة قدراته مع من حوله أو ممن لديهم خصائص مشابهة لذاته. وبالتالي، فإن رؤية زملائه يؤدون مهمة أو نشاطا نتيجة للجهد المستمر يساعد على زيادة إحساس المراقب بالفعالية الذاتية. والعكس صحيح: حقيقة رؤيتهم تفشل بسبب قلة الجهد يقلل من شعورهم بالفعالية الذاتية. وعليه، يجب التأكيد على أن تأثير التجارب غير المباشرة يعتمد إلى حد كبير على درجة التشابه بين النموذج والمراقب.

وسيكون له تأثير أكبر عندما يكون للمراقب تحارب قليلة يمكن الاعتماد عليها لتقييم مهاراتهم.

• **الإقناع اللفظي:** يدور حول إقناع شخص ما بأن لديه المهارات اللازمة لإكمال المهمة بنجاح بحيث يجب أن يكون الشخص الذي يحاول الإقناع ذو مصداقية ويجب أن يعتمد على خطاب واقعي ومقنع لحمل الشخص على بذل جهد متواصل.

• **ردود الفعل الفسيولوجية أو العاطفية:** تؤثر الحالة الفسيولوجية أو العاطفية التي يشعر بها الشخص

وتحدد شعوره بالفعالية الشخصية. على سبيل المثال، في المواقف العصيبة أو الشاقة، يشعر الشخص بالقلق، قد تفسر رد الفعل هذا على أنه انعكاس للتعب أو الضعف أو عدم الكفاءة.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولة في الجزائر

من ناحية أخرى، فإن حالة الإثارة أو التنشيط هي إشارة إلى أن النشاط سوف يسير على ما يرام، مما يساهم في تحسين

الشعور بالكفاءة. أما بخصوص مجال المقاولة فإنه حسب Bandua، يساهم الشعور بالفعالية الذاتية في اختيار مهنة المقاولة وبعبارة أخرى، فإن الشعور بالقدرة على النجاح في مجال المقاولة يحفز الاهتمام في هذا المجال والالتزام فيه والمثابرة والسعي لتحقيق الأهداف و بالتالي يزيد من فرص النجاح. و يضيف Bachelet بان الشعور بالسيطرة على الأسباب واكتشاف الأحداث من شأنه معرفة ما إذا كان الفرد يفضل السيطرة على أحداث معينة سواء كانت داخلية او خارجية مما يعزز عنده الشعور بالفعالية الذاتية .

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على روح المقاولة لدى الطالب.

تتأثر روح المقاولة بعدة عناصر و بالاعتماد على Bachelet فان العوامل المؤثرة على روح المقاولة تتمثل في الهوية الماضية، التعليم و روح المقاولة لدى أعضاء هيئة التدريس.

أولاً: الهوية الماضية: تتأثر روح المقاولة بالخلفية الاجتماعية لدى الفرد بحيث أن وجود أبوين مقاولين يعتبر دافع لاكتساب روح المقاولة. هذا الماضي يمكن أن يكون نوعاً من الاستعداد الذي سيتم تطويره خلال التكوين العالي. ومنه يمكن للتعليم العالي يمكن أن يقدم فرصة لتطوير روح المقاولة الطالب ليس لديه ماضٍ في بيئة المقاولة.³⁹

ثانياً: التعليم: وجد العديد من الباحثين الذين يسعون إلى إقامة روابط بين التعليم المقاولة وروح المقاولة أمثال (Harshorn et Hannon, Leicht et Harrisson, Bachelet,) أن روح المقاولة ليست فطرية أو مكتسبة ولكنها مبنية، فهي تجمع بين الهوية الماضية وأيضاً المواقف والمهارات التي يمكن أن يعمل عليها التعليم والتدريب (200)، فالتعليم المقاولة وفقاً Schaper من شأنه أن يعزز المعرفة حول كيفية إطلاق وإدارة مشروع تجاري جديد، وتمكين

³⁹ Bachelet R, Frugier D, Hannachi A., Op Cit, p5

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولة في الجزائر

الطلاب من اكتساب الخبرات في سياق عمل حقيقي و تشجيع المواقف المؤيدة للمقاولة و روح المقاولة. وتشير العديد من الدراسات إلى وجود تأثير إيجابي للتعليم على السمات الرئيسية لروح المقاولة خاصة على طموح الطلاب في تنظيم المشاريع، وتحفيزهم على اختيار مهنة المقاولة تتوافق مع تحاربهم التعليمية، كما يؤثر التعليم على سلوكيات الطالب مثل تأثيره ايجابيا على الحاجة إلى الإنجاز وموضع السيطرة أو على إدراك الفعالية الذاتية لروح المقاولة. و يبين Gibb بأنه لا ينبغي أن يقتصر التدريس على نقل المعرفة، ولكن على تطوير بناء المهارات والمواقف المؤيدة إلى المقاولة. أما في مجال التعليم العالي ، فيجب أن يكون الدور التقليدي للجامعات كوكلاء لإنتاج ونقل المعرفة أكثر مقاولاتي ، والتي بموجبها يجب ألا يظل التدريب المقدم للطلاب ملتزما بالمعرفة ولكن يجب أن يؤدي أيضا إلى الخبرة.⁴⁰

ثالثا: المعلم المقاول: هم معلمون لديهم شغف بالتدريس بحيث يتميزون بأنهم ملهمون ومنفتحون وواثقون ومرنون ومسؤولون ويستمعون جيدا ويستطيعون تسخير الأفكار وتطبيقها ويمكنهم العمل مع الطلاب. كما يقوم المعلم المقاول بدعم عمليات التعلم الفردية للطلاب وتطوير مهاراته الشخصية.

ويتميز المعلم المقاول أيضا بكونه قائدا في مجموعته، فهو لا ينتظر بالضرورة أوامر الآخرين، كما يجب أن يكون لديه أيضا رؤية مفتوحة لأفكار جديدة. إضافة إلى ذلك يجب أن يكون المعلم المقاول قادرا أيضا على التواصل بشكل فعال مع الآخرين. ومن بين الأدوار التي يقوم بها المعلم المقاول نجد:⁴¹

⁴⁰ Beauséjour V, Jocelyn J.-Y, Desroches., L'influence de la méthode pédagogique entrepreneuriale sur les apprentissages des étudiants : le cas d'un cours – stage en commerce international , ESG – UQAM, Canada, 1999, p1.

European Union, A report on Teacher Education and Training to prepare teachers for the ⁴¹ challenge of entrepreneurship education, Entrepreneurship Education: Enabling Teachers as a Critical Success Factor, Final Report Bruxelles, November 2011, p07.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولة في الجزائر

- محاولة تطوير نهج المقاولة في التدريس والتعلم فهو بحاجة إلى خلق بيئة تمكن الابتكار في تعليم المعلمين وممارسة التدريس.
- استخدام طرق التعليم المقاولة التربوية في عملية التعليم.
- تنظيم دعم التنمية العملية ومواد ملموسة للمساعدة في تنفيذ تعليم المقاولة.
- يقوم بجمع ملاحظات الطلاب بشكل منهجي لأن حماسة المتعلم هو محرك مهم لتنفيذ عملية التعليم المقاولة.
- اعتماد برامج تدريب المقاولة والتي تحفز الطلاب على تطوير معارفهم الخاصة والمهارات والمواقف.
- اعطاء المجال للمتعلم لمناقشة وبحث عملية التعلم وتقييمه لها.

المبحث الثاني: ماهية التعليم المقاولة.

تشير معظم الدراسات التجريبية التي أجريت إلى أن المقاولة يمكن أن تدرس وأن التعليم يمكن أن يشجع أكثر على المقاولة حيث أظهرت دراسات Ede et al،Hatten (1998) و Ruhland (1995) و Kourilsky و Walstad (1998) أن التعليم المقاولة يزيد من المواقف الإيجابية نحو المقاولة كمهنة بديلة، حيث يضيف Vesper بأن التعليم الرسمي للمقاولة في الجامعات يسهل عملية خلق الأعمال، لأنه يساعد على رفع مستوى وعي الطلاب بقدرة العمل الحر كخيار مهني فهو يلعب دورا هاما في تغيير آراء الطلاب نحو العمل الخاص من خلال التعليم على المهارات اللازمة للإدارة، و دراسة الأعمال واعدادهم للعمل الخاص في سوق العمل، كما كشفت دراسة Autio et al (1997) أن الدعم التعليمي من خلال التعليم المهني هو وسيلة فعالة للاضطلاع بالمعرفة اللازمة بشأن المقاولة، و يدعم

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

ذلك دراسة أجراها Wang and Wong (2004) لدور النظام التعليمي في تحديد وصياغة خصائص أصحاب المشاريع.⁴²

المطلب الأول: مفهوم التعليم المقاوالتية:

أصبح التعليم المقاوالتية أحد الاستراتيجيات المستخدمة لتقليل حجم البطالة بين خريجي الجامعات والشباب، حيث يوفر هذا التعليم المعارف والمهارات التي تساعد هؤلاء الشباب على مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، بجانب تأهيلهم لخلق فرص وظيفية لأنفسهم، وعمل مشروعات خاصة تساهم في تحقيق دخل مناسب لهم. وعلى الرغم من الجهود والمحاولات للتوصل إلى تعريف موحد للتعليم المقاوالتية، إلا أنهما باءت بالفشل وهذا راجع إلى أن تعليم وتدريب المقاوالتية عبارة عن حقل دراسة مؤسس ومنتامي بالتوازي مع اهتمامات صناع القرار والطلاب مما يعكس نقل الذننيات والمهارات النوعية المرتبطة بالمقاوالتية. وتم تعريف التعليم للمقاوالتية في وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان "نحو ثقافة ريادية كما يلي: "ينظر للتعليم المقاوالتية بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة.⁴³

"، أما بالنسبة ل Valerio و Robb Parton فان تعليم وتدريب المقاوالتية يمثل تعليما أكاديميا أو مدخلات أساسية للتدريب و التي تشترك في الهدف العام الذي يتمثل في تزويد الأفراد

Garo E, Kume V, Basho S., Determinants of Entrepreneurial Intention among University Students: Case of Albania, Multiisciplinary Journal for Education & Social and Technological Sciences, Vol. 2, No 2 ,2015, p 180.

⁴³ وثيقة مشتركة بين اليونسكو ومؤسسة Real Strat البريطانية، التعليم للريادة في الدول العربية، أبريل 2010، ص

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

بالذهنيات والمهارات المقاوالتية اللازمة لدعم المشاركة والأداء في مجموعة من الأنشطة المقاوالتية- حيث يعتبر " مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاوالتية، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة".⁴⁴ فالتعليم المقاوالتية عبارة عن سلسلة نشاطات تهدف إلى تمكين الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته وقيمه وإدراكه، وايضا يسهم في اكتساب الفرد مهارة تحليل المشكلات بأسلوب إبداعي وإيجاد الحلول المناسبة لها.

بالنظر إلى التعاريف المختلفة يمكن القول أن التعليم المقاوالتية يتمثل في مجموع الأنشطة التي تمس جميع المراحل التعليمية النظامية وغير النظامية بدرجات متفاوتة، و هذا بهدف رفع الوعي عن طريق غرس روح المقاوالتية لدى الطلاب والمتعلمين وإثارة دوافعهم وتعزيزها ليصبحوا قادرين على تقديم مقترحات أعمال جديدة لأنفسهم ولمجتمعهم وتشجيعهم على الوصول لتأسيس مشاريعهم الخاصة و الاستفادة من الفرص، وكذا محاولة تعليم المقاوالتية من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة إلى إنشاء مشروع خاص أو تنمية مشاريع صغيرة والنجاح على نطاق واسع ومستويات جديدة من المخاطرة وتحمل النتائج.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف التعليم المقاوالتية:

يعد التعليم المقاوالتية استراتيجية فعالة للتعامل مع الضغوط الديمغرافية وتخفيض معدلات البطالة بين الشباب كونه يوفر لهم المعرفة التي تمكنهم من مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية وتساعدهم كي يصبحوا مبتكرين ومشاركين في سوق العمل وتشجيعهم على

⁴⁴ Valerio A, Parton B, Robb A., Entrepreneurship Education and Training Programs around the World; Dimensions for Success, International Bank for Reconstruction and Development, World Bank, 2014, p22.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

تطوير الذات والمبادرة وتحمل المسؤولية والمخاطر، وعليه فان التعليم المقاوالتية له اهمية بالغة لأنه يسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف وهذا ما سنحاول تبينه فيما يلي.

الفرع الأول: أهمية التعليم المقاوالتية:

تكمن أهمية التعليم المقاوالتية في قدرة الأفراد على تحويل أفكارهم إلى واقع يتميز بالإبداع، الابتكار والمخاطرة إضافة إلى تمكنهم من تحقيق أهدافهم وإدارة مشاريعهم والتخطيط لها. فالتعليم المقاوالتية يركز في محتواه ومضمونه على إدراك الأفراد للفرص وتحديدها، ويأتي إدراك الفرص في مداخل ونماذج عدة أشهرها خلق منظمة أو مشروع جديد، كما يساهم التعليم المقاوالتية في تشجيع الأفراد على الإبداع والابتكار وترسيخ ثقافة المقاوالتية وتعليم أصولها في العديد من جوانب الحياة المهنية والمجتمعية والشخصية من أجل بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة البطالة، ويمكن ارجاع اهميته إلى ما يلي:⁴⁵

، يعتبر التعليم المقاوالتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية؛ - يساهم التعليم المقاوالتية في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة؛

- يزيد التعليم المقاوالتية من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة.

⁴⁵ أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي، كتاب أبحاث المؤتمر، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، سبتمبر 2014، ص154

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

- تعلم المقاولاتية ينتج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تعليم المقاولاتية يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة.
- تعليم المقاولاتية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة، نظرا لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا.
- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين الأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
- تعليم المقاولاتية يساهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى القومي والعالمي ويدعم التوجه نحو مجتمع المعرفة.
- تعليم المقاولاتية يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة، وتؤكد حالة جامعة ولاية أريزونا على أن تعليم المقاولاتية بالجامعة قد زاد من القيمة المضافة للمجتمع، حيث ارتفعت أعداد المشروعات الخاصة التي أقامها الطلاب لخدمة مجتمعاتهم وساهمت في التغلب على مشكلة البطالة وكان غالب هذه المشروعات يندرج ضمن المشروعات المعرفية بما ساهم في بناء وتنمية المجتمع المعرفي.
- تتم برامج التعليم المقاولاتية بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع / خدمات جديدة، لذلك ونظرا لأن المقاولاتية تسعى

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من الأهمية للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية وتبني هذه الأفكار من خلال التعليم المقاوالتية لتصبح مشاريع رائدة منتجة.

الفرع الثاني: أهداف التعليم المقاوالتية:

يسعى التعليم المقاوالتية إلى تحسين قدرة الطالب على المبادرة في تحقيق الانجازات الشخصية وتسهيل محاولات اقامة المشاريع المقاوالتية خاصة ذات الطابع الابداعي بهدف بناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار بما يساهم في بناء مجتمع المعرفة. ونظرا لأهميته البالغة، أصبح التعليم المقاوالتية موضوع اهتمام لدى العديد من صناعات السياسات التربوية والأكاديميين، وهذا من منطلق أن تعرض الطلاب الدراسة مقررات المقاوالتية والابداع كما يخلق لديهم قدرا من الاهتمام ببدا أعمال تجارية. وقد حاول العديد من المؤلفين تحديد أهداف التعليم المقاوالتية أمثال Hills، Saporta، و Fayolle، Verstraete. حيث حدد Block et Stumpf العناصر المواتية للمقاوالتية بين الطلاب في ثلاث نقاط تتمثل في اكتشاف وتنظيم السلوك المقاوالتية، تحديد وتقليص الحواجز التي تعترض المبادرة المقاوالتية، و تنمية معرفة الغير وتطور الإدراكات والمواقف الخاصة بالتغير في مجال المقاوالتية. أما Fayolle فقد قام بتجميع أهداف التعليم المقاوالتية في ثلاث فئات وهي:⁴⁶

أولا: تحسيس الطلبة وتنمية حسهم المقاوالتية: لمساعدة الطلاب على أن يكون لديهم قيم ومواقف مقاوالتية، والتطلع إلى إنشاء الأعمال التجارية كخيار مهني محتمل وتطوير مواقف إيجابية ومواتية تجاه المقاوالتية.

ثانيا: تشجيع اكتساب الأدوات، التقنيات والمؤهلات الخاصة بالمقاوالتية: يتعلق الأمر بإعداد الطلاب بشكل أفضل للتفكير والتحليل والتصرف في مواقف معينة وفي بيئات مختلفة

Fayolle A., 2012, Op Cit, pl7⁴⁶

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

(المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) كرجال أعمال، كما يساهم التعليم المقاولاتي في نقل وتطوير المعرفة ومهارات وتقنيات محددة لزيادة إمكانيات الطلاب في مجال تنظيم المشاريع.

ثالثا: مرافقة قادة المشروع: في هذه الحالة يهدف التعليم المقاولاتي الى العمل مع الطلاب أو المشاركين في برامج التدريب والذين يشاركون بشكل ملموس في انشاء عمل تحاري. هنا يتم التركيز على تسهيل عمليات التعلم الفردية، والتواصل مع الشركاء المحتملين و الحصول على الموارد الرئيسية، وأخيرا على التدريب. أما Saporta et Verstraete، فقد قاما بتجميع أهداف التعليم المقاولاتي في مجموعتين وهما: تكوين أشخاص من شأنهم أن يصبحوا مقاولين في صياغة وتنفيذ المبادرات وإدارة الآثار المترتبة عنها في الأعمال التجارية، وتحفيز القدرات المقاولاتية والتي تشير إلى التخطيط وتطوير رؤية مستقبلية، والإبداع. وبشكل عام، يهدف التعليم المقاولاتي إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية، من هنا فإن أهم أهداف التعليم المقاولاتي تتمثل فيما يلي:⁴⁷

- تمييز وقيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظماتهم المبنية على التكنولوجيا.

- تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.

- التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل : أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد.

- تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة والمبادرة، وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية بدأ المشروع وإدارته بنجاح.

⁴⁷ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 86

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولة في الجزائر

- تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولة لديهم. كما يهدف التعليم المقاولة إلى تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع من خلال عمليات التحديث والتجديد التي يحدثها المقاولون في جميع المجالات التي سيعملون بها في المستقبل.⁴⁸ وعليه يمكن القول إن الهدف الرئيسي لتعليم المقاولة في الجامعة هو خلق جيل جديد من المقاولين والمبدعين في مجال الأعمال والذين يقدمون ابداعا على شكل منتجات أو خدمات أو مشروعات جديدة أو ابتكار أو اكتشاف من خلال تغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلاب إلى أنماط تفكير حديثة مبنية على الابداع والابتكار، لتصور أفضل لمهنة المستقبل و توجيه الطلاب نحو المقاولة و انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التوظيف الذاتي و العمل الحر اضافة إلى تعزيز روح المقاولة.

المطلب الثالث: استراتيجيات التعليم المقاولة لتنمية الروح المقاولة:

لقد اهتمت الدراسات بالتعليم المقاولة الذي يربط بين حقل المقاولة في الأعمال والتعليم، لما له من تأثير في تنمية قدرات المتعلم بشكل يجعله مقاولا قادرا على المبادرة وعلى توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع أو خدمات جديدة، مما يساهم بشكل قوي في رفع معدلات النمو الاقتصادي، وبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار. فقد يكون من الهام للغاية أن يتم تفعيل المقاولة تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية وتبني هذه الأفكار من خلال التعليم المقاولة لتصبح مشاريع رائدة منتجة، وهذا ما يؤكد ضرورة إدراج مقررات دراسية في المقاولة خاصة في التعليم العالي و اتباع استراتيجيات فعالة و التي تزيد بشكل كبير في

⁴⁸ ابراهيم عصام سيد أحمد، التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية

ببورسعيد، العدد18، مصر، 2015، ص 146

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

القيمة الجماعية لتعلم المقاولاتية. سنحاول من خلال هذا المطلب تسليط الضوء على أهم الاستراتيجيات للتعليم المقاولاتي وكيفية بناء برامج تعليم المقاولاتية، وفعالية ومتطلبات التعليم المقاولاتي.

الفرع الأول: برامج التعليم المقاولاتي:

برنامج تطوير المقاولاتية يهدف إلى تحقيق عدة نتائج مثل تطوير روح المقاولاتية من خلال خلق الاهتمام والتحفيز، وتعلم ما يلزم البدء الأعمال التجارية وتطوير مهارات تنظيم المشاريع اللازمة لاكتشاف وتحفيز الطلاب واستغلال الفرص التجارية.

نظرا للدور الذي يلعبه تعليم المقاولاتية على جميع الأصعدة، فإنه يجب ربطه بجميع المستويات التعليمية لنظم التعليم حيث تساعد الفرد في إعداد و تطوير مهارات المقاولاتية على جميع تلك المستويات. ففي كل مستوى تعليمي يمكن أن نتوقع نتائج مختلفة مثل نضج الطلبة والبناء على المعرفة السابقة التي لديهم، لكن الغرض العام يبقى تطوير الخبرة كـمقاول والتي تقود إلى النجاح ونمو المشروع في المستقبل، و عليه يمكن تقسيم برامج تعليم وتدريب المقاولاتية إلى فئتين مختلفتين لكنهما متكاملتين : برامج التعليم وبرامج التدريب، يهدفان كلاهما إلى تحفيز روح المقاول، لكنهما يتميزان عن بعضهما البعض بجمهورها المستهدف، حيث تستهدف برامج التعليم المقاولاتي طلبة التعليم الثانوي وطلبة التعليم العالي، أما برامج تدريب المقاولاتية فهي تستهدف مجموعة المقاولين المحتملين والذين ليسوا جزءا من البرامج الرسمية لمنح الشهادات، مثل المقاولين المحتملين أصحاب المؤسسات المصغرة والصغيرة في طريق النمو.⁴⁹

- **تعليم المقاولاتية لطلاب التعليم الثانوي والتعليم العالي:** يعمل هذا النوع على بناء القدرات، المهارات والذهنيات لأجل هدف التوجه المقاولاتي وتوسيع مجموع المقاولين المستقبليين المحتملين، حيث تم دمج هذا النوع عموما داخل المؤسسات العمومية الرسمية في مستويات التعليم الثانوي والعالي (الجامعات، والمدارس المهنية).

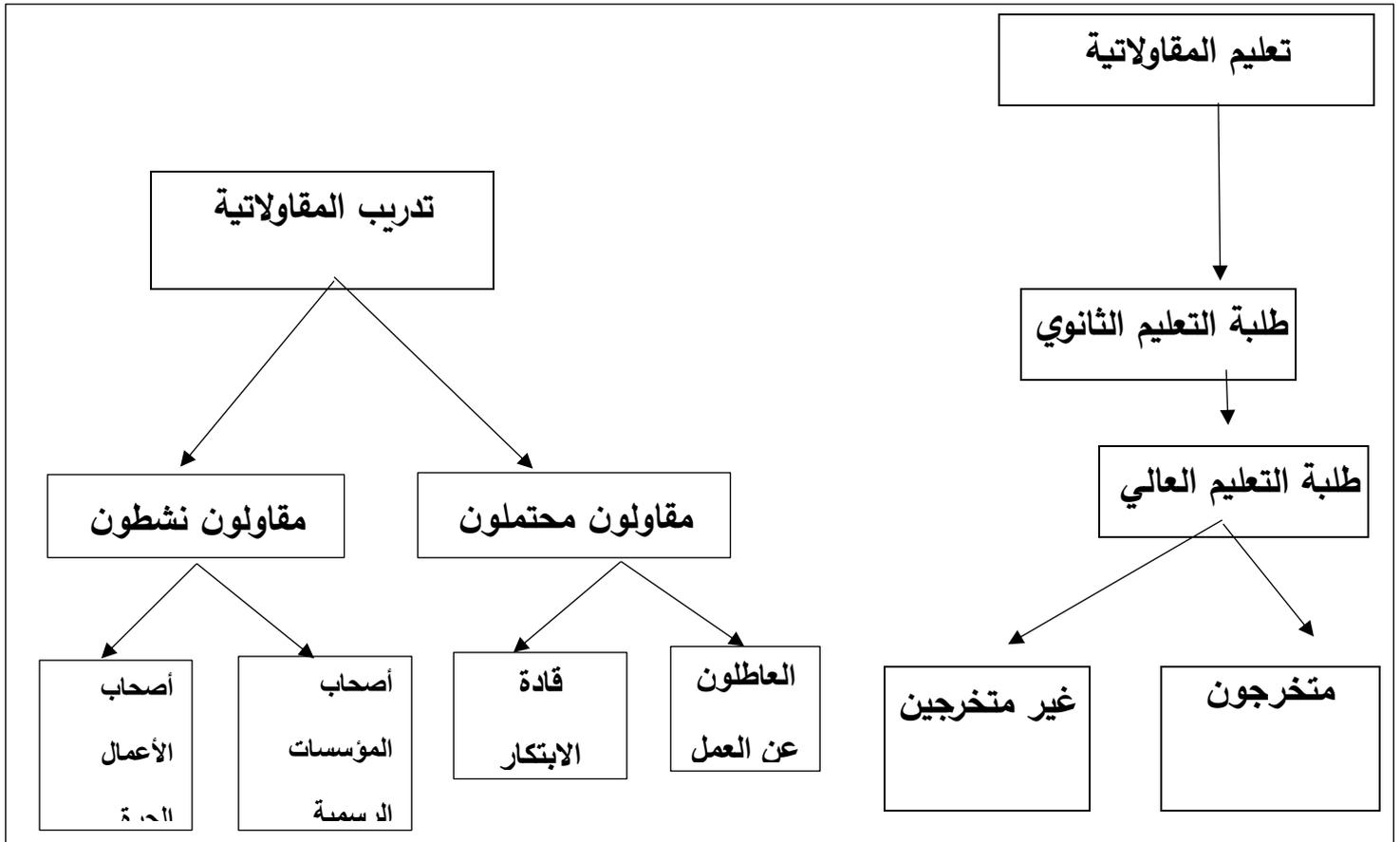
⁴⁹ Valerio A, Parton B, Robb A., Op Cit, p5

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالية في الجزائر

- تدريب المقاوالية للمقاولين المحتملين والنشطين: هذا النوع يعمل على بناء المعرفة والمهارات للإعداد البدء أو تشغيل عمل ما، وبالتالي فإن هدف تدريب المقاوالية هو مساعدة المقاولين المحتملين في أن يصبحوا مقاولين فعليين فضلا عن مساعدة المقاولين الحاليين في أن يصبحوا مقاولين بأداء أعلى. وهذا يعني أن برامج تدريب المقاوالية يمكن أن تستهدف مجموعة من المقاولين المحتملين والنشطين، بغض النظر عن السن، مستوى التعليم، الخبرة السابقة أو الظروف ذوي المهارات والتعليم العاليين، أصحاب الأعمال الحرة، أصحاب الأجور المنخفضة، عمال الاقتصاد غير الرسمي).

والشكل التالي يوضح اهم الفروقات بين التدريب المقاوالية والتعليم المقاوالية

الشكل رقم (03): تصنيف برامج تعليم وتدريب المقاوالية



المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى تقسيم Valerio A,

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

تجدر الاشارة إلى أن عملية تعليم المقاوالتية تمر من خلال خمسة مراحل محددة، وهي تقترض أن كل شخص يجب أن يكون لديه فرص للتعلم في مختلف المراحل العمرية التي يمر بها، ومنه يجب توجيه الموارد لتستهدف أولئك الذين يختارون المسار المهني في حياتهم لأن يصبحوا مقاولين. وتشمل هذه المراحل:⁵⁰

المرحلة الأولى: تعلم أساسيات المقاوالتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة لملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية والمتوسطة والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، إن الدافعية للتعلم والإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.

المرحلة الثانية: الوعي بالكفاءة: إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاوالتية، على سبيل المثال مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في منهاج الرياضيات، ويمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من منهاج مهارات الاتصال.

المرحلة الثالثة: التطبيقات الإبداعية: في هذه المرحلة يستكشف الطلبة الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية. ومن هنا فإن الطلبة يكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة، إن هذه المراحل تشجع الطلبة لابتكار وخلق فكرة أعمال فريدة للقيام بعملية اتخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالإضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الأعمال المختلفة.

⁵⁰ مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي مرجع سبق ذكره 2011

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

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

المرحلة الخامسة: النمو: عندما تتضح الشركة فإن العديد من التحديات ستواجه الشركة في هذه المرحلة، وبالتالي فإن الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع.

الفرع الثاني: أنواع ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي: لقد تعددت التصنيفات الخاصة ببرامج تعليم المقاولاتية للعديد من الباحثين، حيث اقترح Goran بأن برامج التعليم المقاولاتي يمكن أن تصنف على أساس الأفراد المستهدفين حسب مستواهم، و أيضا وفق أهداف التعليم أو محتوى البرنامج، أما بالنسبة إلى Schiebb، فإنه توجد عدة برامج توعية ذات أهداف محددة للغاية. لذلك من الممكن العثور على دورات تدريبية تركز على خلق الأعمال ، وتلك التي تركز على تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتلك التي تهدف إلى تدريب الاستشاريين والمدرّبين المتخصصين في المقاولاتية. أما Béchard et Toulouse فقد قاما بتطوير تصنيف لبرامج التعليم المقاولاتي والتي تم تلخيصها في الجدول التالي :

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

الجدول رقم (05): أنماط برامج التعليم المقاوالتية

نمط البرنامج	هدف البرنامج
التحسيس للمقاوالتية	معرفة المزيد عن المقاوالتية ومهنة المقاوالت
إنشاء المؤسسة	تشكيل مهارات تقنية، إنسانية، وإدارية من أجل خلق الإيرادات الخاصة به، إنشاء مؤسسته الخاصة وخلق مناصب شغل
تطوير المؤسسات	الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمالكين المسيرين
تطوير المكونين	تطوير المهارات من أجل التشاور، التعليم ومتابعة المؤسسات الصغيرة

المصدر: Béchard J-P., Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation , Cahier de recherche n° 94-11-02, novembre 1994, p 04.

تشير زيادة الوعي إلى وضع أحداث تهدف إلى توفير معلومات عن المقاوالتية. بحيث يؤكد Hamilton و Watkins على أن المقاوالتية يجب أن تعزز كخيار مهني. وهنا يظهر دور الوعي والتحسيس في خلق أو إثارة الاستعدادات المقاوالتية بين الطلاب Senicourt و Verstaete. وهذا يتعلق بالطلاب في جميع مستويات التعليم من المدارس الابتدائية والكليات والمدارس الثانوية والجامعة.

أما فيما يخص محتوى برامج التعليم المقاوالتية، فقد تقدم بعض الباحثين بعدة تصورات ونماذج حول محتوى أي منهج أو برنامج التعليم المقاوالتية على صعيد مؤسسات التعليم العالي، ومن

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

أبرزها نموذج Potter⁵¹ (E) الذي يرى ضرورة أن يسترشد به عند تطوير أي برنامج أو منهج للمقاولاتية، وهو يشتمل على عدة عناصر وهي: ⁵¹

عنصر البيئة (Environment) فأى منهاج للمقاولاتية لابد أن يكون قادرا على خلق الوعي بالبيئة المحيطة، وعنصر الاقتصاد (Economy) أي لابد أن يزود المشاركين باكتشاف طبيعة الجماعات الاقتصادية في البيئة، والقواعد الجديدة عن التفاعل داخلها، كذلك عنصر المقاولون (Entrepreneurs) فأى منهج دراسي لابد أن يسعى للقاء المقاولين في البيئة التي يتواجدون فيها والاستفادة من آرائهم وتبصراتهم، وكذلك عنصر المشروع وهي المؤسسة (Entreprise) وهي القلب والروح لأي برنامج دراسي في المقاولاتية وأخيرا عنصر (Entreplexity) ويشير إلى أن العناصر الخمسة المكونة لهذا النموذج لابد أن تتحد حول ممارسة المقاولاتية. من خلال ما سبق نجد أن برنامج التعليم المقاولاتي يمكن أن يبدأ من خلال التوعية حول مهن المقاول، ولكنه أيضا يحاول من خلال التوعية الوصول إلى مستويات أخرى. وعلاوة على ذلك، فالبرنامج الفعال يجب أولا أن يظهر للطلبة كيفية التصرف كمقاول، وثانيا يربطهم مع الأفراد الذين قد يكونون قادرين على تسهيل نجاح تعليمهم وتدريبهم.

المبحث الثالث: المرافقة المقاولاتية.

المطلب الأول: نشأة المرافقة المقاولاتية ومفهومها.

الفرع الأول: نشأة المرافقة المقاولاتية

ظهرت التدابير الأولى للمرافقة في الولايات المتحدة الأمريكية نهاية الخمسينيات، حيث أصدرت الحكومة سنة 1935 مادة في الدستور تنص على إلزامية دعم وحماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا لتعزيز قدراتها التنافسية وتأمين انقسام المشاريع العامة بينها، لهذا تم اتخاذ

⁵¹ عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية - دراسة تحليلية - ، جامعة

الملك سعود، 17-16 فيفري 2014

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

عدة برامج لتطوير الكفاءة وتقديم المعلومات والإرشاد وغيرها من البرامج الهادفة إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فأخذ مصطلح المرافقة آنذاك معنى الدعم.

تطورت تدابير المرافقة بعدها لتشمل الجانب المالي المتمثل في منح قروض وإعانات مالية تساعد على إنشاء المؤسسات، هذه المرافقة كانت تحت مسؤولية محلين كلاسيكيين (غرفة التجارة....)، كانت تهدف إلى زيادة عدد المنشئين، تطورت أساليب المرافقة بعدها حيث أصبحت تبحث عن سبل تخفيض معدلات فشل المؤسسات وذلك باللجوء إلى متابعة تطور المشاريع المدعمة، فظهرت تدابير جديدة تهدف إلى تكوين حاملي المشاريع ومتابعتهم بدلا من تقديم قروض مباشرة، في هذه الأثناء شوهد ميلاد الإشكال الأولي للمشاكل والمخصصة في تمويل أو إيجار المحلات وتقديم الخدمات الملحقة وفي السنوات الأخيرة أصبح الاهتمام منصب على تطوير أشكال جديدة للمرافقة والدعم، وذلك من أجل تلبية احتياجات المشاريع التكنولوجية المبتكرة.⁵²

الفرع الثاني: مفهوم المرافقة المقاولاتية

انطلاقا من الأهداف التي جاءت من أجلها يمكن إيجاد تعريفات للمرافقة المقاولاتية أبرزها المتخصصون في هذا المجال نذكر فيما يلي البعض منها: يرى C-LEGER-JARNIOU أن المرافقة جاءت من الفعل يرفق "يذهب مع ALLER AVEC" ومصطلح المرافقة مستعمل بكثرة لكنه يؤدي إلى حقائق مختلفة.⁵³

وتعرف المرافقة أيضا: "بأنها عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال، خاصة مشروعات أو منشآت الأعمال الصغيرة، التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط

⁵² غيتي نسرين، مرافقة الشباب في انشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة، مذكره ماجيستر، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص48.

⁵³ فوجيل محمد، تقييم الوكالة الوطنية الدعم تشغيل الشباب في انشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجيستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2008-2009، ص8.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية الفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة).⁵⁴

أما ANDRE LETOWSKI فعرّفها: "تجنيد للهياكل والاتصالات والوقت من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المنشئ." وتوصل ANDRE LETOWSKI إلى أن مهنة المرافقة تتعلق بإتباع سيرورة تشمل ثلاث مراحل هي:

- استقبال الأفراد الذين يرغبون في إنشاء مؤسسة؛

- تقديم خدمات تتناسب وشخصية كل فرد؛

- متابعة المؤسسة الفنية لفترة عموما تكون طويلة (حسب طبيعة المرافقين).⁵⁵

مما سبق يمكن استنتاج أن المرافقة المقاولاتية هي عبارة عن خدمة تقدمها هيئات متخصصة، والتي تبرز من خلال هيئات دعم متخصصة تقوم بالنصح التكويني والتمويل وتعليم أصحاب المشاريع مهارات التسيير، التي تمكنهم من تجاوز العقاقيل التي تواجههم في مراحل إنشاء مؤسساتهم.

المطلب الثاني: مكونات المرافقة المقاولاتية.

ارتكزت عمليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ثلاثة محاور أساسية:⁵⁶

1- الدعم المالي: هذه الهيئات تختص أساسا في معالجة مشكل عدم كفاية الأموال اللازمة عند انطلاق المشاريع، حيث تمثل هذه النقطة عائق كبير إمام الشباب الطامحين إلى إنشاء

⁵⁴ المرجع نفسه، ص 9.

⁵⁵ صندرة سايبى، دور المرافقة في دعم انشاء المؤسسات الصغيرة، واقع التجربة الجزائرية المؤتمر الثاني، القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة، كلية الاعمال، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 14-15 افريل 2009، ص 3.

⁵⁶ محمد قوجبل، مرجع سبق ذكره، ص ...

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

مؤسسات صغيرة، وبالتالي يمكن أن توفر هذه الهيئات تسهيلات جيدة للحصول على تمويل الاستثمارات واستثمارات التوسع وغيرها، تجدر الإشارة إلى أن الدعم المالي يمكن أن يكون وطني أو جهوي وفي هذه الحالة تختلف الامتيازات من منطقة إلى أخرى، وكذلك يخضع الدعم المالي النوع المشروع (تكنولوجي أو تقليدي)، وخصائص حاملي المشروع (طالب شغل، مرأة الخ)؛

2- شبكات النصح والتكوين: هناك الكثير من خدمات النصح والتكوين الخاصة أو العامة تقدمها غرف التجارة وغرف الحرف وغرف التسيير، والهدف منها حصول المقاولين الشباب على تكوين في مجال إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة وغيرها، حيث تقترح كل هيئة عروض تكوينية مختلفة تمثل أساس لبقاء وتطور المؤسسات غير الناشئة؛

3- الدعم اللوجستيكي: تهدف بعض هيئات الدعم إلى توفير مقرات النشاط المؤسسات الصغيرة في محلات متاحة وخلال فترات زمنية محددة وخدمات إدارية مختلفة وذلك بشروط تحفيزية أقل تكلفة، بالإضافة إلى تقديم بعض النصائح البسيطة أو المعقدة حسب المشروع من خلال الانفتاح على جميع شبكات الأعمال والهيئات الحكومية المختلفة لتدعيم هذه الهيئات.

المطلب الثالث: أهم أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر.

لقد قامت الجزائر وسعيها منها التشجيع لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سيما بعد توجيهها لاقتصاد السوق، إلى إنشاء مجموعة من الأجهزة تتولى مرافقة الأفراد حاملي الأفكار لإنشاء مشاريعهم وتوجيههم لضمان نجاحهم، ومن أهم هذه الأجهزة نذكر ما يلي:

3-1 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ: ⁵⁷

<http://www.ansej.org.dz> vue le 24/02/2020⁵⁷

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-296 ن المؤرخ في 08 سبتمبر 1996. وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وتقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مكلفة بتشجيع ودعم المرافقة على إنشاء المؤسسات. هذا الجهاز موجه للشباب العاقل الباحث عن العمل والبالغ من العمر (19-35) والحامل لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات، وتدعم الوكالة وتضمن المرافقة التي تشمل مراحل خلق المؤسسة وتوسيعها، وتتهيء بالمشاريع التي تفوق تكلفتها الإجمالية 10 ملايين دينار جزائري، و (في حالة تراوح سن الشاب بين 35 و540 سنة يجب إدخال شريك عمره أقل من 35 سنة). وأن يكون ذو خبرة مهنية.

3-1-1 دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في المرافقة: يضمن الجهاز عملية المرافقة والتي تبدأ من مراحل خلق المؤسسة وتوسيعها، ويعني الجهاز بالمشاريع التي لا تفوق تكلفتها الإجمالية 10 ملايين دينار، وقد أنشئت الهيئة أساسا لإجراءات الدعم التالية:

- **المساعدات المالية:** وتتمثل في:

- **القرض على شكل هبة** من 28 إلى 29 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.

- **التخفيض في الضرائب البنكية.**

- **المساعدات في الحصول على التمويل:** يمول البنك (70 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع) من خلال إجراء مبسط من لجنة الانتقاء والتصديق وتمويل المشاريع والضمان على صندوق الضمان المشترك.

- **تقدم الهيئة صيغتين في التمويل:**

- **مختلطة:** المساهمة الشخصية زائد تمويل الوكالة.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

-التمويل الثلاثي: المساهمة الشخصية وتمويل الوكالة بالإضافة إلى تمويل البنك حسب الصيغ التالية:

-المساهمة الشخصية: 1-2 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.

_الوكالة من 28 إلى 29 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.

_البنك 70 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.

-المزايا الضريبية: (إعفاءات ضريبة القيمة المضافة، تخفيض التعريفات الجمركية قيد الإنشاء والإعفاء الضريبي أثناء مرحلة الاستغلال) للمؤسسات أثناء تركيب المشروع وبعد خلق المؤسسة.

وهناك مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها صاحب الفكرة من أجل الحصول على دعم حتى يتمكن من إنشاء مشروعة انظر الملحق 01.

3-1-2 المزايا التي تمنحها الوكالة: ويستفيد طالبي التمويل في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب مما يلي:

-تخفيض حصة المساهمة الشخصية في تمويل الاستثمار إلى 1% من مبلغ الاستثمار عندما لا يتجاوز 5 مليون دينار، و2% من مبلغ الاستثمار عندما لا يتجاوز 10 مليون دينار.

-توسيع الحد الأقصى لمستوى أسعار الفائدة على القروض البنكية (80% في الشمال 95% في الهضاب العليا والجنوب) إلى الأنشطة الخاصة بالبناء، الأشغال العمومية والهيدروليك والصناعة التحويلية.

-تمديد فترة السماح إلى سنة واحدة بالنسبة للفوائد المؤجلة وثلاث سنوات بالنسبة لأصل القرض الرئيسي (أي لمدة 8 سنوات بالنسبة للبنك و5 سنوات للوكالة).

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

-منح قرض إضافي، إذا لزم الأمر، بدون فائدة بمبلغ 500.000 دج موجه لاستئجار المباني المستخدمة للنشاط، أو لاقتناء ورشة سيارات مجهزة (ميكانيك على سبيل المثال، السباكين والكهربائيين ...) عندما يتعلق الأمر مهنية لخريجي التكوين المهني.

- منح قرض إضافي، إذا لزم الأمر، بدون فائدة بمبلغ 1.000.000 دج موجه لاستئجار محل جماعي للأطباء والمحامين والمهندسين المعماريين مع حد أدنى من إثنتين (02) من خريجي الجامعات.

-لإدخال مدة ثلاث سنوات، تتطور خلالها المؤسسة الصغيرة تدريجيا في إطار تسديد الضرائب إلى غاية نهاية فترة الإعفاء. تخصيص حصة من العقود العمومية المحلية للشركات المنشئة في إطار برنامج وكالة دعم تشغيل الشباب في الجزائر أونساج ANSEJ.

3-2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM: 58

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 ، حيث سمح آنذاك بإنشاء أكثر من 15000 نشاط في مختلف القطاعات، إلا أنه لم يعرف في صيغته السابقة النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات الجزائرية منه بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل نضج المشاريع ومتابعة إنجازها وتم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 في 22 جانفي 2004 ، وتمتلك الوكالة هيئة تحت اسم "صندوق الضمان للقروض"، مهمته ضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لفائدة المقاولين الذين تلقوا لإشعارات بإعانات الوكالة، وتقوم الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة بتطوير (القرض المصغر)، رامية إلى تنمية القدرات الفردية للأشخاص الراغبين الأخذ على عاتقهم خلق نشاطاتهم الخاصة، هذا الجهاز موجه لدعم كل مواطن يبلغ من العمر أكثر من الماكثات في البيت، يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي عن طريق خلق نشاطات لإنتاج سلع وخدمات،

<https://www.angem.dz/> vue le 24/02/2020⁵⁸

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

وتوجه بقروض الوكالة إلى القطاعات (الصناعة، الفلاحة، الصناعات التقليدية، المباني والأشغال العمومية والنشاطات التجارية الصغيرة).

القرض المصغر هو إقراض يسمح بشراء تجهيز صغير ومواد أولية لبدء نشاط أو حرفة ما، حيث تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إطار القرض المصغر على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقا من سلفة صغيرة لتأمين لقمة العيش (سلفة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج) والتي تستدعي تركيبا ماليا مع إحدى البنوك الشريكة.

وتتمثل البنوك الشريكة في بنك الجزائر الخارجي CPA، بنك التنمية المحلية BDL، البنك الوطني الجزائري BNA، بنك الفلاحة والتنمية الفلاحية BADR.

3-2-1 شروط الاستفادة من القرض: تختلف شروط الاستفاداة باختلاف قيمة القرض وطريقة

التمويل، ولكن عموما يمكن تلخيص هذه الشروط فيما يلي:

- أن يكون سن 18 عاما فما فوق.

- أن يكون الطالب دخل او دخل ضعيف، مستقر او غير مستقر.

- أن يملك طالب القرض إقامة مستقرة.

- أن يكون ذا تأهيل علمي تثبته شهادة أو شهادة معادلة أو إثبات قدرة التحكم في التخصص الذي يرغب إنشاء نشاط فيه.

- ألا يكون الشخص قد استفاد من مساعدة اخرى لإنجاز مشروع ما.

- للاقتناء المواد الأولية يجب المساهمة بنسبة 10 بالمائة من التكلفة الإجمالية التي لا يجب أن تتعدى 30 ألف دينار.

- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة والقروض البنكية.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

-الالتزام بتسديد القروض والفوائد للبنك والقرض إلى الوكالة الوطنية للقرض المصغر حسب الآجال المحددة.

3-2-2 دور وكالة تسيير القرض المصغر في المرافقة: ⁵⁹

إن الوكالة ممثلة على المستوى المحلي من خلال 49 وكالة ولأئية موزعة عبر كافة أرجاء الوطن منها وكالتين (02) بالجزائر العاصمة كما أن هذه الشبكة مدعمة بخلايا مرافقة متواجدة على مستوى الدوائر، اما الفوائد والمساعدات الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر هي:

-تضمن الوكالة الدعم والنصح والمساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ أنشطتهم.

-تمنح قرض بنكي بدون فوائد.

- يمكن منح سلفة بدون فوائدها 29% من الكلفة الإجمالية في نمط تمويل الثلاثي.

-تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 250000 دج على مستوى ولايات الجنوب.

-تمنح فترة سماح تقدر بثلاثة سنوات لتسديد القرض البنكي.

ويوجد القرض لشراء:

-القرض (شراء المادة الأولية): تمنح الوكالة تمويلا بنسبة مئة بالمئة (دون مساهمة من طالب القرض المصغر) من قيمة شراء المادة الاولية بواسطة القرض لا تتجاوز 100000 دج.

⁵⁹ المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، يتضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

وتحديد قانونها الأساسي، الجريد الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 25 جانفي 2004، المواد 1-2-3، ص8.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

-القرض (اقتناء عتاد وتجهيزات صغيرة: تقوم صيغة هذا التمويل على التمويل الثلاثي فرد- وكالة-بنك شريك.

3-2-2 المزايا الضريبية:

-الإعفاء كامل من الضريبة على الدخل العام أو الضريبة على أرباح الشركات لمدة 3سنوات.

-الإعفاء من الضريبة العقار عن البناءات المتعلقة بالنشاط المزاول لمدة 3 سنوات.

-تعفى من حق التحويل الاقتناءات العقارية التي قام بها صاحب النشاط لغرض إنشاء نشاطات صناعية.

-العقود المتعلقة بالشركات التي تم إنشاؤها من طرف المرقين تعفى من كل حقوق التسجيل.

-يمكن أن تستفيد من الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة التجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

-يتم الإعفاء من الضريبة على الدخل العام أو الضريبة عن أرباح الشركة وكذا الضريبة عن النشاط المهني خلال مدة الثلاث سنوات كما يلي:

السنة الأولى: تخفيض بنسبة 70 بالمائة

السنة الثانية: تخفيض بنسبة 50 بالمائة

السنة الثالثة: تخفيض بنسبة 25 بالمائة

-تحدد الحقوق الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار بتطبيق نسبة 5 بالمائة.

3-3 الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار ANDI:⁶⁰

⁶⁰ <https://www.industrie.gov.dz/> vue le 24/02/2020

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بشخصية معنوية واستقلال مالي، أنشأت بموجب القانون رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، مهمتها الرئيسية هي تطوير ومتابعة الاستثمارات وهذا بتسهيل الإجراءات الإدارية المتعلقة ببعث مشاريع خلق المؤسسات من خلال الشباك العملياتي الوحيد، تم إنشاءه في إطار إصلاحات الجيل الأول التي بدأت في الجزائر في 1990، شهدت الوكالة المسؤولة عن الاستثمار عدة تغيرات كانت ترمز إلى التكيف مع التغيرات في الحالة الاقتصادية والاجتماعية للبلد، فكانت في البداية من 1993-2001 تسمى بوكالة الترقية ودعم ومتابعة الاستثمار. -2001 وبعد ذلك الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في شكل شبك وحيد غير ممرکز عبر 48 ولاية على مستوى الوطن، كلفت هذه الهيئة الحكومية بمهمة تسهيل وترقية ومراقبة الاستثمار، وتأخذ الأشكال التالية:

-إنشاء مؤسسات جديدة.

-إعادة تأهيل المؤسسات.

- تنمية وتوسيع الطاقات الإنتاجية.

-المساهمة في الرأسمال الشركات.

-المساهمة الجزئية أو الكلية في حوصصة بعض المؤسسات العمومية.

3-3-1 مهام الوكالة:⁶¹ أوكلت للوكالة مجموعة من المهام يمكن إيجازها فيما يلي:

-إعلام ومساعدة المستثمرين في إطار إنجاز مشاريعهم.

-تسهيل إتمام الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وإنجاز المشاريع بواسطة خدمات الشبائيك

الوحيدة اللامركزية.

⁶¹ المرسوم التنفيذي رقم 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، بتضمين صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 55، المادة 2، ص 8.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

-تساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التطوير بالتعاون مع القطاعات الاقتصادية المعنية.

- يوفر للمستثمرين المحتملين بورصة الشراكة.

3-3-3 الشباك الموحد للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: الشباك الموحد اللامركزي هو فرع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار المنشأة عبر الولاية، يشمل إضافة على إطارات الوكالة ممثلي الإدارات التي تتدخل في مرحلة من مراحل في مسار الاستثمار خصوصا حينما يتعلق الأمر ب:

-إنشاء وترقيم الشركات.

-الرخص سيما رخص البناء.

-المزايا المرتبطة بالاستثمارات.

وعليه، يتكفل الشباك الموحد باستقبال الإعلانات، استخراج شهادة الإيداع وقرار منح المزايا وكذا التكفل بالملفات التي لها علاقة بالخدمات الإدارية والهياكل الممثلة في الشباك الموحد، متابعتها حتى إتمام معالجتها، ومن مهام الشباك الموحد اللامركزي، تسهيل وتخفيف الإجراءات القانونية لإنشاء المؤسسات وتنفيذ المشاريع الاستثمارية، وعليه، يتكفل ممثلو الغدارات والهيئات التي يتكون منها توفير الوثائق المطلوبة وتقديم الخدمات الإدارية بإنجاز الاستثمار، كما أوكلت لهم مهام التدخل لدى الجهات المركزية والمحلية او الهيئات الأصلية لتذليل الصعوبات التي يمكن ان تعترض المستثمرين.

3-4 الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME:⁶²

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 165/05 المؤرخ في 03/05/2005، للإشراف على الصندوق الوطني المدعم بميزانية تقدر ب 386 مليار دج والمكلف بالبرنامج الوطني لتأهيل

⁶² www.andpme.org.dz vue le 24/02/2020

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت وصاية وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار. وهي أداة الدولة في تنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. لهذا فهي تعمل على تنفيذ استراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته وتشجيع الاستثمار اللامادي، بالإضافة إلى ترقية الخبرة والاستشارة للمؤسسات، والمتابعة الديمغرافية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير النشاط، وإنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية والمذكرات الظرفية الدورية، جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3-4-1: مهام الوكالة:

- وضع البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والسهر على ضمان متابعة تنفيذه.

- ترقية الخبرات والاستشارات لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تقييم ملاءمة ومدى تقدم تنفيذ البرنامج القطاعي وتقديم الإصلاحات اللازمة في حالة عدم بلوغ النتائج المرجوة.

- تحقيق دراسات نمو فروع مشتركة دورية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- جمع واستغلال وتوزيع المعلومات الخاصة بنشاطات قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- ترقية العلاقات العامة مع المؤسسات والتنظيمات المعنية واستغلال الإبداعات التكنولوجية لصالح المؤسسات الصغيرة والتطور التكنولوجي للإعلام والاتصال.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

_ ربط العلاقات مع القطاعات المعنية بمختلف البرامج التقييمية على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3-5 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC: 63

أسس الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94/1 المؤرخ في 11 ماي 1994، كفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجهاز الدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر 30-50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية لشهر واحد، والحد الأقصى للمشروع لا يتجاوز 10 مليون دينار، يقدم الجهاز لأصحاب المشاريع ما يلي:

- مرافقة أثناء جميع مراحل المشروع ووضع مخطط الأعمال.
- المساعدة خلال جميع مراحل المشروع وتطوير دعم خطة العمل.
- وهناك مجموعة من الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص حتى يستفيد من تدابير الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهي:
- أن يتراوح عمره بين 30 و 50 سنة.
- أن تكون حامل للجنسية الجزائرية.
- ألا تشغل منصب عمل أو تمارس نشاطا لحسابك الخاص خلال مرحلة إيداعك لطلب الاستفادة من تدابير CNAC

⁶³ المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1994، المادة 5، ص6. (2) المرجع نفسه، المادة 5، ص7.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

- أن تكون مسجلا في الفروع التابعة للوكالة الوطنية للشغل بصفة طالب للشغل.
- التمتع بتأهيل مهني أو امتلاك معرفة له علاقة بالنشاط المراد مزاولته.
- القدرة على تجنيد القدرات المالية الكافية للمساهمة في تمويل المشروع.
- ألا تستفيد مسبقا من إجراءات المساعدة في إطار خلق النشاط.

المساعدات المالية:

- يمثل القرض على شكل هبة من 28-29 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- التحفيض في الفوائد البنكية.

المساعدة على الحصول على التمويل البنكي (70% من التكلفة الإجمالية للمشروع) من خلال إجراء مبسط من لجنة الانتقاء والتصديق وتمويل المشاريع والضمان على القروض، من خلال صندوق الضمان المشترك أخطار قروض لاستثمارات الشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر 30-50 سنة.

وتستند الاستثمارات المراد إنجازها في هذا الإطار حصريا على صيغة التمويل الثلاثي التي تربط صاحب المشروع والبنك والصندوق من خلال التركيبة التالية:

- المساهمة الشخصية: 1-2% من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- تمويل الصندوق: 28-29% من التكلفة الإجمالية للمشروع (على شكل هبة).
- تمويل البنك: 70% (بفوائد مخفضة).

- المزايا الضريبية (الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة والتخفيض في التعريفات الجمركية قيد الإنشاء والإعفاء الضريبي أثناء مرحلة الاستغلال).

- التدريب والتكوين في مجال تسيير المؤسسات، أثناء تركيب المشروع وبعد إنشاء المؤسسة.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاولاتية في الجزائر

-التصديق على المكاسب المهنية.

-وضع هذا الإجراء بشراكة مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهو يهدف إلى تقييم وتحسن الخبرة المهنية لأصحاب المشاريع في المستقبل، الذين لا يملكون إثبات الكفالة (شهادة التأهيل، دبلوم أو شهادة عمل).

-يتكفل ماديا بهذه العملية.

3-6 دور المقاولاتية:

دور المقاولاتية هي عبارة عن هيئات مرنة، مقرها الجامعة تتمثل مهمتها في تحسيس، تكوين وتحفيز طلبة الأطوار النهائية وضمان مرافقتهم الأولية من أجل إنشاء مؤسسات تقدم قيمة مضافة للاقتصاد الوطني، تم إنشاؤها تنفيذا لاتفاقية الشراكة بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي كمنصة لتبادل الآراء والأفكار ذات الصلة بالمقاولاتية، وفق مدخل علمي حديث يجمع بين المقاربة الأكاديمية والخبرة المهنية الميدانية.

وهذا ما سوف نتطرق إليه بالتفصيل في الفصل الثالث المعنون بدار المقاولاتية.

الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالتية في الجزائر

خلاصة الفصل الثاني: برز دور الجامعة في بناء المعرفة الخاصة بالمقاوالتية وتدرّيس المفاهيم العلمية التي تبنى عليها، حيث أصبح تعليم المقاوالتية عاملا محفزا ومؤهلا للطلاب وتحويله إلى مقال عن طريق البرامج التعليمية والتدريبية التي يمكن استخدامها للتأثير في سلوكه وتعميق روح المقاومة والدافعية لديه، حيث يعمل التعليم المقاوالتية على تنمية المعارف، الكفاءات الاستعدادات والمؤهلات الشخصية، ويسهم أيضا في تعليم الطلبة كيفية الإنشاء والتسيير وكذا التطوير، والتوجه نحو الاقتصاد.

وعليه حاولنا من خلال هذا الفصل الإلمام بأهم المفاهيم والتعريفات المتعلقة بماهية الروح المقاوالتية، واستعرضنا مكوناتها والمهارات المرتبطة بها ثم عرجنا على ماهية التعليم المقاوالتية، أهميته وأهدافه ثم دور استراتيجياته في تنمية روح المقاوالتية وأخيرا تطرقنا إلى مفهوم المرافقة المقاوالتية ومكوناتها وكذا التعرف على أهم هيئات الدعم والمرافقة في الجزائر وما تقدمه من نصح وتكوين ودعم مالي من أجل تطوير المقاوالتية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثالث: دار المقاولاتية.

تمهيد:

في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة، انتهجت مختلف الدول والحكومات عديد السياسات التي تؤثر على مختلف المتغيرات الاقتصادية والمالية للدولة، ومن بينها تلك السياسات القائمة على تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوفير البيئة الاقتصادية والقانونية والمالية المناسبة لإنشائها ونموها، دعما لدورها الاقتصادي والاجتماعي المهم. والجزائر كغيرها من بقية دول العالم، اهتمت بهذا النوع من المؤسسات، وسعت لتوفير البيئة المناسبة لها، وهذا عن طريق عديد التشريعات والقوانين التي تم إصدارها، وكذا التسهيلات الممنوحة للمقاولين الشباب بما يضمن إنشاء مؤسساتهم ومرافقتهم لتحقيق استمراريته ونموها على المدى المتوسط والطويل، إضافة إلى استحداث مجموعة من الهيئات المختصة في دعم ومرافقة هذه المؤسسات ومن بين أهم هذه الآليات هي دار المقاولاتية، والتي تعتبر نتاج شراكة ما بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، حيث تم استحداثها على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي في الجزائر ومن بينها جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي بتيسمسيلت.

يتكون هذا الفصل من ثلاثة مباحث:

المبحث الأول سنتطرق فيه إلى ماهية دار المقاولاتية.

المبحث الثاني سنحاول تبيان دور دار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية ومدى إسهامها في

نشر روح المقاولاتية في الأوساط الجامعية.

أما المبحث الثالث سوف نعرف بدار المقاولاتية في جامعة تيسمسيلت.

الفصل الثالث: دار المقاولاتية.

المبحث الأول: ماهية دار المقاولاتية.

المطلب الأول: مفهوم دار المقاولاتية

هي عبارة عن هيئة، مقرها الجامعة تتمثل مهمتها في نشر روح المقاولاتية في الوسط الطلابي، وضمان مرافقتهم الأولية من أجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

وهي مشروع قائم على الملكية له أرض ومبان مخصصة لمرافقة البحث العام والخاص ذات توجه تكنولوجي علمي عالي يقوم على تشجيع البحث والتطوير في الجامعة بالشراكة مع رواد الأعمال، وتعتبر من أهم وسائل التفاعل بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الصناعية، تقوم على إيصال نتائج البحث العلمي إلى السوق أو التجمع العلمي، تخضع هذه الدور لسلطة ووصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إضافة لعضوية الهيئات العالمية، هدفها الأول تحسين الصناعة المحلية من التراجع وتحويل البحوث الطلابية إلى مشاريع مؤسساتية، فهي همزة وصل بين عالم الصناعة والعلوم الأكاديمية.⁶⁴

وقد أصبح للجامعة توجهات أخرى يأتي على رأسها إعداد الطالب الجامعي لمرحلة ما بعد الجامعة، ومن بين أهم هذه التوجهات هو إعداد الطالب الجامعي ليكون رائد أعمال مستقبلي، إذ أن الجامعة تمنح طلابها فرصة ذهبية الدخول عالم الأعمال من خلال إنشاء ما يسمى بدار المقاولاتية، التي تمكن الشباب الجامعي من تجسيد أفكارهم ومشاريعهم من خلال الدعم والمرافقة التي تقدمها لهم، وهي عبارة عن هيئة تم استحداثها في مختلف مؤسسات التعليم العالي الجزائرية (جامعات، مراكز جامعية ومدارس وطنية وعليا)، إذ أنها تعتبر إنتاج شراكة

⁶⁴مدور صالح - دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي. ص43. 2019/2018 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

ما بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وتأخذ من الجامعة مقرا لها.⁶⁵

المطلب الثاني: مهام دار المقاولاتية

تتمثل مهام دار المقاولاتية في:⁶⁶

- نشر الثقافة المقاولاتية في أوساط الطلبة الجامعيين، من خلال تحسيسهم بالمزايا التي تتيحها عملية إنشاء مؤسسات مصغرة، صغيرة ومتوسطة على المستوى الشخصي أو من ناحية القيمة المضافة للاقتصاد الوطني ككل.

- تكوين الطلبة وبالأخص المقبلين على التخرج، وكذا تحفيزهم ومرافقتهم في دراسة أفكارهم من أجل تحويلها إلى مؤسسات مصغرة على أرض الواقع.

- تعريف الطلبة الجامعيين بمختلف التسهيلات والمزايا التي تمنحها لهم مختلف هيئات الدعم والمساندة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على رأسها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

- توجيه الطلبة الجامعيين ومساعدتهم على دراسة وتقييم أفكارهم من أجل مساعدتهم على انجازها.

- توضيح الإجراءات المتبعة لإنشاء مؤسسة مصغرة، وربط الطالب بمختلف هيئات الدعم والمرافقة.

- استقبال، توجيه ومرافقة الطلبة حاملي الأفكار من أجل تحسيد مشاريعهم على أرض الواقع.

- نشر الوعي والثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

- تطوير البرامج التدريبية المتعلقة بإنشاء وإدارة المؤسسات الناشئة.

⁶⁵ جيلالي العقاب، نورالدين كروش - دار المقاولاتية كآلية لتعزيز روح المقاولاتية للطلبة الجامعيين الجزائريين 2020 جامعة تيسمسيلت.

- تحسيس الطلبة بأهمية إنشاء المؤسسات وتحفيز الإبداع لديهم.
- إنشاء وتعزيز شبكات التواصل مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين.
- المساهمة في خلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية.
- تعزيز البحث العلمي في المجال المقاولاتي.

المطلب الثالث: متطلبات نجاح عمل دار المقاولاتية:⁶⁷

إن لكل مدير دار مقاولاتية إستراتيجيته الخاصة به القائمة على معرفة رغبات الطلاب واتجاهاتهم نحو إنشاء المؤسسات، ثم العمل على توجيه تفكيرهم نحو المقاولاتية (إنشاء المشاريع) وإقناعهم بذلك عوض التفكير في الوظيفة، وجعل الطلاب بدل ذلك ينظرون إليها كخيار متاح يحميهم من البطالة لذا يجب أن تتوفر بها على الأقل ما يلي:

- مهارات التدريس ذات كفاءة لتوعية الطلاب والباحثين عن فرص انشاء مشاريع ناجحة.
- امتلاك القدرة لدى المكونين في الدار على بعث مهارات المرافقة لفكرة المشروع والقدرة على التواصل مع هيئات التمويل بشكل صريح ومباشر وواضح بالنسبة لصاحب المشروع.
- الامكانيات التدريبية لتطوير أعضاء الدار من حيث المهارات والتواصل مع الطلاب أصحاب الأفكار.
- تسليط الضوء على اهتمام السياسة الوطنية في خلق المؤسسات المبتكرة وعلى المنافسة والابداع.
- الاستعداد لسماع احتياجات المؤسسات، من أجل شراكة أفضل، وتنمية محلية وإقليمية ووطنية.

⁶⁷ فضيلة بوطورة - دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية، ورقة بحثية 2019/12/01 - جامعة العربي التبسي - تبسة.

- إمكانية تدريب أكبر عدد من الطلبة على ثقافة المقاولاتية، وحتى بعد إنشاء مؤسساتهم، كتدريبهم على مسائل الإدارة والموارد البشرية، المحاسبة، وجميع المجالات ذات الاهتمام.
- امتلاك المهارات الفنية والعلمية الكافية لتهيئة الطلاب لإنشاء المشاريع الصغيرة الناجحة وتذليل العوائق أمامهم⁶⁸.

المبحث الثاني: دار المقاولاتية والجامعة الجزائرية.

المطلب الأول: نشأة دار المقاولاتية بالجامعات الجزائرية

لقد تبنت الجزائر هذا المنهج بإنشاء دار المقاولاتية في بعض الجامعات أولها جامعة قسنطينة سنة 2007، وتعتبر تجربة جامعة منتوري قسنطينة رائدة على المستوى الوطني بإنشاء دار المقاولاتية تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في انشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة، لتليها جامعات أخرى سنة 2013، ثم عممت على كافة جامعات الوطن سنة 2014.

وتبرز كلمة "دار" من كلمة "مركز" أو "معهد" الذي يشير إلى الهياكل الأكاديمية والتعليم التقليدي وتستحضر كلمة الدار بنية ودية، ودود، رحب، متضامن ومنتج للقيم والثقافة. حيث يكون الجو مفيدا لتبادل الأفكار وتنمية روح المبادرة، فدار المقاولاتية الأداة المناسبة لغرس قيم ريادة الأعمال وتعريف الطلاب على الإجراءات التي يجب اتخاذها لتحقيق أفكارهم وإبراز المشاريع ذات القيمة المضافة العالية التي تساهم في تنمية الاقتصاد الوطني. وتعرف دار المقاولاتية بأنها نقطة التقاء بين الجامعة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هدفها الرئيسي تنمية روح المقاولاتية وتكريس الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، والعمل على بعث الأفكار الإبداعية في الوسط الطلابي والخروج تدريجيا من طبيعة المشاريع الابتكارية

<http://www.univ-tissemsilt.dz/index.php/category/maison-de-lentrepreneuriat/>⁶⁸

اطلع عليه يوم 13 جوان 2022

والتوسع من دائرة المشاريع الابتكارية والتي من شأنها إعطاء دفع جديد للتنمية من جهة، وكذا منح الشريحة الطلابية فرصة إنشاء مؤسسات ناجحة في ميادين مختلفة من جهة أخرى، ومن ثم اقتحام المقاولاتية باعتبارها نواة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. "وتحت دار المقاولاتية على أنه يجب أن تتضمن الجامعة في أهدافها تعريف الطلاب القيم المقاولاتية تدريجيا، وتزويدهم بالوسائل الفكرية التي تمكنهم من الشروع في مغامرة انشاء مؤسسة، ولهذا الغرض فإن دار المقاولاتية هي عنصر أساسي من الجهاز الذي يسمح لتشجيع روح المبادرة والوعي إلى إنشاء مؤسسات جديدة⁶⁹.

المطلب الثاني: أهداف دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية.

يمكن ايجازها فيما يلي:⁷⁰

- تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين.
- تشجيع الطلبة على الاستثمار وولوج عالم الاعمال وخلق أفكار جديدة وإبداعية.
- توجيه الطلبة بمختلف هيئات الدعم والاستثمار، وتعريف الطلبة بمختلف هيئات الدعم والاستثمار.
- تنظيم الأبواب المفتوحة على المؤسسات الاقتصادية، وخرجات للطلبة الى المؤسسات الاقتصادية.
- تمكين الطالب من إجراءات إنشاء المؤسسة الاقتصادية، وضع قاعدة معطيات لمختلف الأنشطة والمشاريع ذات القيمة المضافة لفائدة الطلبة.
- مساعدة الطلبة على إعداد مذكرات بحثهم عند تناولهم للقطاع المقاولاتي في اشكاليات البحث.

⁶⁹ جيلالي العقاب، نورالدين كروش - مرجع سبق ذكره.

⁷⁰ دار المقاولاتية جامعة تبسة، 2019

المطلب الثالث: دار المقاولاتية كآلية لنشر روح المقاولاتية في الأوساط الجامعية.

في ظل انهيار أسعار البترول، ولجوء الجزائر إلى النقشف كأحد الخيارات من أجل التقليل من النفقات والتقليص من عجز ميزانية الدولة، وما صاحبها من شح كبير في عملية التوظيف في مختلف القطاعات العامة منها والخاصة، الهيئات الإدارية منها والمؤسسات الاقتصادية، بات لزاما على دار المقاولاتية تحسيس الطلبة قبل نهاية مشوارهم الجامعي بالفرص المتاحة أمامهم من أجل تحسيد مشاريعهم وأفكارهم على أرض الواقع، بما يتوافق وتحقيق أهدافهم والهروب من شبح البطالة، الذي بات ملجأ لعدد مهم جدا من خريجي الجامعة الجزائرية.

وفي هذا الإطار، تسعى دار المقاولاتية عبر مختلف مؤسسات التعليم العالي في الجزائر إلى التقرب من الطلبة وتحسيسهم بالمقاولاتية، سعيا منها لغرس روح المبادرة والمقاولاتية لديهم، بما يجنبهم شبح البطالة مستقبلا وبما يضمن تحقيق التنمية والتنوع الاقتصادي، وهذا من خلال عديد الأنشطة التي تمس الطلبة الجامعيين بصفة عامة، والمقبلين على التخرج منهم بصفة خاصة، ومن بين أهم الأنشطة التي تقوم بها دار المقاولاتية ما يلي:⁷¹

- تنظيم أيام إعلامية وتحسيسية لفائدة الطلب الجامعيين بمختلف تخصصاتهم ومستواهم.
- تنظيم أيام تكوينية لفائدة الطلبة الجامعيين حول خلق الأفكار ودراستها، وكذا خطوات تحسبا المشروع والهيئات الداعمة لذلك.
- تنظيم ورشات عمل وموائد مستديرة لفائدة الطلبة من أجل دراسة أفكارهم ومشاريعهم المستقبلية (دراسة السوق، مخطط الأعمال، إلخ).
- تنظيم أيام دراسية حول موضوع المقاولاتية.

⁷¹ عرابية رابح وشيخ هجيرة أبريل 2018 - تنمية روح المقاولاتية للطلبة الجامعيين: دراسة حالة جامعة الشلف، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، العدد الاقتصادي، المجلد 34، العدد 01

- تنظيم الجامعة الصيفية من أجل تقريب الطلبة الجامعيين حاملي الأفكار من مختلف هيئات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات المصغرة (البنوك، مصالح الضرائب، صناديق التأمين، المركز الوطني للسجل التجاري، ...).

المبحث الثالث: دار المقاولاتية جامعة تيسمسيلت.

الجزء الأول: تعريف دار المقاولاتية جامعة تيسمسيلت:⁷²

أنشئت دار المقاولاتية تيسمسيلت بتاريخ 23 جويلية 2013 في إطار اتفاقية مشتركة بين المركز الجامعي تيسمسيلت سابقا والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيسمسيلت، وكان لها نشاط متفاوت عبر السنوات الأولى لإنشائها حيث كانت من بين أول الدور التي أنشئت عبر الوطن، ولنقص الخبرة والتجربة وكذلك لوجود فراغ قانوني في عملية تأطير الدار، لم يعرف نشاطها فعالية كبيرة.

ومن أجل اعطاء نفس جديد لدار المقاولاتية تيسمسيلت، تم إعادة تحديد اتفاقية الدار بين جامعة تيسمسيلت وفرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تيسمسيلت بتاريخ 14 مارس 2017، أين تم تشكيل فريق للدار ومدير لها وتم تسطير برنامج مشترك مصادق عليه، تم الشروع في تطبيقه على أرض الواقع من خلال عديد الأنشطة والفعاليات التي تم تنظيمها.

يمكن القول إن النشاط الفعلي والجاد لدار المقاولاتية بدأ في الموسم الجامعي 2017/2018 من خلال بإنشاء اللجنة المشتركة في ظل اتفاقية الإطار التي كانت بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي التي أبرمت في 09 مارس 2017 والتي جسدت محليا في نفس الشهر والسنة، أين تم التعريف بما لدى الطلبة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي من خلال العديد من الفعاليات والتظاهرات.

<http://www.univ-tissemsilt.dz/index.php/category/maison-de-lentrepreneuriat/>⁷²

[اطلع عليه يوم 13 جوان 2022](#)

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

الجدول رقم (06): أهم التظاهرات المنظمة من طرف دار المقاولاتية في جامعة تيسمسيلت:

أيام تحسيسية وإعلامية على مستوى كل معاهد الجامعة.	أهم التظاهرات المنظمة من طرف دار المقاولاتية في جامعة تيسمسيلت
أبواب مفتوحة على الدار، وموائد المستديرة وحلقات النقاش.	
دورات تكوينية منظمة بصفة مستمرة لفائدة الطلبة.	
تظاهرات علمية وأيام دراسية.	
ملتقيات وطنية حول موضوع المقاولاتية بالشراكة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي.	

المصدر: من إعداد الطالب استنادا على المعلومات المقدمة من طرف دار المقاولاتية.

وسيتم عرض حصيلة النشاطات التي قامت بها دار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت في السنة الجامعية 2018/2017 بالتفصيل في الجزء الثاني.

الجزء الثاني: حصيلة نشاطات دار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت:

الجدول رقم (07): حصيلة نشاطات دار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت 2018/ 2017

طبيعة النشاط	عنوان النشاط	التاريخ	الهيئات المشاركة	الأهداف
اجتماع	تشكيل خلية الطلبة	10 أكتوبر 2017	أعضاء دار المقاولاتية	بل خلية تضم الطلبة المهتمين بنشاط دار المقاولاتية
طاولة مستديرة	اقتراح مواضيع تخرج لطلبة الماستر	17 أكتوبر 2017	أعضاء دار المقاولاتية	تحسيس الطلبة المقبلين على التخرج بأهمية تناول مواضيع متعلقة بالمقاولاتية في مذكرات نهاية التخرج.
يوم مفتوح	التعريف بدار المقاولاتية	25 أكتوبر 2017	دار المقاولاتية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل	التعريف بدار المقاولاتية ونشاطها وتحسيس الطلبة بضرورة الانخراط في الدار

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

	الشباب ANSEJ			
إعلام الطلبة بمستجدات الجهاز وتقريبهم من عالم المقاولاتية من خلال توضيح التسهيلات التي تتيحها لحملة المشاريع الجدد.	دار المقاولاتية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	2017/11/08 2017/11/22	أيام تحسيسية حول جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	أيام إعلامية
إعلام الطلبة بمستجدات الجهاز لكل معهد على حدة والفرص المتوفرة لاستثمار معهد الحقوق	دار المقاولاتية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	2017/11/29	ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الطالب الجامعي	أيام دراسية
إعلام الطلبة بمستجدات الجهاز لكل معهد على حدة والفرص المتوفرة للاستثمار معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير		2017/12/23		
إعلام الطلبة بمستجدات الجهاز لكل معهد على حدة والفرص المتوفرة للاستثمار معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير		2018/02/19		
إعلام الطلبة بمستجدات الجهاز لكل معهد على حدة والفرص المتوفرة للاستثمار معهد اللغات والآداب /فرنسية		2018/03/15		
الطلبة المهتمين بخلق مؤسسات	دار المقاولاتية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	11 إلى 2017/11/16	تكوين حول "أوجد فكرتك TRIE"	ورشات تكوينية

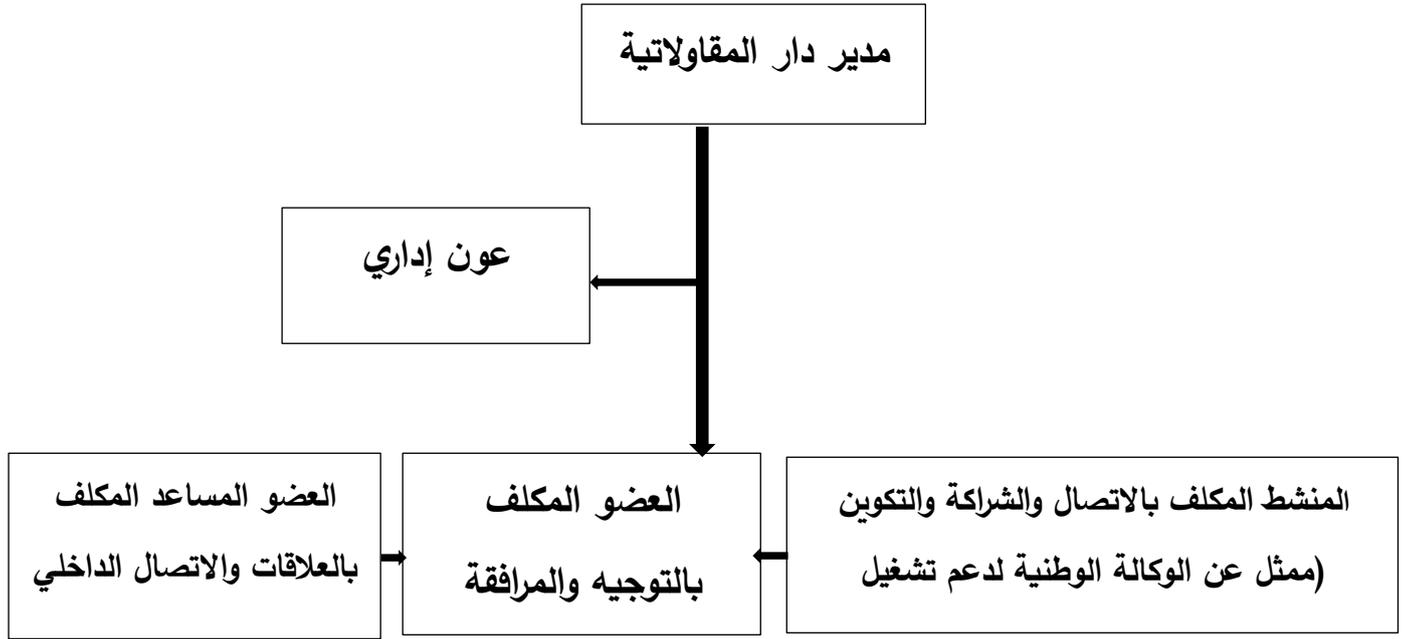
الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

الطلبة المهتمين بخلق مؤسسات	دار المقاولاتية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	11الى13 جون 2018	جامعة صيفية	
تحفيز الطلبة لولوج عالم الشغل الاستثمار و	دار المقاولاتية وجميع أجهزة الدعم والتشغيل بإضافة الى الطلبة ومديرية السياحة	2018/0412/	أبواب مفتوحة	
تحفيز الطلبة لولوج عالم الشغل والاستثمار	دار المقاولاتية وجميع أجهزة الدعم والتشغيل بإضافة بعض النماذج الحية لمؤسسات تم تمويلها من طرف ANSEJ	2018/0418/	يوم دراسي	لقاءات
أيام مفتوحة أمام الطلبة حاملي المشاريع لمناقشتها وإثرائها	دار المقاولاتية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	من 15 إلى 18 أفريل 2018	أيام مفتوحة	
ترسيخ الفكر المقاولاتي وتحفيز الطلة لولوج عالم الشغل والاستثمار	دار المقاولاتية وجميع أجهزة الدعم والتشغيل بإضافة بعض النماذج الحية لمؤسسات تم من طرف أجهزة الدعم	2018/11 16/	قافلة المقاولاتية ومعرض	قافلة

اطلع عليه يوم 13 جوان 2022

الجزء الثالث: الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت.

الشكل رقم (04): الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت



المصدر: دار المقاولاتية جامعة تيسمسيلت

من خلال الشكل رقم (04) والذي يوضح الهيكل التنظيمي يمكن ذكر مهام أعضاء الهيكل التنظيمي فيما يلي: ⁷³

1- مدير دار المقاولاتية: والذي يضطلع بالمهام التالية:

- الإدارة والتنظيم وكذا الإشراف على كافة أنشطة دار المقاولاتية والعمل على ترقيتها مع الفريق المنشط.

⁷³ دار المقاولاتية جامعة تيسمسيلت.

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

- التنسيق بين فريق التنشيط والمتابعة لكافة النتائج التي تم تحقيقها من خلال الأنشطة المنجزة.

- الإسهام إلى جانب المكلف بالاتصال في تنشيط الأيام الإعلامية وكذا العلاقات الخارجية.

- الإسهام في تحسيس الطلبة بكافة التظاهرات المنظمة داخل الحرم الجامعي.

- مناقشة البرنامج السنوي والمصادقة عليه بعد تقديم التوجيهات، ورسم إستراتيجية على المدى

القصير، المتوسط والبعيد

2- المنشط المكلف بالاتصال والشراكة والتكوين (ممثل عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب): يهتم بما يلي:

- الإسهام في إعداد البرنامج السنوي مع مدير دار المقاولاتية.

- تنظيم الطاولات المستديرة بحضور الشركاء المحليين.

- تنشيط وتنظيم الأيام الدراسية والإعلامية والتحسيسية حول استثمار المقاولاتية.

- تنظيم الأبواب المفتوحة بمشاركة شباب مستثمرين.

- تكوين الطلبة من خلال دورات تكوينية في مجال إنشاء وتسيير المؤسسة

- الاهتمام بالمنطويات وتوفيرها على مستوى مقر دار المقاولاتية

- التواجد في مقر دار المقاولاتية بصفة دورية على الأقل يوم في الأسبوع وهذا من أجل

ضمان استمرارية التواصل مع الطلبة

- المساهمة مع مدير دار المقاولاتية على إثراء العلاقات الخارجية وتوسيعها من أجل إعطاء

الدعم الكافي لمختلف التظاهرات

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

- الإشراف على الطلبة المقبلين على التخرج وإفادتهم بالمعلومات التي تخدم موضوع دراستهم.
- اثراء البرنامج السنوي لدار المقاولاتية والمساهمة في مرافقة الطلبة المتخرجين الراغبين في خلق مؤسساتهم.
- الاتصال والاعلام والمساهمة في تحسيس الطلبة بالفكر المقاولاتي والعمل على تشجيع الأفكار الابتكارية.

3-العضو المكلف بالتوجيه والمرافقة والتكوين: وتتمثل مهامه في:

- الإشراف على الدراسة التقنية للمشاريع المقترحة من طرف الطلبة
- تنظيم الدورات التكوينية الخاصة بالجانب المحاسبي والتسيير التقني للمؤسسة
- المشاركة في تقييم المشاريع خلال المسابقات المتعلقة بهذا الشأن.
- متابعة المؤسسات المنجزة من طرف الطلبة مع تقديم الإرشادات والتوجيهات وهذا لأجل ضمان نجاحها.
- المداومة في المكتب

4- العضو المساعد المكلف بالعلاقات والاتصال الداخلي: تتمثل مهامه في:

- الاهتمام بالعلاقات الداخلية مع أساتذة مختلف المعاهد.
- استقبال الطلبة وتوجيههم.
- المساهمة في تنشيط المستديرة والأيام التحسيسية وكافة التظاهرات الأخرى.
- الاهتمام بالاتصال الداخلي الإلكتروني لدار المقاولاتية
- الإشراف على الموقع الإلكتروني لدار المقاولاتية
- متابعة الإعلانات الخاصة بمختلف نشاطات دار المقاولاتية
- الإشراف على السجلات الخاصة بالمسابقات والدورات التكوينية وكذا الأرشيف

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

- المداومة في المكتب

5- عون إداري: يتكفل بما يلي:

- التكفل بمقر دار المقاولاتية

- الرد على الاتصالات الهاتفية والتكفل باستقبال البريد وتنظيمه وأرشفته والمداومة في المكتب.

- تدوين وكتابة وطباعة كافة المراسلات ومحاضر الاجتماعات والتكفل بإرسال وإحضار البريد من والي مصالح ديوان المدير والمعاهد.

- طباعة الشهادات الخاصة بمختلف الدورات التكوينية والتكفل بسجل الملاحظات.

الجزء الرابع: استفادة الطلبة من دعم ومرافقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني.

يمكن توضيح مدى استفادة الطلبة الجامعيين من دعم ومرافقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (08): حجم استفادة الطلبة الجامعيين من دعم ومرافقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني إلى غاية نهاية 2016

المستوى التعليمي	التكوين المهني	%	الجامعيين	%	مجموع المشاريع الممولة
منذ نشأتها إلى غاية نهاية 2010	33 561	24%	14 747	10%	140 503
2011	6 920	16%	2 906	7%	42 832
2012	10 469	16%	3 371	5%	65 812

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

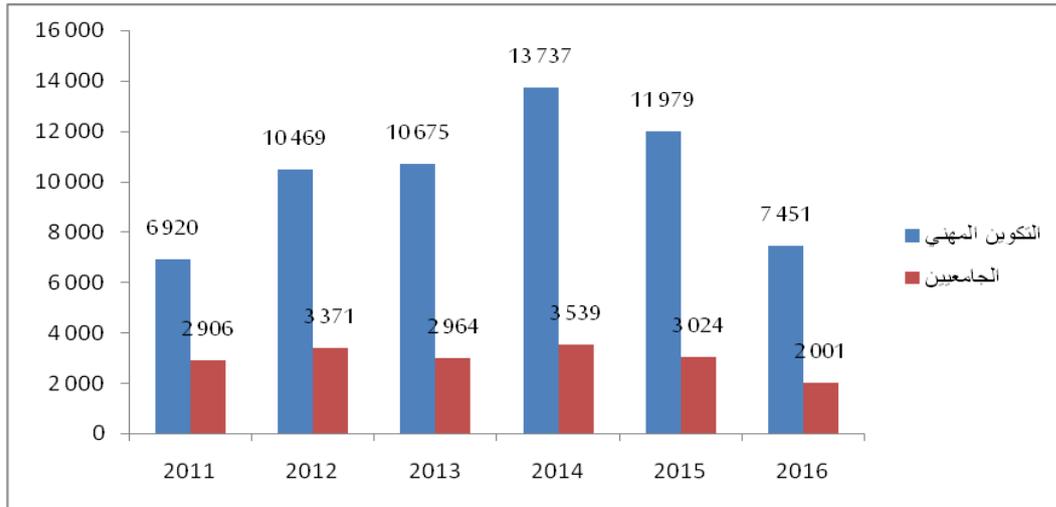
43 039	7%	2 964	25%	10 675	2013
40 856	9%	3 539	34%	13 737	2014
23 676	13%	3 024	51%	11 979	2015
11 262	18%	2 001	66%	7 451	2016
367 980	9%	32 552	26%	94 792	منذ نشأتها إلى غاية نهاية 2016

المصدر: <http://www.ansej.org.dz> ، تاريخ الاطلاع: 18 / 11 / 2019.

ويمكن تمثيل معطيات الجدول أعلاه من خلال الشكل البياني الآتي:

الشكل رقم 05: عدد الجامعيين المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل

الشباب خلال الفترة 2011-2016



المصدر: بناءً على معطيات الجدول رقم 02.

الملاحظ من خلال الجدول والرسم البياني، أن عدد المشاريع التي تم إنشاؤها انطلاقاً من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب إلى غاية نهاية سنة 2016 قد بلغ ما مقداره 367 980 مؤسسة مصغرة، صغيرة ومتوسطة، 26% منها تم استحداثها من طرف خريجي معاهد التكوين المهني عبر كامل التراب الوطني (أي 94 792 مؤسسة)، في حين لم تتعد نسبة المؤسسات المستحدثة من طرف خريجي مؤسسات التعليم العالي الجزائرية ما نسبته

9% (أي 32 552 مؤسسة).

ما يمكن ملاحظته كذلك من خلال الجدول أعلاه هو ارتفاع نسبة المستفيدين من جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب من فئة الطلبة الجامعيين، إذ قفزت من نسبة 07% سنة 2011 إلى نسبة 18% سنة 2016، إلا أن الارتفاع في نسبة الطلبة الجامعيين المستفيدين من هذا الجهاز لا يقابله ارتفاع محسوس من حيث عدد خريجي الجامعة الذي قاموا بإنشاء مؤسساتهم انطلاقا من دعم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، إذ قدر عددهم سنة 2011 ب 2906 شخص، في حين لم يتعد سنة 2015 ما مقداره 3024 شخص و2001 شخص سنة 2016. وهو الأمر الذي يرجع إلى انخفاض القدرة التمويلية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بسبب حالة التقشف التي تم تبنيها من طرف الحكومة الجزائرية، والتي تم بموجبها العمل على تقليص النفقات العامة للدولة.

وفي مقابل الارتفاع الطفيف لنسبة الجامعيين المستفيدين من الجهاز، يلاحظ أن نسبة خريجي مراكز التكوين المهنية قد حققت ارتفاعا أحسن من ذلك، إذ قفزت نسبة المستفيدين من الجهاز من نسبة 16% سنة 2011 إلى ما يعادل 66% سنة 2016، وهو ما يعكس التوجه الكبير لهذه الفئة إلى التوجه للعمل المقاولاتي بعد نهاية تكوينهم أكثر من فئة خريجي مؤسسات التعليم العالي في الجزائر.

منذ تبني أغلب مؤسسات التعليم العالي الجزائرية لفكرة إنشاء دور المقاولاتية على مستواها سنة 2013، يلاحظ أن نسبة الطلبة الجامعيين المستفيدين من جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب قد عرف ارتفاعا مستمرا، إذ بلغ سنة 2014 ما نسبته 9%، ليرتفع إلى 13% سنة 2015، و18% سنة 2016، وهو ما يمكن تفسيره بالدور التحسيبي والتوعوي الذي تلعبه دار المقاولاتية من جهة، ومن جهة أخرى إلى غياب عمليات التوظيف وشحها في القطاع العام والخاص خلال هذه الفترة من جهة أخرى.

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

الجزء الخامس: استفادة الطلبة من دعم ومرافقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على مستوى ولاية تيسمسيلت.

بعد التعرف على مدى توجه خريجي الجامعة على المستوى الوطني إلى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب من أجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة، سيتم من خلال هذا الجزء عرض مدى استفادة خريجي الجامعة من دعم الوكالة على مستوى ولاية تيسمسيلت.

الجدول رقم (09): حجم استفادة الطلبة الجامعيين من دعم ومرافقة الوكالة المحلية

لدعم وتشغيل الشباب على مستوى ولاية تيسمسيلت:

السنة	الذكور	نسبة الذكور	الإناث	نسبة الإناث	مجموع الملفات المستقبلية
1998	1	50,00	1	50,00	2
1999	3	100,00	0	0,00	3
2000	4	100,00	0	0,00	4
2001	4	80,00	1	20,00	5
2002	1	50,00	1	50,00	2
2003	7	87,50	1	12,50	8
2004	5	62,50	3	37,50	8
2005	10	90,91	1	9,09	11
2006	7	77,78	2	22,22	9
2007	8	100,00	0	0,00	8
2008	10	90,91	1	9,09	11

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

18	22,22	4	77,78	14	2009
14	14,29	2	85,71	12	2010
25	16,00	4	84,00	21	2011
29	20,69	6	79,31	23	2012
14	7,14	1	92,86	13	2013
23	34,78	8	65,22	15	2014
13	23,08	3	76,92	10	2015
10	50,00	5	50,00	5	2016
12	8,33	1	91,67	11	2018
16	25,00	4	75,00	12	2019
245	20,00	49	80,00	196	المجموع

المصدر: الوكالة الولائية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد الملفات التي تخص خريجي الجامعة والتي تم دراستها على مستوى الوكالة الولائية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت لم يتجاوز حاجز 245 ملفا خلال الفترة ما بين 1998 و2019، أي بمتوسط يقارب 12 ملفا في السنة، 80% منها تخص فئة الذكور (196 طالبا للاستثمار)، أما حصة الإناث فلم تتجاوز نسبة 20% (49 طالبا للاستثمار)، وهو ما يوضح ضعف توجه فئة الإناث الحاملين لشهادات جامعية نحو العمل المقاولاتي على مستوى ولاية تيسمسيلت. كما يلاحظ كذلك العدد المحدود من خريجي الجامعة بصفة عامة الذين يتوجهون للوكالة من أجل الاستثمار وإنشاء مؤسساتهم الخاصة.

الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت

يلاحظ كذلك من خلال معطيات الجدول أعلاه أن متوسط استفادة الشباب الجامعي من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لإنشاء مؤسساتهم الاستثمارية لم يتجاوز حاجز 11 مؤسسة قبل سنة 2013، وهي السنة التي تم فيها إنشاء دار المقاولاتية على مستوى جامعة تيسمسيلت، أما بعد سنة 2013 فبلغ متوسط توجه الشباب الجامعي نحو الوكالة للاستفادة من المزايا التي تتيحها لهم فيما يخص إنشاء مؤسساتهم ما يقارب 15 مؤسسة، وهو ما يعني ارتفاع إقبال الطلبة الجامعيين على إنشاء مؤسساتهم بعد نهاية مشوارهم الجامعي بعد إنشاء دار المقاولاتية على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى الدعم والمرافقة والعمليات التحسيسية التي تقدمها دار المقاولاتية للطلبة الجامعيين بهدف تشجيعهم على ولوج عالم المقاولاتية بعد نهاية مسارهم الجامعي.

خلاصة الفصل الثالث:

تكتسب دار المقاولاتية أهمية كبيرة في نشر الوعي والثقافة المقاولاتية، وتعزيز روح المغامرة وإنشاء المؤسسات لدى الطلبة وتعزيز ثقافة وروح المقاولاتية للشباب الجامعي وربطهم بالعالم المقاولاتي، حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم دار المقاولاتية على مستوى مختلف مؤسسات التعليم العالي في الجزائر عموماً، وعلى مستوى جامعة تيسمسيلت خصوصاً، كما تم أيضاً عرض بعض الأرقام المتعلقة باستفادة خريجي الجامعة الجزائرية من التمويل اللازم على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني والمحلي (ولاية تيسمسيلت).

الخاتمة العامة:

سمحت هذه الدراسة لمعرفة الآليات التي تتبعها الدولة الجزائرية من أجل تنمية وتطوير روح المقاوالتية في الجزائر، حيث أن أجهزة الدعم والمرافقة المقاوالتية المتمثلة على سبيل الذكر لا الحصر في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، إضافة إلى دور المقاوالتية المنتشرة عبر الجامعات الجزائرية، جاءت لاستقطاب الكفاءات والقدرات الشبانية لاسيما الأفكار الإبداعية وتشجيع الفكر الريادي عن طريق دعم المقاوالتية ونشر الفكر المقاوالتية لدى الشباب بصفة عامة ولدى الطلبة الجامعيين وخريجي المعاهد بصفة خاصة، من أجل إنشاء المؤسسات بتوفير البيئة المناسبة لهم ومن ثم تنمية روح المقاوالتية لديهم، حيث نجد أن الطالب الجامعي لديه فكرة قديمة عن مستقبله، فلا يسعى للإبداع أو إلى خلق القيمة، وهنا يكمن دور التعليم المقاوالتية في تقليص الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

اختبار فرضيات الدراسة

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

- تعد أجهزة الدعم والمرافقة المقاوالتية هيئات لدعم المشاريع الشبانية وغرس الفكر المقاوالتية لديهم ومن ثم تنميته وتطويره.
- التعليم المقاوالتية الذي يتلقاه الطلاب الجامعيون هو أحد العوامل المؤثرة لدفعهم نحو التوجه المقاوالتية.
- تساهم دار المقاوالتية في تنمية ونشر روح المقاوالتية في الوسط الطلابي، وضمان مرافقتهم الأولية من أجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

نتائج الدراسة:

- ✓ روح المقاوالتية هي حالة نفسية تتداخل فيها مجموعة من العوامل السيكولوجية، الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية ويمكن تطويرها عبر برامج التعليم المقاوالتية المختلفة.

الخاتمة العامة

- ✓ تتكون روح المقاوالاتية أساسا من الديناميكية، المخاطرة، المبادرة، المسؤولية، الإبداع، والإرادة، إضافة إلى الاستقلالية والحاجة إلى التعاون.
- ✓ تعمل برامج التعليم المقاوالاتي على تشجيع روح المبادرة والإبداع والثقة في النفس بغية إنشاء الأنشطة المقاوالاتية كما تمكنهم من اكتساب معارف عن المداول والمقاوالاتية بصورة أكثر موضوعية.
- ✓ تعتبر دار المقاوالاتية همزة وصل بين بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الصناعية.
- ✓ تقدم وكالة ANSEJ مجموعة من الخدمات المالية والفنية التي تعتبر محفزة جدا للشباب لإنشاء مؤسسات مصغرة.

التوصيات:

- ✓ ضرورة نشر وتعميم مفهوم المقاوالاتية والفكر المقاوالاتي لدى الشباب خاصة طلبة الجامعة.
- ✓ تخفيض الضغوط الحكومية وخاصة الجبائية والبيروقراطية وتنمية الدوافع الإيجابية لدى المداولين.
- ✓ تحسين مستوى التكوين عن طريق فتح تخصصات خاصة بالمقاولة لترشيد الشباب.
- ✓ فتح فروع لحاضنات الأعمال على مستوى الجامعات ومراكز التكوين.
- ✓ تقريب دار المقاوالاتية من الطلبة من خلال الحملات التحسيسية المتكررة.
- ✓ تكثيف الملتقيات والمحاضرات عن الفكر المقاوالاتي عبر دور الشباب في كامل الوطن.
- ✓ تعميم إدراج مقياس المقاوالاتية، في مختلف التخصصات الليسانس والماستر.

آفاق الدراسة:

- ✓ آليات تنمية روح المقاوالاتية لدى عمال التكوين المهني.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	فهرس المحتويات
I	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية.	
1	تمهيد
2	المبحث الأول: نشأة وتطور الفكر المقاولاتي.
2	المطلب الأول: نشأة الفكر المقاولاتي.
3	المطلب الثاني: تطور الفكر المقاولاتي.
4	المطلب الثالث: المقاربات الحديثة للفكر المقاولاتي.
7	المبحث الثاني: المقاولاتية والمفاهيم المرتبطة بها.
7	المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية.
9	المطلب الثاني: مفهوم الثقافة المقاولاتية.
11	المطلب الثالث: مفاهيم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحاضنات الأعمال.
15	المبحث الثالث: ماهية المقاول.
15	المطلب الأول: مفهوم المقاول.
16	المطلب الثاني: خصائص المقاول ومهاراته.
19	المطلب الثالث: مدارس صفات المقاول.

فهرس المحتويات

23	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: آليات تنمية روح المقاوالاتية في الجزائر.	
24	تمهيد
25	المبحث الأول: ماهية الروح المقاوالاتية.
25	المطلب الأول: مفهوم الروح المقاوالاتية.
27	المطلب الثاني: المهارات المرتبطة بروح المقاوالاتية.
29	المطلب الثالث: مكونات الروح المقاوالاتية والعوامل المؤثرة فيها.
35	المبحث الثاني: ماهية التعليم المقاوالاتي.
35	المطلب الأول: مفهوم التعليم المقاوالاتي.
37	المطلب الثاني: أهمية وأهداف التعليم المقاوالاتي.
42	المطلب الثالث: استراتيجيات التعليم المقاوالاتي لتنمية الروح المقاوالاتية.
48	المبحث الثالث: المرافقة المقاوالاتية.
48	المطلب الأول: نشأة المرافقة المقاوالاتية ومفهومها.
50	المطلب الثاني: مكونات المرافقة المقاوالاتية.
51	المطلب الثالث: أهم أجهزة الدعم والمرافقة المقاوالاتية في الجزائر.
64	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: دراسة تقييمية لدار المقاوالاتية بجامعة تيسمسيلت.	

فهرس المحتويات

65	تمهيد
66	المبحث الأول: ماهية دار المقاولاتية.
66	المطلب الأول: مفهوم دار المقاولاتية
67	المطلب الثاني: مهام دار المقاولاتية
68	المطلب الثالث: متطلبات نجاح عمل دار المقاولاتية
69	المبحث الثاني: دار المقاولاتية والجامعة الجزائرية.
69	المطلب الأول: نشأة دار المقاولاتية بالجامعات الجزائرية
70	المطلب الثاني: أهداف دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية.
71	المطلب الثالث: دار المقاولاتية كآلية لنشر روح المقاولاتية في الأوساط الجامعية
72	المبحث الثالث: دار المقاولاتية جامعة تيسمسيلت.
72	الجزء الأول: تعريف دار المقاولاتية جامعة تيسمسيلت
73	الجزء الثاني: حصيلة نشاطات دار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت
76	الجزء الثالث: الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت.
79	الجزء الرابع: استفادة الطلبة من دعم ومرافقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني.
81	الجزء الخامس: استفادة الطلبة من دعم ومرافقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على مستوى ولاية تيسمسيلت.
83	خلاصة الفصل الثالث
84	خاتمة.

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
03	مدارس تطور الفكر المقاولاتي	01
11	تصنيف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة	02
19	مختلف مدارس صفات المقاول	03
30	مختلف المواقف المتعلقة بالسلوك المقاولاتي	04
47	أنماط برامج التعليم المقاولاتي	05
73	أهم التظاهرات المنظمة من طرف دار المقاولاتية في جامعة تيسمسيلت	06
73	حصيلة نشاطات دار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت 2017 / 2018	07
79	حجم استفادة الطلبة الجامعيين من دعم ومرافقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني إلى غاية نهاية 2016	08
82	حجم استفادة الطلبة الجامعيين من دعم ومرافقة الوكالة المحلية لدعم وتشغيل الشباب على مستوى ولاية تيسمسيلت	09

فهرس الأشكال

الصفحة	العبارة	رقم الشكل
10	مقومات الثقافة المقاولاتية	01
18	مهارات المقاول	02
44	تصنيف برامج تعليم وتدريب المقاولاتية	03
76	الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية بجامعة تيسمسيلت	04
80	عدد الجامعيين المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب خلال الفترة 2011-2016	05

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- مبارك مجدي عوض، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009
- إبراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2013
- مبارك مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011
- عبيدات نورية العزيمة المقاولاتية عند النساء: حالة الطلبة نهاية تكوين في جامعة بجاية جوان 2014
- فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006
- نواف كنعان، القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1999
- أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء ناصر المبيريك، ريادة الأعمال، الطبعة الثانية، مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية، 2011
- أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي، كتاب أبحاث المؤتمر، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، سبتمبر 2014
- عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية - دراسة تحليلية - ، جامعة الملك سعود، 17-16 فيفري 2014
- مدور صالح - دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي. ص43. 2019/2018 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

المذكرات والرسائل الجامعية :

- زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد أفريل 2010 ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
- عز الدين تونس العزيمة المقاولاتية: بحث مقارنة بين طلبة يتابعون تكوين في المقاولاتية (بكالوريا+ 5سنوات وطلبة أطروحة دكتوراة في علوم التسيير 2003، فرنسا
- بدوري سفيان، ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول "دراسة ميدانية بولاية تلمسان"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه - ل. م. د - تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر،

قائمة المراجع والمصادر

- توفيق خذري، عماري علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية جامعة بسكرة 2010
- لخضر مداح، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية إستراتيجية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الملتقى الوطني الأول، حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، جامعة بومرداس
- شريف غياط، محمد بوقوم، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة- حالة الجزائر-مجلة ابحاث اقتصادية وإدارية ، العدد 06 ، جامعة بسكرة، ديسمبر 2007
- نبيل محمد شبلي، دور حاضنات المشروعات الصغيرة في دعم الإبداع العربي. مجلة آفاق اقتصادية، العدد 97 ، جامعة دبي، 2004
- صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، العدد 03 ، جامعة فرحات عباس ، سطيف، الجزائر، 2004
- أحمد بن قطاف، دور برامج احتضان الأعمال في دعم انشاء المؤسسات الصغيرة، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 14، 2016
- محمد جودت ناصر غسان العمري ، خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية ، مجلة منشورة في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، عام 2011
- عبد القادر محمد عبد القادر مبارك، العمل الحر: ثقافة مجتمع او متطلبات مرحلة؟، الملتقى الوطني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، المملكة العربية السعودية، 28- 29 نوفمبر 2004
- لطيفة برني، اليمين فالتا: البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاولاتية ،أيام العلمية الدولية حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال ،أيام 06-07-08 أبريل 2010،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بسكرة
- لفقيه حمزة ، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد العدد 12 ،مجلد 1، برج بوعرييج، الجزائر، 2015
- سفيان بدراوي، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، 2015
- ابراهيم عصام سيد أحمد، التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية ببورسعيد، العدد18، مصر، 2015
- غيتي نسرين، مرافقة الشباب في انشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة، مذكره ماجيستر، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009

قائمة المراجع والمصادر

- قوجيل محمد، تقييم الوكالة الوطنية الدعم تشغيل الشباب في انشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجيستر، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2008-2009
- صندرة سايبني، دور المرافقة في دعم انشاء المؤسسات الصغيرة، واقع التجربة الجزائرية المؤتمر الثاني، القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة، كلية الاعمال، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 14-15 افريل 2009
- جيلالي العقاب، نورالدين كروش - دار المقاولاتية كآلية لتعزيز روح المقاولاتية للطلبة الجامعيين الجزائريين 2020 جامعة تيسمسيلت.
- فضيلة بوطورة - دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية، ورقة بحثية 2019/12/01 - جامعة العربي التبسي -تبسة.
- عرابة رايح وشيخ هجيرة أفريل 2018 - تنمية روح المقاولاتية للطلبة الجامعيين: دراسة حالة جامعة الشلف، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، العدد الاقتصادي، المجلد 34

المراجع باللغة الأجنبية:

- Alain Fayolle, **Entrepreneuriat**, Dunod, Paris, 2004
- Eric Michael laviolette et Christophe loue, **Les compétences entrepreneuriales**, Définition et Construction d'un référentiel, communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses Conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 27 octobre 2006
- Thierry Verstraete et Alain fayolle, **Paradigme et entrepreneuriat**, revue de l'entreprenurial,
- Vol4, n1, 2005
- Jean marie, la culture entrepreneuriale ,colloque du 10 anniersaire dela fondation de l'entrepreneurship , ecolr de hautes etudes commerciales de montréal ,24-25 janvier 1999
- Borreziga amina,mezicane amina ,la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algeriens , colloque natinal sur : les stratégies d' organisation et d' accompagnement des pme en Algérie , universite kasdi merbah ouargla
- **Ibrahim B, EllisW H., Entrepreneurship and small Business management Kendal/Hunt publishing Co, USA, 2002**
- Jeanine Bille education a l'entrepreneur la tet developpement de l'esprit d'entreprendre aupres des etudiants des ecoles de management : le cas de l'escpau ، 5eme congrés de l' académie de l' Entrepreneuriat sherbrooke، université de parais ، 3-5 octobre 2007

- Safiah Abderhamane : caractéristiques de l'entrepreneurs féminins Au MALI , Mémoire magister, université de kuebéc , canada, 1997
- Wang Y., L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, Thèse de doctorat en sciences de gestion, l'école centrale de Lille, N° d'ordre : 127, 2010
- Bachelet R, Frugier D et Hannachi A., Comment aider les jeunes ingénieurs à développer leur esprit d'entreprendre ? Attitudes, comportements, croyances, compétences : Sur quelles dimensions l'école peut-elle agir, Document du travail, Ecole Centrale de Lille, Equipe de Recherche en Génie Industriel, LCGI, France,2005
- Bandura A., La théorie d'Albert BANDURA : synthèse, Extraits et notes de lecture issues de : 2 COLLECTIF, 2004, De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle, Autour de l'oeuvre d'Albert BANDURA, l'HARMATTAN, 2011
- Beauséjour V, Jocelyn J.-Y, Desroches., L'influence de la méthode pédagogique entrepreneuriale sur les apprentissages des étudiants : le cas d'un cours – stage en commerce international , ESG – UQAM, Canada, 1999
- Garo E, Kume V, Basho S., Determinants of Entrepreneurial Intention among University Students: Case of Albania, Multiisciplinary Journal for Education & Social and Technological Sciences, Vol. 2, No 2 ,2015
- Valerio A, Parton B, Robb A., Entrepreneurship Education and Training Programs around the World; Dimensions for Success, International Bank for Reconstruction and Development, World Bank, 2014

● مواقع الأنترنت:

- <http://www.ansej.org.dz>
- <https://www.angem.dz>
- <https://www.industrie.gov.dz>
- www.andpme.org.dz
- <http://univ-blida2.dz>
- <http://www.univ-tissemsilt.dz/index.php/category/maison-de-lentrepreneuriat>