



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله



كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الإجتماع و الديموغرافيا
شعبة علم الإجتماع
ماستر علم إجتماع التنظيم و العمل

مطبوعة بيبيداغوجية في مقياس:

المقاولاتية

وريادة الأعمال

مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم إجتماع
التنظيم و العمل



من إعداد الدكتور : مصطفى داسة

السنة الجامعية: 2021/2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله

شعبة علم الاجتماع

كلية العلوم الاجتماعية

ماستر علم إجتماع التنظيم و العمل

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

مطبوعة بيبيداغوجية في مقياس:

المقاولاتية

وريادة الأعمال

مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم إجتماع

التنظيم و العمل



من إعداد الدكتور : مصطفى داسة

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Handwritten Arabic calligraphy in a stylized, bold script. The text is arranged in a circular or semi-circular pattern. The words are: بِسْمِ (Bism), اللَّهِ (Allah), الرَّحْمَنِ (Ar-Rahman), الرَّحِيمِ (Ar-Rahim). The calligraphy features thick black lines and includes several small, decorative elements such as arrows pointing upwards and various diacritical marks (shamsa, sukun, etc.) indicating the correct pronunciation and flow of the text.

فهرس المحتوى

الصفحة	الموضوع
01	المقدمة.
02	أهداف المطبوعة
03	المحاضرة الأولى: المقاولاتية من المفهوم إلى الخصائص
10	المحاضرة الثانية: المقاولون راود الأعمال
19	المحاضرة الثالثة: تطور النشاط المقاولاتي
22	المحاضرة الرابعة: الدور الإقتصادي والإجتماعي للمقاولاتية
26	المحاضرة الخامسة: المقاربات الفكرية في دراسة مفهوم المقاولاتية
30	المحاضرة السادسة: المداخل الفكرية لدراسة المقاولاتية
32	المحاضرة السابعة: مفهوم التعليم المقاولاتي
37	المحاضرة الثامنة: التعليم المقاولاتي إستراتيجياته مراحل وأهميته كتخصص
42	المحاضرة التاسعة: التفكير المقاولاتي
48	المحاضرة العاشرة: الروح المقاولاتية
53	المحاضر الحادية عشر: المقاول في المجتمع
56	المحاضرة الثانية عشر: المقاولاتية الاجتماعية و العمل الاجتماعي
61	المحاضرة الثالثة عشر: الثقافة المقاولاتية ودورها في تطوير العمل المقاولاتي
66	المحاضرة الرابعة عشر: المشروع المقاولاتي: مفهوم ومراحل وهيئات دعمه
73	الخاتمة
74	قائمة المراجع

مقدمة

إن حديثنا اليوم عن المقاوالتية وريادة الأعمال هو حديث تفرضه ضرورات العصر ومعطيات الواقع المعاش، حيث أصبحت دراسة المقاوالتية وريادة الأعمال تحتل الأهمية الكبيرة في الدراسات الأكاديمية في كل من حقول المعرفة الإقتصادية والإدارية، إلا أنها مؤخرا نالت حضاها من الدراسات الإجتماعية والسوسولوجية، وهذا نظرا لما يحتله الفعل المقاوالتية من أهمية بارزة في الوقت الراهن في ظل تنامي دور القطاع الخاص، ومشاركته بصورة فاعلة جنبا إلى جنب مع القطاع العام في التنمية الإقتصادية والمستدامة للمجتمعات.

حيث أن هذه المطبوعة تهدف إلى تنمية قدرات وكفايات الطلاب في مجال المقاولة وإنشاء المشاريع الإقتصادية والإجتماعية من خلال حشد الرغبة في الإعتماد على النفس ومصاحبة الشباب الراغبين في خلق مقولة، حيث توفر هذه المطبوعة كافة المفاهيم و المعارف التي تمكنهم من ولوج عالم المقاوالتية و الريادية، كما يساعد هذا المقرر الطالب على دمج مكتسباته من بقية المقاييس المدروسة، وإستخدامها بطريقة فعالة وبكفاية عالية، وذلك لعلاقة هذا المقياس بكافة المقاييس الأخرى، سواء كانت نظرية أو تقنية، كإدارة الموارد البشرية، علم إجتماع العمل، علم الاجتماع التنظيم... ، إلى غير ذلك من المقاييس المبرمجة في أطوار التدرج وحتى فيما بعد التدرج.

وفي هذه المطبوعة المعنونة ب"المقاوالتية" تم معالجة المحاضرات والدروس المقررة في البرنامج الوطني، ضمن أربعة عشر محاضرة، تعرضنا فيها بالتفصيل للمقاوالتية من كل جوانبها.

والله الموفق

الجزائر في 2021/02/01

أهداف المطبوعة:

إن الأهداف العامة لهذه المطبوعة البيداغوجية، تتمثل فيما يمكن أن يلم به الطالب من معرفة بعد الإنتهاء من دراسة مقياس المقاوالتية وريادة الأعمال، حيث نتوقع أن يكون قادراً على:

- التعرف على المقياس وخطته وطريقة تدريسه وأساليب التقييم الخاصة به.
- ملاءمة مواصفات تكوين خريجي المنظومة مع متطلبات سوق الشغل.
- فهم معنى المقاوالتية وتطورها التاريخي.
- التعرف على المقاول رائد الأعمال و السمات التي تكوّن شخصيته.
- تمكين الطلبة من اكتشاف عالم ومجال المقاولة والحياة الاقتصادية.
- زيادة معرفة الطالب بأهمية المقاوالتية ودورها في تنمية الاقتصاد الوطني والصعوبات التي قد تواجه مثل هذه المشروعات
- تعزيز وتنمية الحس المقاوالتية و الروح المقاوالتية.
- معرفة مفاهيمية حول التعليم المقاوالتية وإستراتيجياته.
- تزويد الطالب بالمهارات اللازمة؛ لكي يكون قادراً بإذن الله على توليد أفكار إبداعية متميزة.
- تزويد الطالب بمهارات إعداد المشروع المقاوالتية
- تعريف الطالب ببيئة الأعمال الخارجية وتأثيرها على كل المشروعات الريادية.
- تزويد الطالب بالمهارات اللازمة لكي يكون قادراً على عرض المشروع الريادي أمام الجهات الداعمة والممولة للمشاريع الريادية

المحاضرة الأولى : المقاولاتية من المفهوم إلى الخصائص

تمهيد :

أصبحت المقاولاتية من بين الحقول المعرفية الواعدة في العلوم الإجتماعية والإقتصادية والإدارية والقانونية، وفي الجزائر لا يزال مفهوم المقاولاتية أو ريادة الأعمال، مفهوما تقليديا ينم عن عدم إدراك أهمية المقاولاتية والعمل المقاولاتي في تطوير الشباب والاقتصاد على حد سواء، فنجد أن كلمة المقاول (Entrepreneur) في مخيال الفرد الجزائري تعني تلك الشخصية النافذة التي تمتلك ما تسمى بالمقاوله التي تعبر عن شركة البناء والحفر وتشيد الطرقات، رغم أن "المقاولاتية ظاهرة قديمة حديثة متجددة تحمل في طياتها معاني ورموز خيرة"¹، وقد إستعمل هذا المصطلح أول مرة في بداية القرن السادس عشر في اللغة الفرنسية تحت مسمى (Entrepreneuriat)، والمشتقة من اللغة الانجليزية (Entreneurship) والتي تعني ريادة الأعمال في بعض المصادر والمراجع، وقصد الوقوف على مفهوم المقاولاتية عن كثب وتوضيح معناه للطلاب سوف نعالج هذا الموضوع ضمن العناصر التالية:

1- تعريف المقاولاتية: المقاوله في اللغة مشتقة من كلمة المقاول فتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي²، وهي كلمة على صيغة مبالغة تأتي على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة، وأصل إشتقاقها الفعل قال يقول قولاً ومقالاً، وقاله في أمره وتقالوا أي أوضاً، فالمقاوله معناها المفاوضة والمجادلة³، ومنه قولهم: قاله في الأمر مقاوله إذا فاضه و جادله، وتقالوا في الأمر تفاوضوا، وقاله مقاوله على: تعهد منه للقيام به⁴.

أما في الاصطلاح في فقد جرت محاولات عديدة لتقديم تعريف موحد لمفهوم المقاولاتية إلا أن إختلاف الحقول المعرفية التي تناولت المقاولاتية جعلت كل واحد منها يسعى إلى إبراز سمة معينة يقوم بالتمحور حولها، وبغض النظر عن الاختلافات التي وجدت بينها، هناك بعض التعريفات التي فرضت نفسها عن الفكر الاقتصادي لما اتصفت به من الموضوعية والتعبير الدقيق. والمقاوله تعرف بإختلاف الحقل المعرفي الذي يتناولها أو النظرة في تعريفها، فوفا للأدبيات الأوروبية تعد المقاولاتية مصدر الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما في مؤسسة جديدة أو قائمة عبر مزج المخاطر والإبتكار،

¹ مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال: المفاهيم والتماذج والمداخل العلمية، ط1، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2010، ص 17

² محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت، 1995، ص 232.

³ ابراهيم قلاتي، قاموس عربي عربي، دار الهدى، الجزائر، 1997، ص 629.

⁴ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ص 767.

بينما ينطلق تعريفها أمريكيا من كونها عنصرا ضروريا لتحفيز النمو الإقتصادي و المحرك الأساسي لخلق فرص العمل¹.

ومن تعريفات المقاولاتية نجد التعريفات المبنية على فكرة الإنشاء و التطوير، أي ترتكز على إنشاء وتطوير الأنشطة، وأنها تخصص مثل العديد من التخصصات، تشكل نشاط مهني مُعرف بوضوح (كالطب والكيمياء.... الخ)، فتعرف المقاولاتية بأنها "إنشاء مؤسسة اقتصادية إبداعية للحصول على الأرباح والنمو مع مراعاة المخاطر وعدم التأكد"²، كما تعرف بأنها "نشاط، أي ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أو أعمال جديدة تقدم شيء جديد أو خلق أو ابتكار نشاط اقتصاديا أو إداريا متميز من خلال العمل على إدارة الموارد بكفاءة أهلية متميزة وتحمل المخاطر المصاحبة بما يساهم في تعظيم قيمة المخرجات التي تتحقق"³. أو النشاط الهادف لتحويل منتجات أو خدمات بغرض إعادة بيعها وتحمل المخاطرة الناتجة عن هذا التحويل"⁴.

وهناك تعريفات تركز على المراحل و الاجراءات ، فتعرف المقاوله بأنها تمثل "سلسلة من المراحل التي يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية ثم تقييمها واستغلالها"⁵. أو هي مجموعة من الأنشطة و المساعي التي تهدف إلى خلق و تطوير المؤسسة بشكل أكثر عمومية لخلق نشاط معين⁶. كما عرفها GARTNER: بأنها المراحل التي تقود لإنشاء منظمة جديدة، فالمقاوله حسب هذا المنظور هي مجموعة من المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة بمعنى النشاطات التي من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة و تركيب موارد لاستغلال الفرصة و يجسدها على مشروع مهيكل⁷.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة و الممارسة، ط1، دار الأصاله للنشر و التوزيع، تركيا، 2021، ص 33.

² M.E KRUGER, "Entrepreneurship theory and practice", university of Pretoria etd, South Africa, 2004, P. 35.

³ عبد العزيز بدر النداوي، بناء أنموذج لتحديد خصائص الريادي باعتماد على العمليات الادبية قراءة و تحليل نظري، بحث مقدم إلى المؤتمر العاشر، كلية العلوم الإقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، ص 4.

⁴ محمد قوجيل، دراسة و تحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ورقلة ، الجزائر، 2016، ص 3.

⁵ Eric Michaël Laviolette et Christophe Loue, Les competences entrepreneuriales: définition et construction d'un referentiel, Le 8ème congrés international francophone en entrepreneuriat et PME (CIFE PME): L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, suisse haute école de gestion (HEG) Fribourg, 25-26-27 octobre 2006, p 4.

⁶ Alain fayolle, le métier de créateur d'entrepris, tone2, les éditions d'organisation, 2003, p16

⁷ سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2008،

وهناك من يعرفها بأنها عملية خلق قيمة مضافة، فينظر إليها بكونها عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي. وبعبارة أخرى أنها: "هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت، الجهد والمال اللازمين للمشروع، إضافة إلى تحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافأة الناتجة عن المشروع"¹، كما تعرف بأنها "رغبة وقدرة فرد أو مجموعة من الأفراد داخل أو خارج مؤسسة قائمة على تصور وخلق فرص عمل جديدة (منتوج جديد، طرق إنتاج جديدة، تنظيمات جديدة، أسواق جديدة...) وعرضها في السوق مع مراعاة عدم التأكد وهذا باتخاذ قرارات مناسبة تتعلق بشكل، مكان وكيفية استخدام الموارد والهياكل المتاحة"².

و أما على المستوى المؤسسي فتعرف المقاولاتية بأنها: ابتكار نظم وممارسات لم تكن موجودة داخل المؤسسة من قبل بعض العاملين تحت إشراف المدير من أجل تحسين الأداء الإقتصادي لها عن طريق الإستغلال الكفاء لموارد المؤسسة³، وأيضاً تعرف بأنها: المبادرة بتنظيم المشروعات من خلال إستغلال الفرص داخل المنظمة لخلق قيمة جديدة أو منتج جديد⁴

إذن من خلال ما سبق يتضح أن مفهوم المقاولاتية يتكون من ثلاثة أبعاد؛ هي:

*- الابتكارية: وهي إتجاهات المفاول نحو الإبتكار والابداع، بتقديم الجديد أو ما يسمى بالقيمة المضافة، وذلك عن طريق تقديم الحلول الابداعية غير المألوفة للمشكلات التي تواجه الفرد والمجتمع، والحرص على تلبية الاحتياجات المختلفة بمنتجات أو خدمات جديدة غير مسبوقه، أو تحسين العمليات التكنولوجية والتي تستفيد من التقنيات الحديثة المتطورة.

*- الإستباقية: تعد الاستباقية من أهم خصائص المقاولاتية، فهي تتصل أساسا بمدى تنفيذ الفعل الإبتكاري قبل الغير، فهي تنطوي على الرغبة في الإستجابة لإحتياجات الزبائن وتحقيق حاجاتهم ورغباتهم وفق ما هو أفضل.

¹ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص5.

²United Nations conference on trade and development, "Entrepreneurship and economic development: the empretec showcase", Genève- la Suisse, May 2004, P. 04.

³ Mater .V, Zenovta .C : " Entrepreneurship versus Intrapreneurship ", Review of International Comparative Management, Vol.(12), No.(5), Dec, 2011 , p.972.

⁴ Huub L .M. Mudde : Entrepreneurship Education in Ethiopian universities : Institutional assessment , Synthesis Report The Maastricht School of Management , Education Strategy Center , July 2015 ,p.20.

*- المخاطرة: تشير المخاطرة إلى تقبل العمل في مواقف وحالات تتسم بعدم التأكد مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته، فهي تتضمن الرغبة في توفير منتجات جديدة وإستثمار كافة الفرص المتاحة والملاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد لتحمل مخاطر معينة.

ومن هذا المنطلق يمكن أن نقول بأن المقاولاتية هي مجال علمي مهني، يمكن ممارستها عن طريق إتخاذ المبادرات من طرف المقاول بمحض إرادته، وذلك بإنشاء مشاريع جديدة، أو القيام بأنشطة فريدة، أو تطوير مشاريع قائمة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على أرض الواقع في شكل مشروع مقاولاتي قابل للتطور و التعديل، للإسهام في التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

2- أهمية المقاولاتية: إن المقاولاتية ظاهرة جديدة بالإهتمام والرعاية، نظراً لأهميتها العظمى في التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إليها مختلف المجتمعات لاسيما النامية منها، الأمر الذي يتطلب العمل بشكل كبير مع تكاتف الجهود قصد الخروج بأجيال ماهرة يمتلكون روح الابتكار والإبداع ويدركون الفرص الاستثمارية، ويبادرون في تبنيها بطريقة منظمة من أجل الخروج بمشاريع ناجحة تحقق لهم أهدافهم في تحقيق الربح والنمو، ويمكن تحديد أهمية المقاولاتية كمايلي¹:

*- إحداث التغيير والتحول، إذ يعد الإبداع من أهم الخصائص المميزة للريادة

*- إيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطوير الاقتصاد وتنميته، تحسين الوضع المالي .

*- توفير المزيد من فرص العمل التي ترضى وتناسب القوة العاملة .

*- توظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم .

*- تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية .

*- التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية .

*- إحتمالية إدخال ابتكار جذري يترك أثراً إيجابياً في الاقتصاد بشكل كامل .

*- التشجيع على بناء وتقديم منتجات بجودة أعلى .

*- ايجاد أسواق جديدة .

¹ العاني وآخرون، 2010، ص 28-29.

*- التشجيع على استخدام التقنيات الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية.

*- تطوير صفات ومواقف لريادة الأعمال بين رواد الأعمال الجدد لتحقيق المزيد من التقدم.

*- تقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ جديد لريادة الأعمال.

3- أهداف المقاولاتية: من خلال ما سلف ذكره نجد أن المقاولاتية ينصب إهتمامها بشكل كبير في تنمية القدرات الفردية على استحداث الأفكار الريادية من خلال إقامة مشروعات جديدة تتسم بالابداع والابتكار، كما تكمن أهم الأهداف التي تسعى المقاولاتية إلى تحقيقها، في:

*- توفير المعارف المتعلقة بالمقاولاتية..

*- بناء المهارات اللازمة لإدارة المشروعات المقاولاتية وإعداد خطط الأعمال .

*- تحديد الدوافع وإثارها وتنمية المواهب المقاولاتية لدى الأفراد .

*- العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع .

*- غرس ثقافة العمل الحر في مختلف المجالات .

*- إعطاء توجيه عام يتم في إطاره وضع أهداف أكثر تحديداً وتفصيلاً.

*- المساعدة في تحديد الأنشطة الرئيسية والفرعية لتحقيق الأهداف ذات الأولوية .

*- تسهيل الرقابة الإدارية من خلال المعايير المشتقة من الأهداف المستخدمة في تقييم الاداء

الكلى .

4- مميزات وخصائص المقاولاتية: من خلال التعاريف السابقة توصلنا إلى أن المقاولاتية تنفرد بعدة مميزات وخصائص، يمكن ذكرها كمايلي :

*- المقاولاتية هي عبارة عن تكوين وبناء نشاط إقتصادي جديد،

*- المقاولاتية هي بناء وإبتكار شئ ذا قيمة من لاشئ وإستمراية في إغتنام الفرص بناء على

الموارد والإلتزام بالرؤيا وكذلك الأخذ بالإعتبار عنصر المخاطرة.

*- المقاولاتية هي عمل يهتم بمفهوم الإبداع وإيجاد منتجات جديدة لم تكن موجودة سابقاً وتحسين منتجات موجودة.

*- المقاولاتية هي مجموعة من المهارات الإدارية التي تركز على المبادرة الفردية بهدف الاستخدام الأفضل للموارد المالية والمادية المتاحة والتي تتميز بنوع من المخاطرة.

*- المقاولاتية تعبر عن الجهد المبذول من أجل أحداث التنسيق الكامل بين عمليات الإنتاج والبيع.

*- المقاولاتية تعني الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بهدف تطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسات والتي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.

*- المقاولاتية هي مفتاح لكسب المزايا التنافسية وتحقيق التفوق على المنافسين،

*- أن لها القدرة على تلبية متطلبات السوق من خلال القضاء على انخفاض الطلب الاقتصادي بواسطة تقديم منتجات جديدة أو استحداث طرائق عمل جديدة من خلال التوصل إلى طرائق جديدة في تنظيم الموارد .

5- أنواع المقاولات ومستوياتها: رأينا فيما سبق أن المقاوله هي وحدة إنتاجية تنتج السلع وكذلك وحدة لتوزيع الثروة والخدمات، عن طريق المزج بين مجموعة من عوامل الإنتاج والخدمات قصد الوصول لأرباح مهمة وبأقل تكلفة، وهي تأخذ أشكال متعددة، حيث يتم تصنيفها وفقاً للهدف، أو الجنسية، أو الملكية، أو الحجم، أو حسب قطاع النشاط، وهي تنقسم إلى ثلاثة مستويات: المستوى الفردي، المستوى الجماعي، المستوى المؤسسي.

وفي القانون التجاري الجزائري نجد أنه توجد إحدى عشر نوعاً من المقاولات، إلا أن تصنيفاتها تتمثل في الأشكال التالية¹:

*- المقاولات الصناعية: وهي التي تقتني مواد أولية أو نصف مصنعة وتصنعها فتنتج من خلالها منتجات تامة الصنع، جاهزة للاستهلاك أو الاستعمال في تصنيع منتجات أخرى ويتم بيعها في السوق.

¹ انظر كل من:

- نادية فضيل، القانون التجاري الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

- على بن غانم، الوجيز في القانون التجاري وقانون الأعمال، مرقم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

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

*- المقاوله التجاريه: هي مقاوله متخصصه في شراء وإعاده بيع سلع بشكل مباشر.

*- المقاولات الإنتاجية: وهي المقاوله التي تشتري المواد الأولية أو تستخرجها من باطن الأرض وتقوم بتحويلها إلى بضائع معدة للاستهلاك .

*- المقاولات الخدمائيه: وهي المقاولات المتخصصة في إنتاج بعض الأشغال أو تقديم خدمات للزبائن .

*- مقاولات الوساطة: وهي المقاولات التي تسعى إلى تدليل الصعوبات والعراقيل أمام التجار والمقاولين وتسهيل عملية إبرام العقود.

*- المقاولات الفلاحية : وهي التي تزاوّل نشاطها في القطاع الفلاحي، حيث تنتج منتجات فلاحية كالخضر والفواكه وحبوب..إلخ.

*- المقاولات الحرفية: وهي التي تشتغل على الحرف اليدوية والتي ترتبط بالموروث الحضاري والأصيل للأمة.

*- المقاولات البنكية والمالية : وهي المقاولات التي تقوم بالخدمات التي تتطلبها ممارسة عملية النقود والائتمان.

*****إنتهت المحاضرة*****

المحاضرة الثانية : المقاولون راود الأعمال

تمهيد:

يقال أن أفضل طريقة للأخذ بيد مجتمع غير متقدم ليس بتوفير 100 إقتصادي أو 100 مهندس وإنما بتوفير 100 مبادر أو أصحاب الأفكار الريادية¹، فالمقاولون الرياديون هم من يتمتعون بمهارات وخصائص تمكنهم من أخذ المبادرة وتنظيم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، لتقديم شيئاً مبدعاً وجديداً ذا قيمة، من شأنه إدخال التطور إلى السوق بمنتجات وخدمات متميزة، ومنه تطوير المجال الاقتصادي. وقصد الوقوف على مفهوم المقاول عن كثب وتوضيح معناه للطلاب سوف نعالج هذا الموضوع ضمن العناصر التالية:

1- مفهوم المقاول: لمفهوم المقاول تعاريف متعددة منها مايتناول صفاته وخصائصه، ومنها ما يتناول السلوك والنشاطات العملية التي يقوم بها، ورغم هذا يبقى مفهومه في تطور دائم مع الزمن، ومع التطور الاقتصادي الاجتماعي الحاصل في العالم، حيث كانت كلمة مقاول تعني شخص يقوم بمهمة ثم بعد ذلك تطورت لتصبح تعني الفرد المبادر الجريء و المنتج للثروة في إطار ابداعي إبتكاري، أي هو الشخص القادر على إنشاء منظمة أو مشروع وتحمل كافة المخاطر الاقتصادية الناجمة عنه.

وكلمة المقاول في اللغة تعني المفاوض والمجادل، فيقال قاول مقاوله في الأمر: باحثه وجادله، كما تشير كلمة إلى من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل شروطاً خاصة كبناء بيت أو إصلاح طريق، وتوضح تفصيلاته في عقد يوقعه المتعاقدون².

وعموماً مصطلح المقاول نجده يرتبط أساساً بكل من عنصري الإبداع والمخاطرة، وفي هذا المجال يعرفه شومبيتر Schumpeter بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار³. وهناك من يرى على أن المقاول هو "الشخص المبادر، الذي يقبل النجاح والفشل، ويتحمل المخاطر، ولديه القدرة على إدارة الموارد والعاملين والأصول ليجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم من خلالها شيئاً مبدعاً وجديداً"⁴.

¹ فؤاد نجيب الشيخ، يحي ملهم، وجدان محمد العكاليك، "صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 04، الأردن، 2009، ص 497.

² أنطون نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دارالمشرق، بيروت، 2001، ص 1196-1197.

³ 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

⁴ بلال السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2008، ص 19.

بينما نجد من يعتبر المقاول أنه "الشخص الذي يمارس المبادرة ويستفيد من الفرص المتاحة من خلال إنشاء وتنظيم مشروع ما يحقق له الفائدة المادية"¹، فالمقاول الريادي هو من يتبنى الأفكار الجديدة، وهو من يكتشف الفرص، ولديه روح المخاطرة، والرؤية الواضحة، والقدرة على التخطيط، والتعامل مع الظروف الغامضة من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو.

كما يعرف المقاول بأنه ذلك الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص و إغتنامها على خلاف الآخرين الذين قد لا يميزون تلك الفرص، فيعرفه دراكر بأنه: هو الذي ينظم وينفذ الفرص، وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل². أو ذلك الفاعل الرئيسي في عملية الإنشاء، أي ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة على تجسيد فكرة جديدة أو إختراع على أرض الواقع بهدف تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة، ويتميز بالثقة في النفس واكتساب معارف تسييرية وقدرة على الإبداع كما يحتاج إلى مجموعة مواصفات تجعل منه مقاول ومسير ناجح منها: الحاجة إلى الإنجاز، الثقة في النفس، الرؤيا المستقبلية، التضحية والمثابرة، الرغبة في الإستقلالية، المهارات (التقنية، التفاعلية، الإنسانية، الفكرية، التحليلية).

وهناك من يعتبر أن المقاول هو ذلك الشخص المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة، حيث عرفه الخبير الاقتصادي Marshall المقاول "الشخص الذي يدمج بين عوامل الإنتاج لإنتاج السلع والخدمات لتحقيق أكبر ربح ممكن وبالتالي زيادة الثروة والرفاه المادي للمجتمع"³، فهو كذلك الشخص الذي يجمع بين عناصر الإنتاج لأجل تحقيق الربح وهو على دراية بأن ذلك قد لا يتحقق له، وإن كان يتعارض هذا مع المنافسة الكاملة، لكن وبعد ظهور أشكال جديدة لهذه الأخيرة في التحليل الإقتصادي أصبح عامل المخاطرة لصيق بالمقاول.

¹ المجلس الأعلى للسكان، دراسة مدى تضمين مفاهيم العمل و العمل المهني والريادة والإبداع في الكتب المدرسية الأردنية، منشورات المجلس الأعلى للسكان الأردني، الأردن، 2017، ص28.

² محمد جودت ناصر غسان العمري، "خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، 2011، ص 147.

³ Ahmed ramzi Siagh, Contribution du profil entrepreneurial à la réussite de l'entreprise étude empirique du cas des entrepreneur de ouargla, magistère en sciences de gestion, Université de ouargla, algérie, 2003, p18.

وحسب كل من **Julien** و **Marchesney** فالمقاول هو الذي يتصف بمجموعة من الخصائص يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه المتحمس والصلب، الذي يحل مشاكل ويحب التسيير، الذي يصارع الروتين ويفرض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة¹.

من خلال التعريفات السابقة للمقاول يلاحظ أنها إعتمدت على أسلوبين في تعريف وتحديد مفهوم المقاول، وهما الأسلوب الوظيفي والأسلوب الوصفي، فالأسلوب الوظيفي نجده يركز في تعريف المقاول على أفعاله وسلوكياته ووظائفه، أما الأسلوب الوصفي فهو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي يعرفه من خلال صفاته وخصائصه.

إلا أن يمكن القول أن جميع التعريفات تركز على الإبداع والابتكار لشيء جديد له قيمة، على يد شخص مثابر ومتفائل، لديه أفكار إبداعية، وطاقة عالية من العمل والمثابرة والالتزام، وتحمل ضغوط العمل، فالمقاول الريادي هو الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وتنظيم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على جعل الموارد والعاملين والمعدات شيئاً ذا قيمة، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك .

2- خصائص المقاول رائد الأعمال: تعرف خصائص المقاول بأنها مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها الشخص حتى يصبح مقاولاً ريادياً. وهذه الخصائص تشكل في حد ذاتها مجموعة من الصفات التي يجب أن تتوافر في المقاولون رواد الأعمال ليكون لهم القدرة على النجاح في العمل المقاولاتي سواء كان هذا الأمر على المستوى الفردي أو على مستوى المنظمات، ومن أهم صفات المقاول الناجح التي أجمع عليها معظم خبراء المقاولاتية وريادة الأعمال، ما يأتي:

*- بعد النظر والرؤية المستقبلية: يعد بعد النظر والرؤية المستقبلية من أهم خصائص المقاول لأنها بكل بساطة تمثل طريقة تجسيده لحلمه أو فكرته في أرض الواقع كمشروع مقاولاتي ناجح، وذلك من خلال التخطيط الجيد للحد من مخاطر الفشل مع إستغلال كافة الموارد المالية والبشرية. فالمقاول هنا تجده يتطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية لإمكانياته في تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة .

1 ريم لونيبي، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر دراسة حالة المؤسسة الكبرى للالات الصناعية باتنة، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014، ص227.

فحين تكون الرؤية المستقبلية واضحة، سوف يضمن الى حد بعيد القدرة على الاستمرارية عندما تتعقد الامور وتصبح الطرق شائكة؛ لأنه سيكون حينها قادرا على تحديد ما يريد التركيز عليه، وما يمكن تجاهله خلال تلك الفترة¹.

*- إمتلاك الدافع: إن من أهم صفات المقاول أنه لديه الدافعية للإنجاز وحب التميز قياسا ببقية أفراد المجتمع، فهو يمتلك الدافع القوي نحوى النجاح وتحقيق الطموح للحصول على أفضل النتائج لاحقًا من خلال العمل المقاولاتي المستمر والمتواصل، واقتناص كل الفرص التي قد تتاح له أثناء القيام بالعمل المقاولاتي، كما أن المقاول شخص واقعي لا ينظر إلى الإنجازات التاريخية والأمجاد القديمة بل يتطلع دائمًا إلى المستقبل.

*- روح المخاطرة: تعد روح المخاطرة من سمات المقاول الناجح، فهي تعبر عن الرغبة في تحمل المخاطرة من خلال تجسيد أفكاره الابداعية ضمن المنظمات أو المشاريع القائمة أو الجديدة، والعمل في ظل حالات عدم التأكد، والتضحية بموارده المالية ووقته وجهده مقابل وصوله للهدف، فهو لا ينظر للماضي ويهتم بالمستقبل .

*- الثقة بالنفس: تعد الثقة بالنفس من سمات المقاولين القادرين على إحداث التغيير النوعي في منظمات الأعمال أو المشاريع الريادية ويزيد من فرص نجاحهم، فالمقاول الواثق بنفسه وبقدراته وتفكيره، تجده يمتلك القدرة على إدارة الفريق وقيادته، واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، كما يشكل مرجعية للآخرين الذين يشاورونه حتى في حل مشكلاتهم الشخصية، كونهم يثقون به وبأفكاره.

*- القدرة على مواجهة المشكلات: المقاول رائد الأعمال الناجح ليس من لديه القدرة على إقتناص الفرص الثمينة، بل هو من لديه القدرة على تحسس المشكلات قبل حدوثها والتعامل معها على أنها فرص متاحة لإجراء التغييرات المناسبة والوصول إلى الكفاءة المطلوبة، وهذا يزيد من قدرته على إيجاد حلول أكثر إبداعًا لكل ما يواجهه من مشكلات في مشروعه المقاولاتي.

*- القدرة على التواصل مع الآخرين: المقاول الريادي هو إنسان متفائل لديه القدرة على التواصل مع الآخرين و التأثير الإيجابي عليهم وإقناعهم بأفكاره ودوافعه، حيث لديه طاقة إيجابية

¹ يعي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 82.

يستثمرها بقوة في علاقاته مع المحيطين به، وفي نفس الوقت يتسم في التعامل مع الآخرين بروح المرح و البهجة و التعاون و اللباقة، في إطار الإحترام و الثقة و التقدير.

*- الاستقلالية: ويقصد بالاستقلالية قدرة المفاوض على ممارسة الإدارة الديمقراطية لمشروعه المفاوضي التي تسمح لفريق العمل بالحرية في التعبير و إبداء المقترحات ثم دراستها بموضوعية، وفي نفس الوقت يحتفظ بالاستقلالية في إتخاذ القرارات النهائية¹ فالمفاوض رائد الأعمال هو إنسان مستقل، يحب أن يكون رئيساً لا مرؤوساً، يتخذ قراراته النهائية بنفسه بعيداً عن تأثيرات المحيطين، يبحث دائماً عن مصدر للتشغيل الذاتي في محاولة لتحقيق الاستقلال المالي، وهو شخص يتحمل مسؤولية قراراته بغض النظر عن النتائج.

*- الرغبة في النجاح: يعرف المفاوضون أهدافهم جيداً ويعملون بمتابعة و بدرجة أكبر من الفرد العادي لتحقيق تلك الأهداف إنهم منظمون على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح²، فيجب أن يكون المفاوض رائد الأعمال ذا طموح غير محدود، مع ضرورة تميزه بالواقعية في تنفيذ مشروعه المفاوضي على أرض الواقع حتى يتجاوز الأحلام.

*- التفاؤل: يعد التفاؤل بالنجاح من أحد الحوافز الرئيسية في العمل المفاوضي، وهو من العوامل المساعدة في التغلب على الصعاب والعوائق والمشكلات، لهذا يجب أن يكون المفاوض رائد الأعمال واثقاً في النجاح، أي يملك خاصية التفاؤل، فرواد الأعمال عموماً هم غير متشائمين بل متفائلون أكثر من غيرهم فهم يتعلمون من أخطائهم ويعتبرون أن الفشل حلقة في سلسلة النجاح³. أي يؤمنون بأنه يمكنهم تحويل الفشل إلى نجاح والتفكير السلبي إلى تفكير إيجابي.

3- مهارات المفاوض رائد الأعمال: تعد المهارات ترجمة لمكتسبات و معارف تحصل عليها الفرد ضمن مسار حياته، تمكنه من حسن التعامل و مواجهة الظروف، المهارات التي يجب أن يمتلكها كل رائد أعمال حتى ينجح في أعماله المهارات الواجب توفرها في المفاوض الناجح، ومن بين هذه المهارات مايلي:

*- المهارات التكنولوجية: تعد تكنولوجيا المصدر الرئيسي لقوة المعرفة والإبداع، الأمر الذي يوجب على المفاوضين راود الأعمال التمتع بالمهارات التكنولوجية، حيث أن هذه المهارات تمكنه من التنبؤ بالفرص الجيدة غير المستغلة وآليات الاستفادة منها والقدرة على الإتصال و التواصل السريع و

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة و الممارسة، مرجع سابق، ص 83.

² فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص10.

³ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، مرجع سابق، ص10.

الفعال مع الجهات ذات الصلة بنشاطهم المقاولاتي، ومراقبة بيئة الأعمال لحظة بلحظة، و إدارة الأعمال التقنية، و القدرة على التنظيم وبناء العلاقات و الشبكات و العمل ضمن فريق مدرب¹

وهذه المهارات تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل.

*- المهارات التفاعلية: وهي مجموعة المهارات التي يغلب عليها الأداء الجماعي، يمكن من خلالها للإنسان بناء شبكة علاقات إنسانية في البيئة الداخلية و الخارجية للمشروع المقاولاتي، فهي تساعد بشكل أو بآخر في خلق بيئة تفاعلية مبنية على المشاركة والتقدير والاحترام²، و من بين هذه المهارات، مهارة التعبير والتحدث، القدرات الاتصال ونقل المعلومات واستلامها، الغستجابة التفاعلية، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع، المبادرة بالحديث مع الآخرين.....إلخ.

*- المهارات الإنسانية: وتتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والاهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجلاب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.

*- مهارات فكرية: تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحاكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها...إلخ.

*- مهارات تحليلية: وهي تمثل ملكة التحليل، أي أن يمتلك المقاولون رواد الأعمال القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء وأن أجزاءها ووظائفها مترابط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تخوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة.

¹ يعي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 80.

² يعي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 97.

4- أنواع المقاولين وتصنيفاتهم: من خلال ماتم تقديمه حول المقاولون رواد الأعمال نجد أن هناك إختلافات في النظرة إليهم من طرف الباحثين والدارسين لحقل المقاولاتية، مما ترتب عنه تعدد تصنيفاتهم وأنواعهم وفقا لكل معيار المرتكز عليها من طرف الباحثين، وهذه التصنيفات نجدها تتمثل فيمايلي:

*- تصنيف المقاولين تبعا لمواصفتهم وسماتهم: طبقا لهذا التصنيف فإننا نجد هناك أنواع متعددة تتمثل في:

- المقاول المدير (المبدع): محقق لمسار مهني لامع وجيد (مدرسة، جامعة، معهد أو مؤسسة...) إلا أنه حركه رغبة وروح داخلية نحو إنشاء الأعمال الخاصة تحقيق النجاح والإبداع.

- المقاول المالك والمتوجه نحو النمو: هذا النوع من المقاولين له هدف النمو في الحاضر ودوافعه مرتبطة بنوع ما بالسلطة ولا كن إشكالية الإستقلالية المالية تستوجب منه إيجاد التوازن بين النمو والملكية.

- المقاول الراض للنمو (الباحث عن الفاعلية): هذا النوع من المقاولين يختار بوضوح هدف الإستقلالية كأولوية، يرفض النمو إلى حد ما خوفا من عدم هدفه الأساسي الإستقلالية والسلطة المطلقة على مشروعه.

- المقاول الحرفي: هدفه الإستقلالية المهنية، البقاء والإستمرارية وذلك عن طريق البحث عن وضعية محمية في السوق.

*- تصنيف المقاولين تبعا لوظائفهم الإقتصادية: طبقا لهذا التصنيف فإننا نجد هناك أنواع متعددة تتمثل في:

- المنتج المسوق: هو المقاول الذي يقدم مشروعا منتج هدفه تعظيم الأرباح ويمارس فيه وظائف متعددة.

- قبطان الصناعة: هدفه إكتساب مشروعه الخاص (الملكية التامة) حيث يمارس الرقابة الشاملة لمختلف الإجراءات ويملك أحقية التأثير فيها وفي المشروع.

- المدير الموظف: يمتلك صاحب هذا المشروع قانون أساسي خاص به يعتمدة لتحقيق أهدافه.

- المقاول المشارك: هو المقاول الذي يلعب دور مهم وقوي في تأسيس مشروع ما يشارك في إنطلاقه وفي الغالب ينسحب منه لينطلق في مشروع آخر.

*- تصنيف المقاولين تبعاً لظروف التجديد: طبقاً لهذا التصنيف فإننا نجد هناك أنواع متعددة تتمثل في:

- المقاول الباحث عن التجديد: يبحث هذا النوع من المقاولين عن التجديد الدائم في السلع والخدمات المنتجة والمقدمة من طرفهم وذلك إقتناعاً بقدراتهم ومهاراتهم في التجسيد والنجاح، وغالباً ما يتم بيع أفكارهم ومشاريعهم للمؤسسات الكبيرة الراغبة في تطوير قنوات جديدة.

- المقاول المجدد: يبحث هذا النوع من المقاولين على التجديد بشكل نظامي يستغله بنفسه ويستثمره، وفي العادة يمتلك أفراد هذا النوع درجة عالية من اليقظة التنافسية، ويمتلك ميزانية خاصة بوظيفة البحث والتطوير التي تضمن عملية التجديد.

- المقاول المتبع للتجديد: هذا النوع من المقاولين يتبع باستمرار التجديد الذي يحدث في السوق بطريقة نظامية وإستباقية دائمة، بحيث يقومون بإدخال تحسينات على مستوى السلع والخدمات الجديدة.

- المقاول المتفاعل مع التجديد: يتبنى هذا النوع من المقاولين إستراتيجية نمو ناتجة عن ردة فعل مع الوقائع التي تحدث في السوق الذي ينشط فيه ويعمل على التكيف مع تلك الأحداث.

*- أنواع أخرى من المقاولين:

- المقاول الأصلي: وهو صاحب المشروع الذي يقوم بتنفيذ وإنجاز الأعمال الممنوحة له.

- المقاول الفرعي: وهو المقاول الثاني الذي يقوم ببعض الأعمال التي فوضت له من طرف المقاول الأصلي وفق عقد متفق عليه.

- المقاول الأصيل: هو ذلك المقاول الملتزم بأداء العمل المبرم بينه وبين رب العمل بموجب عقد قانوني نشأ بينهما والتفاني فيه وبدل كامل الجهد من أجل الوفاء بالعقد.

- المقاول المبتدئ: هو المقاول الذي يملك مشروعاً واحداً حالياً مؤسس له.

- المقاول التسلسلي: هو المقاول الذي يملك مشروعاً واحداً في الوقت الحالي بعد أن قضى فترة زمنية سابقة في مشروع ما.

- المقاول الإحتوائي: وهو المقاول الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت واحد.

*****إنتهت المحاضرة*****

المحاضرة الثالثة : تطور النشاط المقاوالاتي

تمهيد:

إن المقاوالاتية ليست وليدة اليوم، بل هي ظاهرة متجددة تحمل في طياتها أفكار و تصورات المبدعين في كل عصر لتحسين الأداء و زيادة الانتاجية لنجاح الأعمال و المشروعات الصغير أو المتوسطة أو الكبيرة، حيث تعود جذور المقاوالاتية إلى نظرية احتكار الغلة " oligopoly theory " حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الكميات و الأسعار للسلع التي سوف ينتجها و يتخذ قرارا مناسباً بشأنها.¹

كما أن مصطلح المقاوالاتية مر بفترات زمنية مليئة بالاسهامات العلمية للباحثين والعلماء، حيث يرجع ابتكار مصطلح المقاوالاتية إلى النصف الأول من القرن الثامن عشر الميلادي، حيث قام جاك دي بروسلونز بجمع قاموس ونشره سنة 1723م بعنوان: قاموس التجارة العالمية، وفي خمسينيات القرن التاسع عشر تمت صياغة المصطلح الإنجليزي **Entrepreneurship** من أصل فرنسي، وكانت تعني حينها القرض الممنوح للمقاول رائد الأعمال، وإستمر البحث في هذا المصطلح ، حتى صار إلى ما هو عليه، إذ تعددت الرؤى والأطروحات والنظريات حول النشاط المقاوالاتي، إلى أن أصبح النشاط المقاوالاتي من بين أهم الخيارات الإقتصادية التي تلجأ إليها الدول من أجل الوصول إلى المكانة الاقتصادية المرموقة، ومنه تحقيق التنمية الاقتصادية والإجتماعية.

1- النشاط المقاوالاتي في الحضارات القديمة: عرف العالم النشاط المقاوالاتي منذ أمد العصور ذلك أن رغبة الإنسان في خوض غمار المجازفة والمخاطرة في سبيل تحقيق الريح وإثبات الذات، قديمة بقدم الإنسان، حيث أن تفكير الإنسان البدائي في اختراع آله للصيد أو طريقة لإشعال النار، وابتكار العجلة والصخور الدائرية، وصناعة الآلات الفلاحية، أو أدوات نقل المحاصيل، وحتى طرق التخزين وأساليب الاستهلاك يعد فكريا مقاوالاتيا أحدث نقلة في الحضارة و إزدهارا في الإقتصاد وكانت أساسا للكثير من الابتكارات الإنسانية فيما بعد ، إذ أن سلوك الفرد البدائي، إنطلاقا من التفكير والتدبر ثم تحويل الفكرة إلى شئ ملموس، أي إنتقاله من الفكرة إلى التجسيد، وهي ذاتها الطريق التي يمر به النشاط المقاوالاتي في الممارسات الحديثة، ونجد أن النشاط المقاوالاتي تمتد جذوره حيثما وجدت التجارة والأعمال والإبتكار، وقد قدمت لنا الحضارات القديمة المتلاحقة أمثلة حية في الاختراع والابتكار، واغتنام الفرص وبناء الكيانات التجارية ، والمشروعات الإبداعية.

¹ ابراهيم بدران، الريادية ، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 262 .

2- النشاط المقاوлатي في الحضارة الإسلامية: فقد أسهم التراث الإسلامي في تطور الأعمال الريادية وتقديم الاختراعات والابتكارات في شتى المجالات ، والبحث على طلب الرزق والترحال في التجارة وتلاقي الحضارة ، ونقل المواد والأجهزة والمنتجات الجديدة بل والمعرفة من بلد إلى آخر ، كرحلة الشتاء والصيف، وحث الإسلام على العمل وفضيلة كسب الرزق وعمل الإنسان من كسب يده، وزخرت السنة النبوية الشريفة بالتوجيهات والأمثلة والأحاديث التي تحث على العمل وفضله، ومن ذلك ما جاء عن المقدام بن معدى كرب رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال : "ما أكل أحد طعاما خيرا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده".¹

3- النشاط المقاوлатي في العصر الحديث: أما في العصر الحديث الذي شهد كثيرا من التغيرات والتطورات سواء في مجال الفكر الإنساني، أو التقدم الصناعي والتقني فقد انعكس ذلك على شتى المجالات، فنجد أن جذور المقاوлатية تعود إلى نظرية احتكار الغلة "oligopoly theory" حيث لم يكن بمقدور المقاتل سوى حساب الكميات والأسعار للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قرارا مناسباً بشأنها.² كما تأثرت المقاوлатية أثناء تطورها بالمدارس الفكرية المختلفة:³

فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية بنصيب وافر في تفسير السلوك المقاوлатي ، و يرجع الفضل إلى ريتشارد كانتيلون "Richard Cantillon" في إدخال مصطلح المقاوлатية إلى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار المقاوлатية ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلا ، بينما أشار فرانسيس وولكر "Francis Walker" إلى أن المقاوлатية تتمثل في القدرات الإدارية التي يمتلكها المقاتل وتساعد في جني الأرباح .

أما المدرسة الاقتصادية اعتبرت المقاتل عنصرا من عناصر الانتاج ، حيث أشار ألفريد مارشال "Alfred Marshal" إلى أن المقاوлатية أحد تكاليف الانتاج ، بينما يشير شولتز "Schultz" إلى أن المقاتل هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن .

وقد ركزت المدرسة النمساوية على اعتبار المقاوлатية مرادف للإبداع والابتكار حيث أشار جوزيف شومبيتر "Josef Schumpeter" إلى أن المقاتل هو المبدع الذي يقدم ابتكارا تقنيا غير مسبوق . ويعد آرثر "Arther" رائد مدرسة جامعة هارفارد وأول من أسس مركزا لمقاوлатية الأعمال سنة 1948 م ، فقد أشار إلى أن المقاوлатية تتحقق من إنشاء منظمات الأعمال والاستثمار فيها لتنمية وتطوير الاقتصاد الوطني .

¹ حديث شريف.

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

³ مبارك مجدي عوض، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج ، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2009 ، ص 20-26.

أما رواد المدرسة الحديثة فقد أسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولاتية فقد أشار كل من ماكلياند "Maclelland" و دروكر "Drucker" و منتزيرغ "Mintzberg" و روبرت هزبرج "Hezberg" إلى المقاولاتية باعتبارها تمثل الحاجة إلى الانجاز و تعظيم الفرص و الابداع و الابتكار ، وإنشاء منظمات الأعمال و المخاطرة و تكوين الثروة¹.

****إنتهت المحاضرة****

¹ مبارك مجدي عوض، التربية الريادية و التعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2011، ص 9.

المحاضرة الرابعة : الدور الإقتصادي والإجتماعي للمقاولاتية

تمهيد :

من خلال المحاضرات السابقة تبين أن مفهوم المقاول والمقاولاتية يجب النظر إليه ببعض المرونة لأننا نجد تباين في المفهوم بين الدول المتقدمة والدول النامية، إذ يكون في الدول المتطورة مرتبط بالاختراعات والتفرد، أما في الدول النامية فإن من يأخذ روح المبادرة والتحرك ويخاطر وينشئ عملاً جديداً، يعمل من خلاله على المساهمة في أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، يسمى المقاول أو رائد الأعمال، هو الذي يبحث عن الفرص والابتكارات، ويدخلها إلى الاستخدام العملي، من خلال ما يمتاز به من صفات وقدرات، فهو المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويمكن إبراز دور العمل المقاولاتي في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام بما يلي:

- المقاول هو حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية من خلال التطوير والابتكار من خلال إنشاء العديد من المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.
- المقاولاتية تحتل مكانة كبيرة بين الشباب حيث تعتبر مدخلاً مهماً للتخفيف من معدلات البطالة العالمية.
- زيادة الإنتاجية هي أهم مخرجات المشروعات المقاولاتية. حيث أشارت العديد من الدراسات أن زيادة عدد المقاولون في بلد ما يزيد من النمو الاقتصادي في هذا البلد.
- المقاولون يطرحون منتجات جديدة في الأسواق وأساليب جديدة في الإنتاج والعتور على مصادر جديدة للموارد الخام وتنظيم الهيكلة في قطاع أو صناعة.
- لكن رغم هذا فإن معظم الباحثين و الدارسين للحقل المقاولاتي، يحددون الدور الإقتصادي والإجتماعي للمقاولاتية والعمل المقاولاتي، فيمايلي:

1- إنشاء أسواق جديدة: إن الناظر للمفاهيم الحديثة للتسويق، يجد بأن السوق يعرف على أنه "مجموعة من الأفراد الذين لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم"¹، أما فتح الأسواق الجديدة للسلع أو الخدمات، فهي من بين الأعمال المقاولاتية التي يقوم به المقاولون، فالمقاولون في حقيقة الأمر

¹ عامر خربوطلي، زيادة الاعمال و ادارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018، ص

هم أناس مبدعون ومنشئون للثروة من خلال الموارد والفرص المتوفرة من حولهم، فهم يخلقون عملاء وبائعين وهذا ما يجعلهم فاعلين في الحقل السوسيواقتصادي، الأمر الذي يميزهم عن ما يسمى برجال الأعمال التقليديين الذين يؤدون الوظائف الإدارية التقليدية مثل التخطيط والتنظيم.... إلخ¹.

2- اكتشاف مصادر جديدة للمواد: إن المقاولون رواد الأعمال لا يرضون أبدا بالمصادر التقليدية أو المتاحة للمواد. لذلك ولطبيعتهم الابتكارية، فإنهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للمواد ليحسنوا من إنتاج شركاتهم. في مجال الأعمال، فهم يستطيعون تطوير مصادر جديدة للمواد تتم بميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة²..

3- تحريك الموارد الرأسمالية: إن المقاولون رواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأرض والموارد البشرية ورأس المال. ويمزجون عناصر الإنتاج هذه لخلق بضائع وخدمات جديدة. إن الموارد الرأسمالية من وجهة نظر ليمان، تعني المال. ومع ذلك فإن الموارد المالية، في علم الاقتصاد، تمثل الآلات والمباني والمواد المادية الأخرى المستخدمة في الإنتاج. فالمقاولون رواد الأعمال لديهم القدرة على الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من تجميع وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة³. ومنه تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد والانتاجية الأجر والكفاءة في الأعمال مما يؤدي لتحقيق معدلات نمو اقتصادي أكبر تضاف إلى معدلات تراكم رأس المال⁴.

4- تقديم منتجات وتكنولوجيا جديدة: رغم أن المقاولون ينظر إليهم بأنهم مبتكرين يتحملون المخاطرة، إلا أنهم يحسنون إستغلال الفرص المتاحة ضمن محيطهم الاقتصادي والاجتماعي و السياسي، من أجل إنشاء أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب اقتصادية. لذلك فهم يقدمون أشياء جديدة ومختلفة بعض الشيء. مثل هذه الروح المقاولاتية تساهم بقوة في تحديث الاقتصاد. وفي كل عام نرى منتجات وتكنولوجيا جديدة. كل هذه المنتجات والتكنولوجيا تهدف لإشباع الإحتياجات البشرية بطريقة مناسبة وجميلة، كما تساهم المقاولاتية في توطين التكنولوجيا المستوردة والمساعدة في نقل التكنولوجيا من الدول المتقدمة والمتطورة تكنولوجياً وتعزيز استخداماتها وتطبيقاتها في المجتمع المحلي بما يخدم عملية البناء الاقتصادي.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين المهوبة والممارسة، مرجع سابق، ص 67.

² عامر خربوطلي، مرجع سابق، ص 14.

³ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين المهوبة والممارسة، مرجع سابق، ص 68.

⁴ عامر خربوطلي، ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، 2018، ص 15

5- خلق فرص عمل جديدة¹: يعد التوجه نحو العمل المقاولاتي من أكبر المصادر المنشئة لفرص العمل ضمن المجتمعات المحلية وحتى الوطنية، فالعمل المقاولاتي يصنف بأنه قطاع خاص، مما يوفر ملايين من فرص العمل سواء التي تقدمها المصانع والشركات الزراعية والخدماتية وبعض الأعمال الصغيرة والمتوسطة.

فخلق فرص عمل كذلك لها مضاعفات وتأثيرات إجتماعية وإقتصادية، إذ أنها تسرع من نمو الاقتصادي للدول ككل. فمزيد من الوظائف يعني المزيد من الدخل وهذا يزيد الطلب على البضائع والخدمات وبالتالي يزيد الإنتاج. وبالتالي يزيد الطلب على الوظائف مرة أخرى وهكذا، أي أنه يخلق مايسمى بالطلب الدوراني لعروض العمل .

6- تنمية وتطوير القدرات البشرية: كما سبق وأن تكلمنا بأنا المقاولاتية تفتح فرص العمل و التوظيف، كذلك نقول بأن وجود المشروعات المقاولاتية من شأنها أن تساهم بشكل فعال في خلق كوادر بشرية ذات فكر مختلف، والتي بدورها تساهم في نشر العلم والمعرفة المقاولاتية، وتعليم الفكر المقاولاتي الأجيال الجديدة.

فالمقاولاتية وريادة الأعمال تمثل في حد ذاتها ساحة بشرية للإبداع الإبتكار وبزوغ الأفكار الجديدة والخلاقة، ومنه تحقق الانطلاقة الاجتماعية والاقتصادية للدولة، لأن التنمية البشرية هي مفتاح التطور الدولي في كل المجالات .

7- تحسين مستوى معيشة الأفراد: من بين الأدوار الاجتماعية الاقتصادية للمشروعات المقاولاتية، هي المساهمة في تحسين حياة الاجتماعية والاقتصادية الأفراد داخل المجتمع، فهي تعمل على إيجاد حلول للمشكلات التي تواجه الأفراد، وتساعد في تلبية احتياجات الأفراد، والعمل على تحسين حياتهم وجعلها أكثر سهولة ورفاهية.

8- تدعيم التنمية الإقليمية: هناك من الباحثين من يرى أنه تتميز المقاولات بقدرتها على الانتشار الجغرافي في المناطق الصناعية والريفية والمدن الجديدة، وذلك نظرا لإمكانية إقامتها وسهولة تكيفها مع محيط هذه المناطق، كما أنها أعمال لا تتطلب استثمارات كبيرة ولا تشترط تكويننا عاليا في العمل

¹ عامر خربوطي، ريادة الاعمال و ادارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص15.

الإنتاجي، أو تكاليف مرتفعة في التسيير، أو تكنولوجيا عالية، لذلك فهي تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة، والتخفيف من مشاكل الإسكان والتلوث البيئي¹.

9- رفع مستوى الحياة الاجتماعية والسياسية: كما ذكرنا سابقاً أن المقاولاتية لا تتوقف فقط على زيادة الأعمال الهادفة لتحقيق الربح المالي، فقد نجد أن بعض أنواع المقاولات يهدف إلى تقديم خدمات إجتماعية وهي ما تسمى بالمقاولات الاجتماعية، ومنه يمكن القول أن هذا النوع من المقاولات الغير هادفة للربح بنوعها المجتمعية والسياسية أيضاً لها أدوار بارز في تطوير حياة المجتمعات على المستوى السياسي والاجتماعي.

****إنتهت المحاضرة****

¹مراح حياة، المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة والإبداع، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم والعمل، جامعة الجزائر، 2003، ص36،

المحاضرة الخامسة : المقاربات الفكرية في دراسة مفهوم المقاولاتية

تمهيد:

يعد مفهوم المقاولاتية من المفاهيم الشائعة الإستعمال في الحقول المعرفية المتعددة، بإعتباره محور أساسي للتطور المجتمعات و الأفراد، إلا أن تعدد مجالات تناول المصطلح أبان عن تعدد وإختلاف المقاربات التي تعالجه، فلا نجد إجماع على تعريف واحد يشمل معنى المقاولاتية أو العمل المقاولاتي، بل هناك عدة تعاريف تختلف بإختلاف المقاربة المعتمدة في تعريفه، ومن أهم هذه المقاربات مايلي¹:

1- مقارنة المقاولاتية كفرصة للأعمال: ظهرت هذه المقاربة مع مطلع التسعينيات من القرن العشرين، وهي تنطلق من فكرة أساسية في تحديد مفهوم المقاولاتية تركز على فكرة الفرصة أو إستغلال الفرص المتاحة ، إذ ترى في العمل المقاولاتي أو المقاولاتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية، أي العملية التي من خلالها يمكن للفرد إستغلال الفرص المتاحة للإنتلاق في الأعمال، حيث في ظل هذه المقاربة يجب على المقاول رائد الأعمال إكتشاف كل الفرص المتاحة حوله وفقاً لرؤية تمكنه من إنتاج سلع أو خدمات بالإضافة أيضاً إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، ثم تقييم هذه الفرص وأخيراً المباشرة في إستغلالها.

ومن أهم رواد هذا الاتجاه هم كل من (Shane و Venkatarman)، حيث يعرفان المقاولاتية وفقاً هذه المقاربة بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين لفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية، كما أضافا Venkatarman ، تعريف للمقاولاتية 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 المقاولين، أما Casson فيرى أن الفرصة هي الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات و مواد 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 المثمّنة والتي يقون بشرائها ويعمل على تنظيمها لبيعها على شكل سلع مثمّنة، ويرى أن إدراك المقاول لهذه الفرص يولد لديه تصور مقاولاتي لإنشاء مؤسسة بغرض استغلال الفرصة .

1 أمانة زيان، دور رأس المال البشري في إختيار نوع النشاط المقاولاتي- دراسة حالة ولاية بشار، ورقة بحث وقدمه ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي الأول حول النظرة المستقبلية لمنشآت الأعمال في ضوء التطورات التكنولوجية، يومي 12 و 13 ديسمبر 2016، عمان، الأردن، ص 338-340.

إذن يركز هذا الاتجاه على إستغلال الفرص كوسيلة للعمل المقاولاتي، إلا أنه يطرح بعض المشاكل الرئيسية في تصوره للمقاولاتية والعمل المقاولاتي، حيث يفترض أن الفرص في الطبيعة كما هي، ويكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى نتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية، ولكن في الحقيقة الأمر يمكن أن تتشكل الفرص المقاولاتية من خلال عملية إنشاء النشاط وليست هي بذاتها نقطة الانطلاق. كما يركز هذا الاتجاه فقط على دراسة طريقة استغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة، في حين أنه يتوجب علينا دراسة ما يحدث فعلا في المقاولاتية من أجل فهم الظاهرة بصورة أفضل¹.

2- مقارنة المقاولاتية ظاهرة تنظيمية: إن هذه المقاربة تنطلق من فكرة أن العمل المقاولاتي أو المقاولاتية هي ظاهرة تنظيمية تتمثل في إنشاء تنظيمات جديدة أو بروز أشكال جديدة للتنظيم انطلاقا من مؤسسة قائمة من قبل، فهذا الاتجاه يرى في المقاولاتية بأنها مجموعة الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول رائد الأعمال بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات موارد مالية وبشرية، وذلك من أجل تجسيد الفكرة المقاولاتية في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون قادرا على التحكم في تغيير طريقة النشاط ومسايرته للأنشطة مقاولاتية جديدة².

ووفقا لهذه المقاربة نجد أن (Gartner) يرى في المقاولاتية بأنها عملية إنشاء منظمات جديدة، ولا يمكن فهم الظاهرة المقاولاتية إلا بعد دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر كيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز والتحول إلى كيان موجود حقا بعدما كانت مجرد فكرة، ويشيد أيضا بقدرة المقاول الكبيرة على تحويل الأحلام أو الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في شكل مشروع جديد³، أما ألان فايول فيرى أن النموذج المقاولاتي الجيد وفق هذه المقاربة يتكون من مجموعة الأنشطة التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة، والتي تتمثل في "البحث عن الفرص، تجميع الموارد، تصميم المنتج موضوع الفكرة، إنتاج المنتج، تحمل المسؤولية اتجاه الاقتصاد والأفراد"⁴، بينما (Dollin) يرى أن المقاولاتية وفقا لهذه المقاربة بأنها "عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد والاستفادة من فرص جديدة عامة".

¹ Alain Fayolle, *Entrepreneuriat*, Op.cit., pp29, 30.

² Eric Michael Laviollette et Christophe Loue, *Les competences entrepreneuriales, Definition et construction d unreferentiel*, communication au seminaire L internationalisation de PME et ses consequences sur les strategies entrepreneuriales, Haute ecole de gestion Fribourg, Suisse 25,26,27 octobre2006, p3.

³ Thierry Verstraete et Alain Fayolle, *Paradigme et entrepreneuriat*, Revue de L entrepreneuriat, vol4, n 1,2005, p37.

⁴ Alain fayolle, *Entrepreneuriat*, Dunod, paris, 2004,p29.

إذن تركز هذه المقاربة في تحديد المقاولاتية على إتجاهين أو رؤيتين، الرؤية الأولى تتمثل في فكرة إنشاء المؤسسات الجديدة، أما الرؤية الثانية تجسدها فكرة البروز التنظيمي لنشاط جديد ضمن تنظيم قائم، إلا أنه يشوبه بعض الغموض، فبالرجوع إلى طريقة الاستغلال المعتمدة لتثمين فرصة أو ابتكار ما يمكننا الاعتماد على مؤسسة قائمة بدل اللجوء إلى إنشاء مؤسسة جديدة، فهل هذه الحالة تعتبر حالة مقاولاتية أم لا؟ ومن جهة أخرى ومثلما بينه Bruyat لا يمكن أن تؤدي جميع المؤسسات المقامة لإحداث حالات تكون فيها شدة التغيير بالنسبة للفرد بالإضافة إلى أهمية القيمة المقدمة ذات مستوى عال، حيث يمكن للمؤسسات أن تنشأ عن طريق التقليد أو إعادة الإنتاج¹.

3- مقارنة المقاولاتية هي خلق القيمة: إن هذه المقاربة تعتبر العمل المقاولاتي والمقاولاتية بأنها أداة لخلق قيمة جديدة بالنسبة للفرد أو المجتمع ككل، و من أجل فهم العمل المقاولاتي يجب دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة التي أنشأها .

ف نجد أن المقاولاتية و العمل المقاولاتي عند (Bruyat) تتمثل في ذلك الموضوع العلمي الذي يبحث في الثنائية الفرد وخلق القيمة، أما (Ronstad) فيؤكد أن المقاولاتية هي المسار الحركي لخلق ثروة إضافية فركز في تعريفها على إنشاء القيمة المضافة، وذلك سواء عبر إنتاج سلع وخدمات جديدة أو عبر إدخال تحويلات على سلع وخدمات موجودة من قبل كما يربط المقاولاتية بعامل المخاطرة، بينما اقترح Morin إدراج هذه المقاربة ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف في هذا الشأن المقاولاتية من منظورين، 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، والذي بدونه لم يكن لهذه القيمة أن تتحقق.

أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبط بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرفا به، وتحتل القيمة التي قدمها مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر بشكل كبير عليه، إذ تدفعه لتعلم أشياء جديدة، لتعديل شبكة علاقاته بما يتماشى مع متطلباته، وهي قادرة حتى على تغيير صفاته وقيمه، وعندما يقوم الفرد بإنشاء مؤسسة أو تقديم ابتكار ما فإنه بالمقابل يصبح مقيدا بالمشروع الذي أقامه، أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية والشخصية التي تقدمها المؤسسة والتي تولد رضا المقاول والأطراف الفاعلة التي تتعامل معه أو المهتمة.

¹ Alain Fayolle, Entrepreneuriat, Op.cit.,p29.

إذن تركز هذه المقاربة في تحديد المقاولاتية على العلاقة بين الفرد و القيمة، و أعطاء الفرد الدور الأساسي في العلاقة، إلا أنه يشوبه بعض الغموض في تحديد مفهوم القيمة و آليات إرسائها، الأمر الذي يجعل من هذه المقاربة يكتنفها بعض الغموض و الصحة في بناء مفهوم شامل للعمل المقاولاتي .

4- مقارنة المقاولاتية عمل إبتكاري إبداعي: حسب هذه المقاربة فإن المقاولاتية ترتبط بشكل كبير بالإبتكار والابداع، وهي تعود جذورها الى الاقتصادي شومبيتر (Schumpeter) الذي ركز من خلال نظريته " التفكيك الخلاق" على دور الابتكار والابداع في العملية المقاولاتية، فقد أوجب أن ينصب الابتكار و الابداع خمس عناصر هي: المواد الجديدة للاستهلاك ومصادر المواد الأولية، الطرق الجديدة للانتاج، الطرق الجديدة للنقل، الأسواق الجديدة وأخيرا الأنواع الجديدة للتنظيم الصناعي، مع وجوب حرص المقاول من خلال ابداعه في هذه المجالات بتقديم شيء جديد لم يتوصل اليه غيره.

وطبقا لهذه المقاربة نجد أن أنصار هذا التوجه يرون أن الابتكار هو المحرك الأساسي للعمل المقاولاتي و مع ذلك لم يصلوا إلى إجماع حول مفهوم الابتكار المقاولاتي، فهناك مفهوم ضيق و مفهوم واسع، فالمفهوم الضيق يتمثل في تعريف الابتكار على أنه مرتبط بالجوانب التكنولوجية في مجال المقاولاتية، إلا أن عيب هذا المنظور هو تحديد صور و نماذج تعريف المقاولاتية ،فالقليل من المقاولين يمكن ربطهم بهذا التصور الضيق¹.

أما المفهوم الواسع للابتكار فهو ينظر إلى قدرة المقاولين على اقتراح أفكار جديدة من أجل منح أو إنتاج سلع أو خدمات جديدة من أجل إعادة تنظيم المؤسسة فالابتكار هو إنشاء مؤسسة مختلفة عن تلك التي تعرفها من قبل ،إنه اكتشاف أو تحويل منتج ،إنه اقتراح طريقة جديدة للعمل و التوزيع أو البيع.

من خلال ماسبق نقول أن المقاربة الشاملة لتحديد مفهوم المقاولاتية أو العمل المقاولاتي، هي التي تجمع بين كافة المقاربات في بناء مفهوم يحمل كافة الأبعاد المعتمدة في تحديد معنى المقاولاتية، ومنه يمكن تعريف العمل المقاولاتي بأن قدرة الفرد المبدع بالانتقال من فكرة ذات بعد إبداعي وتجسيدها ميدانيا من خلال مجموعة نشاطات، تفضي في النهاية إلى إنشاء مؤسسة ذات طابع تنظيمي ، متحملا كافة المخاطر ومستغلا لكل الفرص المتاحة من أجل خلق قيمة مضافة.

****إنتهت المحاضرة****

¹ وفاء بنت ناصر وآخرون، ريادة الأعمال ، ط2، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 2011، ص 36.

المحاضرة السادسة : المداخل الفكرية لدراسة المقاولاتية

تمهيد :

سبق وقلنا أن المقاولاتية ظاهرة متشعبة ومتداخلة بين الحقول المعرفية، الأمر الذي جعل منها علماً متعدد المصادر و المداخل، مما يتطلب دراستها تناولها من كافة الحقول المعرفية كالعلوم الاقتصادية، والعلوم الاجتماعية، والعلوم الادارية، والعلوم القانونية، و العلوم التربوية، وغيرها من العلوم الأخرى، إلا أنه في هذه المحاضرة سوف نقوم بعرض المداخل العلمية الأكثر حداثة و التي تلتقي مع بعضها البعض في عديد من الجوانب والأبعاد، والتي تكمل بعضها في جوانب أخرى، ومن بين أهم هذه المداخل مايلي:

1- المدخل الاقتصادي: ظهر الاهتمام بالريادية في الاقتصاد الحديث في نظرية التنمية الاقتصادية التي طرحت سنة (1911) التي اكدت على ان الرياديين هم جوهر التنمية الاقتصادية، فهم الذين يخلقون التغييرات ضمن الاقتصاد من خلال تقديم المنتجات والخدمات الجديدة ، وطرائق الانتاج الجديدة، والاشكال التنظيمية الجديدة، وفتح الاسواق الجديدة، واستعمال مصادر تجهيز جديدة.

2- المدخل النفسي الاجتماعي: ترجع جذور ظهور هذا المدخل عندما ناقش (Collins و McClelland) أهمية العوامل النفسية-الاجتماعية للأفراد كمسببات للأعمال الريادية وهناك عوامل اجتماعية وخصائص يتأثر بها المحيط الاجتماعي والمعايير الاجتماعية والقيم والثقافة التي تدعم او تعيق الأعمال الريادية او السلوك الريادي .

3- مدخل السلوك الريادي: تقوم المنظمات على وفق هذا المدخل بتطوير وتحسين منتجاتها وخدماتها استجابةً للتغيرات والمستجدات البيئية والتنافسية. وفي هذا الصدد قدم (Thompson) عام 1999 نموذجاً للسلوك الريادي للمنظمات، إذ يشير على وفق هذا النموذج إلى وجود الفرص والتهديدات في البيئة التنافسية المضطربة، والرياديون يستجيبون للاضطرابات البيئية، وعدم التأكد، محاولين تأسيس موقف استراتيجي قوي من خلال تمييز الفرص الجديدة، واستغلالها قبل المنافسين لأضافة قيمة للزبائن، وفي الوقت نفسه يجب عليهم أن يكونوا متيقظين لتمييز التهديدات المحتملة والاستجابة للتقلبات البيئية، وهناك متغيرات مرتبطة مباشرةً بسلوك المنظمة الريادية ونشاطاتها مثل الإستراتيجية والهيكل التنظيمية والأداء، ويميل السلوك الريادي إلى تشجيع المعرفة التنظيمية والمشاركة فيها عبر المنظمة والتي تعد مصدراً مهماً للميزة التنافسية .

4- مدخل المنظمة المتعلمة: يطلق على هذا المدخل كذلك تسمية مدخل التوجه نحو التغيير، اذ يتطلب (الرؤيا الريادية) في سعي المنظمة لتحقيق الاداء المتوقع ومساعدة العاملين على المشاركة في كيفية وضع الطرائق الملائمة للمنافسة، ويتطلب اسلوب فريق (المخاطرة الجديدة للمنظمة) من خلال الابتكارات، ويتطلب ايضاً المكافآت كعنصر مهم في الدافعية للتحسين ويتطلب القدرة على تقبل المخاطرة بالتوجه نحو التغيير المطلوب للوصول إلى المنظمة المتعلمة.

5- مدخل القيادة الإستراتيجية: يؤدي القادة على وفق هذا المدخل أدواراً فاعلة ومؤثرة لضمان امتلاك المنظمة رؤيا واضحة ومفهومة وموجهة ومدعومة بهيكل تنظيمي ملائم وثقافة ادارية ونظام مكافآت لضمان تحفيز المستخدمين والتزامهم.

6- مدخل التوجه الريادي بالاستفادة من القدرات والموارد: وفق هذا النموذج تحدد المنظمة اولاً اين تريد ان يكون مستواها من الكثافة الريادية، وتحدد هل ان الجهود الريادية للمنظمة ستكون موجهة نحو خدمات جديدة او نحو اسواق جديدة ، ومن ثم تحدد الموقع الذي تريد أن تكون فيه القائدة للإبداع مقابل التابعة للإبداع. فمجال الريادة يتضمن دراسة مصادر وعمليات الاكتشاف والتقييم واستغلال الفرص والافراد الذين يقومون بذلك، اذ يجب على الرياديين الانتفاع من القدرات والموارد التي تحت تصرفهم مع ادنى حد من رأس المال واقصى حد من العبقرية والارتجال.

وهناك من يرى ان دعم الإدارة يشير إلى استعداد المديرين لتسهيل وتشجيع الانشطة والفعاليات الريادية في المنظمة. وتشير ايضاً إلى صحة الاعتقاد بأن العاملين يمتلكون حرية تحديد الفعاليات والانشطة المرتبطة باداء عملهم بأن تبني الافكار الجديدة والمبدعة يتطلب منح الافراد الوقت الكافي لتبني هذه الافكار وإنضاجها. وهناك حاجة إلى ان يكون عبء العمل معقولاً للسماح بالوقت الكافي للإبداع والعمل على حل المشكلات طويلة الامد .

****إنتهت المحاضرة****

المحاضرة السابعة: مفهوم التعليم المقاولاتي

تمهيد:

يعود تاريخ تدريس المقاولاتية على مستوى الجامعات إلى عام 1947 عندما قدم MYLE MACES أول مقرر دراسي في المقاولاتية في جامعة هارفارد الأمريكية، وعلى وجه التحديد في كلية هارفارد لإدارة الأعمال، ولقد نما تعليم المقاولاتية والبرامج الأكاديمية لها في منتصف وبداية الثمانينات من القرن العشرين، حيث زاد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250 جامعة تعرض العديد من المسافات في هذا المجال، حيث كان مجال المقاولاتية يمثل مجالاً دراسياً واعداً، وقصد الوقوف على مفهوم التعليم المقاولاتية عن كثب وتوضيح معناه للطالب سوف نعالج هذا الموضوع ضمن العناصر التالية:

1- تعريف التعليم: إن الناظر لمصطلح التعليم يجد أن له معاني عديدة في الأدب التربوي تختلف باختلاف قائلها وفلسفته التربوية ومحور اهتمامه، فيعرف التعليم عموماً بأنه العملية المنظمة التي يمارسها المعلم بهدف نقل ما في ذهنه من معلومات ومعارف إلى المتعلمين الذين هم بحاجة إلى تلك المعارف.

كما يعرف بأنه عملية منظمة تهدف إلى اكتساب الشخص المتعلم للأسس العامة البانية للمعرفة، ويتم ذلك بطريقة منظمة ومقصودة وبأهداف محددة ومعروفة، ويمكن القول أن التعليم هو عبارة عن نقل للمعلومات والمعارف، والخبرات، والمهارات بشكل منسق للمتعلم مما تساعده على إنجاز التغيير المطلوب في السلوك أو الأداء فالتعليم مصطلح يُطلق على العملية التي يسعى المعلم من خلالها إلى توجيه الطالب لتحقيق أهدافه التي يسعى إليها وينجز أعماله ومسؤولياته.

ويقسم التعليم إلى تعليم غير مقصود وهو ما يحدث في المؤسسات الاجتماعية كالأُسرة والمسجد والمجتمع ووسائل الإعلام المختلفة، وتعليم مقصود وهو ما يحدث داخل المؤسسات التربوية كالمدارس والمعاهد والجامعات، وهو تنظيم مقصود ومخطط له في شكل مناهج دراسية تشمل مقررات دراسية متنوعة ضمن نظام تربوي معين تخطه هيئات مسئولة وينفذه المعلمون والمديرون والموجهون وذلك خلال فترة دراسية معينة.

2- تعريف التعليم المقاولاتي: يعد التعليم المقاولاتي عملية ديناميكية لتلقين البرامج التدريبية للأفراد ذوي الميول المقاولاتي، فهو يعرف بأنه "محاولة هادفة لتعزيز إكتساب مهارات معينة مثل: تحديد

واغتنام الفرص واتخاذ القرارات المستنيرة لخلق أفكار مبتكرة وجديدة، وتطوير روح الابتكار والمبادرة لدى الفرد من خلال المشاركة في بناء المعرفة عن طريق اكتساب المعلومات وتوليدها وتحليلها ومعالجتها وهيكلتها لاتخاذ موقف إبداعي محسوب المخاطر؛ ليصبح الفرد بارعاً في بيئته، يقدم مقترحات عمل قيمة لنفسه ولمجتمعه ويسعى للإستفادة من الفرص الجيدة"¹.

وفي وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان (نحو ثقافة للريادية في القرن الواحد والعشرين)، ينظر للتعليم المقاولاتي كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس عن طريق تعزيز المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الطلبة في توسيع نظرتهم إلى التعليم الدراسي وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهية وتلك المتعلقة بالتخطيط للمسار الوظيفي"².

ونجد Alain Fayolle عرف التعليم المقاولاتي بأنه: كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز التفكير، السلوك والمهارات المقاولاتية وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار، النمو والإبداع"³.

كما عرفه Léger-Jarniou على أنه مجموعة من المعارف التي تهدف إلى تطوير روح المقاولاتية لدى الطلاب، وتعزيز روح المبادرة لديهم وتدريبهم على خلق وتطوير المؤسسات.

بينما نجد من ينظر إلى التعليم المقاولاتي من منظور أوسع على أنه ذلك التعليم الذي يسعى إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس بالاعتماد على مواهب الفرد وإبداعه، وبناء المهارات والقيم المناسبة التي تساعد الطلبة على توسيع أفق نظرتهم إلى التعليم الدراسي وما بعده من فرص.

مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة"⁴.

¹ عصام سيد أحمد السعيد، " التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر"، مجلة كلية التربية ببورسعيد، العدد(18)، يونيو، 2015، ص143.

² اليونسكو، التعليم للريادة في الدول العربية، مسودة نيسان 2010، ص 09، نقلا عن محمد علي الجودي، مرجع سابق، ص 144.

³ الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص 143

⁴ منظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، الطبعة العربية، بيروت، 2010، ص21.

كما يعرف التعليم المقاولاتي بأنه "تلك العملية التي تهدف إلى تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة، وإثارة دافعيتهم وتعزيزها، وذلك من أجل تحفيزهم وتشجيعهم على النجاح المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة"¹.

التعليم المقاولاتي بمعناه الواسع هو نهج تعليمي لتعزيز الثقة والاعتزاز بالنفس عن طريق تحفيز ورعاية المواهب والقدرات الإبداعية للأفراد، وتنمية المهارات والقيم الملائمة التي من شأنها أن تساعد المتعلمين على توسيع مفاهيمهم الدراسية والفرص المستقبلية. ويستند النهج التعليمي على استخدام الأنشطة الشخصية، والسلوكية، والدافعية، والتخطيط المهني².

ويعرفه الجودي بأنه مجموع الأنشطة والأساليب التعليمية التي تهدف إلى غرس روح المقاولاتية لدى الطلبة وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة³.

من خلال ماسبق يمكن القول بأن التعليم المقاولاتي عبارة عن عملية تربوية منهجية تعتمد على أساليب و أنشطة بيداغوجية مهنية، تهدف في مخرجاتها إلى بناء عقلية مقاولاتية لدى المتعلمين من خلال اكسابهم مهارات العمل الحر، وتعزيز ثقافة الإبداع والإبتكار والتطوير والاستكشاف، مع تنمية رغبة المبادرة، مما يجعلهم قادرين على حل المشكلات وتحقيق نجاحات تسهم في تنمية ورقى مجتمعاتهم.

3-أهمية التعليم المقاولاتي: تهتم برامج التعليم المقاولاتي بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع/ خدمات جديدة، ونظرا لأن المقاولاتية تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من الهام للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية وتبنيها من خلال التعليم المقاولاتي لتصبح مشاريع رائدة منتجة، وتظهر أهمية التعليم المقاولاتي فيما يلي:

*- يعتبر خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية.

¹ أيوب صكري ، سمير محمد جلاب ، واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر الإنجازات و الطموحات - مداخلة ضمن ملتقى وطني ،

جامعة البليدة، 2017

2

3

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

*- تعلم المقاولاتية ينتج مقاولين في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.

*- تعلم المقاولاتية يساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن وبالتالي بناء مجتمع المعرفة.

*- يكسب العاملون بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة.

*- يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظرا لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا.

*- يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة.

*- يؤدي إلى تغيير هيكل ثروة 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.

*- يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة.

لذلك فإن أهمية التعليم المقاولاتي تنبع من قدرة المقاول المبدع على تحويل الفكرة إلى مشروع استثماري قائم من خلال قدرته على توظيف معارفه العلمية المكتسبة في شكل أعمال وأنشطة تساهم في خلق مشاريع، منتجات وخدمات جديدة وبالتالي دعم وتنمية وتطوير المجتمع.

4- أهداف التعليم المقاولاتي: يهدف التعليم المقاولاتي بشكل عام إلى إكساب الطلبة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين رواد الأعمال المتميزين بروح المبادرة و المخاطرة و السيطرة والاستقلالية، كما يهدف التعليم المقاولاتي إلى تحقيق ما يلي¹:

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سابق، ص 86.

*- تمييز تهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظمتهم المبنية على التكنولوجيا.

*- تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.

*- إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل.

*- تحديد الدوافع وإثارها وتنمية المواهب المقاولانية.

*- توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الأعمال.

*- تمكين الطلبة من اكتساب المهارات الأساسية لنجاح العمل المقاولاني الحر (مهارات إدارية، مهارات اجتماعية...الخ).

*- تحديد الدوافع وإثارها وتنمية المواهب المقاولانية.

*- العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته

*****إنتهت المحاضرة*****

المحاضرة الثامنة : التعليم المقاولاتي إستراتيجياته مراحل وأهميته كتخصص

تمهيد:

إن التعليم المقاولاتي يمثل مجالاً دراسياً واعدالأفراد المتعلمين، يبدأ من المدارس الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية و مابعدھا، ومن التعليم التقني إلى مرحلة الحصول على درجات علمية متخصصة، ففي كل مستوى تعليمي يمكن أن نتوقع نتائج مختلفة تقود إلى النجاح ونمو الفكر المقاولاتي، وقصد الوقوف على إستراتيجيات لتعليم المقاولاتي ومراحلها التي يمر بها، وأهميته كتخصص ومادة علمية تلقن للمتعلمين، سوف نعرض في هذه المحاضرة على جل العناصر السالفة الذكر وفقاً لمايلي:

1- إستراتيجيات التعليم المقاولاتي: إن تعليم المقاولاتية هو عملية تعلم دائم وفقاً لمخطط علمي ممنهج يتخذ بطريقة علمية من أجل إيصال المعلومات الأساسية حول المقاولاتية للطالب بهدف تحقيق أبعاد مستقبلية، فهو يعتمد على مجموعة من الإستراتيجيات البيداغوجية، والتي تتمثل في:

*- إستراتيجية العرض: ويعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم؛ في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل "توصيل للمعلومات" أو "حكاية قصة". فالمعلمون هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلونها، المحتوى يعرف عموماً من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه، إن طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات ومحاضرات وعروض عن طريق الأجهزة السمعية والبصرية.

*- إستراتيجية الطلب: يستعلم نموذج الطلب -المعكس للسابق- حول حاجات ودوافع وأهداف الطلاب بهذه الذهنية يتم التعلم بـ "خلق محيط ملائم لاكتساب المعارف التي يجب الوصول إليها"، كـ "تنظيم أنشطة للطلاب"، حيث يصبح الأساتذة "مساعدین أو مشرفین"، بينما يلعب الطلاب دوراً نشطاً بالمشاركة في تعلمهم، في هذا النموذج تحدد المعارف المحصل عليها أساساً وفق حاجات الطلاب في مزاولة نشاطهم المستقبلي وبذلك تصبح الأهداف البيداغوجية مقدمة بالأسلوب المنبثق عن ذلك، كـ"مساعدة الطلبة على تطوير مؤهلات حقيقية في التعلم"، أو"تسهيل تطويرهم الشخصي والعمل على تنميتهم"، وفي الممارسة، غالباً ما يتم جمع هذا النموذج بتقنيات بيداغوجية يعتقد أنها تجعل المناقشات، الاكتشافات والتجارب متصدرة، بالبحوث الوثائقية وعلى الواب، الأعمال التجريبية بالمخبر، دراسات ميدانية، مناقشات جماعية،.. إلخ.

*- إستراتيجية الكفاءة: ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير استعدادات المتعلم في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والمتعلم وجعل التعلم ممكنا. حيث يعتبر المعلم مدرب، وبهذا فالمعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية. وترتكز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في النقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات، تنشيط المجموعة، النمذجة) تمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للمتعلمين¹.

*- نموذج المحاكاة والألعاب: يرى أن البيداغوجية التقليدية غالبا ما تكون متناقضة مع احتياجات التعليم المقاولاتي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة والتعلم واجب لمواجهة بعض الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل².

*- استخدام أشرطة الفيديو: يعد عرض الأفلام من أهم طرق التعلم المقاولاتي، حيث يسمح للطلبة بملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة، وفي سياق التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية يمكن تزويد العلم المقدم بقصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن أن تعطي أفكار وتأملات تكون محل نقاشات لاحقة.

*- نموذج قصص الحياة: يمكن لقصة حياة أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة من خلال تطوير السير الذاتية للطلبة.

*- نموذج دراسة الحالة: تعرف الحالة على أنها وصف مكتوب بأرقام وسرد لوقائع حادث حقيقي أو مشكلة إدارية حقيقية أو موقف حقيقي يواجه مديرا أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما، يستخدم هذا الوصف في شكل مواقف تعليمية أو تدريبية للطلبة ويطلب منهم تشخيص أسباب المواقف وتحليل الحالة واتخاذ القرار واقتراح طرق وأساليب العمل واستخراج الحلول لهذه المشكلة.

*- نموذج التجربة والممارسة: أي تعريض طلبة المقاولاتية لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي أو الحر سواء في المصانع أو الشركات أو منظمات الأعمال بغرض تعريفهم على بيئة العمل وممارسة

¹ Jean-Pierre BECHARD, Denis GREGOIRE, Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009, p 42.

2 الجودي محمد على، مرجع سابق، ص 156.

العمل الريادي لفترة زمنية معينة ليكتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة، وليبينوا تصورات أفضل عن مهنة المقاولاتية قبل الدخول في ميدان العمل الحر والمقاولاتية .

*- استراتيجيات لعب الأدوار: وهنا يقوم طالبان أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف عملية افتراضية ويتعلمون من خلال هذه الاستراتيجيات كيفية التفكير الجيد وإبداع الحوارات الذاتية.

*- العروض التقديمية من قبل الطلبة: وذلك لشرح عن تقديم منتج أو خدمة جديدة يمكن بيعها أو عن مشروع معين أو التعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها أو العمل بها.

*- أسلوب حل المشكلات بطريقة إبداعية: وهي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير بحل مشكلة يشعرون بوجودها وبحاجتهم إلى حلها، فهم يكتسبون مهارات ومعلومات ذات صلة بحياتهم ومشكلاتهم وليس من أجل تقديم امتحان والنجاح فيه.

*- مناقشات المجموعات أو التعليم التعاوني: أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أوفي أزواج لتحقيق أهداف التعلم في الحوار والمناقشات، وتجادل الآراء حيث يمارس الطلبة أدوار مختلفة مثل: المنسق، الملخص، المقوم، المسجل، الملاحظ، المشجع، قائد المجموعة، المتحدث باسم المجموعة، أو يمكن من خلال هذه الاستراتيجيات تكليف أو الاعتماد على مشاريع أعمال المجموعة أو فريق العمل أوفي وضع خطة عمل لمشروعهم المقترح.

*- الزيارات الميدانية لبعض المنظمات المقاولاتية: وذلك بهدف التعرف عليها وعلى إمكانياتها وقدراتها وأقسامها ومجال أنشطتها وأعمالها.

2- مراحل التعليم المقاولاتي: إن عملية تعليم المقاولاتية تمر من خلال خمس مراحل محددة وهي تفترض أن كل شخص يجب أن يكون لديه فرص للتعلم في المراحل العمرية الأولى، وفي المراحل التالية، يجب توجيه الموارد لتستهدف أولئك الذين يختارون المسار المهني في حياتهم لأن يصبحوا مقاولين، وتشمل هذه المراحل:

*- مرحلة تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة للملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية والإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، وتعتبر الدافعية للتعلم والإحساس بالفرص الفردية النواتج الخاصة بهذه المرحلة.

*- مرحلة 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 بالمقاولاتية، على سبيل المثال مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في منهاج الرياضيات، ويمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من منهاج مهارات الاتصال.

*- مرحلة التطبيقات الإبداعية: إن مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم لا تعكس هذا التعقيد بطبيعته ففي 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.

*- مرحلة 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 لأفراد المجتمع في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.

*- مرحلة النمو: عندما تنضج الشركة فإن العديد من التحديات ستواجه الشركة في هذه المرحلة، وفي العادة فإن العديد من مالكي الأعمال لا ينشؤون المساعدة في هذه المرحلة، إن سلسلة من 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.

3-أهمية التخصص في مجال المقاولاتية: إن من أبرز الفوائد التي تعود على المتخصص في دراساته هو اكتساب المعرفة المتخصصة في مجال محدد، ومحاولة دمج ما يتعلمه أثناء مسار حياته الدراسية في الواقع الوظيفي، بحيث يتم عكس المعرفة العلمية والأكاديمية إلى واقع مهني ذي أثر فاعل، فالتخصص في مجال المقاولاتية يعد القلب الوظيفي النابض في بيئة الأعمال، وعليه تُبنى العديد من التوجهات الحديثة في البيئة الاقتصادية، ويمكن إبراز فوائد التخصص في مجال المقاولاتية من خلال ما يأتي:

*- تنمية الجانب النفسي: حيث يساعد التخصص في مجال المقاولاتية صاحبه على التحلي بروح المبادرة والتأثير في البيئة المحيطة به، ويصبح لديه قدرة أكبر على تحفيز نفسه بالدرجة الأولى، ونقل هذا الدافع الإيجابي إلى البيئة المهنية المحيطة.

*- تنمية مهارات التفكير: إن من أبرز فوائد التخصص في المقاولاتية أنه يُكسب الفرد القدرة على تطوير التفكير الإبداعي المتعلق بمجال الأعمال، فيصبح أكثر قدرة على إيجاد حلول للمشكلات في البيئة المهنية بحيث تكون هذه الحلول ملائمة للمتغيرات والظروف الاقتصادية الحالية والمتوقعة.

*- تعزيز الجانب التسويقي: لا يقتصر مفهوم المقاولاتية على الجانب الإداري وحسب، فالمقاولاتية مفهوم متكامل يهتم بجانب التسويق، وكيفية تحسين الأداء البيعي للعملية التجارية برمتها بحيث تؤدي الزيادة في العمليات البيعية الشهرية والسنوية إلى زيادة في الربح.

*- تعزيز مهارات البحث والتطوير: يهتم تخصص المقاولاتية بتعزيز قدرة الأفراد على البحث في العلاقات السببية، وانعكاس الآثار على النتائج، والبحث في القيم المشتركة وتحسينها بالاعتماد على خطط العمل المدروسة التي تراعي كافة الأقسام والقطاعات في المشروع أو المنظمة ذات العلاقة.

*- تنمية المهارات الاستثمارية: يسعى المقاولون رواد الأعمال دائمًا إلى اقتناص ورصد الفرص السانحة التي تعود على المشروع القائم بالنعف، كما يستهدف رواد الأعمال الفرص المتعلقة بالمشروعات الجديدة التي يمكن أن يكون لها عائد استثماري جيد على المدى القصير أو الطويل، وهنا يأتي دور تخصص المقاولاتية في تعزيز المهارات الاستثمارية، وعمل مقارنات بين نماذج استثمارية سابقة من أجل توقُّع النتائج في الفترات الاستثمارية اللاحقة.

*- تطوير القدرات التجارية: إن تطوير المهارات المتعلقة بالجانب التجاري في المشاريع ينعكس بشكل مباشر على المشاريع القائمة أو المستقبلية، فيكون لدى المقاول رائد الأعمال قدرة أكبر على فهم سير العملية التجارية في مختلف القطاعات، بالإضافة إلى معرفة أبرز المسائل التجارية ونظريات الأعمال المرتبطة بها، حيث يساعد تخصص ريادة الأعمال على زيادة المعرفة بكل ذلك، وترسيخ بعض المفاهيم التجارية في ذهن رائد الأعمال ليكون لها ربط في الواقع التجاري بعد إنهاء التعليم الجامعي أو ما بعد الجامعي في تخصص المقاولاتية.

****إنتهت المحاضرة****

المحاضرة التاسعة : التفكير المقاولاتي

تمهيد:

1- مفهوم التفكير المقاولاتي: التفكير في اللغة يعني التأمل، فهو يشير إلى كل "نشاط عقلي واع، يسعى لحل مشكلة أو عقدة أو موقف غامض أو إيجاد وسيلة تخفف من متاعب الحياة، وفيه يستعاض عن الأشياء والأشخاص والمواقف والأحداث برموزها بدلا من معالجتها فعلية واقعية"¹، أما معناه الخاص فيقتصر على حل المشكلات حلا ذهنيا عن طريق الرموز، أي حل المشكلات بالذهن لا بالفعل.

بينما يرى جابر عبد الحميد : "أن التفكير هو القدرة على التحليل والنقد والتوصل إلى نتائج تستند إلى استنباط أو استدلال سليم وحكم سديد"²، ويرى البعض: "أن التفكير هو العملية التي ينظم بها العقل خبراته بطريقة جديدة لحل مشكلة معينة، بحيث تشتمل هذه العملية على إدراك علاقات جديدة بين الموضوعات أو العناصر في الموقف المراد حله"³، مثل إدراك العلاقة بين المقدمات والنتائج ، وإدراك العلاقة بين السبب والنتيجة، وبين العام والخاص، وبين شيء معلوم وآخر مجهول في حين يعرفه حسن زيتون : "بأنه مجموعة العمليات أو المهارات العقلية التي يستخدمها الفرد عند البحث عن إجابة لسؤال أو حل لمشكلة أو بناء معنى أو التوصل إلى نواتج أصيلة لم تكن معروفة له من قبل وهذه العمليات أو المهارات قابلة للتعلم من خلال معالجة تعليمية معينة"⁴.

أما التفكير المقاولاتي فيعرف بأنه هو القدرة على تصميم أمر ما، أو إعطائه شكلاً أو إنجازه بطريقة جديدة أو مختلفة قصد تحقيق غاية إقتصادية، فهو توجه فكري صوب البحث عن الفرص المقاولاتية بمخاطر مدروسة تولد منافع تضمن إيجاد واستمرار المشروع المقاولاتي.

كما ينظر إليه بأنه القدرة على تطوير الأفكار الجديدة والمبتكرة من خلال استخدام أفكار موجودة مسبقا كنقطة انطلاق، أو هو تفعيل الفكر لتغيير أجزاء من أفكار مقاولاتية موجودة وجعلها أكثر فاعلية وجاذبية، فالتفكير المقاولاتي هو تفكير إبتكاري إبداعي يخلق فرص عمل ويحفز الابتكار ويوفر الفرص للناس المتنوعة في المجتمع .

2- أهمية التفكير المقاولاتي: إن أهمية التفكير المقاولاتي تظهر في تعدد الأسباب التي تدعو الممولون رواد الأعمال إلى توليد أفكار المقاولاتية، وفيما يأتي بعضها:

*- خلق فكرة جديدة تعتبر أساساً لانطلاق ناجحة لها .

*- لتلبية حاجات السوق .

*- لمواكبة تغير الأنماط السائدة والمتطلبات : يمنح الرياديون فرصة لتلبية الطلب بأفكار ومنتجات وخدمات جديدة .

*- للبقاء في طليعة المنافسين: تذكر أنه حال عدم توليد أفكار ومنتجات وخدمات جديدة، سيعتمد منافس آخر إلى ذلك، ويكمن التحدي في أن تكون مختلفاً عن الآخرين أو أفضل منهم.

*- لاستغلال التكنولوجيا للقيام بأعمال أفضل، نظراً لما أصبحت التكنولوجيا أداة تنافسية أساسية في أسواق اليوم .

*- للتخطيط لمنتجات جديدة ونموها .

*- لتوزيع المخاطر وتقليل إمكانية الفشل .

3- أبعاد التفكير المقاولاتي: لقد حدد الباحثون أبعاداً عديدة للتفكير المقاولاتي فمنهم من يتفق مع الآخر على مجموعة أبعاد ومنهم من يختلف ومنهم من يضيف أو يستبعد بعض الأبعاد، إلا أنه إستقر معظم الباحثين على أن للتفكير المقاولاتي ثلاثة أبعاد، هي (الإبداع، والمبادأة، والمخاطرة) :

*- الإبداع: يعرف الإبداع بأنه القدرة على تصميم أمر ما أو إعطائه شكلاً أو إنجازاً بطريقة جديدة أو مختلفة، هو مصطلح متداخل مع مصطلح المقاولاتية، بحيث كل منهما يكمل الآخر وبينهما علاقة تكاملية، إذ يساعد كل منهما الآخر في دعم الكيان المنظم وجلب إليها ما يسمى بالجديد أو القيمة المضافة، التي هي من أهم خصائص الإبداع والمقاولاتية على السواء والتي من خلالها تتميز المنظمات عن بعضها البعض وتحقق المكانة المقاولاتية في تقديم منتجاتها سواء كان المنتج سلعي أو خدماتي أو معلوماتي¹.

¹ عاكف لطفى، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، ط1، دار ومكتب الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

*- المبادأة: وتسمى كذلك بالإستباقية، فهي تعني المبادرة بالمشاركة في مشاكل المستقبل والحاجات والتغيرات، ومدى تقديم منتجات جديدة وتكنولوجية وتقنيات إدارية .

*- المخاطرة : وهي أن يقوم المقاول بأخذ المجازفة في طرح منتجات جديدة بالأسواق أخذا بعين الاعتبار ما يوجد في السوق من مخاطر الغموض وعدم التاكيد، وتتمثل أخذ المخاطر بضرورة الاختيار بين خيارين أو أكثر تكون نتائجها المحتملة غير معروفة، وتستلزم تقييماً غير موضوعي، تقترن المخاطرة بنجاح محتمل وبخسارة ممكنة، فكلما ازداد احتمال الخسارة أو الريح، ازدادت حدة المخاطرة.

4- مصادر تطوير الأفكار المرتبطة بالمشروعات الريادية: تعددت الطرق والوسائل المستعملة في الافكار الجديدة للمشروعات المقاولاتية و المتمثلة أساسا في النقاط التالية:

*- المستهلك: يعتبر المستهلك من المصادر الرئيسية بتطوير الخاصة بالمشروعات ويتم الحصول على هذه الأفكار من خلال رغبات و الحاجات التي يعبر عنها المستهلك بطرق مباشرة و غير مباشرة تبين الحاجات الحقيقية للسوق ومن ثم تحقيق النجاح للمشروع الريادي الجديدة ولتحقيق ذلك يتوجب على الفرد الريادي القيام بمراقبة ودراسة السوق بشكل مستمر من خلال دراسة سلوك المستهلك و حاجاته و من ثم تقديم المنتجات و الخدمات الرائدة¹.

و في هذا الإطار فان دراسة سلوك المستهلك ليس بالأمر البسيط، فالمستهلك يحدد رغباته و حاجاته بطريقة تختلف عن غيره، وربما عما تفكر فيه المؤسسة، وحتى يتحقق النجاح للمشروع من خلال تحديد مؤشرات الاستجابة المحققة للمستهلك المتمثلة في المؤشرات التسويقية والغير تسويقية التي تؤثر على المستهلك والتي ينتج عنها قرارات المستهلك ولكي ينجح المشروع الريادي عليه التعرف أكثر دقة على المستهلك من خلال دراسة مختلف العوامل المؤثرة على سلوك المستهلك .

*- قنوات التوزيع: يسعى المشروع الريادي إلى تحقيق انسياب صحيح و دقيق للمنتجات و الخدمات التي تتعامل بها إلى مختلف الفئات الاستهلاكية، لذلك تعتبر قنوات التوزيع الحلقة الاساسية في تحقيق هذا الهدف، فهي حلقة وسيطة تساعد على تحقيق الاتصال بين المشروع الريادي و المستهلك .

¹ حميد الطائي وآخرون ، الأسس العلمية للتسويق الحديث، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع. الأردن 2007، ص 115.

وعلى ذلك فان قنوات التوزيع تعتبر مصادرا هاما من مصادر تطوير الأفكار الجديدة من خلال معرفة الجهات الموزعة ودراسة السوق و احتياجاته ومن ثم الأخذ بعين الاعتبار المقترحات المقدمة من طرف الجهات الموزعة و التي تساعد الرياديين في تسويق و تطوير المنتجات و الخدمات الجديدة¹.

. مراكز البحث و التطوير: تقوم مراكز البحث و التطوير بإجراء عمليات البحث و الدراسات المتعلقة بالفرد الريادي، و من خلال الوصول إلى نتائج معينة يمكن أن يستفيد منها المشروع الريادي في إنتاج منتجات جديدة أو تقديم خدمات جديدة .

*- الدولة: تقوم الدولة ببناء قاعدة معرفية متكاملة للاختراعات و الابتكارات الجديدة و إصدار القوانين و تنظيم التشريعات و تسمح من خلال ذلك بفتح المجال أمام الإبداعات الريادية عن طريق تطوير المنتجات و الخدمات و رغم تعدد مصادر تطوير الأفكار الجديدة فينبغي في النهاية اختيار الفكرة الأفضل بين الأفكار الجديدة المتوصل إليها و في هذه الحالة يمكن للريادي استخدام عدة طرق في اختيار الأفكار الجديدة .

5- أساليب توليد الأفكار المقاولاتية: إن الوصول إلى الفكرة المقاولاتية التي يبحث عنها المقاول رائد الأعمال تتطلب منه الانفتاح و إطلاق العنان للتفكير الإبداعي، مع الاستفادة من جل المصادر الموجودة حوله كالاتصالات الشخصية المختلفة، قراءة الصحف و المجلات المتخصصة في مجال المقاولاتية و عالم الأعمال، زيارة المعارض و الأسواق التجارية المختلفة، الزيارة المتكررة للمؤسسات الرسمية و غير رسمية المعنية بتأسيس و تطوير المشروعات الاقتصادية، متابعة نشرات و اختراعات مراكز الأبحاث و التطوير الصناعي و الإنتاجي²، وغيرها من المصادر.

إن هذه المصادر قد تعطي للمقاول رائد الأعمال فكرة حول مشروع مقاولاتي يلي حاجات اقتصادية و إجتماعية، لكن هذه الفكرة تتطلب و جوب إتباع أساليب معينة لتوليدها في أرض الواقع، أي نقلها من العقل إلى الممارسة، و هذا الأمر يتطلب إتباع الأساليب التالية³:

*-العصف الذهني: يستعمل العصف الذهني كأسلوب لتوليد الأفكار المقاولاتية، حيث يتم عن طريق المشاركة الجماعية في طرح العديد من الأفكار الجديدة من أجل الوصول إلى نتائج جديدة في

¹ ثامر البكري، التسويق أسس و مفاهيم معاصرة، دار اليازوري العلمية للطباعة و النشر، الأردن 2006 ص 187 .

² محمد توفيق ماضي، إدارة و جدولة المشاريع، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 96.

³ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2006 ، ص

مجال إنتاج المنتجات الجديدة أو تقديم خدمات جديدة ، وطرح الأفكار يتم بكل حرية دون تقييمها أو التعليق عليها.

*- قوائم المشكلات: هي قوائم موجودة بها مجموعة من الأفكار و الحلول، يقوم المشاركون بمناقشة و إيجاد حلول أو بدائل لها، وهذه الوسيلة تكمن أهميتها انه تساعد في التدريب على الحكم على الأفكار أكثر من توليد أفكار جديدة، والأهم من ذلك انه يتم وضع الأفكار على المحك وذلك من خلال التحليل الجماعي للمشاكل المطروحة.

*- حلقات النقاش: عادة ما يتم طرح الأفكار و مناقشتها و من تم تقييمها بهدف الوصول إلى اتخاذ القرارات اللازمة والمتعلقة بالمنتجات و الخدمات الجديدة.و يتم هذا من خلال حلقات النقاش أين تترك الحرية الكاملة في طرح الأفكار

*- أسلوب تخطيط المشروعات الموجهة نحو الهدف: وهو أسلوب مفتوح يمكن توليد أفكار جديدة وحلول لمشاكل قائمة دون التقييد بوجهة نظر واحدة، إذ يتم التوسع في البدائل الواقعية والبناء عليها، ويتم من خلال تقسيم أفراد المجموعة المشاركة إلى مجموعات.

*- أسلوب تحليل المشاكل: يتم اللجوء إلى هذه الطريقة من أجل الوصول إلى اتخاذ أفضل القرارات في ظل تحليل المشاكل القائمة و محاولة الوصول إلى معرفة الأسباب الحقيقية لهذه المشاكل، و من ثم التوصل إلى تبني الأفكار الجديدة التي تسمح بإنتاج منتجات و تقديم خدمات جديدة

*- أسلوب البدائل والنظائر: وهنا يتم تثبيت أفكار المشروعات بداية و من ثم البحث عن أفكار بديلة أو تصغير المشكلة أو النظر إليها من زاوية مختلفة تماما أو تحسينها¹، و من ثم يتم توليد أفكار من أفكار أخرى ولو كان ذلك بصورة مغايرة .

وفي الأخير نقول أنه بعد أن يتم التوصل إلى فكرة المشروع فإن الخطوة التالية تكون اختيار مدى صلاحية الفكرة للتطبيق على شكل مشروع اقتصادي، وذلك راجع إلى أنه ليس هناك فائدة من الأفكار إن لم توضع موضع التنفيذ حتى ولو كانت خلاقة ويجدر بالمقاول رائد الأعمال العمل أن يقوم بدراسة السوق ومعرفة الموردين و من ثم البحث عن مصادر التمويل ويمكن الرجوع إلى بعض المؤسسات

¹ المرسي السيد حجازي، اقتصاديات المشروعات العامة، الدار الجامعية، القاهرة، 2004، ص 63.

والدوائر الرسمية للوقوف على الإجراءات القانونية والتنظيمية اللازمة¹، وهذا ما سنتطرق إليه في المحاضرة المخصص للمشروع المقاولاتي.

*****إنتهت المحاضرة*****

¹ محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003، ص 47.

المحاضرة العاشرة: الروح المقاوالتية

تمهيد:

1- تعريف الروح المقاوالتية: لقد ازداد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاوالتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاوالتية، ولأن المصطلح ما زال محل البحث لم يتم التوصل إلى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل له.

فتعرف بأنها الميزة التي تجعل الأفراد أكثر ارتباطا بالمبادرة والنشاط، ويرى الجودي بأن روح المقاوالتية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية، فهي تشمل في نظره تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العلمي وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات¹.

وهناك من يعرف الروح المقاوالتية بأنها: "المبادرة التي تمكن الفرد بقدرته على الخروج من المألوف ويحصل التغيير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يواجهها والتغييرات التي تحدث في البيئة المحيطة فعندها يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية و خاصة في مجال الأعمال"².

وتُعرف أيضا بأنها: "مبادرة الأفراد الذين يملكون إرادة تجربة أشياء جديدة وقيام الأشياء بشكل مختلف وهذا نظرا لوجود إمكانية مع التغيير وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح و المرونة فهي تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة"³.

ونجد أن الجودي يرى في الروح المقاوالتية بأنها عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان

¹ محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاوالتية من خلال التعليم المقاوالتية: دراسة على عينة من طلبة جامعة الحلفة، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015، ص 17.

² لطيفة برني، اليمن فالتا، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاوالتية، الأيام الدولية العلمية حول المقاوالتية التكوين و فرص الأعمال أيام: 8.7.6 أبريل 2010، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة ص12.

³ سلامي منيرة، قريشي يوسف، "التوجه المقاوالتية للمرأة في الجزائر"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد الثامن، 2010، ص 60.

العلمي وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات¹.

ونجد من يضع تعريفا شاملا للروح المقاولانية إنطلاقا من إعتبارها: "المهارة الاساسية الواجب اكتسابها من خلال التعلم طوال الحياة، والتي تشجع الرضا الوظيفي لدى الفرد كما تساهم في تحقيق الذات. حيث تستمد هذه الروح طاقتها من المواقف التي تحدد: المثابرة، الابداع، التفاؤل، المسؤولية، روح الجماعة، الحكم الذاتي، والمبادرة، وتستند بشكل أساسي على معرفة الفرد"².

فالروح المقاولانية ليست رغبة عابرة في عقل الفرد بل هي ملكة ونزعة دائمة، تصقل وتتطور بالتعليم والتدريب والممارسة، فهي ترتبط أساسا بالشجاعة و الجرأة على المخاطرة والأخذ بالمبادرة والعمل على الإنتقال بها من فكرة إلى التطبيق، أي نقلها من الذهن إلى واقع بغرض تحقيق أهداف و غايات إقتصادية، حيث تشمل هذه الروح جملة من الخصال والصفات المتنوعة والتي تتمحور أساسا حول: الابتكار والابداع، المبادرة، المخاطرة، الثقة بالنفس، والاستقلالية، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولانية تجدهم هم من يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة وذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير، وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة ولا حتى الدخول في مسار مقاولاتي، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة التعامل مع التغيير، لاختيار وتجريب أفكارهم والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الروح المقاولانية على أنها سمة تميز المقاولون رواد الأعمال تتجلى نتاج نزعة إرادية لتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشروعات ميدانية تهدف بشكل أساسي إلى خلق القيمة، النمو والاستمرارية للمشروع. والتي تضم: روح الابداع والابتكار، روح المبادرة، روح تجريب الأشياء الجديدة، روح التوجه نحو المخاطرة، روح الاستقلالية، الرغبة في تحقيق الذات وفي الانجاز، الرغبة في خلق القيمة.

2- العناصر المكونة للروح المقاولاتي: تستند الروح المقاولانية على جملة صفات أساسية تتضمن في فحواها جملة من الخصائص الفرعية، والتي نذكر أهمها فيما يلي:

¹ محمد علي الجودي ، نحو تطوير المقاولانية من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة. أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015، ص 17.

²Yifan WANG, L'évolution de l'intention et le développement del'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, Thèse de doctorat, ECOLE CENTRALE DE LILLE, France, 2010, pp : 38-39

*- روح الإبداع والابتكار: والتي تعتبر الركيزة الأساسية لما يسمى بالروح المقاولاتية، حيث تتجسد هذه الروح بشكل أساسي من خلال الإتيان والتوصل المستمر للأفكار الجديدة الخلاقة، ووضعها محل الممارسة أو التطبيق. وهنا ينبغي الإشارة إلى أن الأفكار الإبتكارية لا تقتصر على المنتجات الجديدة، وإنما تتعدى ذلك لتشمل العمليات التنظيمية والإدارية الجديدة والتكنولوجيا الجديدة. إضافة إلى ذلك يمكن اعتبار عملية تقليد منتج أو فكرة معينة ابتكار شرط أن يتم وضعه في سياق حديث¹.

*- الرغبة في الانجاز وتحقيق الذات: والتي تتمثل أساسا في الرغبة في العمل المقاولاتي لبلوغ أهداف معينة، إضافة إلى الرغبة في مواصلة تحقيق النجاحات. حيث تترجم هذه الرغبة من خلال توسيع مصادر التمويل، جذب الكفاءات، وتحسين الأداء الذي يضمن النمو السريع للمؤسسة. هذه الرغبة العالية تعمل على تدعيم السلوك الملتزم للمقاول وقدراته المقاولاتية

*- الرغبة في تجريب الأشياء الجديدة والخروج عن المألوف: والتي تعبر عن الرغبة في العمليات الإبداعية من أحد أوجهها، حيث أن حب تجريب الأشياء الجديدة يكون لدى الفرد الإرادة الملحة للولوج إلى عالم المقاولاتية من أوسع باب له، فهذه الرغبة ستؤدي حتما إلى إنشاء أشياء ومنتجات جديدة ومتميزة تكسب المؤسسة وضعية تنافسية جيدة.

*- روح الاستعداد والميل نحو المخاطرة: والتي يقصد بها الخوض في غمار المواقف التي تكتنفها درجة مخاطرة وعدم التأكد مرتفعة، لكن في إطار مختلف القدرات والإمكانات التي يمتلكها المقاول. حيث يعتبر الميل نحو المخاطرة من بين أبرز أسباب حصول الابتكارات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسب أعلى من كبريات المؤسسات.

*- روح المسؤولية: والتي تعرف على أنها تقبل الفشل والإخفاقات إلى جانب قبول النجاحات. حيث أن هذه الأخيرة لا تعني التركيز على النجاح وحسب، وإنما ينبغي على الفرد فهم طرق وأسباب التحسين والتطوير بغرض زيادة النجاحات هذا ويعد الخطأ والفشل من عوامل النجاح للفرد إذا ما تم فهم مكان الخلل وتصحيحها. حيث أن اكتساب الفرد المقاول لروح المسؤولية يكون في العمل الجماعي، ولكنه قبل كل شيء يكون في العمل الشخصي وقبول التواضع من خلال التقييم الايجابي أو بالأحرى التقييم البناء.

¹ Jean Jacques Dijoux, revue N° 3: PME- Education- L'esprit d'entreprendre, Op.Cit, pp :9-10

*- روح الاستقلالية: والتي يقصد بها الرغبة في العمل الحر والمستقل من خلال ممارسة السلطة في حدود معينة. حيث أكدت العديد من الدراسات والابحاث بأن من أهم العوامل الدافعة نحو الميدان المقاوлатي هي الرغبة في الاستقلالية

*- القدرة على الارتداد بعد الفشل: والمتأية أساسا من التفكير المسبق والاستعداد للفشل، حيث يعمل المقاو أو صاحب المؤسسة الصغيرة المالك للروح المقاوлатية من خلال القدرة على التصحيح وعدم الاستسلام لليأس على الاستفادة القصوى من التجربة الفاشلة وأخذ العبر واستنباط الدروس النافعة، للعودة من جديد بخطط وأفكار جديدة، وبقوة عالية.

3- الركائز الأساسية المرتبطة بالروح المقاوлатية: تعد الروح المقاوлатية المفتاح الرئيسي لنجاح العمليات المقاوлатية. وفي هذا الصدد يعتبر بعض الباحثين بأن نجاح المغامرات المقاوлатية يستند بشكل رئيسي على الركائز الأربعة الأساسية التالية¹:

*- الرؤية: والتي تعتبر أساس الروح المقاوлатية، حيث تسمح بتحديد هدف واضح وتوجيه الخيارات والأعمال، كما أنها تسمح أيضا بجعل الفرد مبتكرا وخلاقا، حيث أن من يمتلك هذه الركيزة من المقاولين، يستطيعون أن يستخدمون الروح المقاوлатية التي بداخلهم بغرض النجاح في تصور ما هو أبعد من المرئي في السوق، فالزبائن والعملاء بإمكانهم معرفة ما يريدون ولكنهم ليسوا بالضرورة على علم بحاجاتهم الحقيقية. وفي هذه الحالة ينبغي على المقاو أن يكون مالكا للرؤية والبصيرة الكافية لفهم حاجة زبونه.

*- الدافع: يعتبر الدافع جوهر العمل المقاولاتي، والوقود الحقيقي بالنسبة للمقاو، فالمقاو الذي يملك الدافع ويعرف معنى ما يقوم به هذا الأخير والفائدة المرجوة من الهدف المراد تحقيقه تصبح المهمة المقاوлатية سهلة بالنسبة إليه وقابلة للتحقيق. لذا ينبغي عليه أن يحافظ على الدافع والحافز بأي ثمن، حيث أن الملاحظ بالنسبة لجل المقاولين وبشكل عام هم أفراد محفزون وأصحاب دافعية اتجاه العمل الحر والمبادرات الفردية، حتى إن كانوا يواجهون مشاكل أو تحديات لكنهم يمتلكون على الدوام الحماس والطاقة اللازمة للمضي قدما. فهذا الحافز هو الذي يسمح لهم بالتصرف.

¹ Jérôme hoarau, les 4 piliers de l'esprit d'entreprendre : le caractère de l'entrepreneur, le site de devenir annonceur sur pourquoi entreprendre ?, cité sur : <http://www.pourquoi-entreprendre.fr/piliers-espritentreprendre/> (15/06/2015)

*- المرونة: يعتمد المقاول على إنفاق الكثير من الوقت والجهد في سبيل إدارة القضايا والتعامل مع الاحداث والمشكلات غير المتوقعة بهدف إنشاء خطط الاعمال، حيث تتجلى أهمية عنصر المرونة بالنسبة للمقاول في قدرته على استبدال المشكلة والتكيف معها وتعيدها، فهو الفرد العارف بقوتها وبطريقة التعامل معها، إذ يسمح هذا العنصر من الروح المقاولالية للمقاول بالاستمرار في المضي قدما على الرغم من العقبات والمشاكل والصعوبات التي يواجهها.

*- الاتصال: إن من أحد ردود أفعال المقاولين هو النظر الدائم إلى مدى خلق الاتصالات والروابط والعلاقات، سواء تعلق الامر بالمشروع المقاولاتي أو لمساعدة الاخرين. فالمقاول يعد شخصا رابطا وواصلا يعمل على وضع الافراد في العلاقات التي سيكون لها أثر إيجابي عليه وعلى مؤسسته الخاصة. هذا وعن طريق قدرة المقاول على الاتصال، وتفكيره المنهجي، وكذا تقمصه العاطفي فإنه يتجه نحو خلق التآزر والتكامل والذي يعد ضرورة حتمية في بيئة الاعمال الحديثة، فالمشاركة في الانشاء بين الافراد المقاولين أو ما يسمى بالتآزر والتكامل يمنح قوة أكبر من الانشاء الفردي، كما أن عمل المقاول لوحده بمنأى عن الاخرين يحقق له السرعة في عمله، أما العمل في ظل التآزر ومع الاخرين فيأخذه بعيدا وهو بالتأكيد ما يصبو إليه كل مقاول. إن هذه الركيزة أيضا وعلى شاكلة ما سبقها من مهارات نوعية يمكن تطويرها وتنميتها وينبغي ذلك لجل المقاولين، على اعتبار أنها ضرورية بهدف تحقيق الاستمرارية والديمومة لمنشآتهم.

*****إنتهت المحاضرة*****

المحاضرة الحادية عشر : المقابلة في المجتمع

تمهيد:

إن الحديث عن المقابلة والمجتمع يتطلب الحديث عن المقابلة في البيئة الاجتماعية للعمل المقاولاتي يقودنا الى دراسة الأصول الإجتماعية التي يرجع إليها الفرد ، أي دراسة المحيط و المكانة الاجتماعية، و المستوى الثقافي والاقتصادي للأسرة التي ينتمي إليها الفرد، ومنشئها الذي يؤثر في تكوين شخصية الفرد واكتسابه تصورات و اتجاهات معينة، فالأصل الاجتماعي يعبر عن البنية الاجتماعية ومستوى التدرج الاجتماعي الذي ينتمي إليه فرد ، أما الأصول الاجتماعية فتعرف بأنها القواعد و الأطر الاجتماعية التي نشأ عبرها هؤلاء الأشخاص، و قصد الوقوف على هذا الموضوع عن كتب سوف نتطرق إليه وفقا لمالي:

1- الوالدين: يعتبر الوالدين من أهم العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في سلوكيات الافراد والتي في الغالب تدفعهم الى التوجه نحو تحقيق ما يطمحون اليه لضمان مستقبلهم هذا من جهة ومن جهة أخرى فان الفرد منذ صغره يحاول دائما ان يقلد اباه فهو يعتبره المثل و القدوة سيما اذا كان الوالد تاجرا ناجحا أو رجل اعمال فذلك يؤثر بدرجة كبيرة على التوجه المحتمل الذي قد يسلكه الفرد وقد أكدت بعض الدراسات التي أجريت على عينة من المقاولين أن السبب الذي دفعهم الى الولوج الى عالم المقابلة هو السير على نفس الخطى التي كان يسير عليها والده وبالتالي يدفعهم هذا ايضا الى ان يكون مقاولين أو اصحاب مشاريع¹.

2- العائلة والأصدقاء: ان شبكة العائلة و الاصدقاء تؤثر ايضا على توجه الافراد لإنشاء مؤسساتهم فالفرد الذي ينشأ و يعيش في بيئة مجتمعية يسودها ذلك الجو من الحركية في مجالات التجارة و الاعمال يكون أكثر دافعية من غيره بالإضافة الى انه دائما يلقى الدعم و التشجيع اللازم من المقربين و الاصدقاء و بالتالي هو يحاول بدوره اثبات نفسه أمامهم، فالأسرة نجدها تلعب دورا جوهريا في دعم و تنمية سمات المقاولاتية لدى الأطفال، كما تلعب دورا مهما في تشجيع أفرادها على ممارسة السلوك المقاولاتي، من خلال ترسيخ الرغبة والمصداقية في مجال ممارسة العمل المقاولاتي كـ مستقبل مهني².

¹ زين الدين بوزيد: الأصول الاجتماعية و المرجعيات الفكرية للنهضة المثقفة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة ، الجزائر، 1995، ص 20.

² زين الدين بوزيد، الأصول الاجتماعية و المرجعيات الفكرية للنهضة المثقفة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة ، الجزائر، 1995، ص 20.

3- **الوضعية السوسيو- مهنية:** ان المقصود بالوضعية السوسيو مهنية هي الحالة المادية والمكانة الاجتماعية التي تسبق وضعية الفرد قبل ان يكون مقاولا فعالبا ما تكون وضعية البطالة التي يعاني منها لها ذلك التأثير الايجابي لدفعهم نحو التفكير لإنشاء مؤسساتهم وحسب دراسات أجريت على مجموعة من المقاولين بينت أن السبب الاول لدفعهم الى المقاولة هي وضعية البطالة¹.

4- **المنطقة الجغرافية و الحضرية:** تلعب المكان الذي ينشأ فيه الفرد دورها مهما في التوجه نحو المقاولة فالإنسان الذي يولد في المناطق الحضرية يكون أكثر دافعية للمقاولة من غيره الذي يولد في المناطق الريفية كذلك نجد ان هناك تفاوتا نسبيا في هاته الدافعية بين الولايات الشمالية و الجنوبية (الصحراوية) وحتى بين الولايات الشرقية والولايات الغربية حيث يختلف تفاوت الانشطة التجارية و الصناعية بين هاته الولايات².

5- **المعتقد الديني :** يلعب الدين دورا مهما في توجيه السلوك البشري ، فالأديان تعتبر مكونا اساسيا في الحقل الماكرو اجتماعي ولها تأثير كبير على سلوكيات أعضاء الجماعة و المجتمع ومن بينهم المقاولين هذا ما نلاحظه على مستوى الثقافة الوطنية على سبيل المثال في المجتمعات أين يلعب الدين دورا اجتماعيا مهما.

6- **مؤسسات التنشئة التعليمية:** ان المقصود بمؤسسات التنشئة التعليمية جميع المؤسسات التي تعلموا أو تكونوا فيها، فالنظام التعليمي له دور مهم في تطوير الخصائص المقاولة عند الطلبة ويتم ذلك بتعريفهم بالمقاول وتقديم المبادرة بإنشاء مؤسسة خاصة في المستقبل ويمكن الاعتماد أيضا على نماذج ناجحة للمقاولين التي يمكنهم تقليدها ، بإضافة الى حرصهم على تزويد بالمعارف التي يحتاجون اليها وأيضا يلعب التكوين دور مهما جدا في عملية التحضير لإنشاء مؤسسة جديدة ، إذ أنه يسمح للمقاول بامتلاك معارف نظرية ، تقنية ، و منهجية ، تمكنه من لعب دور القيادي على مستوى مؤسسته و تسهل عليه الوصول الى تحقيق أهداف المسطرة.

7- **مؤسسات الدعم والتوجيه:** تتمثل مؤسسات الدعم و التوجيه في كل المؤسسات والهيئات سواء الرسمية أو الغير رسمية التي تعمل فعلا على توجيه الأفراد و مساعدتهم على التوجه نحو العمل المقاولة سواء بإنشاء أو خلق مؤسساتهم، كما تعمل على المرافقة المستمرة للنشاط المقاولة،

¹ بدراري سفيان، **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول**، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه جامعة تلمسان 2015 ص 133

² مرجع سابق، ص 50.

فتواجد هذه المؤسسات ضمن المجتمع يشكل حافزو عامل إجتماعي مشجع للعمل المقاولاتي، و غياها يؤثر بشكل كبير في إنتشار الممارسة المقاولاتية لدى أفراد مجتمع معين.

8- الثقافات السائدة: تعتبر الثقافات السائدة في المجتمعات من العوامل المساعدة على تطوير العمل المقاولاتي وتجسيده في أرض الواقع، فالثقافة المقاولاتية هي من تشجع وتقدر السلوكيات المقاولاتية كالمخاطرة والإستقلالية والإنجاز وغيرها، كما تساعد في الترويج لحدوث تغيرات وتحولات إقتصادية وإبتكارات جذرية في المجتمع، فالمجتمعات التي شهدت نمواً وإزدهاراً إقتصادياً هي من تشترك في تبنيها للثقافة المقاولاتية، وعلى النقيض من ذلك نجد أن الثقافات التي تدعم مفاهيم الطاعة والرقابة والسيطرة على الأحداث المستقبلية لاتتوقع أن تنتشر منها سلوكيات العمل المقاولاتي كالتحمل والمخاطرة والإبداع، وبوضوح أكثر تقوم الثقافة المقاولاتية على تشجيع ممارسة النشاط المقاولاتي وتحفز المجتمعات نحو التوجه المقاولاتي من خلال تعلم المبادئ المقاولاتية.

****إنتهت المحاضرة****

المحاضرة الثانية عشر: المقاولاتية الاجتماعية والعمل الاجتماعي

تمهيد:

ظهر مصطلح المقاولاتية الاجتماعية في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، لكن السنوات الثمانينيات والتسعينيات شهدت انتشاراً واسعاً لهذا المفهوم الذي يمزج بين جني الأرباح التي تثمر عنها العمليات التجارية المختلفة من جهة وفكرة التقدم الاجتماعي على مختلف الصعد من جهة أخرى، وقصد الوقوف على مفهوم المقاولاتية الاجتماعية، والعمل المقاولاتي الاجتماعي عن كثب، سوف ندرج في هذه المحاضرة على بعض عناصرها المهمة وفقاً لما يلي:

1- مفهوم المقاولاتية الاجتماعية: يعد مفهوم المقاولاتية الاجتماعية مفهوم جديد ينطلق من التحديات الاجتماعية لإيجاد حلول للمشكلات مجتمعية، فهو من صميم النزعة الإنسانية الخيرة التي يلتقي فيها مع العمل الاجتماعي التطوعي الخيري، لكن العمل الاجتماعي التطوعي يعتمد على توزيع المنافع والخدمات للمجتمع تبرعاً ومجاناً بعيداً عن تحقيق الربح المادي، وهنا تعمل المقاولاتية الاجتماعية وفقاً للأساليب التجارية المعروفة بما فيها تحقيق الأرباح، لكن القيمة الاجتماعية هي الجوهرية، والترجح إنما هو من أجل تحقيق استدامة مالية للمشروع المقاولاتي .

ومفهوم المقاولاتية الاجتماعية أخذ كبناء متعدد الأبعاد يتضمن قيماً وسلوكيات مقاولاتية لتحقيق أهداف اجتماعية، فهي تعرف بأنها المبادرة بابتكار الأفكار وإيجاد الحلول لتلبية الاحتياج المجتمعي في جميع المجالات، وبذلك ينهض المجتمع والاقتصاد ويرفع مؤشر القطاع الغير ربحي من خلال التطوع لإيجاد أفكار ابداعية لمشاريع قابلة للتطبيق على ارض الواقع، فهي كذلك تطبيق لفكرة مبتكرة تساهم في تطوير المجتمع وتحويل الظواهر السلبية الى ظواهر إيجابية من خلال معالجة قضايا اجتماعية وتلبية احتياجات المجتمع بتوظيف الموارد والقدرات والطاقات البشرية لتحقيق التنمية المستدامة في إطار الاقتصاد الاجتماعي التضامني.

كما تعرف بأنها أن يبدأ شخص ما مشروعاً أو ينفذ فكرة من نقطة الصفر؛ لسد حاجات اجتماعية؛ حيث يستخدم فيها رائد الأعمال أساليب إبداعية ومبتكرة لتنميتها؛ وتحقيق تأثير اجتماعي على نطاق واسع، بعيداً عن التأثير التجاري، الذي يستهدفه رائد الأعمال في المشاريع الربحية.

ريادة الأعمال الاجتماعية هي نهجٌ من قبل الأفراد أو المجموعات أو الشركات الناشئة أو رواد الأعمال، التي يطورون ويمولون وينفذون من خلالها حلولاً للقضايا الاجتماعية والثقافية

والبيئية. يمكن تطبيق هذا المفهوم على مجموعة واسعة من المنظمات، والتي تختلف في الحجم والأهداف والمعتقدات¹.

وفي الأخير يمكن أن نقول أن المقاول الاجتماعية هي إنتاج الفكرة الإبداعية التي تعالج قضايا ومشكلات اجتماعية في إطار العمل الاجتماعي، بشرط أن تكون قابلة للتطبيق كمشروع مقاولاتي يحل المشكلة ويحقق أثرًا اجتماعيًا واستدامة، فهي تجعل العمل المقاولاتي الاجتماعي يستند المفهوم الجديد للعمل المقاولاتي على التعامل مع القضايا والتحديات الاجتماعية بأسلوب إبداعي من خلال تطبيق حلول مبتكرة لمعالجة وحل القضايا بحيث تكون ذات مردود اقتصادي اجتماعي مستديم .

2- تعريف المقاول الاجتماعي: يعرف المقاول الاجتماعي بأنه ذلك الشخص الذي يستطيع أن ينتج ويسوق سلعة أو خدمة تساعد على تحسين الظروف المعيشية للفقراء والمهمشين من أفراد المجتمع، كما يعرف المقاولون الاجتماعيين بأنهم أشخاص خلاقون يعتمدون إلى توظيف حلول علمية وقابلة للديمومة في معالجة المشكلات القائمة في العديد من الحقول بما فيها الصحة والتعليم والبيئة وإيجاد مدخل إلى التكنولوجيا وإيجاد الوظائف، وهناك العديد من المؤسسات التي ترعى وتعنى بالرياديين الاجتماعيين على مستوى العالم مثل مؤسسة كلاوس للريادة الاجتماعية ، ومؤسسة جيفري سكول للريادة الاجتماعية أيضا .

ومن منظور مجتمعي ينظر للمقاولون الاجتماعيين باعتبارهم مواطنين عاديين يلعبون أدوارا هامة في المجتمعات التي يعيشون بها، من خلال الإتيان بالأفكار الجديدة والإبداعية من أجل إحداث أثر إيجابي في المجتمع، وإدراكهم العديد من القضايا الاجتماعية العامة في المجتمع ومسئولياتهم تجاهها مثل توعية الأفراد تجاه المخاطر والأشياء الضارة، ومنع تعاطي المخدرات وجمع الأموال لمساعدة الفقراء والمحتاجين والمشردين ورعاية الكبار في السن، وحماية الأسرة من العنف وحماية الأفراد من الأمراض المزمنة والخطيرة.

من خلال التعريفات السابقة نستنتج صفات المقاول الاجتماعي، والتي يمكن حصرها فيمايلي:

*- شخص لديه إحساس بالمسؤولية اتجاه رفع مستوى حياته المعيشية والرفي بمجتمعه.

*- يمتلك روح المبادرة الاجتماعية.

¹ حازم بدري العبيدي، ريادة الأعمال الاجتماعية استدامة فعالة للتنمية الاجتماعية ، بحث مقبول في مؤتمر تاسكا العالمي ، 20-24 ديسمبر 2018، انطاليا – تركيا.

*- مبدع في خلق الأفكار لتقديم حلول مبتكرة لقضايا اجتماعية.

*- يحلم بحياة أفضل في مجتمع أفضل ويؤمن بحلمه.

*- لديه الدافع للعمل والمثابرة والتحدى.

*- هو شخص مؤثر وشغوف بترك أثر إيجابي على المجتمع.

3- السمات الأساسية للمقاولة الاجتماعية: تتسم المقاولة الاجتماعية بعدة سمات تميزها عن غيرها من المقاولات، حيث تركز هذه السمات على العناصر التالية:

*- تقديم تفكير غير تقليدي: تعبر المقاولة الاجتماعية عن محاولة إحداث تحول ثوري لمواجهة التحديات الاجتماعية من قضايا ومشكلات.

*- تقديم حلول مستدامة: ينبغي أن تنطوي المقاولة الاجتماعية على إستراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة، وتقديم حلول دائمة لمشكلات متأصلة في المجتمع، ولا تكون مجرد حلول وقتية أو ذات أثر هامشي محدود.

*- تحقيق الأثر الاجتماعي الإيجابي: تستلزم المقاولة الاجتماعية إحداث أثر اجتماعي ملحوظ للمجتمعات التي عانت طويلاً من التهميش والحرمان من قبل الجهات الفاعلة ومؤسسات الدولة، وبالتالي يمكن قياس هذا الأثر بمقارنة حال هذا المجتمع قبل ظهور حلول مبدعة لمشكلاته المستعصية بما بعدها.

*- تقديم أفكار صالحة للانتشار: تقدم المقاولة الاجتماعية ابتكاراً غير مقيد بالسياق المحلي، ومن ثم يصلح هذا الابتكار للتطبيق في أي مجتمع، أو على الأقل يمكن تكييفه ومواءمته حسب ظروف المجتمع، وذلك باعتبار الريادة المجتمعية قادرة على المساهمة في إحداث تغييرات إبداعية منظمة، وبالتالي يقاس نجاح الريادة المجتمعية للتعميم وإمكان نقلها إلى مجتمعات أخرى.

4- آثار المقاولة الاجتماعية: إن المشكلات الاجتماعية هي الباعث لابتكار حلول تفتق بها عقول المبدعين الاجتماعيين الذين يجدر بهم أن يبحثوا عن مشكلات مجتمعهم وأسبابها وسبل معالجتها وينتجوا أفكاراً خلاقة ومبدعة وحلولاً جديدة تكسر الأنماط التقليدية وتغير في النظم السائدة، وهي في حد ذاتها تعبر عن مجموعة من الآثار التي تنتجها هذه الأخيرة على التنمية في المجتمع، وفقاً للمستويات التالية:

*- على المدى القصير: تتمثل الآثار في التغييرات الملموسة على مستوى اقتصاد المجتمع كخلق فرص عمل، توليد الناتج، أو زيادة الادخار عن الإنفاق العام، تخفيض نسبة البطالة في صفوف الشباب.

*- على المدى المتوسط: تتجلى قيمة المقابلة الاجتماعية في كونها نموذجاً محتملاً يعمل على رفاهية المجتمع وتحسين أوضاعه، ومن ثم يقاس نجاح المقابلة الاجتماعية بقدرتها على زيادة الإنتاجية، وقيام مشروعات تنموية.

*- على المدى الطويل: تتمثل في قدرة المقابلة الاجتماعية على خلق واستثمار رأس المال الاجتماعي.

5- قياس آثار زيادة الأعمال الاجتماعية: يمكن قياس أهم آثار الريادة الاجتماعية على التنمية في المجتمع وبشكل مستدام وفق المستويات التالية:

*- على المدى القصير: تتجلى في تغييرات ملموسة في اقتصاد المجتمع (خلق فرص عمل، توليد الناتج، أو زيادة الادخار).

*- على المدى المتوسط: تتجلى قيمة الريادة الاجتماعية في كونها نموذجاً محتملاً يعمل على رفاهية المجتمع وتحسين أوضاعه، ومن ثم يقاس نجاح الريادة الاجتماعية بقدرتها على زيادة الإنتاجية، والمشروعات التنموية.

*- على المدى الطويل: أن المساهمة الأكثر أهمية للريادة الاجتماعية تحدث على المدى الطويل، وتقاس بقدرتها على خلق واستثمار رأس المال الاجتماعي.

6- إستراتيجيات المقاولاتية الاجتماعية:

وللمضي بالريادة الاجتماعية هناك ضرورة زيادة عدد حاضنات الأعمال الاجتماعية التي تعود بالربح المادي ولا تتناقض مع المنفعة العامة، ويقاس نجاحها بما حققتهُ من فائدة للمجتمع إضافة إلى الربح المادي هنا يجب أن تعمل المؤسسات ضمن حدود استراتيجيتين:

*- الأولى غير ربحية مع استراتيجيات الدخل المكتسبة: مؤسسات اجتماعية تؤدي نشاطاً تجارياً اجتماعياً هجيناً لتحقيق الاكتفاء الذاتي، في هذا السيناريو يقوم منظمو مشاريع الريادة الاجتماعية

بأعمال اجتماعية وتجارية على حد سواء، ويتم استخدام الإيرادات والأرباح الناتجة فقط لزيادة تحسين تقديم القيم الاجتماعية.

*- الثانية: ربحية تهدف إلى تحقيق الربح من خلال الاستراتيجيات التي تعتمد على المهام: وهي مؤسسات ذات هدف اجتماعي ربحي تقوم بتنفيذ أنشطة ريادة اجتماعية وتجارية في وقت واحد لتحقيق الاستدامة في هذا السيناريو، يقوم منظمو المشاريع بأعمال اجتماعية وتجارية، تستطيع هذه المؤسسات من الاستفادة من الربح والمساهمة بامتصاص البطالة وزيادة الدخل الفردي للعاملين فيها وتشارك بالدخل الوطني.

تطوير الحلول الوسط في المبادرات الاجتماعية، وتطوير برامج التدريب وتنمية المهارات القيادية لأصحاب المشاريع الاجتماعية الريادية.

تشجيع المبادرة الاجتماعية كطريقة لتحديد وإحداث تغيير اجتماعي محتمل، من خلال مزيج من التدخل الحكومي وريادة الأعمال التجارية الخالصة

*****إنتهت المحاضرة*****

المحاضرة الثالثة عشر: الثقافة المقاولاتية ودورها في تطوير العمل المقاولاتي

تمهيد: تعد الثقافة أمراً مهماً وأساسياً في حياة المجتمعات، بغض النظر عن حجمها وإمكاناتها ودرجة تطورها، فالثقافة هي من تتدخل في تحديد ملامح شخصية الفرد وأنماط سلوكه لما تحتويه من مجموعة القيم والاتجاهات والآراء وأنماط السلوك التي تعبر عن الواقع الراهن، كما تلعب دوراً في تنمية إقتصاديات المجتمعات فخلق الثروة تجده في الفكر الاقتصادي مرتبط بتطوير الثقافة، فالإقتصاديات التي شهدت نمواً وازدهاراً في أواخر القرن العشرين كلها تتمتع بثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة المقاولاتية، وفي هذه المحاضرة سوف نعرض على مفهوم الثقافة المقاولاتية ودورها في تطوير العمل المقاولاتي وممارساته.

1- تعريف الثقافة: تعد الثقافة عاملاً هاماً في تصنيف المجتمعات والأمم، وتمييز بعضها من بعض، وذلك بالنظر لما تحمله مضمونات الثقافة من خصائص ودلالات ذات أبعاد فردية واجتماعية، وإنسانية، ولذلك، تعددت تعريفات الثقافة، ففي اللغة عموماً نجدتها تعني "العلوم والمعارف والفنون التي يُطلب الجِدْق فيها"¹، ويعرفها مالك بن نبي بأنها "مجموعة الصفات الخلقية، والقيم الاجتماعية التي يلقاها الفرد منذ ولادته كرأس مال أولي في الوسط الذي ولد فيه، والثقافة على هذا هي المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته"².

ويعرفها كوفالرون على أنها "تلك القيم المادية واللامادية التي يخلقها الإنسان في سياق تطوره لاجتماعي وتجربته التاريخية، وهي تعبر عن مستوى التقدم التكنولوجي والإنتاج الفكري والمادي والتعليم والعلم والأدب والفن الذي وصل إليه المجتمع في مرحلة معينة من مراحل نموه الاجتماعي والاقتصادي، وبجملته موجزة هي إنجازات الإنسان التي يعبر بها من خلال حياته وطرائقه في التفكير والسلوك والعمل والتي تأتي نتاجاً لتفاعله مع الطبيعة ومع غيره من البشر"³.

أما رودفيلد فيعرفها بأنها: "مجموعة من المفاهيم والمدرجات المتفق أو المصطلح عليها في المجتمع، تعكس في الفن والفكر وأوجه النشاط وتنتقل عن طريق الوراثة عبر الأجيال لتكسب الجماعات صفات وخواص مميزة"⁴.

¹ المعجم الوسيط مادة «ثقف» (98/1).

² مالك ابن نبي، شروط النهضة، ترجمة عبد الصبور شاهين، ط4، دار الفكر، دمشق، 1996، ص83.

³ عبدالله فراغ، الثقافة وعملية التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي، ورقة قدمت في أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير بالجزائر، جامعة الجزائر، 1992، ص20.

⁴ السيد عبد العاطي السيد، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2003، ص8

بينما يشير تايلور إلى أن الثقافة تمثل "ذلك الكل المركب من المعارف والعقائد والفن والأخلاق والأعراف وكل ما اكتسبه الإنسان بوصفه عضوا من المجتمع ما"¹، أو بعبارة أخرى هي نوع حياة وأنماط سلوك مشتركة يتعلمها مجموعة من الناس، وتنتقل من جيل إلى جيل، ومن شخص إلى آخر بواسطة رموز تم التعرف عليها مثل اللغة، وهي ذلك التطور الجسدي والروحي الذي يساهم فيه الوسط الاجتماعي، حيث تعتبر كل المجتمعات الانسانية حتى البدائية منها أن ثقافتها تطوراً كامل لأفرادها، والثقافة هي المسؤولة عن تحويل الفرد إلى نوع كامل، حيث أن الثقافة تضيف على شخصية الفرد مجموعة من الخصائص التي يستقيها من مجتمعه أو وطنه بصفة عامة.

يتضح من هذه التعريفات أن الثقافة تتميز بعدة خصائص ومن أهمها، أن الثقافة تشكل نظاماً كلياً مركباً متفاعلاً للأجزاء، له مدخلات وعمليات ومخرجات. فهي تمثل ما يكتسبه الفرد من مجتمعه سواء عن طريق التعليم الرسمي أو غير الرسمي أو عن طريق انتقاله من جيل إلى جيل. كما أنها "عملية" يتم من خلالها توافق وتكيف أعضاء المجتمع مع بعضهم البعض وإشباع حاجاتهم وحل مشكلاتهم. فالثقافة أسلوب حياة شعب بكامله. فهي محصلة ما يبتكره وينتجه الإنسان عبر مسيرته مع البيئة المحيطة وتفاعله معها.

2- تعريف الثقافة المقاولاتية: تعرف الثقافة المقاولاتية بأنها الأجواء أو المناخ الذي يساعد أو يشجع على توليد الأفكار والإبداع والتجربة، فهي "الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال أنشطة شرعية وهي الثقافة التي تكافئ المبادرات والابتكارات الفردية والجماعية لكل مواطنها"².

كما تعرف بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر وتشجع على إمتلاك مؤسسات ومشروعات وإدارتها وتساهم في نشر الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الأفراد والمجتمعات³. وهناك من يرى بأنها مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة الأفراد، ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الإستثمار في رؤوس الأموال بإيجاد أفكار مبتكرة، وهي تتضمن التصرفات،

¹ علي عبد الرزاق جلي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية، 2008، ص 66.

² سامي الأخضر الدبوسى، "رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، العدد الثامن، المجلد الأول، فلسطين، 2017، ص 23.

³ منصور بن نايف العتيبي، محمد فتحى موسى، "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها : دراسة ميدانية"، مجلة التربية، جامعة الأزهر، العدد(162)، الجزء (2)، يناير 2015، ص 630.

التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة إلى التخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والرقابة، وترسخ هذه الثقافة من خلال ثلاث فضاءات مهمة هي: العائلة، المدرسة والمؤسسة .

كما تعرف كذلك بأنها "الأجواء أو المناخ الذى يساعد أو يشجع على توليد الأفكار والإبداع والتجربة، وهناك عدد من المكونات الخاصة بالثقافة المقاولانية وهي : إمكانات التنظيم للقيام بالتجربة والقيام بالمخاطرة ومشاركة العاملين في عملية تطوير المنظمة، ورفض السلوك الدفاعى بل الاستباقية من أهم عناصرها، القدرة على تشكيل فريق عمل مستقل للمشروع، الإعتراف الرسمى بالنجاحات والعمليات الإبداعية بما يؤدي إلى أداء تنظيمى عالٍ"¹ .

ويعد تعريف Shein.H.E لثقافة المقاولة أكثر التعاريف انتشارا وتداولاً، حيث يعرفها بأنها: "البنية التي تتشكل من المسلمات الأساسية التي تبتكرها، تكتشفها أو تصوغها مجموعة معينة عندما تتعلم كيف تواجه مشاكل التكيف الخارجى والاندماج الداخلى، وهي مسلمات أدت دورها بشكل جيد لدرجة اعتبرت معها كشيء صالح أو كشيء يلحق بالأعضاء بوضعه طريقة صحيحة في الإدراك والتفكير والإحساس في التعامل مع تلك المشاكل"

إنطلاقاً من التعريفات السابقة يتبين أن ثقافة المقاولانية تركز على²:

* - معرفة الفرص المتاحة للاستفادة منها .

*- الشجاعة والجرأة لتنفيذ النشاطات الاقتصادية والتجارية غير التقليدية .

*- الاستخدام الجيد والمرشد للموارد الطبيعية المتاحة .

*- توفر الروح المبدعة والإرادة لإنشاء المؤسسات الاستثمارية بهدف تحقيق الأرباح والطموحات التوسعية.

3- عناصر تنمية الثقافة المقاولانية: إن تنمية الثقافة المقاولانية في المجتمعات تتمظهر في ما يسمى بتطوير الثقافة المقاولانية، حيث تتم عمليات التطوير عن طريق التحسيس والعمل على التأكيد على

¹ فارس يونس شمس الدين، شهاب أحمد خضر، ازاد حسين طه، "تأثير خصائص الريادية في متطلبات الريادة الإستراتيجية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الادارية في عينة من كليات جامعة صلاح الدين بأربيل"، مجلة العلوم الانسانية، المجلد (20)، العدد (5)، 2016، ص 392.

² حمد سعد محمد، عبدالباقي عبدالله، "محددات ريادة الأعمال في تبوك : مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة في عام 2014"، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، فلسطين، المجلد (3)، العدد (2)، مارس، 2017، ص

أهمية المقابلة من خلال فتح المجال للأفراد من أجل "التكوين في المقاولاتية من خلال البرامج التدريبية و التدريسية، المسالك المهنية والأكاديمية والورشات التكوينية إلخ، وهذا لأجل لتشجيع الاهتمام بالممارسات المقاولاتية الذي يعتبر العنصر الأساسي في الثقافة المقاولاتية، ثم بعد التكوين يأتي ما يسمى بالثمين، الذي يتمحور حول تشجيع السلوكيات والممارسات المقاولاتية، من خلال تبني ودعم مختلف الأفكار و المبادرات وتحضيرها وإخراجها في شكل مشاريع، ثم تأتي النقطة الأساسية في هذه العلاقة هي انفتاح المؤسسات التعليمية و التكوينية على بيئة خلق وإنشاء المؤسسات والهدف من ذلك هو الانتقال من الفكرة والمشروع إلى الفعل والتنفيذ واستقطاب الدعم، وعليه يظهر أن العلاقة بين المؤسسات التعليمية والتكوينية بثقافة المقابلة تتمحور أساساً من خلال تفعيل ثلاثية التحسيس، التكوين، الدعم والمتابعة"¹.

4- أدور الثقافة المقاولاتية: تلعب ثقافة المقاولاتية دوراً هاماً في إرساء العملية المقاولاتية وتشجيعها لتحقيق أهداف النمو الاقتصادي، حيث يقترح اليوم عدد من الاقتصاديين ومنظري الفكر المقاولاتي أن تمر عملية خلق الثروة عبر تطوير الثقافة المقاولاتية التي تفضل المبادرة الذاتية في إعطاء الأولوية لتنمية العديد من القيم المقاولاتية، فالثقافة المقاولاتية عموماً نجدها تؤدي دوراً حيوياً في دعم وتطوير العمل المقاولاتي، حيث يظهر ذلك من خلال مايلي:

*- تتميز الثقافة المقاولاتية بوجود وثيقة عمل تشجع الإبداع ويتسم افرادها بالقدرة على مواجهة التحديات وحب المخاطرة في إتخاذ القرارات، فهي ثقافة موجهة نحو تحقيق الهدف وإنجاز العمل والتركيز على النتائج، كما تعطى أهمية خاصة لاستخدام الموارد بطريقة مثالية لتحقيق أفضل النتائج فهي تركز على الخبرة التي تلعب دوراً بارزاً في صناعة القرار².

*- تشجع الثقافة المقاولاتية التوجهات والسلوكيات الريادية كالمخاطرة والإستقلالية والإنجاز وغيرها، وتروج لامكانية حدوث تغيرات جذرية في المجتمع، ويعتبر التعليم من العناصر التي تندرج تحت الثقافة الريادية فهو محور رئيس في تنمية ريادة الأعمال وتطوير مهارات الإبداع والمبادرة، وبالتالي يمكن

¹ بدرابي سفيان، ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2014-2015، ص 82.

² نجوى يوسف جمال الدين، وآخرون، " الثقافة التنظيمية في الفكر التربوي المعاصر"، مجلة العلوم التربوية، العدد (3)، الجزء الأول، يوليو، 2014، ص 518.

ترسيخ زيادة الأعمال منذ مراحلها الأولى وصولاً للتعليم الجامعي، قصد إعداد جيل ريادي يتمتع بالسمات الريادية ويمتلك كل مقومات الفكر المقاوлатي ويتمتع بالروح المقاوлатية¹.

*- تجسد ثقافة المنظمة الروح المقاوлатية التي تشجع كل جزء من أجزاء المنظمة على البحث عن الفرص الجديدة وتوليد دوافع قوية لدى العاملين على الإبداع وتحمل المخاطر، وهنا تقع المسؤولية على القادة التنفيذيين من خلال تقديم البرامج السائدة والمبادرة التي تعزز من المناخ الريادي إذ أن أغلب الأفكار المثلى التي تنبع من الأدنى إلى الأعلى، كما أن أغلب المنظمات الكبيرة تحاول أن تصبح أكثر ريادية من خلال البحث عن الفرص الجديدة عن طريق خلق الثقافة المقاوлатية².

*- تؤدي دوراً جوهرياً في تنمية وتطوير المنظمات فهي بمثابة الأصل السلوكي في المنظمة الذي يمكن توقع الأحداث عن طريقه، وتعد المحرك الأساسي للطاقت والقدرات، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على الأداء وتحقيق الإنتاجية المرتفعة نتيجة لاختيار الوسائل والأنماط وأساليب التحرك الفعال، وتعد نقطة إنطلاقة، حيث أنه في حالة حدوث التغيير القيمي والسلوكي (ثقافة المنظمة) فإنه يكون من السهل حدوث تغيرات تنظيمية وهيكلية وتكنولوجية ناجحة نتيجة العلاقة القوية بين الإطار القيمي والسلوكيات والمواقف والنظام التنظيمي والتكنولوجي للمنظمة.

*- يرتبط مفهوم الثقافة المقاوлатي بالإتجاه الإجتماعي الإيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية الذي يساعد ويدعم النشاط المقاوлатي، وهي من العوامل التي تساعد على تحديد إتجاهات الأفراد نحو مبادرات المقاوлатية حيث أن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوك المقاوлатي كالمخاطرة والإستقلالية والإنجاز وغيرها تساعد في الترويج لحدوث تغيرات وتحولات إقتصادية وإبتكارات جذرية في المجتمع، كما تشجيع ممارسة العمل المقاوлатي وتحفز المجتمع عبر تعلم مبادئ المقاوлатية³.

*****إنتهت المحاضرة*****

¹ وفاء ناصر الميريك، نورة جاسر الجاسر، " النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية"، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال بعنوان: نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط ، فندق كوتنتنتال ، أكاديمية البرامج التدريبية، الرياض، المملكة العربية السعودية، الفترة من 9-11 سبتمبر 2014، ص 26.

² Dess. Gregory. G , et al : **Strategic Management - Creating competitive Advantage** , MC Grow – Hill, Barded , New York , 2007 , p.449.

³ منصور بن نايف العتيبي، محمد فتحي موسى، " الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران وإتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية "، مرجع سابق، ص 25-26.

المحاضرة الأخيرة : المشروع المقاولاتي: مفهوم ومراحل وهيئات دعمه

تمهيد:

1- تعريف المشروع المقاولاتي: إن الباحث في معنى كلمة مشروع يجدها قد تتسع لتشمل مجالات المختلفة سواء كانت صناعية أو تجارية أو زراعية... إلخ، أما ورودها في اللغة العربية، فقد جاءت على وزن اسم المفعول من الفعل (شَرَعَ)، يُقال: شَرَعَ فِي الْعَمَلِ؛ أي أَخَذَ فِيهِ، وَبَدَأَ، وَخَاصَ، وَيُقَالُ: حَضَرَ مَشْرُوعاً جَدِيداً؛ أي ما يُحَضَّرُ فِي مَجَالٍ مِنَ الْمَجَالَاتِ، وَيُقَدَّمُ فِي صُورَةٍ مَا، أَوْ حُطَّةً لِيُدْرَسَ، وَيُقَرَّرَ فِي أَفْقٍ تَنْفِيذِهِ¹.

أما في الإصطلاح فتشير كلمة المشروع إلى نشاط مقيد بزمن يتم القيام به مرة واحدة من أجل تقديم منتج ما أو خدمة ما بهدف تحقيق تغيير مفيد أو إيجاد قيمة مضافة²، وقد حددت منظمة المواصفة العالمية تعريف المشروع بأنه "العملية الفريدة التي تحتوي على مجموعة من الأنشطة والفعاليات المتناسقة و المسيطر عليها التي لها تاريخ بداية و نهاية و الموجهة نحو تحقيق هدف معين وفقا للمتطلبات المحددة وتشمل على الزمن و التكلفة و الموارد"³.

ولقد عرفت منظمة المواصفة العالمية المشروع بأنه "العملية الفريدة التي تحتوي على مجموعة من الأنشطة و الفعاليات المتناسقة و المسيطر عليها التي لها تاريخ بداية و نهاية و الموجهة نحو تحقيق هدف معين وفقا للمتطلبات المحددة وتشمل على الزمن و التكلفة و الموارد"⁴، بينما نجد أن جمعية إدارة المشاريع البريطانية عرفته بأنه "مجموعة الأنشطة المترابطة غير الروتينية لها بدايات و نهايات زمنية محددة يتم تنفيذها من قبل شخص أو منظمة لتحقيق أداء وهدف محدد في إطار معايير الكلفة و الزمن و الجودة"⁵.

إذن من خلال ماسبق نقول بأن المشروع هو عملية إستثمارية تتكون من مجموعة متناسقة من الأنشطة والفعاليات تنفذ من قبل شخص أو منظمة خلال فترة زمنية محددة وحسب تصاميم و طاقات إنتاجية موجهة لتحقيق أهداف مرغوبة ومحددة في إطار معايير الكلفة والزمن و الموارد و الجودة.

¹ المعجم الوسيط

² عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الإستراتيجية، ط2، مجموعة النيل، القاهرة، 2001، ص113.

³ عبد الستار محمد العلي، إدارة المشاريع العامة، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2011، ص 23.

⁴ عبد الستار محمد العلي، إدارة المشاريع العامة، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2011، ص 23.

⁵ موسى أحمد خير الدين، إدارة المشاريع المعاصرة، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، ص 27.

أما المشروع المقاولاتي فنجده يعرف عموماً على أنه استثمار فردي أو جماعي يوجه لإنتاج منتج (سلعة)، أو تقديم خدمة، أو تجارة، بغرض تحقيق عائد شخصي وهو الربح، وأيضاً عائد إجتماعي يعود على المجتمع بالنفع.

فالمشروعات المقاولاتية هي القادرة على التكيف والموائمة مع الأحداث والمتغيرات البيئية ومواجهة التحديات التنافسية¹، ويمكن للأفراد العاديين القيام بها اعتماداً على تمويلهم الذاتي، فالمشروع المقاولاتي لا يحتاج إلى رأسمال كبير، أو عدد كبير من العمالة أو تنظيمات ونظم إدارية وفنية معقدة، أو تكنولوجيا ذات آلية تفوق المتاح، بل يحتاج إلى فرد مبدع يحمل أفكار يحولها إلى واقع من أجل إضافة قيمة إقتصادية. فهو يبني على الابتكار و الابداع وقد يكون هذا الابتكار على شكل تقديم تكنولوجيا أو خدمة جديدة أو إبتكار في مجال التسويق أو التوزيع أو التنظيم، بالإضافة إلى قدرة المشروع على النمو ووجود الاهداف الإستراتيجية طويلة المدى².

كما نجد أن المشاريع المقاولاتية تبدأ بأي حجم أو مستوى لكن الهدف الأسمى لها يبقى النمو والتقدم من خلال الرؤى الاستراتيجية للفرد المقاولاتي، كما نجد أن كل من الابتكار والابداع يشكلان عاملين مميزين للمشروع المقاولاتي، نظراً ان المشروع المقاولاتي يبدأ بفكرة ابداعية جديدة أو عمليات جديدة أو تفكير استراتيجي جديد³

فالمشروع المقاولاتي يهدف أساساً إلى الربحية والنمو ويتصف بالممارسة الابداعية والاستراتيجية .

2- خصائص المشاريع المقاولاتية: من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن للمشروع المقاولاتي خصائص متعددة تتمثل فيمايلي:

*- المشروع المقاولاتي يبدأ بفكرة ابداعية جديدة أو عمليات جديدة أو تفكير استراتيجي جديد.

*- المشاريع المقاولاتية تبدأ بأي حجم أو مستوى لكن الهدف الاسمى لها يبقى النمو و التقدم .

¹ جهاد مجاهد مشني، واقع المشاريع الريادية الصغيرة وسبل تطويرها: حالة تطبيقية على محافظة بيت لحم، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة القدس، 2018، ص 29.

² جهاد مجاهد مشني، مرجع سابق، ص 29.

³ أمينة بن زرار، سليمان رحال، "تسويق المشروع المقاولاتي للمؤسسات حديثة النشأة في الجزائر: دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات حديثة النشأة بولاية قالمة"، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي، 01-35، جامعة زيان عاشور الجلفة، ص224-214.

*- المشاريع المقاولاتية تهدف إلى التكبير والتوسع في الأسواق والحصول على الأرباح المرتفعة بوتيرة سريعة.

*- المشروع المقاولاتي يهدف اساسا الى الربحية و النمو و يتصف بالممارسة الابداعية والاستراتيجية

*- الابتكار و الابداع يشكلان عاملين مميزين للمشروع المقاولاتي،

3- المراحل التي يمر بها المشروع المقاولاتي: لكل مشروع دورة حياة يمر بها تشكل في مجملها الزمن الذي يستغرقه المشروع منذ ولادته و إلى غاية إنجازه، فهي تشكل مراحل عمرية يمر بها، و المشروع المقاولاتي عموما نجده يمر بخمس مراحل أساسية تتمثل فيمايلي:

*- مرحلة خلق فكرة المشروع: تعرف كذلك بإسم الفكرة الإستثمارية وهي عملية إبتكارية إبداعية يتم من خلالها خلق أو توليد فكرة المشروع المقاولاتي، وذلك بإيجاد حل مبتكر تماماً لمشكلة يعاني منها عدد كبير من الأشخاص ضمن سوق كبيرة، أو أن يكون المشروع أداة لتلبية احتياج ما، أو من خلال تطوير حل قديم متواجد بالفعل مع إعادة هيكلته. أو بتوليد أفكار بديلة أو تصغير المشكلة أو النظر إليها من زاوية مختلفة تماماً أو تحسينها¹.

في الحقيقة الأفكار هي أشياء ثمينة بالطبع، ولكنها تظل حبيسة للعقول إن لم تجد من يعمل على تطويرها وتحويلها إلى واقع ملموس.

*- مرحلة دراسة جدوى فكرة المشروع: بعد إستعمال أساليب التفكير الإبداعي وخلق فكرة مناسبة للمشروع، يأتي دور مرحلة دراسة جدوى الفكرة من كافة الجوانب، والعمل على جمع المعلومات الكافية عن مثيلاتها على أرض الواقع، ودراسة الشريحة المستهدفة، لتقديم المشروع، وأماكن تواجدها، والكثير من المعلومات الهامة لبناء حجر الأساس للمشروع المقاولاتي، "فدراسات الجدوى هي الدراسات التي تعد من أجل التحقق من أن المشروع المقترح يحقق الأغراض و الأهداف التي أنشئ من أجلها حتى يمكن البدء في وضع خطة الأعمال الخاصة به"²، ولكي تؤتي دراسة الجدوى ثمارها، يفضل أن يقوم صاحب المشروع المقاولاتي بعدد من الدراسات التالية:

¹ المرسي السيد حجازي، اقتصاديات المشروعات العامة، الدار الجامعية، القاهرة، 2004، ص 63.

² هالة محمد لبيب عنبه، المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2017، ص 92.

- دراسة البيئة المحيطة : هل المشروع يناسب البيئة واحتياجاتها .
- دراسة العملاء: هل العملاء المستهدفين هم عملاء مثاليين .
- دراسة السوق : هل المشروع يسد حجم معين من الطلب على المنتج .
- دراسة فنية: هل المشروع قادر على سد الاحتياجات وماهى الخامات والاساليب التكنولوجية والفنية المستخدمة.
- دراسة مالية: هل ميزانية المشروع المالية قادرة على تغطية تكاليف الإنتاج.
- دراسة اقتصادية : هل سيحقق المشروع الربح المعقول بالإضافة للتكاليف.
- دراسة اجتماعية : هل سيحقق المشروع عائداً اجتماعيا يعود بالنفع على المجتمع المحلى والمستهلك أو الفئة المستهدفة.

*- مرحلة بناء نموذج العمل: بعد خلق فكرة المشروع، ودراستها بشكل جيد، فإن الخطوة التالية تتمثل في تحديد نموذج أو مخطط العمل والخطط البديلة للمشروع المقاولاتي، فمخطط العمل هو ملف تمهيدي يتضمن وصف شامل لنشاط المشروع المقاولاتي من مختلف جوانبه إبتداء من الفكرة إلى التنفيذ، فهو يعتبر خريطة الطريق والعملية المستقبلية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وفقا للإمكانيات المحددة. أما الخطط البديلة فهي من تعمل على وضع التعديلات اللازمة للوصول بالمشروع المقاولاتي إلى أفضل شكل ممكن، أي يتم الوقوف مدى صلاحية الفكرة للتطبيق على شكل مشروع اقتصادي ذو جدوى و مكانة إقتصادية إجتماعية.

*- مرحلة التنفيذ: تعد مرحلة التنفيذ مرحلة مهمة من مراحل المشروع المقاولاتي، حيث أنه لا فائدة من الأفكار إن لم توضع موضع التنفيذ حتى ولو كانت خلاقة، وفي هذه المرحلة نجد أنه هناك ترابط وتلاحم لكل الأجزاء السابقة المكونة للمشروع المقاولاتي. وفيها يتم التنفيذ الفوري للمشروع بدأ من اختيار آلية التنفيذ، وتقديم عينة تجريبية من المشروع للسوق سواء كان في شكل خدمة أو منتج لمعرفة مدى تقبل السوق له،

*- مرحلة التقييم: يجب الإدراك أنه ليس كل مشروع مقاولاتي هو مشروع ناجح بالضرورة لهذا يجب تقييم المشروع جيدا بعد التجسيد الفعلي له، ليتم تجنب استثمار المال والجهد في تطبيق فكرة قد لا تناسب صاحبها وربما لا تناسب المستهلكين، حيث يتم ذلك عن طريق الوقوف على الوضع

الحقيقي للمشروع في السوق و المكانة التي وصل إليها وفقا لما خطط له، وتكون هذه المتابعة على النحو التالي :

- من حيث الأعمال.

- من حيث الزمن والإنفاق .

- من حيث التنفيذ ووجود مشكلات تعوق العمل .

- من حيث التصحيح للتأكد من تحقيق الهدف من المشروع .

*- مرحلة التطوير: بعد التنفيذ المبدئي للفكرة وتقييم المشروع المقاولاتي تأتي مرحلة التطوير، وهي مرحلة مستمرة للعمل من رفع كفاءة المشروع، وتحسين مستوى رضا العميل. عملية تطوير المشروع هي عملية مستمرة باستمرار المشروع، ولا تتوقف إلا بتوقف المشروع عن العمل بشكل نهائي.

إذن و قصد الحفاظ على المكانة العالية للمشروع المقاولاتي فإنه "يجب استمرار عملية التطوير والتجديد حتى لا تتراجع مكانة المشروع نتيجة لوجود منافسين أسرع في اقتناص مكانك و اعدتك للخلف، لذلك تعد عمليات التطوير والتجديد والنمو مهاما إلزامية لأنها قضية حياة أو موت"¹.

4- هيئات الدعم المقاولاتي في الجزائر: قامت الجزائر بإنشاء العديد من المؤسسات والآليات تعمل على دعم المبادرين الذين يمتلكون الأفكار المقاولاتية الطموحة لإنشاء مؤسسات مقاولاتية، وهذا من خلال المرافقة وتوفير المناخ الصحي وبيئة العمل المناسبة لهم خلال السنوات الأولى من انطلاق المشروع مع المساعدة الفنية، والتوجيه السليم، حيث تتمثل أبرز هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر، في المؤسسات التالية:

*- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: أنشئت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وقد كانت في البداية موضوعة تحت إشراف رئيس الحكومة، ويتولى وزير المكلف بالتشغيل والمتابعة العملية لنشاطها، ثم تحولت لتصبح تابعة لوزارة التشغيل والتضامن الوطني، وهي هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

أما مهام الوكالة فهي تتمثل في:

¹ هالة محمد لبيب عنبة، المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2017، ص 233.

- تدعيم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية؛

- تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين استفادوا مشاريعهم من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات والامتيازات التي تمنحها الوكالة؛

- القيام بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها ذوي المشاريع؛

- وضع تحت تصرف الشباب كافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني التشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم؛

- إحداث بنك للمشاريع المقيدة اقتصاديا واجتماعيا.

*- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات: تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI، بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 والمتعلق بتطوير الاستثمار، حيث كانت تدعي سابقا وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار (APSI) من 1993 إلى غاية 2001.

والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

أما عن مهام الوكالة فهي تكمن فيما يلي:

- ترقية الاستثمارات الوطنية والأجنبية وتطويرها ومتابعتها؛

- استقبال المستثمرين المقيمين والغير المقيمين وتعليمهم ومساعدتهم في إطار تنفيذ مشاريع الاستثمارات؛

- تسهيل استيفاء الإجراءات التأسيسية عند انشاء المؤسسات وإنجاز المشاريع من خلال الشباك الوحيد.

- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به؛

- تسيير صندوق دعم الاستثمار؛

- تحديد فرص الاستثمار وتكوين بنكا للمعطيات الاقتصادية والذي يوضع تحت تصرف أصحاب المشاريع.

*- الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغر: تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطاتها.

أما عن مهام الوكالة، فهي تتمثل فيمايلي:

- تسيير جهاز القرض المصغروفا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم؛
- تمنح قروض بدون مكافأة؛
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة.

*- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188-94 المؤرخ في 1994/7/6، ويساهم الصندوق في نطاق مهامه والاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية الشغل في تطوير وإحداث أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه.

أما عن مهام الصندوق فهي تتمثل فيمايلي:

- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالإشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكانه.

- التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية للمشاريع

- إحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.

- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات للمحافظة على مناصب الشغل.

*****إنتهت المحاضرة*****

الخاتمة:

يعتبر هذا الكتاب البيداغوجي ثمرة جهد أربع سنوات من التدريس لمقياس المقاولاتية، فهو عبارة عن مجموعة المحاضرات والدروس التي تم إلقاؤها على طلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع العمل و التنظيم، مع التوسع في الشرح والتحليل للمادة العلمية المكونة لها نظرا لما لمقياس المقاولاتية من أهمية كبيرة في التعليم الجامعي، خاصة في بناء شخصية الطالب نحو التوجه إلى ممارسة العمل المقاولاتية عن دراية تامة. لاسيما من خلال اكسابهم المهارات الأساسية لنجاح العمل المقاولاتي الحر (مهارات إدارية، مهارات اجتماعية...الخ).

حيث يمكننا القول في الأخير أن مقياس المقاولاتية ذو أهمية إقتصادية وإجتماعية، فهو يهدف بشكل عام إلى إكساب الطلبة سمات المقاولة وخصائصها السلوكية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين رواد الأعمال المتميزين بروح المبادرة و المخاطرة و السيطرة والاستقلالية، الأمر الذي يتطلب إدراجه كوحدة أساسية في ميدان العلوم الاجتماعية لاسيما تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

**** إنتهى ****

الهوامش و المراجع:

¹ مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال: المفاهيم و التماذج والمداخل العلمية، ط1، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2010، ص 17

¹ محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت، 1995، ص 232.

¹ ابراهيم قلاتي، قاموس عربي عربي، دار الهدى، الجزائر، 1997، ص 629.

¹ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ص 767.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة و الممارسة، ط1، دار الأصالة للنشر و التوزيع، تركيا، 2021، ص 33.

¹ M.E KRUGER, "Entrepreneurship theory and practice", university of Pretoria etd, South Africa, 2004, P. 35.

¹ عبد العزيز بدر النداوي، بناء أنموذج لتحديد خصائص الريادي بإعتماد على العمليات الادرية قراءة وتحليل نظري، بحث مقدم إلى المؤتمر العاشر، كلية العلوم الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، ص 4.

¹ محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2016، ص 3.

¹ Eric Michaël Laviolette et Christophe Loue, Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel, Le 8ème congrès international francophone en entrepreneuriat et PME (CIFE PME) : L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, suisse haute école de gestion (HEG) Fribourg, 25-26-27 octobre 2006, p 4.

¹ Alain fayolle, le métier de créateur d'entrepris, tone2, les éditions d'organisation, 2003, p16

¹ سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2008، ص 43

¹ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 5.

¹ United Nations conference on trade and development, "Entrepreneurship and economic development: the empretec showcase", Genève- la Suisse, May 2004, P. 04.

¹ Mater .V, Zenovta .C : “ Entrepreneurship versus Intrapreneurship “, Review of International Comparative Management ,Vol.(12) , No.(5) , Dec, 2011 , p.972.

¹ Huub L .M. Mudde : Entrepreneurship Education in Ethiopian universities : Institutional assessment , Synthesis Report The Maastricht School of Management , Education Strategy Center , July 2015 ,p.20.

¹ العاني وآخرون، 2010، ص28-29.

¹ انظر كل من:

- نادية فضيل، القانون التجاري الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

- على بن غانم، الوجيز في القانون التجاري وقانون الأعمال، مرقم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

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

¹ فؤاد نجيب الشيخ، يحي ملهم، وجدان محمد العكاليك، "صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 04، الأردن، 2009، ص 497.

¹ أنطون نعمة و آخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار المشرق، بيروت، 2001، ص 1196-1197.

¹ 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

¹ بلال السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2008، ص 19.

¹ المجلس الأعلى للسكان، دراسة مدى تضمين مفاهيم العمل و العمل المهني والريادة والإبداع في الكتب المدرسية الأردنية، منشورات المجلس الأعلى للسكان الأردني، الأردن، 2017، ص28.

¹ محمد جودت ناصر غسان العمري ، "خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، سوريا، 2011، ص 147.

¹ Ahmed ramzi Siagh, Contribution du profil entrepreneurial à la réussite de l'entreprise étude empirique du cas des entrepreneur de ouargla , magistère en sciences de gestion , Université de ouargla , algérie, 2003, p18.

¹ ريم لونيبي، المعوقات الإقتصادية للممارسة المقاولانية في الجزائر دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية باتنة، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والإقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014، ص 227.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 82.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 83.

¹ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 10.

¹ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، مرجع سابق، ص 10.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 80.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 97.

¹ ابراهيم بدران، الريادية ، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 262 .
¹ حديث شريف.

¹ ابراهيم بدران، الريادية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2013 ، ص : 262 .

¹ مبارك مجدي عوض، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج ، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2009 ، ص 20-26.

¹ مبارك مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2011، ص 9.

¹ عامر خربوطلي، ريادة الاعمال و ادارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018، ص 14.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 67.

¹ عامر خربوطلي، مرجع سابق، ص 14.

¹ يحي السيد عمر، ريادة الأعمال بين الموهبة والممارسة، مرجع سابق، ص 68.

¹ عامر خربوطلي، ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، 2018، ص 15

¹ عامر خربوطلي، ريادة الاعمال و ادارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة، مرجع سابق، ص 15.

¹مراح حياة، المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة والإبداع، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم والعمل، جامعة الجزائر، 2003، ص36

1 أمنة زيان، دور رأس المال البشري في اختيار نوع النشاط المقاولاتي- دراسة حالة ولاية بشار، ورقة بحث وقدمتها ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي الأول حول النظرة المستقبلية لمنشآت الأعمال في ضوء التطورات التكنولوجية، يومي 12 و13 ديسمبر 2016، عمان، الأردن، ص 338-340.

¹ Alain Fayolle, Entrepreneuriat, Op,cit., pp29, 30.

¹ Eric Michael Laviollette et Christophe Loue, **Les competences entrepreneuriales, Definition et construction d unreferentiel**, communication au seminaire L internationalisation de PME et ses consequences sur les strategies entrepreneuriales, Haute ecole de gestion Fribourg, Suisse 25,26,27 octobre 2006, p3.

¹ Thierry Verstraete et Alain Fayollem, Paradigme et entrepreneuriat, Revue de L entrepreneuriat, vol4, n 1, 2005, p37.

¹ Alain fayolle, Entrepreneuriat, Dunod, paris, 2004, p29.

¹ Alain Fayolle, Entrepreneuriat, Op,cit., p29.

¹ وفاء بنت ناصر وآخرون، ريادة الأعمال ، ط2، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 2011، ص 36.

¹ عصام سيد أحمد السعيد ، " التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر"، مجلة كلية التربية ببورسعيد، العدد(18)، يونيو، 2015، ص143.

¹ اليونيسكو، التعليم للريادة في الدول العربية، مسودة نيسان 2010، ص 09، نقلا عن محمد علي الجودي، مرجع سابق، ص 144.

1 الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص 143

1 منظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين ، الطبعة العربية، بيروت، 2010، ص21.

¹ أيوب صكري ، سمير محمد جلاب ، واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر الإنجازات و الطموحات - مداخلة ضمن ملتقى وطني ، جامعة البليدة، 2017

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سابق، ص 86.

¹ Jean-Pierre BECHARD, Denis GREGOIRE, Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009, p 42.

1 الجودي محمد على، مرجع سابق، ص 156.

¹ عاكف لطفى، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، ط1، دار ومكتب الحامد للنشر والتوزيع، الأردن ، 2010.

¹ حميد الطائي وآخرون ، الأسس العلمية للتسويق الحديث، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. الأردن 2007، ص 115.

¹ ثامر البكري، التسويق أسس و مفاهيم معاصرة، دار اليازوري العلمية للطباعة و النشر، الأردن 2006 ص 187 .

¹ محمد توفيق ماضي، إدارة وجدولة المشاريع، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 96.

¹ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع. الأردن، 2006 ، ص 17-18

¹ المرسي السيد حجازي، اقتصاديات المشروعات العامة، الدار الجامعية، القاهرة، 2004، ص 63.

¹ محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003، ص 47.

¹ محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015، ص 17.

¹ لطيفة برني، اليمن فالتا، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاولاتية، الأيام الدولية العلمية حول المقاولاتية التكوين و فرص الأعمال أيام: 8.7.6 أبريل 2010 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة ص12.

¹ سلامي منيرة، قريشي يوسف، "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، العدد الثامن، 2010، ص 60.

¹ محمد علي الجودي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015، ص 17.

¹Yifan WANG, L'évolution de l'intention et le développement del'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, Thèse de doctorat, ECOLE CENTRALE DE LILLE, France, 2010, pp : 38-39

¹ Jean Jacques Dijoux, revue N° 3: PME- Education- L'esprit d'entreprendre, Op.Cit, pp :9-10

¹ زين الدين بوزيد:الأصول الاجتماعية و المرجعيات الفكرية للنهضة المثقفة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة ، الجزائر، 1995، ص 20.

¹ زين الدين بوزيد، الأصول الاجتماعية و المرجعيات الفكرية للنهضة المثقفة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة ، الجزائر، 1995 ، ص20

¹ بدرابي سفيان، ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه جامعة تلمسان 2015 ص 133

¹ مرجع سابق، ص 50.

¹ حازم بدري العبيدي، ريادة الاعمال الاجتماعية استدامة فعالة للتنمية الاجتماعية، بحث مقبول في مؤتمر تاسكا العالمي ، 20-24 ديسمبر 2018، انطاليا – تركيا.
¹ المعجم الوسيط مادة «ثقف» (98/1).

¹ مالك ابن نبي، شروط النهضة، ترجمة عبد الصبور شاهين، ط4، دار الفكر، دمشق، 1996، ص83.
¹ عبدالله فراج، الثقافة وعملية التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي، ورقة قدمت في أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير بالجزائر، جامعة الجزائر، 1992، ص20.

¹ السيد عبد العاطي السيد، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2003، ص 8

¹ علي عبد الرزاق جلبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية، 2008، ص 66 .

¹ سامي الأخضر الدبوسى، "رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية ، المركز القومى للبحوث، العدد الثامن، المجلد الأول، فلسطين، 2017، ص 23.

¹ منصور بن نايف العتيبي، محمد فتحى موسى، "الوعى بثقافة ريادة الاعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها : دراسة ميدانية"، مجلة التربية، جامعة الأزهر، العدد(162)، الجزء (2) ، يناير 2015، ص 630.

¹ فارس يونس شمس الدين، شهاب أحمد خضر، ازاد حسين طه، "تأثير خصائص الريادية في متطلبات الريادة الإستراتيجية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في عينة من كليات جامعة صلاح الدين بأربيل"، مجلة العلوم الانسانية، المجلد (20)، العدد (5)، 2016، ص 392.

¹ حمد سعد محمد، عبد الباقي عبدالله، "محددات ريادة الأعمال في تبوك : مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة في عام 2014"، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، فلسطين، المجلد (3)، العدد (2)، مارس، 2017، ص 135.

¹ بدر اوي سفيان، ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2014-2015، ص 82.

¹ نجوى يوسف جمال الدين، وآخرون، "الثقافة التنظيمية في الفكر التربوي المعاصر"، مجلة العلوم التربوية، العدد (3)، الجزء الأول، يوليو، 2014، ص 518.

¹ وفاء ناصر المبيريك، نورة جاسر الجاسر، "النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية"، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال بعنوان: نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، فندق كونتنتال، أكاديمية البرامج التدريبية، الرياض، المملكة العربية السعودية، الفترة من 9-11 سبتمبر 2014، ص 26.

¹ Dess. Gregory. G , et al : Strategic Management - Creating competitive Advantage , MC Grow – Hill, Barded , New York , 2007 , p.449.

¹ منصور بن نايف العتيبي، محمد فتحي موسى، "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران وإتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية"، مرجع سابق، ص 25-26.

¹ عبدالحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الإستراتيجية، ط2، مجموعة النيل، القاهرة، 2001، ص113.

¹ عبد الستار محمد العلي، إدارة المشاريع العامة، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 23.

¹ عبد الستار محمد العلي، إدارة المشاريع العامة، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 23.

¹ موسى أحمد خير الدين، إدارة المشاريع المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ص 27.

¹ جهاد مجاهد مشني، واقع المشاريع الريادية الصغيرة وسبل تطويرها: حالة تطبيقية على محافظة بيت لحم، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة القدس، 2018، ص 29.

¹ جهاد مجاهد مشني، مرجع سابق، ص 29.

¹ أمينة بن زرارة، سليمان رحال، "تسويق المشروع المقاولاتي للمؤسسات حديثة النشأة في الجزائر: دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات حديثة النشأة بولاية قلمة"، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي، 01-35، جامعة زيان عاشور الجلفة، ص214-224.

- ¹ المرسي السيد حجازي، اقتصاديات المشروعات العامة، الدار الجامعية، القاهرة، 2004، ص 63.
- ¹ هالة محمد لبيب عنبة، المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2017، ص 92.
- ¹ هالة محمد لبيب عنبة، المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2017، ص 233.