جامعة يحي فارس المدية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

دور مراكز تطوير المقاولاتية الجامعية في دعم ومرافقة المشاريع الإقتصادية

دراسة حالة جامعة المدية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

من إعداد الطالب:

- فارح ياسر

تحت إشراف الأستاذة:

-د. سايج أسية

السنة الجامعية:2025 - 2026

شكـر وتقديـر

الحمد لله حمداً كثيرًا طيبًا مباركًا فيه، حمدًا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على سيدنا محمد ﷺ القائل:

﴿ من صَنَعَ إليكم معروفًا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئوه فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه﴾.

وبعد شكر الله عز وجل على نعمه وتوفيقه، نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والامتنان إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل، وكان له فضل في دعمه ومرافقته، وساهم بكلمة أو توجيه أو نصيحة في إنارة طريقه.

وفي مقدمة هؤلاء، نتوجه بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذة المشرفة: **سايج أسية** على إشرافها القيّم، ومرافقتها العلمية الجادة، وما قدمته من توجيهات سديدة، وملاحظات دقيقة، ونصائح منهجية قيّمة، كان لها الأثر البالغ في إنجاز هذه المذكرة وإخراجها في صورتها الحالية، فجزاها الله عنا خير الجزاء، وبارك في علمها وجهودها.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كافة أساتذة قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الذين كان لهم الفضل في تكويننا العلمي والمعرفي طوال سنوات الدراسة الجامعية.

ولا يفوتنا أن نعبر عن عميق امتناننا لكل من قدم لنا يد المساعدة، ووقف إلى جانبنا بالدعم المعنوي أو المادي، أو بكلمة طيبة ونصيحة صادقة، من قريب أو بعيد، فلكم منا جميعًا أسمى عبارات الاحترام والتقدير والعرفان.

إهــداء

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ ﴾

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة، ووفقنا لاجتياز مراحلٍ كانت تبدو يومًا بعيدة المنال، فله الحمد كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، فهو وحده من منحنا القوة لنواصل، والأمل لنحلم، والعزيمة لنصل.

إلى من كان خير الخلق وأشرفهم، سيدنا محمد ﷺ، الذي علّم البشرية معنى العلم والرحمة، وكان النور الذي أضاء طريق الإنسانية جمعاء.

إلى من كانت دعواتهما ترافقني في كل خطوة، وإلى من حملا عني أثقال الحياة دون أن أشعر، وغرسا في نفسي الثقة والأمل والطموح.

إلى والديّ العزيزين، حفظهما الله وأطال في عمرهما، أهدي هذا العمل المتواضع، فمهما كتبت من كلمات فلن أوفيهما حقهما، فأنتم أصل النجاح وسبب الوصول.

إلى إخوتي وعائلتي الكريمة، الذين كانوا دائمًا مصدر دفء وسند ومحبة، وشاركوني تفاصيل هذه الرحلة بكل ما فيها من تعب وأمل.

إلى أصدقائي ورفقاء الدرب، الذين جعلوا أيام الدراسة أكثر جمالًا، وكانوا خير معين في لحظات التعب والضغط، فلكم مني كل الامتنان والمحبة.

إلى أساتذتي الأفاضل، الذين لم يبخلوا علينا بعلمهم وتوجيهاتهم، فكانوا مشاعل تنير لنا طريق العلم والمعرفة.

وإلى كل من وقف إلى جانبي، وآمن بقدرتي على النجاح، وإلى كل من ترك أثرًا طيبًا في حياتي، قريبًا كان أو بعيدا.

مستخلص:

تهدف الدراسة إلى إبراز دور مراكز تطوير المقاولاتية في دعم المشاريع الاقتصادية ونشر الفكر المقاولاتي بين الطلبة الجامعيين. اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام المقابلة والاستبيان لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن هذه المراكز تساهم في تنمية مهارات الطلبة ومرافقتهم في إعداد وتسيير مشاريعهم. كما كشفت عن وجود بعض العراقيل الإدارية والمالية التي تتطلب تحسين آليات المرافقة والتنسيق مع هيئات التمويل.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، مراكز تطوير المقاولاتية، المشاريع الاقتصادية، المؤسسة المصغرة، المؤسسة الناشئة.

Abstract:
This study aims to highlight the role of Entrepreneurship Development Centers in supporting economic projects and promoting entrepreneurial thinking among university students. The study adopted a descriptive-analytical approach using interviews and questionnaires as data collection tools. The findings revealed that these centers contribute to developing students' entrepreneurial skills and supporting them in project preparation and management. The results also showed the existence of administrative and financial obstacles that require improved support mechanisms and better coordination with funding agencies.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurship Development Centers, Economic Projects, Microenterprise, Startup.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
مستخلص	
فهرس المحتويات	III
فهرس الجداول	VI
فهرس الاشكال	VII
فهرس الملاحق	VII
مقدمة	أ–د
الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية	
تمهيد	1
المبحث الأول: عموميات حول المقاولاتية	2
المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية وتطورها التاريخي	2
المطلب الثاني: شروط وتصنيفات المقاولاتية	9
المطلب الثالث: التحديات المواجهة للمشاريع المقاولاتية	13
المبحث الثاني: المؤسسة الاقتصادية وتصنيفاتها	15
المطلب الأول: مدخل للمؤسسة الاقتصادية	15
المطلب الثاني: المؤسسة المصغرة	25
المطلب الثالث: المؤسسة الناشئة	33

خلاصة الفصل	42
الفصل الثاني: المقاولاتية كمشاريع تخرج في الجامعات الجزائرية	
تمهيد	43
المبحث الأول: التوجه المقاولاتي لمشاريع التخرج في ضوء القرار 1275 المعدل والمتمم	44
المطلب الأول: مفهوم القرار 1275 المعدل والمتمم	44
المطلب الثاني: أهداف القرار 1275 المعدل والمتمم	45
المبحث الثاني: التكوين في المراكز الجامعية	47
المطلب الأول: مفهوم مراكز تطوير المقاولاتية	47
المطلب الثاني: حاضنات الاعمال الجامعية ودورها	49
المبحث الثالث: صيغ التمويل المتاحة في مراكز تطوير المقاولاتية وشروط الاستفادة منها	52
المطلب الأول: صيغ التمويل والدعم عبر الوكالة الوطنية NASDA	52
المطلب الثاني: الصندوق الجزائري لتمويل الشركات الناشئة ASF	57
المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القر ض المصغر ANGEM	59
خلاصة الفصل	62
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية لمركز تطوير المقاولاتية بالمدية	
تمهيد	63
المبحث الأول: تقديم مركز تطوير المقاولاتية بالمدية	64

المطلب الأول: ماهية مركز تطوير المقاولاتية (النشاة والاهداف الاستراتجية)	64
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي	68
المطلب الثالث: الوسائل المادية والبشرية	72
المبحث الثاني: البرامج التحسيسية والتكوينية بمراكز تطوير المقاولاتية	74
المطلب الأول: البرامج والاليات التحسيسية	74
المطلب الثاني: الإستراتجية التكوينية	76
المطلب الثالث: المعايير البيداغوجية لانتقاء المكونين واليات تصنيفهم	81
المبحث الثالث: إثر مركز تطوير المقاولاتية في دعم المشاريع الاقتصادية بجامعة المدية	84
المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج مقابلة مدير المركز	84
المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج مقابلة الأساتذة المكونين	90
المطلب الثالث: عرض وتحليل أجوبة الطلبة المتكونين	98
خلاصة الفصل	108
خاتمة	109
قائمة المصادر والمراجع	113
الملاحق	117

قائمة الجداول

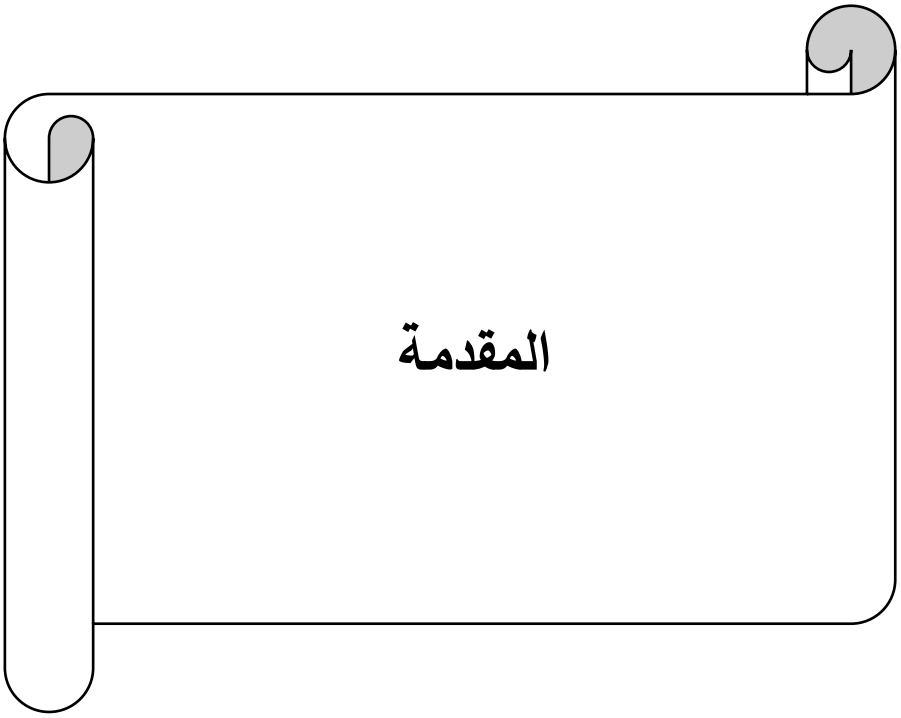
رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تصنيفات المؤسسة الاقتصادية	22
02	معايير المؤسسة المصغرة	26
03	ترتيب المؤسسات في الجزائر	27
04	أوجه الإختلاف بين المؤسسة المصغرة والناشئة	40
05	البرنامج التدريبي لمركز تطوير المقولاتية جامعة المدية	80
06	الجنس	98
07	المستوى الدراسي	99
08	دور المركز في نشر الفكر المقاولاتي	100
09	فهم كيفية إنشاء مشروع	101
10	التكوينات المقدمة	102
11	وضوح الفكرة	102
12	أثر المرافقة	103
13	مدى قابلية التطبيق	104
14	دور المرافقة	105
15	تقييم المركز	105

قائمة الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	متغيرات الدراسة	ج
02	الهيكل التنظيمي للمركز	69

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	ألية التقييم	117
02	مقابلة المدير	119
03	مقابلة الأساتذة المكونين	119
04	الإستبيان	120


المقدمة

تمهيد:

تُعدّ المقاولاتية في الوقت الراهن من أهم الآليات التي تعتمد عليها الدول لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في ظل تزايد معدلات البطالة وصعوبة إدماج خريجي الجامعات في سوق العمل، وقد أدى هذا الواقع إلى بروز توجه جديد قائم على تشجيع المبادرات الفردية وتحفيز الطلبة على إنشاء مشاريعهم الخاصة، بدل انتظار فرص العمل التقليدية.

وفي هذا السياق، عملت الجزائر على دعم التوجه المقاولاتي من خلال إنشاء مجموعة من الأجهزة والهيئات الداعمة، إلى جانب استحداث مراكز تطوير المقاولاتية داخل الجامعات والتي تهدف إلى مرافقة الطلبة وتوجيههم نحو إنشاء مشاريع اقتصادية قابلة للتجسيد، غير أن مدى فعالية هذه المراكز في تحقيق أهدافها يبقى محل تساؤل خاصة فيما يتعلق بقدرتها على دعم مشاريع الطلبة وتحويل أفكارهم إلى واقع اقتصادي.

أولا: الإشكالية:

ومن هنا تبرز الإشكالية الرئيسية للدراسة كما يلي:

ما مدى مساهمة مراكز تطوير المقاولاتية الجامعية في دعم ومرافقة المشاريع الإقتصادية للطلبة، وما هي حقيقة هذا الدور في ظل البيئة المقاولاتية لجامعة المدية؟ .

وانطلاقًا من هذه الإشكالية، يمكن طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

1. ما المقصود بالمقاولاتية والمشاريع الإقتصادية ومراكز تطوير المقاولاتية الجامعية؟ .
2. ما هي الآليات التنظيمية والبيداغوجية والتمويلية التي يعتمد عليها مركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية لمرافقة الطلبة أصحاب المشاريع؟ .
3. إلى أي مدى تساهم البرامج التكوينية والإستشارية المقدمة من طرف المركز في تطوير المهارات المقاولاتية والجاهزية الاستثمارية لدى الطلبة؟ .

4. ما هي أبرز العراقيل التي تواجه الطلبة في مرحلة تجسيد مشاريعهم الاقتصادية ميدانيًا؟.

ثانيا: الفرضيات.

وللإجابة على هذه التساؤلات، تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

1. تلعب مراكز تطوير المقاولاتية الجامعية دورا إيجابيا في دعم وتجسيد المشاريع الإقتصادية للطلبة بجامعة المدية.

الفرضيات الفرعية:

2. تتوفر في مركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية الآليات التنظيمية والبيداغوجية والتمويلية اللازمة لمرافقة الطلبة أصحاب المشاريع.
3. تساهم البرامج التكوينية والإستشارية المقدمة من طرف المركز في تطوير المهارات المقاولاتية والجاهزية الاستثمارية لدى الطلبة أصحاب المشاريع.
4. تواجه عملية تجسيد المشاريع الاقتصادية للطلبة ميدانيًا جملة من العراقيل تتجاوز الصلاحيات الحالية لمركز تطوير المقاولاتية.

ثالثا: أهمية الدراسة.

تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز الدور الذي تؤديه مراكز دعم المقاولاتية في دعم الطلبة الجامعيين، خاصة في ظل التوجه نحو ترسيخ ثقافة المقاولاتية كبديل عن التوظيف التقليدي، إضافة إلى محاولة تقييم فعالية هذه المراكز في الواقع.

رابعا: أهداف الدراسة.

- **من الناحية العلمية** : إثراء الأدبيات حول مراكز المقاولاتية في الجامعات المحلية.

– **من الناحية العملية :** تقديم مقترحات لتحسين أداء مراكز CDE لزيادة معدل نجاح المؤسسات الناشئة.

– **من الناحية الإجتماعية:** المساهمة في تقليص فجوة البطالة عبر إنشاء مشاريع وخلق مناصب شغل.

خامسا: مبررات الدراسة.

تم إختيار هذا الموضوع نظرًا لأهميته في الوقت الحالي، حيث يشهد العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة توجهًا متزايدًا نحو المقاولاتية، كما أن واقع البطالة في الجزائر يستدعي البحث عن حلول بديلة، من بينها تشجيع الطلبة على إنشاء مشاريعهم الخاصة.

سادسا: المنهج المتبع وأدوات الدراسة.

تحقيقا لأهداف الدراسة وضمانا لدقة النتائج، إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مدعوما بأسلوب التثليث المنهجي لتعزيز موثوقية البيانات ومطابقتها للواقع وقد تم جمع المعطيات وتحليلها باستخدام الأدوات التالية:

- مقابلة (ذات البعد الإداري): وتم إجراؤها مع مدير المركز للوقوف على التوجهات الاستراتيجية وآليات التسيير.
- مقابلة (ذات البعد بيداغوجية): وتمت مع الأساتذة المكونين لتقييم المحتوى التدريبي والبرامج المقدمة.
- الإستبيان (الدراسة ميدانية): وجه للطلبة المستفيدين بهدف لقياس الأثر الفعلي والعملي للعملية التكوينية والمرافقة.

سابعا: مجتمع وعينة الدراسة.

إستهدف البحث مجتمعا محددا تم إختيار عينة منه بأسلوب المعاينة القصدية، وذلك لحصر الدراسة في الطلبة الذين خاضوا فعليا مسار التكوين والمرافقة داخل المركز، وتتكون عينة الدراسة من الفئات التالية:

- مدير المركز.
- أساتذة مكونين.
- 20 طالب من أصحاب المشاريع
- **ثامنا: حدود الدراسة.**

لتحديد النطاق الموضوعي والميداني للدراسة، تم ضبط حدود الدراسة وفق الأبعاد التالية:

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على مستوى مركز دعم وتطوير المقاولاتية (CDE) جامعة يحي فارس بالمدية.

الحدود الزمنية: شمل الإطار الزمني للدراسة السداسي الجامعي الثانيوهي الفترة المقترنة ببرنامج التدريب الميداني وعملية جمع البيانات للاستبانة والمقابلات.

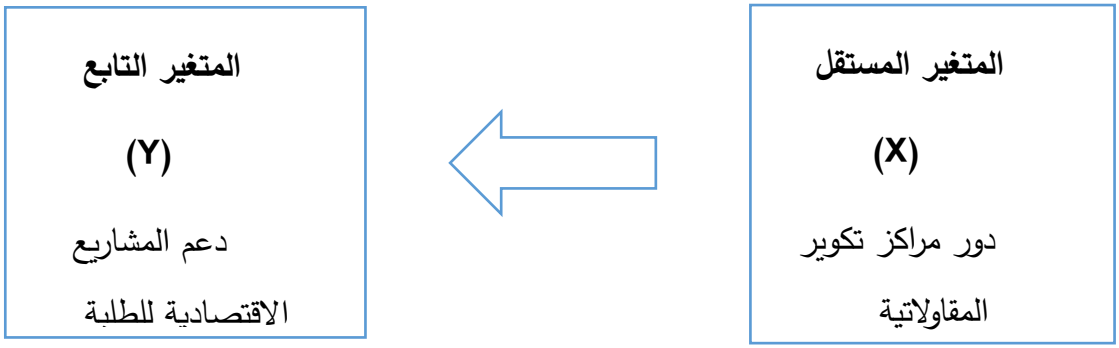
الحدود البشرية: شملت الدراسة الميدانية الفئات الفاعلة والمستهدفة داخل المركز والنتمثلة في:

- مدير المركز.
- الأساتذة والمكونون المتخصصون (11 أستاذ).
- 20 طالبا متكونا من أصحاب المشاريع.

تاسعا: نموذج الدراسة.

يعتمد نموذج الدراسة على متغيرين أساسيين:

الشكل رقم 01: متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب.

عاشرا: الدراسات السابقة.

تحقيقاً للتراكم المعرفي والإحاطة بأبعاد الموضوع، تم استعراض ومناقشة مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث، وجرى ترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

1. دراسة دباح نادية (2011)، **"واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها" مذكرة شهادة ماجستير.**

تمحورت الدراسة حول التساؤل التالي: هل يمكن تنشيط عملية إنشاء المؤسسات الجديدة في الجزائر من خلال تنمية روح المقاولاتية، وتثمين الخبرات المكتسبة للأفراد، وذلك في ظل الإصلاحات المطبقة من طرف الدولة في مجال دعم وترقية المقاولاتية؟ .

خلصت الدراسة إلى أنه على الرغم من الدورالمحوري الذي تؤديه العوامل الشخصية للمقاول، إلا أنه لا يوجد أثر ملموس لروح المقاولاتية والرغبة في الابتكار على واقع المؤسسات المستحدثة، وفيما يتعلق بالمحيط الإقتصادي فقد قامت الدولة الجزائرية بإصلاحات هامة تهدف إلى توفير الإطار القانوني والدعم المالي والإنشائي الذي يتطلبه المقاول.

2. دراسة فضيلة بوطورة وآخرون (2017)، "**دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية" مجلة الإبداع.**

سعت هذه الدراسة إلى معالجة الإشكالية التالية: ما هي أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية؟ وما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في نشر الثقافة المقاولاتية في الجامعة الجزائرية؟ .

توصلت الدراسة إلى أن التعليم المقاولاتي يلعب دوراً بالغ الأهمية في إنجاح النشاط المقاولاتي، وأكدت النتائج أن نجاح وإنتشار الفكر المقاولاتي بين الشباب الجزائري يستلزم بالضرورة توفير تكوين جيد ومرافقة فعالة للمستهدفين.

3. دراسة فتيحة زايدي (2022)، "**دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإدماج البطالين –دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ورقلة" مجلة الدراسات والبحوث الجامعية.**

طرحت الباحثة تساؤلاً جوهرياً تمثل في: هل تساهم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة لإدماج البطالين؟ .

خلصت الدراسة الميدانية إلى أن الوكالة الوطنية حققت تجارب ناجحة في دعم هذا النوع من المؤسسات، ولم يقتصر دورها على التمويل والإنشاء فحسب، بل امتد ليشمل صياغة وتقديم برامج واستشارات متنوعة لفائدة البطالين، مما جعلها تؤدي دوراً فعالاً في خلق مناصب الشغل.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

–تتقاطع الدراسة الحالية مع الجهود البحثية السابقة في تناولها لموضوع المقاولاتية وآليات الدعم والتكوين.

إلا أنها تتميز عنها وتنفرد بقيمة مضافة من عدة جوانب منهجية وموضوعية:

–من حيث الحداثة والموضوع:

ركزت الدراسات السابقة بشكل عام على الدور التقليدي لدور المقاولاتية أو الوكالات الحكومية التمويلية في دعم المؤسسات المصغرة، في حين تسلط الدراسة الحالية الضوء على موضوع أكثر حداثة وعمقاً، يكمن في تقييم أثر مراكز تطوير المقاولاتية (CDE) داخل الجامعات الجزائرية على مرافقة الطلبة حاملي المشاريع الإقتصادية تماشياً مع التوجهات الاستراتيجية الحديثة لوزارة التعليم العالي.

–من حيث المنهج والأدوات:

تميزت الدراسة الحالية بتبني أسلوب التثليث المنهجي لضمان دقة وموثوقية المعطيات، حيث لم تكتفِ بأداة واحدة بل جمعت بين الجانب الميداني الاستقصائي (توزيع إستبيان على الطلبة المستفيدين من التكوين)، والجانب التحليلي المعمق (إجراء مقابلات بيداغوجية وإدارية مع مدير المركز والأساتذة المكونين). يتيح هذا التكامل الثلاثي تحليل واقع المرافقة والتكوين ومدى مساهمة المركز في تجسيد المشاريع على أرض الواقع بأسلوب علمي شامل.

حادي عشر: صعوبات الدراسة.

على الرغم من السير الحسن للدراسة، إلا أن عملية البحث الميداني والنظري لم تخلو من بعض العقبات الموضوعية التي استلزمت جهداً إضافياً لتجاوزها، ومن أبرز هذه الصعوبات:

_محدودية المراجع التخصصية: تمثلت في قلة المراجع والكتب الورقية والبحثية التي تتناول هذا الموضوع بزاويته الحديثة المعاصرة، مما دفع بالدراسة للإعتماد المكثف على المجلات العلمية المحكّمة، التقارير الرسمية، والقرارات التنظيمية الحديثة لتغطية الجانب النظري.

ثاني عشر: هيكل الدراسة.

تأسست هذه الدراسة وفق بناء منهجي متكامل يربط بين الأبعاد النظرية والتطبيقية للموضوع، حيث تم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول رئيسية متوازنة على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية والمؤسسات الإقتصادية.

وتم فيه إرساء القواعد المفاهيمية والنظرية العامة للفكر المقاولاتي، مع تسليط الضوء على ماهية المؤسسات الاقتصادية بمختلف أبعادها وخصائصها.

الفصل الثاني: المقاولاتية كمشاريع تخرج في الجامعات الجزائرية وآليات تمويلها.

وخُصص لتناول المقاربة الحديثة للجامعة الجزائرية في تفعيل الفكر المقاولاتي

لا سيما من خلال مشاريع التخرج الاستشرافية، مع استعراض مختلف الصناديق والآليات التنظيمية والتمويلية المتاحة لدعمها وتجسيدها.

الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية وتحليل نتائج المقابلة والإستبيان.

وهو الفصل الميداني للبحث، وجرى فيه استعراض واقع الدراسة بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة يحيى فارس بالمدية، متبوعاً بالتحليل الإحصائي الكيفي والكمي لنتائج المقابلات الموجهة للإدارة والمكونين والإستبيانات الموزعة على الطلبة، وصولاً إلى إستخلاص النتائج وإختبار الفرضيات.

الفصل الأول

الإطار النظري للمقاولاتية

تمهيد:

تعتبر كل من السرعة، التطور، الإبتكار، مصطلحات تعبر عن الإنتقالية السريعة ببن مختلف حقبات العالم الإقتصادي والتي تعكس نموه وتسارع وتيرة المنافسة بين مختلف المؤسسات للظفر بالحصة الهائلة منه، فمن هنا ظهرت أهمية ريادة الأعمال أوالمقاولاتية التي تعتبر بمثابة الخريطة التي تؤدي بهذه المؤسسات المصغرة والناشئة إلى النمو والتوسع ومواكبة هذه التغيرات الحاصلة من خلال إكشاف الفرص وصياغة الأفكار وتجسيدها على أرض الواقع.

ومن خلال هذا المنظور فإن محتوى فصلنا كمايلي:

المبحث الأول: عموميات حول المقاولاتية.

المبحث الثاني: أنواع وتصنيفات المؤسسات الاقتصادية.

المبحث الأول: عموميات حول المقاولاتية.

تعد المقاولاتية من أحدث المفاهيم التي أخذت مكانة جوهرية في الدراسات الإقتصادية والإجتماعية بإعتبارها أحد الركائز الأساسية للنموالإبتكار وتوليد الثروة، فقد برزت الحاجة لها مع ظهور التغيرات العالمية التي فرضت على الدول البحث عن آليات لتنشيط إقتصاداتها بعيدا عن الإعتماد الكلي والبحت على القطاع العام، وفي هذا المبحث نسعى لتقديم نظرة شاملة للمقاولاتية إنطلاقا من مفهومها لتطورها على مر العصور ومتطلباتها

دون أن ننسى التحديات التي قد تواجهها.

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية والتطور التاريخي لها

يهدف هذا المطلب للتعرف على المقاولاتية وتطورها في الجزائر مع إبراز أهميتها المتزايدة في دعم عجلة التنمية الاقتصادية مع بيان متطلباتها وتصنيفاتها وتحدياتها.

الفرع الأول: مفهوم المقاولاتية.

المقاولاتية أو كما يطلق عليها بالإنجليزية ب:Entrepreneurship ويقصد بها الشخص الذي يبدأ عملا تجاريا أو ينشأه وهي كلمة فرنسية أول من إستخدم المصطلح بمفهومه سنة 1800 هو الإقتصادي الفرنسي الشهيرJean-Baptiste صاحب قانون ساي، إلا أن ظهور مفهوم المقاولاتية في الكتب الإقتصادية كان منذ كتابات الأيرلندي Richard Cantillon فقد وصفه بالإستعداد لتأسيس مشروع جديد أو مؤسسة مع قبول مختلف التبعات والمسؤولية عن النتائج الغير مؤكدة وهذا يعتبر كتحدي للمقاول وإختبارا لذاته لأن من السهل البدأ في مشروع لكن من الصعب تحقيق الاستمرارية، أما بالنسبة لرائد الأعمال أو المقاول فقد عرفه العالم الإقتصادي Joseph Schumpeter على أنه الشخص الذي يمتلك الإرادة والإستطاعة لتحويل فكرة أو إختراع جديد لإبتكار ناجح، ومن هنا إنبثقت عدة تعاريف:

أولا: تعريف المقاولاتية

يعرف Bunchالمقاولاتية على أنها مجموعة الأنشطة التي تركز على إكتشاف الفرص وتلبيتها عبر الإبداع وإنشاء كيانات إنتاجية جديدة من أجل تحقيق مختلف رغبات وإحتياجات السوق.

أما Barrowإعتبرها عملية توظيف مجموعة واسعة من المهارات لتحقيق قيمة مضافة في مجال معين عبر الأداء الإبداعي الذي بدوره يبنى على الشغف والإبداع والتعلم المستمر.[1]

يعتبرهاRobert Hisrich بأنها عملية يسعى من خلالها الفرد لإبتكار منتج ذو قيمة وذلك عبر توظيف ما يلزم من الوقت والجهد مع الإستعداد لتحمل مختلف المخاطر المالية والنفسية والإجتماعية، وفي المقابل يحصل على عائد مادي ومعنوي يحقق له الشعور بالرضى من خلال إشباعه لمختلف حاجياته لأن شعوره بالرضى متعلق بدرجة إشباع الحاج[2].

تماشيا مع Henrekson & Stenkula وبالإستناد الى Wennekers & Thurik تعرف بأنها إستطاعة الأفراد ونيتهم التي تعكس إستعدادهم بشكل فردي أو مع المؤسسات على البحث وإكتشاف وتوليد فرص إقتصادية وتجسيد أفكارهم في سوق يتسم بعدم اليقين، أي يقصد به بيئة مرنة ليست ثابتة نسبيا معرضة لمختلف المتغيرات مما يولد صعوبة التأكد بالنتائج مع

[1] أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، وفاء بنت ناصر المبريك، **ريادة الأعمال**، الطبعة الأولى دار العبيكان للنشر، الرياض السعودية،2019ص24.

[2] قايدي أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، **أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسير المؤسسات**، جامعة مصطفى، إسطمبولي معسكر،2017/2016،ص3.

إتخاذ قرارات بشأن تصميم المنتجات والاستغلال الأمثل للموارد وأنظمة المكافئات وخلق قيمة مضافة. [1]

فمن خلال مما سبق فإن المقاولاتية: هي مجموعة الأنشطة التي يزاولها الفرد من إكتشاف فرص وصياغة الافكار الى غاية تجسيدها على ارض الواقع محققة بذلك إشباع لحاجياته ورغباته.

يوجد فرق جوهري بين مصطلحي رائد الأعمال ورجل الأعمال، فعادة ما يتجه رجل الأعمال ويركز على الأنشطة التجارية أو الزراعة والخدمات التي تسترجع رأس المال المستثمر بسرعة، على النقيض فرائد الأعمال يركز على الأنشطة التي تدر عليه قيمة مضافة جيدة من خلال الخدمات أو الإنتاج القائم على استخدام المعرفة العلمية والتكنلوجيا وتبني أفكار جديد ومنتجات مبتكرة.[2]

ثانيا: خصائص رائد الأعمال:

إن رائد الأعمال هو شخصية فريدة تختلف في جوهرها عن الموظف العادي أو رجل الأعمال التقليدي فهو يتصف ب:[3]

[1] Magnus henrekson and others, **Entrepreneurshipand Institutional Reform for innovation**:agenda for Euroup, springer Nature, Switzerland , 2017 P 10

[2] سعيد أوكيل، **ريادة الأعمال والمقاولتية مقاربة شاملة عملية**، ديوان المطبوعات الجامعية بالجزائر،2017، ص7.

[3] مصطفى يوسف كافي، **ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة**، الطبعة الاولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن،2016، ص19-20.

التحكم الذاتي: ويقصد به أن الريادي يرى أنو بإمكانه السيطرة على العوامل المحيطة به أي أنه يتحكم بإنفعلاته ودرجة المخاطرة التي ينتهجها، فهذه العقلية.

تجعله يتخذ قرارات جريئة ويتجاوز العقبات على غرار الشخص المسير والمتأثر بالعالم الخارجي.

1. **مستوى مرتفع من الطاقة:** إن العمل الريادي عمل شاق ويتطلب مجهودات قوية ففي بعض الحالات قد تصل ذروت العمل ل 70 ساعة أسبوعيا، وهذا لا يتحمله الشخص العادي لذلك على الريادي أن يتصف بقدرة بدنية وعقلية تمكنه من الإستعاب والتحمل.
2. **الحاجة للإنجاز:** الريادي هو صاحب دافعية لإشباع رغباته وحاجياته لأنه يتحدى الظروف ويجعل منها وسيلة لتحقيق مبتغاه فالإنطلاقة كانت من فكرة كانت من مجرد فكرة أمن بها.
3. **تحمل الغموض:** فهنا يتمتع بالفطنة والذكاء ومهارات نفسية تمكنه من مواكبة المتغيرات التي تتسم بحالة عدم اليقين والتأكد والتأقلم معها جاعلة منه متحملا للمخاطر المحسوبة وبدقة وهذا يمثل تحدي بالنسبة لأغلب رواد الأعمال المبتدئين.
4. **الثقة بالنفس:** هو شخص يتصف بثقة وحماس كبير في نفسه مما يجعله مقدما لخدمات ذو جودة عالية للزبائن وضمان إستمرارية عمله.

ثالثا: أهمية المقاولاتية:

مع مرور السنوات وتعاقبها إتضح الدور الكبير التي تلعبه ريادة الأعمال من خلال رفع مستوى معدلات النمو الإقتصادي، وتحسين مستوى المعيشة من خلال توليد فرص شغل وتقليل البطالة، وهذا راجع للمؤسسات الإقتصادية التي تتسم بالإبداع والإبتكار والتوسع التي حققت الرفاهية والتنميةعن طريق إنتاج منتجات جديدة مولدة بذلك منافسة في السوق جاعلة

منه ذو مرونة ويلبي إحتياجات مختلف المتعاملين وفيمايلي سنقوم بتوضيح بعض الأدوار التي ساهمت بها الريادة في تنمية الإقتصاد الوطني:

1. الدور الإقتصادي:

تلعب المؤسسات الصغيرة دورا جوهريا حساسا للإقتصاد الوطني والعالمي كونها تمثل الأغلبية الساحقة من المؤسسات في العالم وتحتوي على قوة عمالة ممتازة، وهذا هو الواقع الذي نعيشه اليوم لأن أغلب مناصب الشغل التي يشغلها الشباب هي من المؤسسات المصغرة قد يبدو الأمر لكم كأنه امر عادي لكن فالحقيقة أبعد من ذلك كونها تشغل الأغلبية الساحقة من المؤسسات المساهمة في الإقتصاد الوطني، فهي بذلك تسرع عجلة النمو الإقتصادي كونها لا تستدعي إستثمارات ضخمة وهي قادرة على تعبئة المدخرات الفردية الصغيرة مع توسيع و إزدهار السوق المحلي بقوة، وكذلك تساهم في تنويع سلة العملات من خلال التصدير وجلب العملة الصعبة وموازنة ميزان المدفوعات, بالإضافة لتحقيق نوع ما من الإكتفاء كونها توفر منتجات وخدمات مخلية دون إسترادها من الخارج.

أما بالنسبة لرفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض فإن المؤسسات الصناعية الكبرى هي الأنسب كون إنتاجية العامل فيها جيدة ومرتفعة مقارنة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن ناحية أخرى فإن هذه الأخيرة قادرة على تحقيق الكفاءة في الإنتاج عن طريق ما تحققه من وفرة عنصر ورأس المال والإستغلال الأمثل للموارد لأنها تحتوي على إمكانيات وإستثمارات ضخمة تدعمها لكن من جهة أحرى متطلبات الإلتحاق بها تكون صعبة بعض الشئ وأنت ماذا تختار هل الإتجاه؟، للمؤسسات الصغرى أم الكبرى؟ .

وفيما يخص تنويع الهيكل الصناعي فأعمال المقاولة تنوع وتوزع الإنتاج على مختلف الأنشطة الإقتصادية وهذا راجع لصغر رأس مالها وحجمها، مما يخلف تنوع مؤسساتي ينتج

سلع وخدمات مبتكرة ومتنوعة ملبية بذلك مختلف أذواق المستهلكين ومساعدة للمؤسسات الكبرى.

بالإضافة لذلك فهي تساهم في التنمية الإقليمية من خلال إنتشارها الواسع في مختلف المناطق الريفية والصناعية، كونها تتسم بلمرونة وقدرتها على التكيف مع البيئة المحيطة.

كما أنها تعمل على معالجة بعض الإختلافات الإقتصادية للدول النامية كإنخفاض معدلات الإستثمار والإدخار، كونها تلعب دورا علاجيا في معالجة الإنحراف السلبي لميزان المدفوعات من خلال إنتاج السلع محليا بدلا من إستيرادها والدفع بلمنتجات المحلية للتصدير، وهذا هو التصرف السليم في حالة ما أردنا أن نرفع من قيمة عملتنا الوطنية لأننا بذلك نعزز الإستثمارت المحلية.

2. الدور الإجتماعي:

فعلى الرغم من حقيقة أنه لا جدال في أن الهدف الموحد هو تحقيق الربح إلا أن هناك هدف يتماشى معه، هو تحسين الدخل والمستوى المعيشي وهذا يتحقق من خلال:

– **زيادة التشغيل:** فهي بذلك تقوم بلقضاء على البطالة وتوظيف العمالة كما ونوعا وإمتصاص العرض الزائد للقوة العاملة.

– **العدالة في توزيع الدخول:** إن التنوع الكبير في المؤسسات الإقتصادية والمنافسة بينها يساهم في تحقيق عدالة في توزيع المداخيل كونها تستدعي إمكانيات بسيطة تسمح لكثير من الأفراد إنشاء هذه المقاولات وبالتالي تضيق طبقة الفقيرة وزيادة حجم الطبقة المتوسطة.

الفرع الثاني: التطور التاريخي للمقاولاتية.

شهد مفهوم المقاولاتية تطورا جذريا عفقد انتقل من كونه مجرد نشاط تجاري الى علم قائم بذاته بحيث يمكننا تقسيمه الى ثلاثة اتجاهات رئيسية:[1]

أولا: الإتجاه الإقتصادي.

يركز هذا المنظور على دور المقاول في السوق بحيث يرى Richard Cantillon أن المقاول يتصف بلمخاطرة كونه يشتري بسعر معلوم ويبيع بسعر غير مؤكد، وهذا ما ذكرته سابقا المقاول لا يكون متيقن بكم سيبيع لأنه متواجد في بيئة تتسم بعدم التأكد، أما Jean-Baptiste Say فقد وصفه بلمنسق كونه ينقل الموارد من مرحلة الإنتاج إلى مرحلة تحقيق المنافع الإقتصادية أما شومبيتر يراه هو المبتكر الذي يخلق قيمة مضافة.

ثانيا: إتجاه السمات.

يركز هذا الإتجاه على من هو المقاول وبما يتميز كالصفات النفسية مثل الرغبة في الإنجاز والإستقلالية وقدرته على تحمل الضغوط والمخاطر، وكذلك الصفات التي يكتسبها من البيئة الإجتماعية ومحيطه مثل خبرته المهنية ومستوى تعليمه، وهذا ما يجعلك تطرح السؤال بما يتميز هذا الشخص؟ ومالذي يفرقه عن غيره؟ .

[1] نور الهدى عمارة، **محاضرات في مقياس المقاولاتية**، موجهة لطلبة سنة أولى ماستر تسويق الخدمات، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي الجزائر، 2025/2024، ص 3.

ثالثا: إتجاه السيرورة.

يركز على ماذا يفعل المقاول وكيف يسير نشاطه، فالمقاولاتية مزيج من شخصية تمتلك روح المبادرة ووظيفة إقتصادية تعتمد على الإبتكار وهذا ما يعرف التنسيق بين الجانب النفسي والعقلي الإبداعي، فسيرورة منظمة تهدف لتحويل مختلف الأفكار إلى مشاريع ذات قيمة إقتصادية وإجتماعية تمكنها من تحقيق النمو والإستمرار في السوق.

المطلب الثاني: شروط وتصنيفات المقاولاتية.

عرف موضوع المقاولاتية إهتماما متزايدا خلال السنوات الأخيرة وذلك لما له من أثر واضح على النشاط الإقتصادي والمستوى المعيشي كونه وسيلة لتنمية المجتمع، دون أن ننسى أن هناك متطلبات تؤثر في قدرة الأفراد على الإنطلاق والبدأ في تجسيد مشاريعهم.

الفرع الأول: الشروط الضرورية لنجاح المشاريع المقاولاتية.

تتمثل أهم الشروط لنجاح المشاريع المقاولاتية فيما يلي[1]:

أولا: الشروط الإقتصادية والمالية:

ويقصد بها مختلف التسهيلات والإعانات التي تمنح وتقدم لرواد الأعمال كالمنح والإعفاءات الضريبية المؤقتة والتي بدورها تشجع الأفراد على المبادرة في مشاريعهم وتوفر لهم جو الأمان، فحسب رأي الشخصي هذه إنطلاقة جيدة فليس عليك دفع ضرائب لأي جهة كانت وأنت لم تختبر الواقع الميداني، فيندرج تحت هذه المتطلبات تسهيلات الحصول على رأس المال كونه من الموارد الجوهرية التي يتم الإعتماد عليها بشكل أساسي بحيث

[1] سعيد أوكيل، **ريادة الأعمال والمقاولتية مقاربة شاملة عملية**، مرجع سابق ص 41-44.

إنه يساهم في تلبية مختلف إحتياجات المشروع من موارد مادية وبشرية وتكنلوجية, ومن بين طرق الحصول عليه نجد: القروض القصيرة وطويلة المدى التي يمكن التحصل عليها من المؤسسات المالية كالبنوك فبالرغم من أنك ستجد بعض العراقيل في أحذ القروض إلا أنك ستتحصل عليها في النهاية إذا إستوفت فيك الشروط، كما أن إطلاق المشروع لا يتطلب بالضرورة توفر رأس مال كبير كبداية فيمكن أن تنفذ فكرة المشروع بإمكانيات بسيطة ثم يتم توسيعها لتشمل فروع وأقسام أخرى، وهذا النهج ينتهجه معضم رواد الأعمال، وإلى جانب القروض هناك وسائل دعم أخرى مثل المؤسسات الخيرية والمنظمات المحلية والدولية وهذا راجع لمدى إبداع وبراعة فكرة المشروع .

ثانيا: الشروط القانونية والتكنلوجية:

لا يمكن لأي مشروع أن ينطلق ويتوسع في فراغ فلقوانين هي التي تمنحه الصفة الرسمية فهي بذلك تحميه في مختلف تعاملاته مع الغير سواء شخص طبيعي كان أو معنوي، فالمشكلة ليست هنا بل في مرونة ودعم هذه القوانين لأن التعقيدات الإدارية والتشريعية تتحول لعائق يعيق المشروع، مبرز مع ذلك الدور التقني بحيث أصبح لابد من توفر البنى التحتية التكنلوجية الحديثة كشبكات المعلومات ووسائل الإتصال الحديثة لضمان جودة وكفاءة العمل.

ثالثا: الشروط القاعدية:

ويقصد بها توفير وتأمين المقر كالقدرة على إمتلاك الأرض أو إستأجارها وتوفير الخدمات الأساسية (طرق، كهرباء، مرافق) والتي تضمن سير العمل وربح الوقت والتكلفة والجهد دون تعثر.

رابعا: الشروط الأخلاقية والثقافية:

وهذا يتمثل في أن يكون المشروع يتمتع بلمسؤولية الإجتماعية مثل أن يكون محافظا على البيئة ومفيد للمجتمع ولا يحقق الضرر لمختلف المستخدمين له سواء معنويا أوماديا، وكذلك أن يتوفر على الأمانة المهنية مثل: تجنب أساليب الغش والخداع وتقديم خدمات ومنتجات ذو جودة موافقة للسعر المطلوب، بلإضافة لذلك نشر الفكر الريادي والذي يعبر عن ثقافة المبادرة وحل مشاكل المجتمع وتلبية إحتياجاته بأسلوب نزيه يخدم كافة الأطراف.

الفرع الثاني: تصنيفات المشاريع المقاولاتية.

تتنوع أشكال الريادة وتصنيفاتها بناءا على طبيعة النشاط وماتقدمه من قيمة مضافة للسوق فيمكن تصنيفها حسب مايلي:[1]

أولا: حسب التصنيف التقليدي: وفق هذا المنظور كان يتم التميز بين الأعمال الريادية على حسب طبيعة المخرجات (مادية أو غير مادية) بحيث نجد:

1. **المقاولات ذات الطابع الإنتاجي:** وهي التي تنتهي دورتها الإنتاجية بتقديم سلع ملموسة وتنقسم بدورها إلى:

- **صناعية:** والتي تقوم بتحويل مختلف المواد الأولية أو النصف مصنعة لمنتجات نهائية قابلة للإستهلاك أو الإستخدام الصناعي ةهده ما تجدها بكثرة وتجد فيها أغلب الشباب يعملون فيها لما تقدمه من أجور جيدة.

[1] هاجر بوزيان، **المقاولاتية**، العالم يقرأ للنشر والتوزيع، عين تموشنت الجزائر،2022، ص من 5_7.

- **الإستخراجية والزراعية:** تشمل أنشطة الإنتاج الفلاحي من خضر وفواكه وحبوب بلإضافة لأنشطة الصيد البحري.

2. **المقاولات الغير إنتاجية:** وهي التي تقوم بالتركيز على تقديم ما هو غير ملموس وتشمل:

- **المقاولات الغير تجارية:** يقتصر دورها على خدمات الوساطة بدون تغيير جوهري على طبيعة المنتج.
- **المقاولات الخدمية:** تتمثل تقديم خدمات غير محسوسة للزبائن.
- **مقاولات المهن الحرة:** تتمثل في مختلف الأنشطة التي تعتمد على الكفاءة والإتقان العملي والقانوني مثل خدمات تعود بالنفع العام كمكاتب المحاماة والتوثيق والعيادات الطبية.

ثانيا: حسب التصنيف الحديث: وهنا تم تصنيفها وفقا لتموضعها في الهيكل الإقتصادي الكلي:

1. **حسب القطاع الإقتصادي:** بحيث نحد 3 قطاعات:
   - **القطاع الاول:** يختص بلمقاولات الفلاحية وإستخراج الثروات الباطنية المعدنية.
   - **القطاع الثاني:** يختص بلمقاولات الصناعية المعمارية والأشغال العمومية.
   - **القطاع الثالث:** يختص بل أنشطة الخدمية مثل: التجارة والنقل.
2. **حسب فروع النشاط:** إن هذا التصنيف يتكون من مجموعة التي توفر نفس السلع أو نفس الخدمة على عكس القطاع الإقتصادي التي يتكون من مقاولات تزاول نفس النشاط الرئيسي.
   - **القطاع الأول:** نجد هنا فروع متخصصة في إنتاج الحبوب أو إنتاج الألبان.
   - **القطاع الثاني:** فروع لصناعة الأدوية والصناعة النسيج.
   - **القطاع الثالث:** فروع متخصصة في خدمات الفندقة والمؤسسات البنكية وشركات النقل.

المطلب الثالث: التحديات المواجهة للمشاريع المقاولاتية.

بالرغم من أن المشاريع المقاولاتية تدر فوائد على أصحابها إلا أن هذا لا يعني عدم تواجد تحديات وعراقيل تواجههم ومن أهم هذه التحديات نجد:[1]

1. **المخاطرة (خسارة الإستثمار كله):** على رائد الأعمال أن يكون على دراية ورؤية مستقبلية واضحة تجعله يتماشى مع المخاطر ويواجها، بحيث يسأل نفسه ما أسوء التوقعات إذا فشلت؟ ومامدى إحتمالية حدوثها؟ وفيما تتمثل الإجراءات الوقائية؟ .
2. **عدم إستقرار الدخل:** ويقصد به أن رغم إنجاز المشروع إلا أن هناك مشكلة الإستمرارية في الدخل والمصدر الثابت الذي يعول عنه، هذا ما نعاني منه فأنا أول ما يخطر ببالي هو الإستمرارية في الدخل بحيث يجعلني أرتاح وأطمأن وأوفر لعائلتي مختلف ماتحتاجه، ففي غالب الأحيان المشاريع لا تضمن الحصول على دخل ثابت وخاصة في المراحل الأولى من حياتها.
3. **ساعات العمل الطويلة:** فقد ذكرنا سابقا أن من قدرات رواد الأعمال العمل لساعات طويلة لكن هذا يؤدي إلى الإرهاق الشديد والتعب الفكري والبدني ويتحول لمشاكل صحية على المدى الطويل.
4. **مستوى إرتباطات عائلية أقل:** فهنا نقع أمام مشكلة يعاني منها أغلب رواد الأعمال كون تزامن فترات تأسيسهم للمشاريع مع مرحلة تكوينهم للأسر، فقليل منهم يفصل بين الحياة العملية للمشروع والحياة العائلية والإجتماعية وتربيت أولاده والتواجد لهم.

[1] وفاء بنت ناصر المبيريك، أ.د أحمد بن عبد الله الشميمري، **مبادئ ريادة الأعمال**، العبيكان للنشر، الرياض– السعودية ،2019، ص17–18.

5. **المعانات من ضغوطات العمل:** وهذا جراء التضحية بأملاكه وإستثمارها في المشروع وكذلك الأفكار والشكوك التي تساوره هل إتخذت القرار الصحيح؟ بلإضافة لإعتماده على نفسه كثيرا دون تفويض السلطة يجعل العبئ عليه أثقل.
6. **الإحباط:** إن من الطبيعي أن يشعر رائد الأعمال من الإحباط في مراحل دورة حياة المشروع فهو يمر بمراحل إنتقالية ومتغيرات بيئية خارج عن سيطرته لذلك يحس بنوع من القلق والإحباط خاصة أن النتائج الجيدة تأخذ وقت طويلا.

المبحث الثاني: المؤسسة الإقتصادية وتصنيفاتها

لا تكتسي المؤسسات الإقتصادية نمطا واحدا ثابتا، بل يتعدد ويتنوع بإختلاف طبيعة نشاطها وحجمها وعدة عوامل أخرى، ومن خلال هذا المنطلق يهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على المفاهيم الأساسية لها وتصنيفاتها مع التركيز على المؤسسات المصغرة والناشئة بإعتبارها محور ريادة الأعمال.

المطلب الأول: مدخل للمؤسسة الإقتصادية.

قبل التعمق في التصنيفات والتركيز على المؤسسات المصغرة والنلشئة كان لابد من الإحاطة بصفة عامة بلموضوع مما يمهد الطريق للفهم وإستيعاب مبحثنا هذا.

الفرع الاول: مفهوم المؤسسة الإقتصادية.

تعتبر المؤسسة الحيز التنظيمي الذي تتفاعل فيه مختلف عناصر الإنتاج من رأس مال وعمل وأرض لغرض التحصل على مخرجات تحقق قيمة مضافة لها وملبية بذلك إحتياجات ورغبات الأفراد، بلإضافة لذلك فإن قوة الطلب على هذه المنتجات هي التي تبقي الوتيرة الإنتاجية في نشاط وإستمرارية حسب مؤشرات السوق، وفي بعض الأحيان تكون المؤسسة هي

المبادرة في إنتاج منتجات مبتكرة جديدة تسعى بذلك للتأثير على أذواق المستهلكين ونيل رضاهم.

أولا تعريف المؤسسة الإقتصادية

تعددت التعاريف التي جاءت موضحة للمؤسسة الإقتصادية بحيث نجد ما يلي:[1]

أما كارل ماكس (karl marks): يرى المؤسسة من منظور تنسيقي إجتماعي بإعتبارها حيز يجمع العمالة البشرية تحت حكم أصحاب رأس المال بهدف ممارسة نشاط إنتاجي يقدم قيمة مضافة ويقصد به أنها توفر بيئة إجتماعية تنسيقية تحت إشراف صاحب العمل وتوجيهاته.

ومن منظور بودين (M.baudin): تعد الحيز الذي يكون فيه صاحب رأس المال ممارسا الإشراف الأحادي على عوامل الإنتاج كونه المنسق الوحيد لها، وهنا يخضع كل العاملون لمبدأ وحدة الأمر.

قام تروشي truchy بتقديم رؤية أكثر شمولا معتبرا المؤسسة وحدة إقتصادية متكاملة تهدف للموائمة بين مختلف الوسائل المادية والقوى الإنتاجية، مركزة بذلك على الغايات الإقتصادية والإجتماعية التي تسعى للوصول إليها.

تعد أيضا وحدة إقتصادية تنتهج تضام إقتصادي تزاول من خلاله نشاط سلعي أو خدمي من أجل تحقيق الأهداف المرجوة كما أنها تنقسم لعدة أنواع حسب الإطار القانوني المتعلق بنشاطها وحجمها وطبيعة أهدافها .[2]

[1] زواوي حميدة، محاضرات في مقياس إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة أولى ليسانس جذع مشترك علوم إقتصادية والتجارية وعلوم والتسيير، جامعة محمد بوضياف–المسيلة ،2025/2024، ص13–12 .

[2] فوزي محيريق بن الجيلاني، مدخل لإقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، الجزائر ،2020، ص25.

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن المؤسسة الإقتصادية هي كيان إقتصادي إجتماعي يعمل على تلبية إحتياجات ورغبات أفراد المجتمع بغية تحقيق الأهداف المسطر بأقصى كفاءة وفعالية.

ثانيا: التطور التاريخي للمؤسسة الإقتصادية

لم تبرز في بادئ الأمر بكيانها الحالي دفعة واحدة بل كانت نتيجة لسلسة من التغيرات المواكبة للحضارة الإنسانية بحيث يمكننا التعرف على مسارها التكوري من خلال المراحل التالية: [1].

1. مرحلة الإنتاج الأسري البسيط:

في بداية التجمعات البشرية اتصف النشاط الإقتصادي بلبساطة كون الأسرة هي الوحدة الأساسية للإنتاج فقد إرتكزمجمل نشاطها على الفلاحة والأدوات البدائية من أجل تلبية إحتياجاتها وتحقيق نوع ما من الإكتفاء الذاتي، أما توزيع العمل كان داخليا بين أفراد الأسرة الواحدة أما فحالة تحقيق فائض عن الحاجة فكانت تتم المقايضة بسلع أخرى لم تتوفر لديهم.

2. مرحلة بروز الوحدات الحرفية:

مع مرور الوقت وتوسع مختلف التجمعات وإزدياد رغبات وإحتياجات الأفراد بدأت ملامح التخصص بالظهور، فأدى نتيجة لذلك ظهور محلات وورشات تحتوي أصحاب الحرف المتشابهة بحيث إرتكز الحرفيون وإستقلو في أماكن خاصة على رأسهم كبير الحرفة الذي يشرف على الإنتاج في جو من التعاون بعيدا عن الإستغلال وعلاقات العمل المعقدة.

[1] زيشي نوال، **إقتصاد المؤسسة**، مطبوعة بداغوجية موجهة لطلبة السنة أولى جذع مشترك ،كلية العلوم الإقتصادية التحارية وعلوم التسيير ،جامعة عبد الحميد بن باديس– مستغانم،2024/2023،ص 16_17.

3. النظام المنزلي للحرف:

شكلت هذه المرحلة همزة وصل بين العمل الحرفي المستقل والنظام الرأسمالي المنظم فمع ظهور التجار والممولين بدأو بلبحث عن طرق لزيادة الإنتاج فقامو بتزويد الأسر بلمواد الازمة مقابل أجر معين لإنتاج السلع.

4. مرحلة المانيفاكتورة (المصنع البدائي):

شهدت هذه المرحلة تحولا جذريا نتيجة لعدة عوامل خارجية من بينها الإكتشافات الجغرافية التي بفضلها توسعت الطرق التجارية والأسواق وأثرت تأثير قوي على النمط الإستهلاكي الأوربي موفرة بذلك كم هائل من المواد الأولية، مما أدى لملئ جيوب التجار وبالرغم من ثرائهم لم يتوقفو عند هذا الحد وأرادو السيطرة على المسار الإنتاجي عن طريق جمع الحرفيين في حيز مكاني واحد وهو ما سمي بلمانيفاكتورة فمن هنا ظهرت فكرة المصانع جاعلة بذلك إنتقالية واسعة في المجال الصناعي، وتميزت بمركزية السلطة والإدارة المتكاملة والرقابة المباشرة بلإضافة لتغير في دور العامل من صاحب حرفة يشرف إشراف ذاتي على عمله إلى مجرد عامل منفذ لبرنامج إنتاجي مما خلق التبعية في العمل.

5. مرحلة المؤسسة الصناعية الآلية (نتاج الثورة الصناعية):

مع بروز فجر الثروة الصناعية في القرن الثامن عشر إنتقلت المؤسسة لمرحلة الآلية فقدت أدت الإكتشافات الكبرى كالمحرك البخاري الى إستبدال الجهد اليدوي بلألات مما جعل المؤسسات الكبرى تظهر مشغلة بذلك ألاف العمال بالرغم من الإستثمارات الضخمة التي تطلبتها في المعدات والتجهيزات، مما جعلها تنتج بكميات ضخمة وتلبي مختلف للإحتياجات ومساهمة في نمو وإزدهار النظام الإقتصادي العالمي.

ثالثا: خصائص المؤسسة الاقتصادية

- حسب Robert Waterman and Tom Peters هناك ثمانية خصائص للمؤسسة الفعالة وهي:[1]
- الحرص على تأكيد على إنجاز الاعمال المطلوبة.
- الإتهمام بلعمال وتحسين ضروف العمل والعمل على تفهم إحتياجاتهم.
- لابد من توفير درجة حرية وإستقلالية للموظف في التصرف في مختلف الأنشطة لإذابت الجمود والروتينية وتحفيز الإبداع.
- زيادة الإنتاجية التي تكون إنعكاسا لمشاركة العاملين والأداء الجيد لهم.
- التنسيق والتوافق مع مختلف المنظمات المتشابهة.
- بساطة ووضوح الهيكل التنظيمي بجيث لا يكون ناك تعقيد في توزيع المهام والمسؤوليات.
- ممارسة الرقابة المركزية على الأمور الأساسية وترك للعامل حرية أكبر للتصرف والإبداع وهذا ما يشعره بالراحة والطمأنينة.

رابعا: أهداف المؤسسة الإقتصادية

يسعى ملاك المؤسسات الإقتصادية بإختلاف أنماطها نحو رزمة من الأهداف حسب مجال الصناعة الذين ينشطون فيه ويمكن أن نلخص هذه الأهداف فيمايلي:

[1] بلقاسم سلاطنية وآخرون، **الفعالية التنظيمية في المؤسسة**، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2013،ص39-40.

1. الأهداف الإقتصادية:

- **تحقيق الربح:** لا يعد الربح هدف مالي فحسب بل هو المحرك الآساسي للمؤسسة والسبب الرئيسي لإنشائها كونه يجعلها قادرة على البقاء والإستمرار وتطوير خطوط إنتاجها، وإنعدام هذا العنصر الرئيسي يعني الضربة القاضية لها.
- **عقلنة العملية الإنتاجية:** ويقصد بها الإستغلال الأمثل لمختلف الموارد المتاحة، من خلال التخطيط الدقيق لنشاط التصنيع والتوزيع بمرافقة الرقابة الصارمة وكون الهدف المنشود هو تعظيم الإنتاجية ورفع الأداء.
- **تلبية تطلعات وإحتياجات المجتمع:** إن نجاح المؤسسة في تغطية تكاليفها وتسويق منتجاتها ينعكس إيجابا كونها تلبي رغبات وإحتياجات المجتمع فهي بذلك تضمن إستمراريتها وإزدهارها وإكتساب حصة سوقية أكبر.

2. الأهداف الإجتماعية:

إن هدف المؤسسة لا يقتصر فقط على تحقيق الربح فقط بل يمتد ليشمل مسؤوليات إتجاه المجتمع وتتمثل هذه الأهداف في:

- **ضمان مستوى مقبول من الأجور:** تعتبر المؤسسة المصدر الرئيسي لدخل العاملين فهي بذلك توفر لهم أجر مقابل الجهد المبذول، ولا يقتصر الأمر على توفير هذا الأخير بل في العدالة في توزيعه بشكل يناسب طبيعة العمل مع مراعات النظام لإقتصادي السائد وقوة سوق العمل و تكاليف المعيشة والقدرة الشرائية.

- **الإرتقاء بلمستوى المعيشي:** في ظل التطور التكنلوجي بطبيعة الحال تزايدت إحتياجات الأفراد، لذلك تقوم المؤسسة بجعل عمالها مواكبين لهذه المتغيرات عبر تحسين دخولهم وتحفيزهم مما يضمن لهم حياة جيدة وبالتالي رضا عمالها يؤدي لإزدهارها ونموها.
- **توفير تأمينات ومرافق للعمال:** بحيث أنها تقوم بتوفير الخدمات الإجتماعية كالتأمين الصحي والتأمين ضد المخاطر والتقاعد، بلإضافة لتوفير كل المرافق التي يحتاجها كالإطعام والنقل...).
- **تأهيل العمال:** إن تطوير العاملين وتأهيل قدراتهم ومهاراتهم هو الإنعكاس الرئيسي لصورة المؤسسة، كونهم المحرك الرئيسي لها لذلك تسعى لصقل مهارتهم عبر برامج التدريب المستمر والتكوين المهني ودفعهم للتخصصات التي تناسبهم مما يوفر الدقة والجودة في الأداء.
- **إقامة أنماط إستهلاكية معينة:** وهذا ما يطلق عليه بتوجيه الاذواق الإستهلاكية لأفراد المجتمع والتأثير عليها، فهي بذلك تشكل أذواق جديدة وتغير عادات الأفراد الشرائية
- من خلال طرح منتجات مبتكرة وبجودة عالية.[1]

الفرع الثاني: تصنيفات المؤسسات الإقتصادية.

تصنف المؤسسات الإقتصادية لعدة أصناف حسب عدة معايير كمعيار الحجم، الشكل القانوني، طبيعة الملكية، الطابع الاقتصادي، وهي متمثلة فيما يلي:[2]

1. **التصنيف حسب معيار الحجم:** فمن بين المؤشرات التي تستخدم هي:

[1] زيشي نوال، **إقتصاد المؤسسة**، مرجع سابق، ص 10-.11.

[2] حجابي عيسى، **محاضرات في تسيير المؤسسة**، مقدمة لطلبة السنة الثانية جذع مشترك علوم إقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة،2021/2020، ص16_17.

- **رقم الأعمال:** والذي يعبر عن مقدار ما باعته المؤسسة سنويا فمنه نستطيع معرفة حصتها السوقية مقارنة بمنافسيها بحيث يتم ترتيب المؤسسات بشكل تصاعديا من الأصغر للأكبر على حسب رقم أعمالها المحقق.
- **القيمة المضافة:** إن مؤشر رقم الأعمال مؤشر جيد للقياس لكنه لا يعكس الصورة الدقيقة فيمكن أن تكون مؤسستين متساويتين في رقم الأعمال لكن قوة اليد العاملة مختلفة لذلك تعتمد على التركيز على القيمة المضافة بتحديد الفرق بين ما حققته وما كلفها من موارد.

بل إضافة لذلك هناك عدة معاايير آخرى موضحة في الجدول التالي:[1]

الجدول رقم 01: تصنيفات المؤسسات الإقتصادية

المعيار/الحجم	المصغرة	الصغيرة	المتوسطة
عدد العمال	9-1	49-10	250-50
رقم الأعمال السنوي	أقل من40مليون دج	أقل من 400مليون دج	من 400مليون دج إلى 4ملايير دج
الحصيلةالإجمالية السنوية	أقل من20مليون دج	أقل من 200 مليون دج	من 200مليون دج إلى 1مليار دج

المصدر: من إعداد الطالب إعتمادا على بيانات الجريدة الرسمية لعدد 02، قانون رقم01-17 المؤرخ في 11 جانفي2017.

[1] الجريد الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، قانون رقم01-17 المؤرخ في 11 جانفي2017 متاح على الرابط: https://www.joradp.dz.

فمن خلال الجدول نرى أن المؤسسة المصغرة هي التي تشغل عدد عمال يتراوح بين 1_9عمال محققة رقم أعمال أقل من 40مليون دج ولا تتجاوز حصيلتها السنوية 20مليون دج، أما الصغيرة فتشغل من 10_49 بحيث لا يتجاوز رقم أعمالها 400مليون دج وحصيلتها السنوية 200مليون دج، وبالنسبة للمتوسطة فهي تشغل مايتراوح بين 50 _250عامل وينحصر رقم أعمالها بين400مليون و4 ملايير دج ومجموع حصيلتها السنوية بين 200مليون إلى مليار دج.

2. التصنيف حسب الشكل القانوني:

- **مؤسسة فردية:** وهي التابعة ملكيتها لشخص واحد أو عائلته ومن أهم ما يميزها سهولة تنظيمها وإنشائها، يحيث يعتبر صاحب المؤسسة هو السلطة العليا والمسؤول عن كل نتائج المؤسسة كونه هو القائم على التسيير والتنظيم والتخطيط وإتخاذ القرارات فيها، أما عيوبها فتتمثل فصعوبة توفر القروض التمويلية من المؤسسات المالية وقلة الخبرة والرؤية المستقبلية لدى صاحبها كونه يشغلها وحده بحيث أنه قد يفتقر للخبرة.
- **شركات:** وهي التي تعود ملكيتها لشخصين أو أكثر بحيث يساهم كل شخص بتقديم حصة مال أو عمل مع إقتسام الأرباح والخسائر بلإضافة لذلك فهي تنقسم لنوعين رئيسين هما:

شركة الأشخاص: كشركات التضامن وشركات التوصية وشركات ذات المسؤولية المحدودة.

شركة الأموال: كشركات التوصية بلأسهم وشركات المساهمة.

3. التصنيف حسب طبيعة الملكية:

- **مؤسسة خاصة:** هي التي تعود ملكيتها للخواص كلأفراد وشركات الأموال.

- **مؤسسة مختلطة:** هي التي تعود ملكيتها للقطاع العام والخاص بصفة مشتركة.
- **مؤسسة عمومية:** هي التي تعود ملكيتها للدولة ولا يستطيع المسؤولين عنها التصرف كما يحلو لهم بل يتبعون تعليمات وقوانين من هيئات الدولة المختصة، بحيث تهدف هذه المؤسسات لخدمة المصلحة العامة للمجتمع على عكس المؤسسات الخاصة التي تحقق مصلحة مالكيها فقط.

4. التصنيف حسب الطابع الإقتصادي:

- **المؤسسات الصناعية:** وهي تتقسم بدورها إلى:
- **مؤسسات الصناعة الثقيلة أو الإستخراجية:** كمؤسسات الهيدروكربونات وإستخراج الحديد والصلب بحيث أنها تتميز بمتطلبات من بينها مهارات وكفاءات عالية وكذلك تمويلات ضخمة.
- **مؤسسات الصناعة الخفيفة التحويلية:** وهي تتمثل في مؤسسات النسيج والغزل والجلود.
- **المؤسسات الفلاحية:** هي التي تعتمد على إنتاجية الأراضية الزراعية وكذلك الثرواتة السمكية والحيوانية.
- **المؤسسات التجارية:** التي تزاول أنشطة تجارية مثل ومؤسسات أسواق الفلاح ومؤسسة الأروقة الجزائرية.
- **المؤسسات المالية:** والمتمثل نشاطها في الأنشطة المالية كالمؤسسات المالية والبنوك ومؤسسات التأمين والضمان الإجتماعي.
- **المؤسسات الخدماتية:** والتي يتمثل نشاطها في تقديم خدمات كالنقل والبريد.[1]

[1] عمر صخري، **إقتصاد المؤسسة**، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2006، ص 26 _31.

المطلب الثاني: المؤسسة المصغرة

تعتبر المؤسسة المصغرة عمود الإقتصاد الوطني كونها تعد البديل خارج قطاع المحروقات فالمقياس الأساسي الأن مع التطورات الحاصلة لم يعد ضخامة الإنتاجية بل في تأقلم هذه المؤسسات مع مختلف المتغيرات.

الفرع الاول: مفهوم المؤسسة المصغرة.

أولا: تعريف المؤسسة المصغرة.

يمكننا تعريفها ببساطة على أنها المشروع الصغير الذي يتكون من عدد قليل من العاملين ويدار من قبل المالك مباشرة ويهدف لتلبية محتلف رغبات المجتمع، أما من ناحية أخرى يعتمد البنك الدولي في تصنيفاته للمؤسسات على معيار عدد العاملين بحيث يعتبره المشروع الذي يشغل خمسة أفراد إلى عشرة أو أقل.

أما علماء الإدارة إعتبروا المشروع الصغيرعلى أنه نشاط إقتصادي يشرع فيه الأفراد بغية تحقيق ربح بمقابل تقديم قيمة يدفع مقابلها أفراد المجتمع لإشباع رغباتهم وإحتياجاتهم بحيث يتصف بل الوجود القانوني والرسمي كما أنه يركز على مشروع واحد غير متنوع وهذا ما يميزه وتربط بين العاملين فيه علاقات إجتماعية وشخصية تتسم بالقرب والإنسجامة، هذا ما يخدم عجلة النمو الإقتصادي.[1]

[1] مصطفى بو درامة، **دور المشروعات المصغرة في تحقيق ريادة الاعمال في الجزائر**، مجلة العلوم الإنسانية, العدد الرابع والعشرون,جامعة محمد خيضر بسكرو, الجزائر,2012,ص419.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فهو يعرف المؤسسة المصغرة على أنها مؤسسة تشغل من واحد إلى تسعة عمال ورقم أعمالها لا يتجاوز عشرون مليون دينار جزائري كما أن مجموع ميزانيتها السنوي لا يتعدى عشرة ملاين دينار جزائري.[1]

وبالتالي: يمكننا القول إنها كيان اقتصادي من عدد قليل من الافراد لانجاز نشاط إقتصادي.

جدول رقم 02: معايير المؤسسة المصغرة.

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الاعمال السنوي	الحصيلة السنوية
مؤسسة مصغرة	1-9	أقل من40مليون دج	أقل من20مليون دج

المصدر: من إعداد الطالب إعتمادا على البيانات السابقة.

ثانيا: ظروف نشأة المؤسسات المصغرة في الجزائر.

بدأت مؤسسات المصغرة في الظهور في بداية التسعينيات من القرن الماضي لكن إنتشارها ونموها جاء متأخرا نتيجة النظام الاقتصادي الذي اتبعته الجزائر آنذاك، وهو النظام الموجه أو ما يطلق عليه بمخطط من 1962_1990بإعتباره نظام شد الخناق علىها معتبرها مصدرا للإستغلال والهيمنة.

لذلك كانت هذه المؤسسات تتركز في قطاعات محدودة:

[1] مصطفى يونسي، وسعد مرزوق,دراسة محددات سلوك مسيري المؤسسات المصغرة في اتخاذ قرار التموين ، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات المصغرة بمدينة الجلفة,المجلة الجزائرية للاقتصاد والتسير,مجلد15,عدد,1،2021, ص724.

- بعض الحرف التقليدية المتوارثة.
- بعض الأنشطة التجارية كمواد البناء والحدادة وغيرها.

كما أنها في ذلك الوقت لم يكن لها تأثير كبير كون مساهمتها في الإقتصاد المحلي كان ضعيف وفي غالب الأحيان لم تكن تستطع الإستمرار فترات طويلة في السوق لولا إعتمادها على المضاربة والإحتكار والجدول التالي يوضح ترتيب المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة[1].

جدول رقم 03: ترتيب المؤسسات في الجزائر

الفئة	معيار عدد العمال	النسبة المئوية
المؤسسات المصغرة	9-1	الغالبية العضمى 97٪
المؤسسات الصغيرة	49-10	2٪ من الاجمالي
المؤسسات المتوسطة	250-50	نسبة صغيرة جدا 0,3٪

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على بيانات المؤتمر والمعرض العربي الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الرابط: https://www.smexalgeria.com [2]

[1] نزار سناء، زايدي مريم، مساهمة الزكاة في تمويل المؤسسات المصغرة في الجزائر،دراسة حالة الزكاة في ولاية قالمة، مجلة الأداء، جامعة الجزائر3العدد 2021،3،ص87.

[2] المؤتمر والمعرض العربي الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الرابط:
https://www.smexalgeria.com

ثالثا: خصائص المؤسسات المصغرة

تتصف المؤسسات المصغرة بعدة صفات تميزها عن غيرها من المؤسسات كونها جذبت إهتمام العديد من الدول من خلال مساهمتها في تنمية النشاط الإقتصادي، ومنه سنقوم بذكر أبرز الخصائص التي تميزها:[1]

- تتميز بسهولة مرونة وتكيف العملية الإنتاجية وكذلك فهم رغبات وإحتياجات السوق والعمل على تلبتها في الأوقات المحددة.
- الإعتماد على آلات ومعدات تتميز بلبساطة والمستوى التكنلوجي المنخفض كون التكنلوجيا الحديثة تتطلب تمويلا ضخما.
- إنخفاض تكلفة العمالة كونها لا تتطلب تكنلوجيا متطورة وآلات معقدة.

بالإضافة لذلك فهذا النوع من المؤسسات تنظم نفسها حول مالكها فيما يعود إلى القرارات الإستراتجية والإستثمارية كون مالكها هو صاحب السلطة الذي يتخذ القرارات اللحظية والقرارات المتوسطة وطويلة المدى ومنه نستنتج بعض الخصائص:[2]

- أنها تسير من قبل مالكها.
- تحتوي عدد قليل من العمال.
- تتركز السلطة بيد مالكها وهو المسير.
- تحتوي إتصالات غير رسمية.

---

[1] عدة بركاهم، بوساحة محمد الخضرة، التمويل الأصغر الإسلامي كاستراتجية مستحدثة لتمويل المشاريع المصغرة للافراد في الجزائر الوكالة الوطنية لتسير القرض المصغر، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، مجلد8، العدد،2021، ص99.

[2] مصطفى يونسي، سعد مرزق، دراسة محددات سلوك مسيري المؤسسات المصغرة في اتخاذ قرار التموين، مرجع سابق ص 725.

- يكون التفكير الاستراتيجي فيها مبنيا على حدس المسير.

رابعا: أهمية المؤسسة المصغرة

تلعب اليوم المؤسسات المصغرة دورا بارزا وفعالا في الإقتصاد الوطني فلم تصبح مجرد تابعة وخادمة للمؤسسات الكبرى بل أصبح لها وزن كونها تساهم بصفة قوية في تنمية الإقتصاد المحلي باعتبارها تقوم ب:[1]

1. **خلق فرص عمل:** بحيث تتيح العديد من فرص العمل وتستقطب الأفراد الذين لم يتلقوا التعليم الكاف والمهارات الكافية للعمل في المؤسسات الكبرى، فهاذا يعمل على الحد من مشكلة البطالة وإعطاء فرصة لهم.
2. **دعم المشاريع االكبيرة:** تعد من المساندين والكيان التكميلي للمؤسسات الكبيرة كونها تخدمها وتكملها بمختلف الاحتياجات من الموارد، فهي بذلك تساهم بشكل كبير في نجاح المؤسسات الكبيرة وإستمراريتها.
3. **الإبتكار وتقديم خدمات جديدة:** أن تسير هذا النوع من المؤسسات يعتمد وبصورة كبيرة على إبداع والرؤية الإستراتيجية للمسير أو صاحبها، فلإبداع هو مصدر الخدمات والمنتجات الجديدة التي تعمل على تلبية احتياجات المجتمع بدقة.
4. **تنمية الصادرات:** إن معظم الدول تعاني من وجود النقص فيميزانها التجاري لأن وإرداتها أكبر من صادراتها فهنا تلجئ هذه الدول لتحفيز وتدعيم هذه المؤسسات من أجل توفير منتجات وفق مواصفات والمعايير المطلوبة لتصديرها والمنافسة بها في الأسواق الخارجية أو إنتاج السلع التي نحتاجها محليا دون إسترادها وهذا لتنمية العجلة الإقتصادية وتنشيطها.

[1] بوسهمين احمد، نتائج تفعيل رقابة ومتابعة تمويل المؤسسة المصغرة بمنطقة بشار دراسة ميدانية لتمويل بنك الفلاحة والتنمية االريفية، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، مجلد4، العدد،2016،ص 98_100.

5. **الحد من الضياع والاسراف الاقتصادي:** تعد السند الذي يرتكز عليه البلد فهي بذلك تساعده على الإستفادة الكلية من الموارد المتاحة وإستغلالها بصورة عقلانية ومثلى، كما تستفيد من الوفرات الإقتصادية الخارجية الناتجة عن وجود مشاريع كبيرة كتوفير البنية التحتية.
6. **توفير السلع وزيادة الدخل القومي:** من خلال توفيرها لمختلف السلع والخدمات النهائية للمستهلكين، بلإضافة لتوفير مختلف السلع النصف مصنعة والمواد الأولية التي تحتاجها المصانع والشركات الكبرى في نشاطها الاقتصادي، فهي بذلك تعد جزء من سلسلة إمداد وهذا بدوره يساهم في زيادة وتنمية الإقتصاد الوطني.
7. **المساعدة في المبيعات والتوزيع:** تساهم في توفير ونقل المنتج النهائي لمستهلك وتخفيف تكاليف التخزين على المؤسسات الكبرى ويضمن وصول المنتجات للمستهلك بكفاءة وأقل سعر وفي الوقت المحدد.

الفرع الثاني: دوافع إنشاء المؤسسات المصغرة والعوامل المؤثرة على نموها.

أولا: دوافع الإنشاء

تستمد المؤسسات المصغرة مركزها القوي في مختلف الدول المتقدمة من خلال مساهمتها في تنمية العجلة الاقتصادية، فقد قامت هذه الأخيرة في إستخدامها لتوليد فرص عمل وزيادة الدخل الوطني وتحقيق التوازن فمن بين أبرز الأسباب التي أدت إلى إنتشار هذا النوع من المؤسسات هي كالتالي:[1]

[1] هواري معراج، طعيبة محمد سمير، **إشكالية تمويل المؤسسات المصغرة في الجزائر: دراسة فعالية دورالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب**، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، جامعة الاغواط، العدد1،2008، ص34 .

1. **التحول الخدمي والتقني:** أدت ثروة الاتصالات والمعلومات لزيادة الطلب عن الخدمات وهذا أدى بدوره على إنشاء مؤسسات متخصصة في هذا المجال تحتوي على إبتكارات تتماشى مع الأسواق المحلية والدولية.
2. **التغيرات الدمغرافية والإقتصادية:** مع تزايد النسمة السكانية وتطور وإنتعاش الكثافة السكانية وقفت الدولة أمام عائق ألا وهو الطلب الكبير على سوق العمل والعرض القليل للوظائف، مما جعلها شبه عاجزة عن تلبية طلبات التوظيف الكبيرة مما جعلها تفتح الباب أما هذه الشركات لتمتص هذا الكم الهائل من الطلبات وبالتالي إعطاء فرصة لأفراد المجتمع للعمل وإكتساب مختلف المهارات.
3. **العولمة والتجارة الالكترونية:** لعب الإقتصاد العالمي والتبادل التجاري بين مختلف الدول دورا مهما من خلال خفض تكاليف إنشاء المؤسسات المصغرة وتكاليف التصدير بالاضافة إضافة للتجارة الإلكترونية وقلة القيود بين مختلف دول العالم كون هذا النوع من المؤسسات يتصف بلمرونة ويعتبر أنسب نوع لهذه العمليات السريعة في ظل بيئة تتسم بالتغير المستمر.
4. **العوامل الاجتماعية والشخصية:** فمن بين أهم الأسباب لإنشاء هذا النوع من المؤسسات هو الإرث العائلي والروابط الاسرية التي تجمع بين أفراد الأسرة بالإضافة للرغبة الشخصية في إنشاء هذه المشاريع المصغرة كونها لا تتطلب تمويلا كبيرا وتعتبر مرنة من أجل تحيق الربح.
5. **الأزمات الإقتصادية:** فقد كانت تعتبر الدافع الرئيسي لتوليد هذا النوع من المؤسسات بعد ما إنهارت الأوضاع المالية مع منتصف مرحلة الثمانينيات التي أدت لضعف القدرات الإستثمارية مما جعل من الضروري القيام بدعم وتحفيز هذا النوع من المؤسسات لكي ينعش الاقتصاد الوطني.

ثانيا: العوامل المؤثرة على نمو المؤسسات المصغرة

وتنقسم إلى:[1]

1. العوامل الداخلية:

- **حجم المؤسسة:** لقد إعتقد البعض من المحللين كل ما كانت المؤسسة كبيرة نمت بسرعة وإزدهر نجاحها إلا أن هذا الأمر ليس بالضرورة صحيح، لما توصلت إليه الدراسات التجريبية فقد توصلت الدراسات إلا أن المؤسسات الأصغر حجما في البلدان المتقدمة هي السباقة للنمو أسرع والتطور.
- **عمر المؤسسة وموقعها:** إن قدم وحداثة المؤسسة يلعب دورا كبيرا في نموها لأن المؤسة الحديثة والمصغرة تكون أكثر إبتكار وسرعة فهي بذلك تنمو لتواكب مختلف المتغيرات، أما بالنسبة لموقعها التجاري فهو بالطبع يؤثر وبشدة سواء كان تركزها في المدن أو الأرياف، فمن شروط الأساسية لنجاح المؤسسات إختيار موقع مناسب يتوفر على مختلف المرافق والبنية التحتية المناسبة .
- **جنس مالك المؤسسة المصغرة:** لقد أكدت بعض الدراسات أن العامل الأنثوي يفشل بشكل كبير في إدارة هذا النوع من المؤسسات أكثر من الذكور، فقد كان معدل المؤسسات التي فشلت تحت قادة النساء أكثر من التي فشلت تحت قيادة الرجال.
- **المعرفة الإدارية:** إن المعرفة الإدارية من ركائز سير العمل ونجاح المؤسسة لكن أغلب مالكين هذا النوع من المؤسسات يعانون من نقص المعرفة الإدارية وأقل تدريبا مما يولد

[1] سي محمد فتيحة، بوسعد نايت إبراهيم، **فعالية المؤسسات المصغرة وانعكايات العوامل الداخلية والخارجية:** دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة بولاية عين تموشنت، مجلةجديد الاقتصاد، المجلد18، العدد1، 2021، ص19-20.

سوء إستخدام التكنلوجية ومختلف برامج التسيير والبرامج المحاسبية وكذلك قلة التدقيق في الجوانب المالية ومصادر التمويل اللازمة كون معظمهم يفتقرون للخبرة.

- **التدريب:** يعتبر التدريب المرافق الداعم لسيرورة العمل فهو يقوم بصقل مهارات الموظفين ويجعلهم مواكبين لمختلف متطلبات العمل، كما أنه يجعل منهم أفراد ذو كفاءة ومهارة وبالتالي يرفع من الأداء ويزيد الإنتاجية وهذا ما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة.

2. العوامل الخارجية:

- **الإفتقار للموارد الأولية وإرتفاع التكاليف:** إن المشكلة التي تعاني منها أغلب هذه المؤسسات ألا وهي إرتفاع التكاليف وخاصة في بدايتها، كونها في مرحلتها الأولية بالإضافة لعدم قدرتها على التعامل مع التعقيدات المالية وتوفير مصادر التمويل اللازمة، فمعضمها تلجأ لتمويل نفسها بنفسها أو الإقتراض من العائلة والأصدقاء لأن الحصول على تمويل من المؤسسات المالية في بعض الأحيان يكون معقدا.
- **عامل التكنلوجية الحديثة:** إن استخدام التكنلوجية الحديثة في المؤسسات المصغرة يكلفها كثيرا كما أنه يسرع العملية الإنتاجية ويحسنها ويبسطها ويرفع من مهاراتها وأدائها لذلك يجب الحذر وتوفر المهارة الكافية لإستخدامها.
- **جودة البنى التحتية:** تعد من العوامل الحاسمة في نجاح أو فشل المؤسسة تؤثر بشكل كبير على إستمرارية نشاطها فضعفها والإفتقار إليها كعدم توفر نظم الإتصالات وإمدادات المياه والكهرباء يضر سيرورة الإنتاج وبالتالي الضر بالمؤسسة ككل.
- **المنافسة:** إن المنافسة الغير رسمية والغير الشريفة تؤثر بالسلب وخاصة على هذا النوع من المؤسسات الصغيرة، لذلك عليها أن تنوع إستراتيجيات للتصدي ولمكافحة هذا النوع من المنافسة كإستخدام إستراتيجية الريادة في التكلفة والتمايز والتركيز.
-

المطلب الثالث: المؤسسات الناشئة.

المؤسسة الناشئة أوStartup تعبر عن شغف رائد الاعمال أكثر من كونها نشاط مسجل في سجل تجاري، فهي تعبر عن الطموح والفكرة التي أمن بها وسعى لإنشائها محاولا بذلك تجسيدها على أرض الواقع، فمن خلال هذا المطلب سنحاول التعرف عليها ومراحل نموها ومتطلباتها والتحديات التي قد تواجهها.

الفرع الاول: مفهوم المؤسسة الناشئة.

أولا: تعريف المؤسسة الناشئة.

تعتبر المؤسسة الناشئة في وقتنا الحالي من الركائز الأساسية للإقتصاد الوطني، فهي بذلك تختلف عن باقي المؤسسات التقليدية لما تملكه من خصائص فريدة تتواكب مع التكنلوجية الحديثة ومختلف التغيرات الحاصلة.

فقد عرفها Larousse بأنها شركة تتصف بالإبتكار وتقتصر نشاطاتها في القطاعات التقنية المتطورة والإبداعية.

أما Eric Ries فيرى أنها نتاج تجمع بشري هادف يعمل على تقديم سلع وخدمات إبتكارية في بيئة تتصف بعدم اليقين والوضوح والتغيرات السريعة من أجل تحقيق مختلف الرغبات والإحتياجات.

من جهة أخرى إعتبرها Steve Blank et Pedro Bados أنها منظمة تهدف للوصول إلى نشاط مربح يحقق لها الإستدامة في المداخيل والأمان المالي الذي يغطي التكاليف خلال دورة حياتها.[1]

التعريف القانوني للمؤسسة الناشئة في التشريع الجزائري:

قام المشرع الجزائري بتحديد تعريف هذا النوع من المؤسسات وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 المتعلق بإنشاء الجنة الوطنية لمنح علامة مؤسسة ناشئة. بحيث ان المادة 11 توضح مختلف الشروط التي يجب ان تتوفر في المؤسسة لتصف بناشئة وهي كما يلي:[21]

- **العمر:** ويقصد به ألا تتجاوز عمر المؤسسة الثماني سنوات.
- **الإبتكار:** يجب أن يعتمد نموذج أعمالها عن خدمات أو منتجات إبتكارية تميزها عن غيرها من الأعمال أو الأنشطة المتواجدة مسبقا.
- **رقم الأعمال السنوي:** فلا يجب أن يتجاوز الحد الذي حددته الجنة الوطنية.
- **رأس المال:** يشترط أن يكون نصف رأس المال على الأقل مملوكا للأشخاص الطبيعين أو صناديق إستثمار معتمدة أو مؤسسات أخرى حاصلة على علامة مؤسسة ناشئة.
- **إمكانية النمو:** وهذا شرط لا يمكن التغاضي عنه فلابد أن تكون قابلة للنمو باحتمالية كبيرة.

---

[1] نريمان بن عبد الرحمان، **التوجه نحو اقتصاد المعرفة وانشاء المؤسسات النشائة في الجزائر**، المجلة الجزائرية للابحاث والدراسات، المجلد 6، العدد2، 2023، ص613-614 .

[2] نور الدين برباش، النذير بوصلاح، دور حاضنات الاعمال في دعم المؤسسات الناشئة الرياضية في الجزائر: التحديات والفرص في ظل احداث2020، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد9، العدد2، 2024، ص150.

- **عدد العمال:** فلا يجب أن يتعدى في المؤسسة 250 عامل.

ومن خلال ما سبق يمكننا القول إن المؤسسة الناشئة هي التي تعتمد على الإبتكار والطموح وتسعى للنمو المستمر في السوق، مع الإعتماد على مختلف التكنولوجيات الحديثة.

ثانيا: خصائص المؤسسة الناشئة

كما سبق وقلنا إن هذا النوع يتمز بمجموعة خصائص تميزه عن غيره وسنذكرها فيما يلي:

3. **حداثة العهد:** ويقصد بها أن لا يتجاوز عمرها الثماني سنوات بحيث تحتسب من تاريخ حصولها على علامة مؤسسة ناشئة، كما تمنح علامة مؤسسة ناشئة لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، فهذا النوع من المؤسسات يتسم بكونه حديث وفي أغلب الأحيان ما تكون تحت قيادة فئة الشباب وتشهد إنتشارا واسعا في مختلف الدول النامية بالإضافة لذلك فهي تواجه أمران لا مفر منهما إما ان تتحول لمؤسسة ناجحة وتنمو او أن تفشل وتغلق.
4. **سرعة النمو:** بحيث أنها تمتلك القدرة على التوسع من خلال التصميم الخاص بها الذي يأخذ بعين الإعتبار قدرتها على التوسع من خلال زيادة عملائها وقدرتها الإنتاجية ذو زيادة متناسبة في التكاليف، مما يوفر لها النمو المستمر بلإضافة لذلك تعتمد على نماذج أعمال مبسطة تسمح لها بتفادي الهدر في مختلف الموارد ويمنحها مرونة تمكنها من مواكبة مختلف متطلبات السوق مما يسمح بجذب أنظار المستهلكين الجدد وبالتالي إكتسابهم.

5. **الإعتماد على التكنلوجية:** فهي بذلك تستخدم مختلف المنصات الرقمية المتطورة التي توفر لها سلاسة في القيام بعمليات التسويق والمبيعات، مما يجعل الأمر أكثر دقة وكفاءة فهي بذلك تتخذ قراراتها بناءا على البيانات المدروسة والمحللة في شكل يسهل فهمه.
6. **التكاليف المنخفضة:** تعتبر التكاليف في المؤسسات الناشئة تكاليفا منخفضة لأنها تستهدف العمل عن بعد وبأدوات رقمية لتقليل النفقات، فهي بذلك توفر عن نفسها عناء المصاريف الكبيرة الخاصة بالعمال وتنقلهم وهذا بمثابة نقطة قوة لها، كما أنها تعمل على توليد إرادات بسرعة من خلال نموذج أعمالها الذي يوفر لها السلاسة في التدفق النقدي مما يؤدي لتوليد أرباح بسرعة وتخفيض التكاليف وبالتالي يجعلها تنمو بسرعة.
7. **الإبتكار:** هذه المؤسسات تتسم بالإبتكار والحلول الإبداعية فهي بذلك تعمل على توليد قيمة جديدة للمجتمع من خلال الخدمات والمنتجات الجديدة.
8. **التركيز على الإستدامة:** من أجل تحقيق التوازن بين مختلف الأهداف الاقتصادية والإجتماعية وكذلك البيئية وضمان التناسق بينها.
9. **التوجه نحو التعلم:** تتسم هذه المؤسسات بكثرة التعلم والسعي للمعرفة ومشاركتها بين مختلف أفرادها والأخذ بعين الإعتبارات والملاحاضات وتحسين المناهج التي تتبعها بناءا على النتائج والخبرات.
10. **التركيز على المرونة:** تولي أهمية كبيرة لممارسة النشطات التي تجعلها أكثر مرونة وتكيفا مع مختلف المتغيرات والضغوطات سواء كانت إجتماعية أو غقتصادية أو بيئية.
11. **المنظور الشامل:** يميل روادها إلى التفكير بصفة تنظيمية وكذلك ربط مختلف القضايا ببعضها البعض للوصول لحلول منطقية وبصفة شاملة.

12. **اللامركزية:** تعتمد المؤسسات الناشئة على الهياكل المركزية لضمان حرية ومرونة من أجل إتخاذ قرارت أكثر نجاعة والعمل على تنميتها[1].

ثالثا: أهمية المؤسسة الناشئة

تلعب المؤسسات الناشئة دورا هاما وكبيرا في إنعاش الإقتصاد الوطني وتنمية الصناعة المحلية فهي تعتبر من الركائز التي تنمي المجتمع ويمكننا إبراز أهميتها في بعض النقاط التالية:

- تعمل على توفير فرص شغل للشباب وإمتصاص البطالة خاصة مع تزايد الطلب. على التوظيف فهي بذلك تعطي الشباب فرصة للإبراز قدراتهم ومهارتهم.
- تقوم بتنمية وتطوير مهارات العاملين بها من خلال إحاطتهم بالمعرفة والعمل على صقل مهاراتهم وتنميتها للإرتقاء بالمستوى المطلوب.
- تطوير ورفع الإقتصاد المحلي وتمكينه من المنافسة عالميا والنهوض بنفسه.

تعتبر المستقبل والمحرك للمؤسسات الكبرى كونها تساهم بشكل كبير في نمو الإقتصاد وأيضا المؤسسات الكبرى تحتاج لخدمات هذا النوع من المؤسسات. [2]

[1] نور الدين برباش، النذير بوصلاح، **دور حاضنات الاعمال في دعم المؤسسات الناشئة الرياضية في الجزائر**، مرجع السابق، ص 157-158.

[2] نريمان بن عبد الرحمان، **التوجه نحو اقتصاد المعرفة وانشاء المؤسسات النشائة في الجزائر**، مرجع سابق، ص61.

رابعا: دورة حياة المؤسسة الناشئة

إن لكل مؤسسة إقتصادية دورة حيات تمربها من البداية للنهاية بحيث يتميز هذا النوع من المؤسسات ب ستة مراحل سنذكرها فيمايلي:[1]

1. **مرحلة الإستكشاف:** تعتبر أول مرحلة بحيث يقوم رواد الأعمال بإكتشاف الأفكار المحتملة التي قد تنجح وتدر عليهم ربحا من خلال جلسات العصف الذهني، وكذلك القيام ببحوث التسويق من أجل الفهم الجيد للسوق والفرص والتهديدات المتاحة أمامهم.
2. **مرحلة التحقق:** فبعد جمع الأفكار يتم التحقق من صحتها ومدى ملائمتها للبيئة المحيطة ومنطقها الاقتصادي منة خلال إستخدام خبراء مختصين.
3. **مرحلة تكوين الأفكار:** وفي هد المرحلة يتم صقل الأفكار جيدا مع التحديد الدقيق لمختلف إحتياجات السوق والبحث عن مختلف الحلول المبتكرة التي تعالج مشاكله.
4. **مرحلة الاطلاق:** وتسمى أيضا بمرحلة تقديم المنتج للسوق بحيث تقوم بإكتساب ثقة وانتباه العملاء والتكثيف من الحملات التسويقية للإعطاء صورة واضحة للمنتج ومكانة جيدة.
5. **مرحلة النمو:** ويقصد بها زيادة الطلب على منتجاتها وتوسع حصتها السوقية وإراداتها.
6. **مرحلة النضج:** وهي التي تصل لها المؤسسة بعد ضمان مكانتها وإستقرارها في السوق وتحقيق الإستدامة.

[1] محمد ملوح، **دور الخطط المالية في استمراية المؤسسة الناشئة دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الناشئة بعين تموشنت، مجلة** الإدارة والتنمية للبحوث، المجلد13،العدد4 ، 2022، ص17-18.

الفرع الثاني: متطلبات إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر وأسباب فشلها

أولا: متطلبات الإنشاء

إن من بين المتطلبات التي يجب توفرها لإنشاء هذه المؤسسات نجد:

- تحمل الدول مسؤولية فشل هذه المؤسسات لأنها هي التي قامت بالتدقيق في وضعيتها فهي بذلك مسؤولة عن تحمل مخاطر فشلها.
- إنشاء صناديق لتمويل المؤسسات الناشئة لتفادي البيروقراطية وكذلك البنوك لأن تحتوي إجراءات معقدة قد تحبط حاملي لمشاريع وتؤثر سلبا على معنوياتهم وتدخلهم دوامة من الشك وعدم الثقة في النفس وهذا ما نعاني منه أغلبنا.
- منح إعفاءات ضريبية بصيغة جديدة وكذلك تسهيلات للحصول على العقار.
- يجب كذلك نشر وتوعية رواد الأعمال للتكيف مع التكنولوجيات الحديثة لأنها هي التي تعبر عن المستقبل.

أما بالنسبة للأسباب فشلها فهي راجعة للإهمال دراسة الجدوة أو إجراءها بصيغة غير دقيقة بلإضافة لعدم دراسة السوق وتحليله بطريقة دقيقة وسوء الفهم لأنماط المستهلكين، وكذلك عدم التركيز على الهدف الرئيسي والإنشغال بالأهداف الثانوية، دون أن ننسى الإعتماد على الصيغ الخاطئة للتمويل، عدم توفر الاستشارة المتخصصة، عدم توفر الحوافز اللازمة[1].

[1] رمضاني مروة، بوقرة كريمة، **تحديات المؤسسة الناشئة في الجزائر**، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد،7العدد3,2020,ص284-285.

ثانيا: أسباب فشلها

على الرغم من الأهمية الكبيرة التي تلعبها في تنمية الإقتصاد الوطني الى أنها تعاني من بعض التحديات التي تعرقلها فنجد من بينها:[1]

- أن الفكرة الخاصة بالمؤسسة الناشئة لا تتماش مع الجزائر وتتطلب تكنولوجيات متطورة بدرجة كبيرة، للأسف هذا هو الواقع لأن الجزائر مزالت لم تواكب التكنلوجيا الحديثة بوتيرة جيدة.
- عدم توفر مورد بشري مؤهل يعاني من نقص الوعي المقاولاتي في الجزائر.
- ضعف التمويلات وبالتالي التأثير على جودة الأنشطة والعمليات.
- عدم مطابقة منتجاتها للمعايير الدولية وبالتالي إستحالة المنافسة في الأسواق الخارجية.
- إنفصال مراكز البحث العلمي وكذلك الجامعات على أرض الواقع بلإضافة لضعف الإنفاق الحكومي على البحث العلمي.
- عدم مواكبة مختلف التقنيات الحديثة والتخلف في المجال التقني مما يجعلها في حالة ركود في ضل بيئة سريعة.

وفي الأخير سنقوم بتسليط الضوء على أهم الفروقات بين المطلبين من خلال الجدول التالي:

[1] رمضاني مروة بوقرة كريمة، **تحديات المؤسسة الناشئة في الجزائر**، المرجع السابق، ص 286-.

جدول رقم04: أوجه الإختلاف بين المؤسسات المصغرة والناشئة

أوجه الاختلاف	المؤسسة المصغرة	المؤسسة الناشئة
الهدف الاساسي	توفير دخل ثابت	توفير دخل ثابت مع التوسع
الإبتكار	منتجات تقليدية	أساس عملها
نموذج العمل	مستقر لانه مجرب سابقا	غير مستقر لانه لم يسبق انجازه
المخاطرة	منخفضة لوجود الطلب	مرتفعة لحداثة المنتجات
التكنلوجيا	تعتمد عليها بنسبة قليلة	تعتمد بنسبة كبيرة عليها

المصدر: من إعداد الطالب بلإعتماد على ما سبق.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى الإطار النظري للمقاولاتية والمؤسسات الإقتصادية حيث تم إبراز أهمية المقاولاتية باعتبارها من أهم الآليات الحديثة الداعمة للتنمية الإقتصادية وخلق الثروة ومناصب الشغل خاصة في ظل التحولات الإقتصادية التي تعرفها مختلف الدول ومن بينها الجزائر، كما تم التطرق إلى مختلف المفاهيم المرتبطة بالمقاولاتية وخصائصها وأهدافها، إضافة إلى توضيح دورها في تشجيع روح المبادرة والابتكار لدى الأفراد.

كما تناول الفصل مفهوم المؤسسة الإقتصادية بإعتبارها الوحدة الأساسية للنشاط الاقتصادي، مع توضيح أهدافها وأنواعها والتحديات التي تواجهها في البيئة الإقتصادية المعاصرة، وتم التركيز بشكل خاص على المؤسسة المصغرة والمؤسسة الناشئة كونها أكثر نوع يستهوي ريادي الأعمال، كما تم عرض خصائص كل منهما، وأهميتهما في دعم الإقتصاد الوطني، مع إبراز أوجه التشابه والإختلاف بينهما.

وقد سمح هذا الفصل ببناء قاعدة نظرية تساعد على فهم واقع المقاولاتية في الجزائر، خاصة فيما يتعلق بالمشاريع المقاولاتية الحديثة ودور المؤسسات الصغيرة والناشئة في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

وإنطلاقًا من هذه المعطيات النظرية، سيتم في الفصل الثاني التطرق إلى المقاولاتية كمشاريع تخرج في الجامعات الجزائرية، من خلال دراسة مفهوم مراكز المقاولاتية وحاضنات الأعمال الجامعية، ودورها في مرافقة الطلبة وحاملي الأفكار الابتكارية، بالإضافة إلى عرض مختلف صيغ وآليات التمويل المتاحة داخل هذه المراكز لدعم إنشاء المؤسسات المصغرة والمؤسسات الناشئة.

الفصل الثاني:

المقاولاتية كمشاريع تخرج في الجامعات الجزائرية

تمهيد:

بعد أن قمنا بإستعراض في المبحثين السابقين المقاولاتية وأنواع المؤسسات الإقتصادية التي يهويها الشباب، لابد لنا ان نربطها بلواقع الجامعي فلا ننسى فضل الجامعات الجزائرية التي تحولت من مجرد قاعات للمحاضرات إلى حاضنة لهذه الأفكار والمشاريع، فمن خلال هذا المبحث سنستعرض القرار 1275 المعدل والمتمم وأهدافه والتكوين في دار المقاولات الجامعية دون أن ننسى حاضنات الأعمال بالإضافة لمختلف صيغ التمويل.

المبحث الأول: التوجه المقاولاتي لمشاريع التخرج في ضوء القرار 1275 المعدل والمتمم.

سنقوم من خلال هذا المطلب بالتعرف على القرار الذي غير وطور أهداف الجامعات الجزائرية وإرتقا بها، لتصبح مكان يحتوي الأفكار ويحولها لمشاريع على أرض الواقع.

المطلب الأول: مفهوم القرار.

يعد القرار الوزاري المشترك رقم 1275 المؤرخ في 27 سبتمبر 2022 والمعدل والمتمم بالقرار رقم 008 قرارا صادرا من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بحيث يسعى إلى توضيح وتحديد طرق إنشاء وتنظيم مختلف الموارد في دور المقاولتية داخل الجامعات الجزائرية من أجل دعم وتنمية روح المقاولاتية للطلبة وتشجيعهم لتجسيد أفكارهم على أرض الواقع.

وفيما يلي أهم المواد التي جاء بها:[1]

[1] وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأمانة العامة، مراسلة رقم 209/أ.ع/2025، بتاريخ 24 فيفري 2025، متاح على الرابط: https://istm.univ-setif.dz، ص 01-04.

المادة الأولى: لقد نصت هذه المادة على هدف القرار هو تحديد كيفية إعداد الطالب لمذكرة تخرج لحصول على شهادة جامعية بمشروع مؤسسة إقتصادية.

1. **المادة الثانية:** فهي تهدف إلى إنشاء وتكوين جيل من الطلبة يتصفون بمواصفات ريادي الأعمال ويرغبون في تنمية هذا الطموح وقيادة المستقبل من خلال خلق مؤسسات ناشئة أو مصغرة.
2. **المادة الثالثة:** تنص على أن للطالب الحق في التخرج بشهادة جامعية مشروع مؤسسة إقتصادية وفق صيغتين:

- مذكرة تخرج تتناول فصلين أحدهما نظري والأخر تطبيقي في شكل نموذج تجاري أو بطاقة تقنية للمشروع.
- مذكرة تخرج ذات محتوى تطبيقي كامل على شكل نموذج تجاري أو بطاقة تقنية وإقتصادية للمشروع فهنا الحرية للطلبة في الاختيار ما الأنسب لهم.

3. **المادة الرابعة:** تعدل وتتمم المادة الخامسة والتي تنص ان للطالب المسجل في ضوء هذا القرار الحق في دورات تدريبية، بلإضافة لورشات ميدانية تتناول عدة مواضيع من إعداد لنموذج الأعمال وكيفية التسويق والاعمال المحاسبية.
4. **المادة الخامسة:** تعدل وتتمم المادة السادسة والتي تقتضي أن للطالب الأجنبي المسجل في مؤسسة التعليم العالي الجزائرية وخاصة في السنة الأخيرة من تخرجه من الإستفادة من المرافقة في المستوى الجامعي بغض النظر على حاضنات الأعمال ومراكز تطوير المقاولتية.
5. **المادة السادسة:** تعدل المادة الثامنة بحيث نصت على أن هناك خلية تنشئ على مستوى الجامعة وتسمى بخلية التوجيه، مهمتها توجيه الطلبة الحاملي للإفكار ومرافقتهم لغاية تجسيد هذه الأفكار سواء مؤسسة مصغرة أم ناشئة.

6. **المادة السابعة:** تعدل المادة التاسعة والتي تنص على أن الطالب الذي يقوم بإعداد مذكرة تخرج مشروع مؤسسة إقتصادية وهذا بعد عرض مشروعه ومناقشته على شهادتين: شهادة مشروع مؤسسة إقتصادية، وشهادة نهاية السنة.
7. **المادة الثامنة:** وفيها تم إستبدال التسمية من مؤسسة ناشئة إلى مشروع مؤسسة إقتصادية.
8. **المادة التاسعة:** وهي الأخيرة بحيث يتم فيها نشر هذا القرار في النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي.

المطلب الثاني: اهداف القرار 1275 المعدل والمتمم.

إن الهدف الرئيسي من هذا القرار هو انشاء وتكوين جيل طلبة يتمتعون بشغف وروح المقاولاتية وبطرق إبتكارية فنجد أن من أهم الأهداف التي يسعى هذا القرا لتحقيقها:[1]

- تكوين أجيال جديدة يتسمون بروح المقاولة.
- تشجيع الطلبة على الابداع والإبتكار وإنشاء مؤسسات ناشئة موفرة بذلك مناصب شغل.
- التشجيع على الحلول الإبتكارية الرقمية.
- حماية مشارع الطلبة من خلال الملكية الفكرية لهم.
- منح شهادات رسمية كبراءة إختراع أو مؤسسة ناشئة.
- تثمين نتائج البحث العلمي: ويقصد بها إستغلال الأبحاث الجامعية إقتصادياً بدلاً من بقائها حبيسة الرفوف.

[1] محمد البشير سعداني، ناجية صالحي, **اثر حاضنات الاعمال الجامعية على تجسيد القرار الوزاري1275**, دراسة حالة حاضنة جامعة الوادي, مجلة التنمية الاقتصادية,المجلد9,العدد1,2024,ص187.

- ربط الجامعة بالمحيط الإقتصادي :تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والشركاء الاقتصاديين عبر الحاضنات الجامعية ومراكز دعم التكنولوجيا .
- تغيير الذهنية الطلابية :الإنتقال من عقلية البحث عن وظيفة إلى عقلية خلق فرص عمل.

المبحث الثاني: التكوين في المراكز الجامعية.

قبل أن نتطرق للتكوين في هذه المراكز لابد من التعريف بهذه المراكز لذلك للتطرق لمفهومها ثم ننتقل بذلك لتكوين فيها.

المطلب الاول: مفهوم مراكز تطوير المقاولاتية.

تعتبر مراكز دعم المقاولتية حيزا داعما ومنشطا لمختلف البرامج التي تشجع إنشاء المؤسسات الإقتصادية لمختلف الطلبة الجامعين الراغبين في دخول مجال الأعمال الريادية، بحيث يهدف لتوكينهم ومرافقتهم وتغذية أفكارهم وكذلك دعمهم من خلال التعاونيات مع مختلف الشركاء.

الفرع الأول: محتوى برامج التكوين الموجهة للطلبة

من أجل الوصول للهدف المنشود من هذ المراكز لابد من توفير برامج تكوينية للطلبة لكي يكتسبوا جملة من المعارف والمهارات وسنوضحها في جملة من المواد التدريبية:[1]

أولا: المادة الأولى.

ستخصص لأساسيات المقاولاتية بحيث يتم تقسيمها ليومين:

[1] وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، **دليل إدارة مراكز تطوير المقاولاتية**، الجزائر،2023 ، ص 78.

اليوم الأول: يتم فيه مناقشة الدوافع الخاصة بلمقاول ومالذي يدفعه للدخول في غمار المقاولتية مع وضع الأهداف المقاولتية والكفاءات والمهارات الازمة التي يجب ان يتمتع بها دون أن ننسى التركيز على إدارة الوقت والذات وهذا أهم شي في المقاولاتية.

اليوم الثاني: يخصص لتوليد أفكار المشروع من خلال إستعمال الإبداع والإبتكار وتقيم فرص الأعمال التي أمامهم ةهذا ما يجعل الطالب يخرج من جو العزلة يدفعه للمشاركة.

ثانيا: المادة الثانية.

يتم فيه تناول موضوع التخطيط الإستراتيجي للمؤسسة بحيث يقسم لأربعة أيام وهي كالتالي:

اليوم الثالث: يتم مناقشة فيه مخطط الأعمال المناسب للمؤسسة وكذلك القيام بتحليل السوق ودراسته جيدا.

اليوم الرابع: يتناول فيه الإستراتجيات المناسبة للتسويق وكذلك إستراتجيات البيع.

اليوم الخامس: هنا يتم تحديد وحساب مختلف التكاليف المتوقعة ورأس المال اللازم للمشروع.

اليوم السادس: يتم فيه التعرف على مصادر التمويل المناسبة ونقطة التعادل وتحليل الحساسية.

ثالثا: المادة الثالثة.

يتم فيها التركيز على الإدارة والعمليات والموارد بحيث قسمت ل ثلاثة أيام وهي كالاتي:

اليوم السابع: يتم في دراسة عمليات الشراء وكذلك ضبط المخزون.

اليوم الثامن: يتم فيه التركيز على إدارة الموارد البشرية كونها من أهم الركائز الأساسية لنجاح المشاريع بالإضافة للقيادة الإدارية وكيفية التصرف كالقائد في تسيير وإدارة المشاريع.

اليوم التاسع: يتم فيه تسليط الضوء على الإدارة المالية والمحاسبية كونها هي صمام الأمان لنمو المؤسسة فالإنحراف السلبي عن الخطة المالية والمحاسبية الموضوعة قد يؤدي للفشل الحتمي وهذا ما يخشاه الكل.

رابعا: المادة الرابعة.

بحيث تناولت هنه المادة إنشاء المؤسسة والتركيز على الجوانب القانونية للإنشاء بلإضافة للقيام بمحاكاة أمام شبكة Nesda التقييمية التي تقيم ما إذا كان رائد الأعمال على إستعداد ومدرك لما تم تناوله سابقا أم مزال يعاني من بعض النقائص ولهذا تم تخصيص لها يومين من اليوم العاشر الى الثاني عشر.

المادة الخامسة: هنا تعد المادة الختامية والتي تتعلق بالتسيير الإستراتيجي ونمو المؤسسة وهذا بهدف ضمان الإستمرارية للمشروع من خلال القيام ببعض الأعمال التطبيقية التي تتركز على ما تم التطرق إليه سابقا من مكتسبات ومعارف.

المطلب الثاني: حاضنات الأعمال الجامعية ودورها .

الفرع الأول: تعريف حاضنات الاعمال الجامعية:

يعتبر التكوين الذي توفره مراكز تطوير المقاولاتية الخطوة الأولى في في المسار المقاولاتي غير أن التجسيد الفعلي على أرض الواقع يتطلب مرافقة متخصصة وهو ما توفره حاضنات الأعمال الجامعية والتي تعرف على أنها:[1]

[1] عمر حوتية، سامية الدومي، **دور حاضنات الاعمال الجامعية في استقطاب طلبة الجامعات الجزائرية لإنشاء مشاريع ناشئة**، مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية،المجلد6 ،العدد2،2022،ص103_104.

مختلف الأماكن التي تقوم الجامعات بتخصيصها للأفراد والمؤسسات من أجل مزاولتهم لأنشطتهم الإبداعية والإبتكارية بحيثل تقوم بتوفير مختلف الموارد من قاعات دراسية والمختبرات العلمية والأجهزة العلمية.

الفرع الثاني: دور حاضنات الأعمال الجامعية في مرافقة ودعم المشاريع المقاولاتية:

تتميز حاضنات الأعمال عن غيرها كونها النقطة التي تجمع بين الأفكار الإبتكارية والسوق فهي لا تقدم الدعم الإداري فقط بل تقوم بتحويل مخرجات البحث العلمي إلى مشاريع إقتصادية مبنية على أرض الواقع وذلك من خلال:

- تعزيز الشراكة بين الجامعة والإنتاج.
- توفير البيئة المناسبة لرواد الاعمال.
- تعد القاعدة الرئيسية التي تسمح بنقل تقنيات حديثة للمجتمع وإنشاء جيل مبدع.
- مساعدة الباحثين والخريجين على الإنتقال بنتائجهم الإبداعية وتجسيدها واقعيا[1].

الفرع الثالث: لتكوين في حاضنات الاعمال الجامعية:

لا يقتصر دور حاضنات الأعمال الجامعية على الجانب الإداري، بل يتعداه لكونها بيئة حاضنة متكاملة تعمل على صقل شخصية الطالب المقاول من خلال مسار تكويني متعدد الأبعاد، وينقسم هذا التكوين والمرافقة إلى ثلاثة محاور أساسية:

أولا: التكوين المعرفي والمهاري

تعتمد الحاضنات على تزويد الطلبة بـ المعرفة المتخصصة عبر ورش عمل وبرامج تدريبية مكثفة. لا تركز هذه البرامج على الجانب النظري فقط، بل تهدف إلى إكساب الطالب

[1] منصة مقاول (Moukawil.dz)، دليل حاضنات الأعمال الجامعية، متاح على الرابط: www.moukawil.dz، تاريخ الاطلاع: 2026/04/15.

مهارات عملية في إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية، وتصميم المخططات **التجارية**، وفهم آليات التسويق والتوزيع. هذا النوع من التكوين يهدف بالدرجة الأولى إلى سد الفجوة بين الأبحاث الأكاديمية ومتطلبات السوق الفعلية.

ثانيا: النمذجة والإبتكار التكنولوجي

من خلال توفير البنية التحتية والمساحات المخصصة، تتيح الحاضنات للطلبة تجسيد بحوثهم الأكاديمية وتحويلها إلى حلول عملية، ويشمل التكوين هنا مرافقة تقنية في مجالات الابتكار التكنولوجي، مما يسمح للرواد الشباب بتطوير نماذجهم الأولية وإختبار نجاعتها قبل الإنطلاق الفعلي في السوق، وهو ما يقلل من نسب المخاطرة.

ثالثا: بناء الشبكات والولوج للتمويل

يأتي التكوين في الحاضنة ليكون همزة وصل حيوية، حيث يتم تدريب الطلبة على كيفية بناء شبكات علاقات مهنية والتواصل الفعال مع المستثمرين والشركاء المحتملين، كما تلعب الحاضنات دوراً محورياً في كسر عائق **التمويل المبدئي**

من خلال إرشاد الرواد نحو مصادر الدعم المالي المتاحة، مما يضمن إستدامة ونمو المشاريع الناشئة وتحويلها إلى محركات إقتصادية حقيقية.

المبحث الثالث: صيغ التمويل المتاحة في مراكز تطوير المقاولاتية وشروط الإستفادة منها.

في إطار الصيغ التمويلية التي تقدمها وكالة دعم وتنمية المقاولاتية يعد المقاول الذاتي أحد الفاعلين الأساسين المستفيدين من هذه المبادرة بحيث يقصد به الشخص الطبيعي الذي يمارس نشاطا تجاريا بشكل فردي ولا يتعدى رقم أعماله السنوي 5 ملايين دينار جزائري قابل للتطور على مدار 3 سنوات متتالية.

المطلب الأول: صيغ التمويل والدعم عبر الوكالة الوطنية نازدا NASDA.

تُعد الوكالة الوطنية لضمان دعم وتنمية المقاولاتية (NASDA) الذراع التنفيذي لوزارة إقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة، حيث تجسد المقاربة الإقتصادية الجديدة للدولة في الانتقال من الدعم الإجتماعي إلى خلق الثروة المستدامة، ويرتكز دور الوكالة في دعم حاملي المشاريع على ثلاث ركائز أساسية:[1]

الفرع الأول: دور الوكالة في دعم حامليى المشاريع.

أولا. ترقية الفكر المقاولاتي والتكوين:

لا يقتصر دور الوكالة على التمويل، بل يبدأ من نشر الثقافة المقاولاتية لدى الشباب، ويتم ذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية متخصصة بالتنسيق مع مراكز تطوير المقاولاتية **(CDE)**، حيث يتم تزويد حاملي الأفكار بالمعارف الجوهرية حول كيفية إنشاء وتسيير المؤسسات المصغرة، مما يضمن بناء قاعدة صلبة للمشروع قبل انطلاقه.

ثانيا. المرافقة الشاملة للمسار المقاولاتي:

تلتزم الوكالة بتقديم مرافقة شخصية ومستمرة تبدأ من مرحلة بلورة الفكرة وتستمر خلال مراحل التأسيس، وصولاً إلى مرحلة ما بعد انطلاق النشاط، تهدف هذه المرافقة إلى تذليل العقبات الإدارية والتقنية التي قد تواجه المستثمرين الشباب، مما يرفع من فرص نجاح المؤسسة واستمراريتها في السوق وهذه تقطة جد هامة بالنسبة لنا لأنها بمثابة مسار يمهد للنجاح.

---

[1] الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، **صيغ التمويل**، الموقع الرسمي على الرابط: https://www.nesda.dz الجزائر، تاريخ الاطلاع: 2026/4/14

ثالثا. التمويل والامتيازات الجبائية:

تعتمد نازدا صيغاً تمويلية متنوعة بالتعاون مع البنوك العمومية، حيث تمنح إعانات مالية تساهم في تغطية كلفة الإستثمار. وبالتوازي مع الدعم المالي، يستفيد أصحاب المشاريع

من حزمة من الإمتيازات الجبائية (إعفاءات ضريبية) وفق التشريع الساري، وهو ما يقلل من الأعباء المالية في السنوات الأولى لنشاط المؤسسة ويحفز على خلق مناصب عمل دائمة.

الفرع الثاني: صيغ التمووِيل التي توفرها.

أولا: التمويل الذاتي:

يعد هذا النوع من التمويل من ابسط الأنواع والأكثر حرية وإستقلالية لانه يتم فيه الإعتماد الكلي على رأس المال الشخصي لصاحب المشروع، بحيث يعتمد على مدخراته أو على الإستعانة بلموارد المالية من أفراد عائلته أو أصدقائه دون ادخال أي من الجهات التمويلية الخارجية، بحيث يشعره هذا بالراحة والإطمانان بعيدا عن الإلتزامات البنكية ومن جهة أخرى هذا النوع من التمويل يعكس ثقة الشخص وإستعداده على الدخول لعالم المقاولتية وبروح مبادرة وشغف، فهو بذلك يتحمل المخاطر بصفة شخصية عن مدخراته لكن لكل فعل رد فعل فهذه الحالة التي تمتعه بلإستقلالية من الإلتزامات البنكية لن تدوم طويلا، لإنه سيقع أما عائق قد يصطدم به ألا وهو ضعف قدرته على التوسع وهذا متعلفق بقدرته على توفير التمويل المالي لكي يدعم توسع ونمو مشروعه بلإضافة لذلك قد يعاني من ضغوطات من العائلة أو الأقارب أصحاب المصلحة الذين أقرضوه المال خاصة في المراحل الأولى لانطلاق مشروعه التي في غالب الأحيان تكون صعبة بعض الشيئ .

ومنه يمكننا القول أن هذا النوع من التمويل يناسب المشاريع الصغيرة والتي لا تتطلب رأس مال كبير وتتميزبالطلب العالي في السوق وهو غير مناسب للمشاريع الكبيرة التي تتطلب أنشطة إنتاجية كبيرة ومعقدة .

ثانيا: التمويل الثنائي:

يقوم هذا النوع من التمويل على مبدأ المشاركة الثنائية للمبلغ المستثمر بحيث يشارك كل من صاحب المشروع و الوكالة بنسبة 50 بلمئة لكل منهما دون تدخل البنك في هذه الحالة بحيث تغبر هذه الصيغة على رغبة المقاول في الانتقال من الإعتماد الكلي على مدخراته إلى التمويل المدعم من قبل الوكالة، فهذا يجعله يقلص المخاطرة الفردية المتعلقة بالمدخرات الذاتية ويمنحه قدرة على التركيز على الجوانب الأخرى للمشروع, مخفف بذلك الضغوط النفسية لتكلفة المشروع إلا أن هذا النوع من التمويل يعد محدودا بعض الشيئ مقارنة بصيغة التمويل الثلاثية التي سنتطرق لها لاحقا، وهذا التمويل الثنائي يتناسب مع المشاريع المتوسطة إلا أنه قد يسبب عائقا كون بعض الشباب لا يمكنهم تحمل نصف تكلفة المشروع .

ثالثا: التمويل الثلاثي:

يقوم التمويل الثلاثي على مبدأ المشاركة الثلاثية بين كل من صاحب المشروع، الوكالة وكذلك البنك بحيث يساهم صاحب المشروع بنسبة 5%و 15%، وتساهم الوكالة بنسبة تتراوح بين 15% و 25%، ويغطي البنك النسبة المتبقية البالغة 70 % بحيث يتم توزيع هذه النسب بين مختلف الأطراف على حسب المناطق الجغرافية وطبيعة النشاط.

وتكمن أهمية هده الصيغة من التمويل من الوصول للحرية المالية المطلقة للمقاول والتي تمكنه من إنشاء مشاريع كبيرة تحوي طاقات إنتاجية ضخمة بشكل إستثماري، إن شكل توزيع المخاطر يقوم بتخفيف العبئ عن المقاول من ناحية تحمله للمبلغ الكامل في التمويل

الذاتي والمشاركة بالنصف فالتمويل الثنائي, إما في المقابل فتدحل البنك في هذه الحالة قد يكون يعطي جوا من التوتر في بعض الأحيان لما يفرضه من إجراءات وضمانات مما يؤدي لفترة طويلة لدراسة الملفات وكذلك فترة محددة لسداد الديون وفق جدول زمني محدد مما يتطلب دقة في الخطة المالية والمخاطر لضمان التسديد في الأجل المحدد.

وبالرغم من هذه الإجراءات التي قد تبدو أنها عراقيل ألا أنها لها فضل كبير في تحريك العجلة الإقتصادية وتنمية الصناعة المحلية فهذا التمويل يمكن من إنشاء مشاريع ضخمة، وبالتالي تساهم في إشباع رغبات وإحتياجات السوق بطاقة إنتاجية أكبر بلإضافة لإمتصاص البطالة من خلال توفير مناصب شغل كبيرة.

إلى جانب هذه الصيغ الأساسية للتمويل يوجد أيضا قرض إضافي غير مدفوع الأجر للإستاجرات العقارية بحيث يتم الحصول عليه بعد تقديم طلب من صاحب المشروع والذي يمكنه من الاستفادة من 500,000دج مخصصة لتغطية تكاليف الإيجار للمحلات المهنية والمساحات المخصصة لممارسة الأنشطة بما فذلك الأرصفة في الموانئ بالنسبة للأنشطة المتعلقة بالسلع والخدمات، فالهدف الأساسي لهذا القرض هو المساعدة على توفير مقر للمشروع نظرا لإرتفاع نفقات التأسيس الأولية.

إلا ان هذا الدعم لا يمنح بصفة مستقلة فيشترط على صاحبه أن يكون منتميا لأحد الصيغ التمويلية السابقة بحيث يعد هذا القرض مكملا، وهذا مؤشر جيد يدل على مدى رغبة الدولة الجزائرية في تقديم يد العون والتسهيل لإنجاز المشاريع وتنمية الصناعات المحلية والإقتصاد الوطني.

الفرع الثالث: شروط الحصول على التمويل.

لكي يتمكن صاحب المشروع من الإستفادة من التمويل الممنوح من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولتية يجب أن تتحقق فيه بعض الشروط الأساسية التي تهدف للتحقق من جدية صاحب المشروع وإستعداده، وأول هذه الشروط هي :[1]

- أن يكون المقدم بطلب الحصول على التمويل عمره يتاروح بين18 و50 سنة بحيث يضمن هذا الشرط تحمل المسؤولية والجدية في إدارة المشاريع وفق الطابع القانوني والعملي.
- أن يشترط على أن يمتلك تأهيلا مهنيا أو شهادة معترفا بها وأن يكون يحوز مهرات معرفية مثبتة بوثيقة مهنية، وهذا بدوره يهدف إلى التحقق أن صاحب المشروع يحوز على الأقل على معلومات ومعارف مثبتة، وأنه يمتلك كفاءات ومهارات لإدارة المشروع والتعامل مع مختلف التبعات التي تصاحبه.
- يجب أن يخضع بدوره لتكوين مهني في مراكز تطوير المقاولاتية وهو يقتصر على كلى الجانبين النظري والتطبيقي، بحيث سيتم تقديم معلومات جديدة ومعارف والقيام بتبسيطها وتوضيحها بمحاكاة للأمثلة، فهو بذلك يساعد على وضع خطة عمل واضحة ودراسة دقيقة لمواجهة مختلف التحديات، بلإضافة لفهم جميع الجوانب القانونية مما يجعله قادرا على إتخاذ قرارت مبنية على أسس واضحة ودقيقة.
- يتعين عليه أن يقدم مساهمة شخصية من مدخراته الخاصة وفق صيغة التمويل التي إتبعها، فهذا الشرط لا يعكس تقديمه فقط للأموال بل أيضا يعكس مدى جديته في

[1] دليل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية **شروط الاستفادة من صيغ التمويل**، متاح على الرابط: www.moukawil.dz، الجزائر، تاريخ الاطلاع: 26/2/2026.

الإلتزام بإدارة المشروع بنزاهة وبمستوى عالي من الدقة لأن نسبة من أمواله على المحك.

المطلب الثاني: الصندوق الجزائري لتمويل الشركات الناشئة (ASF): من الفكرة إلى الشراكة.

يمثل الصندوق الجزائري لتمويل الشركات الناشئة (ASF) الذي أُطلق في أكتوبر 2020 حجر الزاوية في إستراتيجية الدولة للتحول نحو اقتصاد المعرفة، صُمم هذا الصندوق ليكون المستثمر الجريء الذي يرافق المبتكرين في رحلة تحويل أفكارهم إلى شركات ذات قيمة اقتصادية، بعيداً عن قيود القروض البنكية الكلاسيكية وهذا موضح فيما يلي:[1]

الفرع الأول: فلسفة الصندوق ومهامه الأساسية.

يعمل الصندوق كحاضنة مالية وطنية تتبنى مبدأ رأس المال المخاطر، ويهدف إلى:

- تمويل الابتكار: دعم المشاريع التي تحمل درجة عالية من المخاطرة والتي ترفضها البنوك التقليدية.
- بناء الإيكوسيستم: توفير الدعم الإستراتيجي والتقني لضمان إستدامة الشركات الناشئة.
- النمو المتسارع: تهيئة الشركات المحلية لتصبح رائدة وطنياً وإقليمياً، وصولاً إلى هدف الإدراج في بورصة الجزائر.

الفرع الثاني: شروط التأهل للحصول على التمويل.

[1] منصة مقاول (Moukawil.dz)، صندوق التمويل الجزائري، متاح على الرابط: www.moukawil.dz، تاريخ الاطلاع: 2026/04/15.

لكي تصبح شريكاً لهذا الصندوق، يجب أن يستوفي مشروعك مجموعة من المعايير القانونية والتقنية الصارمة:

أولا: وسم شركة ناشئة Startup Label: هو بوابة العبور الإلزامية، ويشترط الحصول عليه:

- ألا يتجاوز عمر الشركة 8 سنوات.
- أن يكون نموذج العمل قائماً على الإبتكار وقابلية التوسع السريع Scalability.
- أن يمتلك الأشخاص الطبيعيون أو صناديق الاستثمار أكثر من 50% من رأس المال.
- ألا يتجاوز عدد الموظفين 250 عاملاً.

ثانيا: قبول مبدأ الدولة كشريك: يجب على رائد الأعمال قبول دخول الصندوق كشريك مساهم في رأس مال الشركة، مع ما يترتب على ذلك من تعديل في القانون الأساسي للشركة لدمج الصندوق.

الفرع الثالث: هيكلة التمويل ومستوياته.

بمجرد نيل العلامة وموافقة لجنة الإستثمارات، يضخ الصندوق سيولته وفق ثلاثة مستويات حسب إحتياج المشروع ونضجه:

1. المستوى التأسيسي: تمويل يصل إلى 2 مليون دج.
2. المستوى المتوسط: تمويل يصل إلى 5 ملايين دج.
3. المستوى التوسعي: تمويل يصل إلى 20 مليون دج.

الفرع الرابع: آلية العمل من الملف إلى القرار.

تتميز إجراءات الصندوق بالمرونة والسرعة لضمان تفرغ رائد الأعمال لمشروعه:

- المرافقة الشخصية: يُعين مسؤول دراسة لمتابعة الملف وتقييم الجدوى الاقتصادية والمخاطر القانونية والبشرية.
- جلسة العرض The Pitch: يعرض صاحب المشروع رؤيته أمام خبراء متخصصين لمناقشة الأرقام المتوقعة.
- القرار النهائي: تصدر لجنة الإستثمارات التي تضم ممثلين عن الصندوق ومجلس الإدارة قرارها النهائي بالقبول أو الرفض أو التأجيل بشكل شهري.

شركاء الصندوق التحالف المصرفي.

يُعد الصندوق ثمرة تعاون إستراتيجي بين وزارة إقتصاد المعرفة وستة بنوك حكومية كبرى تضمن الإستقرار المالي للصندوق، وهي: (CPA، BNA، BEA، CNEP، BADR ، BDL).

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): جسر التمكين الإجتماعي والإقتصادي

يُعد القرض المصغر في الجزائر تجربة رائدة تهدف إلى تحويل الفرد من حالة الإتكالية إلى حالة الإنتاج، فبعد تجارب بدأت في أواخر التسعينيات وتبلورت الرؤية بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) عام 2004، لتكون الأداة الرسمية للدولة في محاربة البطالة والفقر عبر دعم المشاريع الصغيرة جداً والنشاطات المنزلية، وهذا ما سنتعرف عليه تاليا:[1]

[1] منصة مقاول (Moukawil.dz)، **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر**، متاح على الرابط: www.moukawil.dz، تاريخ الاطلاع: 2026/04/15.

أولا: السياق التاريخي

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999، لكنه واجه صعوبات في البداية بسبب غياب المرافقة، وبناءً على توصيات خبراء دوليين ديسمبر 2002، تأسست الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 لتكون سياسة دعم مباشر وتساهمي، تهدف إلى تخفيض الكلفة الإجتماعية وترقية قدرات الأفراد للتكفل بذاتهم.

ثانيا: المهام الأساسية

لا تعمل أونجام كمصرف، بل كشريك ومرافق للمقاول البسيط، وتتلخص مهامها في:

- المرافقة والرقابة: نصح وإرشاد المستفيدين ومتابعة أنشطتهم لضمان مطابقتها لدفاتر الشروط.
- الوساطة المؤسساتية: مساعدة أصحاب المشاريع لدى الهيئات الإدارية والشركاء الماليين (البنوك) لتسهيل تجسيد مشاريعهم.
- الإعلام والتوجيه: إطلاع المستفيدين على مختلف الإمتيازات والمساعدات المتاحة لهم قانوناً.

ثالثا: صيغ التمويل

يقدم الجهاز مسارين للتمويل يعتمدان على القرض الحسن (بدون فوائد):

- سلفة شراء المواد الأولية: وهي تمويل مباشر من الوكالة يصل إلى 100,000 دج و250,000 دج في الجنوب، مخصص لمن يملكون العتاد ويحتاجون لسيولة الانطلاق.
- التمويل الثلاثي (إنشاء نشاط): شراكة بين الوكالة والبنك والمقاول لتأسيس مشروع متكامل، حيث يصل سقف التكلفة إلى 1,000,000 دج.

رابعا: شروط الإستفادة وأهلية المشاريع.

للحصول على هذا الدعم، وضعت الوكالة معايير تضمن وصول الأموال لمستحقيها:

- عن المقاول: بلوغ سن 18 سنة، إثبات إقامة ثابتة، وإمتلاك خبرة أو مهارة في النشاط. كما يجب أن يكون المتقدم بدون دخل أو ذا دخل غير مستقر، وألا يكون قد إستفاد سابقاً من جهاز دعم آخر.
- عن المشروع: يغطي الجهاز أنشطة إنتاج السلع والخدمات، والأنشطة التجارية الصغيرة (في صيغة التمويل الثلاثي).

خلاصة الفصل الثاني

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى المقاولاتية كمجال حديث تم إدماجه في الجامعات الجزائرية بهدف نشر الثقافة المقاولاتية وتشجيع الطلبة على التوجه نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة بدل الإعتماد على الوظائف التقليدية والتي تقد حاليا من المستحيل أن تنال منصب بها، وقد تم إبراز الدور الذي تؤديه الجامعة الجزائرية في دعم روح المبادرة والإبتكار لدى الطلبة من خلال إستحداث هياكل وآليات مرافقة تساعدهم على تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع إقتصادية قابلة للتطبيق.

كما تم التطرق إلى مفهوم مراكز المقاولاتية وحاضنات الأعمال الجامعية، مع توضيح أهدافها ومهامها المختلفة، والمتمثلة أساسًا في التكوين والتوجيه والمرافقة وتقديم الإستشارات للطلبة وأصحاب المشاريع، إضافة إلى ذلك تم إبراز دور هذه الهياكل في ربط الجامعة بالمحيط الإقتصادي والمساهمة في دعم التنمية المحلية والوطنية.

وتناول الفصل كذلك مختلف صيغ وآليات التمويل المتاحة لفائدة الطلبة حاملي المشاريع من خلال عرض أهم الأجهزة والبرامج الداعمة للمؤسسات المصغرة والمؤسسات الناشئة والشروط والإجراءات المتعلقة بالإستفادة من هذه الصيغ التمويلية، مع توضيح أهميتها في تسهيل إنشاء المشاريع المقاولاتية وتمكين الشباب الجامعي من دخول عالم الإستثمار والأعمال.

وعليه، فإن هذا الفصل أبرز أهمية المقاولاتية الجامعية كآلية حديثة لدعم التشغيل الذاتي وترقية الإقتصاد المبني على المعرفة والإبتكار، وهو ما يمهد للإنتقال إلى الجانب التطبيقي للدراسة وتحليل واقع هذه الآليات ومدى مساهمتها في تشجيع الطلبة الجامعيين على إنشاء مشاريعهم الخاصة.

الفصل الثالث:

الدراسة الميدانية لمركز تطوير المقاولاتية بالمدية

تمهيد

بعدما إستعرضنا في الجانب النظري المفاهيم الأساسية للمقاولاتية وآليات دعمها، ننتقل الآن إلى المرحلة التطبيقية التي نهدف من خلالها إلى ملامسة الواقع الميداني. تخصص هذه الدراسة لمركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية، بإعتباره الفاعل الأساسي في مرافقة الطاقات الشبانية في المنطقة، سأسعى في هذا الفصل إلى تفكيك بنية المركز التنظيمية، وفهم طبيعة برامجه التكوينية، وصولاً إلى تحليل مخرجاته الميدانية عبر إستطلاع آراء القائمين عليه والمستفيدين من خدماته، وذلك باستخدام أدوات البحث العلمي لربط التصورات النظرية بالنتائج الملموسة. بحيث أننا قمنا بتقسيم الفصل كما يلي:

المبحث الأول: تقديم مركز تطوير المقاولاتية بالمدية (الإطار التعريفي والتنظيمي).

المبحث الثاني: البرامج التحسيسية والتكوينية بمركز تطوير المقاولاتية.

المبحث الثالث: دور مركز تطوير المقاولاتية في دعم المشاريع الإقتصادية (عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية).

المبحث الأول: تقديم مركز تطوير المقاولاتية بمدية (إطار الدراسة).

يعتبر مركز تطوير المقاولاتية بالمدية (CDE) هو الجهاز التنفيذي الذي يجسد توجه الجامعة نحو عالم الشغل، ومن خلال معاينتي الميدانية سأعرض في هذا المبحث هيكلة المركز وكيفية تنظيمه لإدارة مشاريع الطلبة.

المطلب الاول: ماهية مركز تطوير المقاولاتية نشأته وأهدافه الاستراتيجية

الفرع الأول: تعريف مركز تطوير المقاولاتية.

يعرف مركز تطوير المقاولاتية (Centre de Développement de l'Entrepreneuriat) بأنه بنية إستراتيجية وهيكل دعم مؤسساتي متكامل يقع في الحرم الجامعي، أُنشئ ليكون الواجهة الرسمية التي تربط بين المعرفة الأكاديمية والممارسة المقاولاتية الميدانية، صمم خصيصاا لإستقطاب الطاقات الإبداعية لدى الطلبة وتوفير الملاذ التقني واللوجستي الضروري لتحويل الأفكار الخام والإبتكارات العلمية إلى مشاريع إقتصادية قابلة للتجسيد الربحي والمستدام.

من الناحية الوظيفية يتجاوز تعريف المركز كونه مجرد مكتب إداري، بل يهدف إلى إعادة صياغة شخصية الطالب الجامعي ليكون فاعلاً اقتصادياً، ويستند تعريفه على ثلاثة أركان أساسية:

- **البعد البيداغوجي:** كونه فضاءً للتكوين النوعي غير الكلاسيكي، يركز على تزويد الطالب بالكفاءات المقاولاتية (Entrepreneurial Competencies) التي لا توفرها المدرجات العادية، مثل إدارة المخاطر، والقيادة، والتخطيط المالي.

- **البعد المرفقي (الخدماتي):** حيث يمثل الشباك الموحد الذي يختصر المسافات بين صاحب الفكرة وبين الهيئات الرسمية والتمويلية، موفراً بذلك بيئة عمل مشتركة (Co-working Space) تحاكي واقع المؤسسات الحقيقي.
- **البعد التنموي:** يُعرف المركز كأداة للمساهمة في الاقتصاد الوطني، حيث يعمل على توجيه مخرجات الجامعة نحو القطاعات المنتجة، مما يساهم في خفض معدلات البطالة بين الخريجين وتحويل الجامعة من مستهلك للميزانية إلى منتج للثروة وموفر لفرص الشغل.

وبناءً على ذلك، فإن مركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية يمثل جسر العبور الفني الذي يرافق الطالب من مرحلة التصور الذهني للفكرة مرورا بمرحلة صياغة نموذج العمل التجاري (Business Model Canvas) وصولاً إلى مرحلة الاحتضان والتمويل"والظهور الفعلي في السوق كصاحب مؤسسة مصغرة أو ناشئة.

الفرع الثاني: نشأة المركز والسياق القانوني

لم يكن تأسيس مركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية حدثاً معزولاً، بل جاء كترجمة ميدانية لتوجه الدولة نحو تحويل الجامعة إلى محرك اقتصادي ومنتج للثروة. ويمكن حصر مرجعيات نشأته فيما يلي:

- **الإطار القانوني والوزاري:** يعود الأصل في إنشاء هذه المراكز إلى الاتفاقية الإطارية الموقعة في سبتمبر 2023 بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة إقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، وقد جاء مركز جامعة المدية كأحد الثمار الأولى لتفعيل هذه الاتفاقية على المستوى الجهوي.
- **التحول من دار المقاولاتية إلى المركز (CDE):** تاريخياً كانت جامعة المدية تضم دار المقاولاتية (House of Entrepreneurship) التي تأسست بالشراكة مع وكالة

أونساج سابقاً (ANADE)، لكن مع صدور القرارات الجديدة في أواخر سنة 2023 وبداية 2024، تم ترقية وتطوير هذا الهيكل ليصبح مركز تطوير المقاولاتية (CDE) بصلاحيات أوسع ونهج جديد يركز على المرافقة التقنية والتمويل المباشر عبر وكالة NESDA.

- **علاقة المركز بالقرار الوزاري 1275:** نشأ المركز ليكون الحاضنة الإدارية والتكوينية لآلية شهادة –مؤسسة ناشئة / شهادة –براءة إختراع، حيث يشرف المركز بمدية على ضمان الجودة الاقتصادية للمشاريع المودعة من طرف الطلبة وتأهيلها للحصول على وسام مشروع مبتكر (Label) أو الحصول على تمويل مباشر.
- **الإفتتاح الرسمي بمدية:** تم تفعيل نشاط المركز بجامعة يحيى فارس بالمدية بشكل مكثف مع الموسم الجامعي 2023–2024، من خلال إطلاق أولى الدورات التكوينية المكثفة التي استهدفت مئات الطلبة من مختلف الكليات، ليكون بذلك من المراكز الرائدة على المستوى الوطني في عدد المشاريع المرافقة.

الفرع الثالث: الأهداف الإستراتيجية للمركز

يسعى مركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية من خلال خطط عمله إلى تحقيق منظومة من الأهداف المتكاملة، والتي تتجاوز البعد التعليمي لتصل إلى التأثير الاقتصادي المباشر ويمكن تصنيف هذه الأهداف إلى ما يلي:

1. نشر وتعميق الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي:

يهدف المركز في مقامه الأول إلى إحداث ثورة ذهنية لدى الطالب، عبر تحطيم الصورة النمطية التي تربط النجاح المهني بالوظيفة العمومية. يسعى المركز إلى غرس قيم المبادرة، الاستقلالية، والقدرة على مواجهة التحديات، مما يحول الطالب من باحث عن عمل إلى خالق لفرص الشغل.

2. التأهيل الاحترافي لحاملي المشاريع (تمكين الكفاءات):

لا يكتفي المركز بالدعم المعنوي، بل يهدف إلى منح الطالب كتلة من المعارف التقنية والمهارات الإدارية، ويشمل ذلك تكوينه في كيفية بناء نموذج أعمال (Business Model) قوي، وفهم آليات السوق، وإدارة التدفقات المالية، مما يضمن تقليل نسبة المخاطرة ورفع فرص نجاح المؤسسة بعد خروجها من الحرم الجامعي.

3. بناء جسر التواصل بين الجامعة والنظام البيئي المقاولاتي:

من الأهداف الإستراتيجية للمركز هو أن يعمل كحلقة وصل فاعلة، فهو يهدف إلى إخراج الجامعة من عزلتها الأكاديمية وربطها بالفاعلين الحقيقيين في الميدان، مثل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA)، والخبراء الإقتصاديين، والموردين، هذا الهدف يضمن للطالب الحصول على مرافقة حقيقية تفتح له أبواب التمويل والإندماج السلس في النسيج الإقتصادي.

4. تحويل الإبتكارات الأكاديمية إلى قيمة إقتصادية ملموسة:

يهدف المركز إلى إحتضان براءات الإختراع ومشاريع التخرج المبتكرة التي ينتجها طلبة جامعة المدية، والعمل على تحويلها من نظريات حبيسة الأوراق إلى منتجات وخدمات في السوق، هذا الهدف يساهم مباشرة في دعم إستراتيجية الدولة نحو إقتصاد المعرفة، ويجعل من جامعة المدية قطبا مساهما في التنمية المحلية للولاية.

5. المرافقة المستدامة والوصول إلى التمويل:

يهدف المركز إلى ضمان إستمرارية المشاريع عبر مرافقة الطالب في أصعب مراحل المشروع (مرحلة الانطلاق). ويتم ذلك من خلال توجيهه نحو بوابة Moukawil.dz وتسهيل

إجراءات الحصول على مختلف القروض، مع تقديم الدعم والإستشارة التقنية التي تمنع تعثر المؤسسات الناشئة في بداياتها.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي والوسائل المادية والبشرية لمركز تطوير المقاولاتية.

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي.

إن تجسيد رؤية الجامعة المنتجة وتفعيل دورها في مرافقة الطلبة حاملي المشاريع، لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود بناء تنظيمي مرن ومتكامل، يجمع بين الجانب الإداري الضبطي والجانب الميداني التحسيسي والتكويني، وبناءً على ذلك تم تصميم الهيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية ليكون هيكلاً وظيفياً يبتعد عن البيروقراطية، ويهدف بالدرجة الأولى إلى تسهيل المسار المقاولاتي للطالب منذ لحظة بروز الفكرة إلى غاية إنشاء المؤسسة.

ويوضح المخطط الهيكلي التالي توزيع الصلاحيات والترابط الوظيفي بين مختلف مصالح المركز:

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولات



المصدر: مركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية.

من خلال المخطط أعلاه، نلاحظ أن الهيكل التنظيمي للمركز يرتكز على ثلاث دعائم أساسية تعمل تحت إشراف مدير المركز، وهي:

1. مصلحة التحسيس والترقية:

تمثل هذه المصلحة نقطة الإلتقاء الأولى مع الطالب، حيث تهدف لكسر الجمود الفكري ونشر ثقافة المبادرة، فهي لا تكتفي بتقديم المعلومات، بل تعمل عبر مخطط العمل التحسيسيعلى خلق الشغف المقاولاتي من خلال المسابقات والتظاهرات، مع توفير مرافقة مشخصة (Individual Coaching) تضمن عدم ضياع الأفكار المبتكرة.

2. مصلحة التكوين والمرافقة التقنية:

هي القلب النابض للمركز، ومهمتها تحويل الطالب الهاوي إلى مقاول محترف، يرتكز عملها على التشخيص الدقيق (تحليل نقاط القوة والضعف) وإختبار الجاهزية النفسية والتقنية، كما تضمن هذه المصلحة توجيه الطالب بناءا على تخصصه العلمي لضمان التوافق بين المعرفة الأكاديمية والمشروع التجاري، وتوثق كل ذلك في تقارير مهاراتية تلازم الطالب طوال فترة تكوينه.

3. مصلحة الإدارة والوسائل العامة:

وهي المصلحة التي توفر البيئة الحاضنة والغطاء الإداري للعملية برمتها، تتولى هذه المصلحة الجوانب التنظيمية الصارمة من تسيير الملفات، وضمان انضباط رزنامة التكوينات، وصولا إلى توثيق النجاح عبر تسليم الشهادات، كما تسهر على توفير الوسائل المادية من قاعات مجهزة وعتاد متطور وصيانته، لضمان إستمرارية الخدمات المقدمة للطلبة في أفضل الظروف.

ثانيا: مهارات ومواصفات مدير المركز

يخضع تعيين مدير مركز تطوير المقاولاتية لقرار من مدير المؤسسة الجامعية، ويشترط في المترشح لهذا المنصب الجمع بين الكفاءة الأكاديمية والخبرة الميدانية في إدارة المشاريع وتتحدد مواصفاته ومهامه وفق الآتي:

- **المهارات والمؤهلات المطلوبة (Skills & Qualifications)**

يجب أن يتمتع مدير المركز بمزيج من المهارات التي تمكنه من قيادة هذه الهيئة الحيوية:

- التكوين والخبرة الأكاديمية: أن يكون أستاذا جامعيا متمكنا، يمتلك روح المبادرة وخبرة مثبتة في مجال المقاولاتية وإدارة المشاريع المبتكرة.

- المعارف المقاولاتية: فهم معمق لمبادئ إنشاء المؤسسات الناشئة، إدارة الابتكار، آليات تمويل المؤسسات المصغرة، والتشريعات المنظمة لهذا القطاع.
- الكفاءة الإدارية والقيادية: القدرة على التخطيط الإستراتيجي، تسيير الموارد البشرية والمالية، بناء الشراكات المؤسساتية، وإعداد الميزانيات بدقة.
- مهارات الإتصال والتأثير: إمتلاك قدرات عالية في التواصل الشفهي والكتابي، والبراعة في بناء علاقات متينة مع مختلف أصحاب المصلحة (الطلبة، الأساتذة، الشركاء الإقتصاديين) وهذا أهم شيء بناء العلاقات.
- **المهام الوظيفية والمسؤوليات (Professional Duties)**

يضطلع مدير المركز بمسؤوليات واسعة لضمان السير الحسن للمركز أبرزها:

- التخطيط والتنظيم: تحديد الأهداف الإستراتيجية والأولويات، والإلتزام الصارم بالآجال الزمنية المحددة لتنفيذ البرامج.
- ضمان جودة الإستقبال والخدمة: الحرص على إستقبال الطلبة والشركاء باحترافية، وتوفير التوجيه السريع والدقيق لطلبات الإستشارة.
- التنسيق والمتابعة: الإشراف المباشر على المصالح الثلاث (التحسيس، التكوين، الإدارة) لضمان تنفيذ المهام بالجودة المطلوبة.
- التواصل الرقمي: السهر على تحيين المعلومات عبر الموقع الإلكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي (Facebook) لضمان مرئية نشاطات المركز.
- دعم العمل الجماعي: تقديم الدعم المستمر لفريق العمل، وتشجيع الأفكار الإبداعية، والتعاون النشط مع الإدارة المركزية للجامعة.

- **المواقف والسلوكيات المهنية (Soft Skills & Ethics).**

يتجاوز دور المدير الجانب التقني ليشمل السمات الشخصية التي تضمن بيئة عمل محفزة:

- المرونة والتعاون: القدرة على إدارة الطوارئ بهدوء، وإتخاذ مواقف إيجابية تجاه التغييرات، مع إبداء روح التعاون الدائم مع الزملاء.
- الإلتزام والنزاهة: إحترام مواعيد العمل، والإلتزام بالسياسات والإجراءات القانونية، والتحلي بالنزاهة المهنية في معالجة الملفات.
- الإتاحة المهنية (Availability): الإستعداد للعمل الإضافي عند الضرورة لإتمام المهام العاجلة والأولوية، وضمان عدم تراكم الملفات.
- جودة العرض والتوثيق: إيلاء إهتمام خاص بشكل ومضمون الوثائق والمستندات الرسمية الصادرة عن المركز لتعكس صورة إحترافية للمؤسسة.

المطلب الثالث: الوسائل البشرية والمادية (بيئة العمل).

لا يمكن للمركز أن يحقق أهدافه دون توفر بيئة عمل محفزة، وهو ما يتجسد في:

1. **الموارد البشرية:**

يعتمد المركز على طاقم متعدد التخصصات يجمع بين:

- الأساتذة المكونين: وهم أساتذة جامعيون خضعوا لتكوين خاص كمدربين في المقاولاتية.
- المدربين الميدانيين: خبراء من وكالة NESDA والقطاع الاقتصادي لنقل الخبرة العملية.
- الطاقم الإداري والتقني: المكلف بتسيير شؤون المركز اللوجستية والرقمنة.

2. الوسائل المادية واللوجستية:

يتميز مركز جامعة المدية بتوفير مرافق حديثة تشمل:

فضاءات العمل المشترك (Co-working Spaces): وهي قاعات مجهزة بالإنترنت والوسائل التقنية تسمح للطلبة بالعمل على مشاريعهم في بيئة محفزة.

- قاعات التكوين الذكي: مجهزة بوسائل العرض الحديثة لإقامة الورشات والندوات التفاعلية.
- الحاضنة الرقمية: الوصول إلى المنصات الوطنية لرقمنة إجراءات إنشاء المؤسسات، مما يسهل على الطالب التعامل مع الملفات الإدارية إلكترونيا.

المبحث الثاني: البرامج التحسيسية والتكوينية بمركز تطوير المقاولاتية.

يعتبر مركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية المحرك الأساسي لنشر الفكر المقاولاتي بين الطلبة. ولا يقتصر دوره على التوجيه الإداري، بل يتعداه إلى تقديم حزمة متكاملة من البرامج التحسيسية التي تستهدف تغيير الذهنيات، والبرامج التكوينية التي تهدف إلى بناء القدرات والمهارات الفنية، سنحاول من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على هذه البرامج وآليات تنفيذها.

المطلب الأول: البرامج والآليات التحسيسية بمركز تطوير المقاولاتية

تُعد عملية التحسيس الركيزة الأولى في إستراتيجية مركز تطوير المقاولاتية، حيث تهدف إلى نشر ثقافة الفكر المقاولاتي وتغيرالاتجاهات الذهنية للمجتمع الجامعي من فكرة إنتظار الوظيفة إلى فكرة خلق الثروة. ويتم تجسيد ذلك من خلال حزمة من البرامج التفاعلية والميدانية المتنوعة:

1. ورشات العمل والمحاضرات التفاعلية (نقل الخبرة):

تعتبر هذه الورشات جسراً معرفياً يربط الطالب بالواقع الإقتصادي، وتتميز بالآتي:

- إستضافة المقاولين الممارسين: تنظيم محاضرات ينشطها مقاولون ذوو خبرة ميدانية طويلة، لمشاركة قصص نجاحهم وتحدياتهم (الإخفاقات والنجاحات)، مما يضفي طابعاً واقعياً على المسار المقاولاتي.
- الإرشاد والتوجيه (Mentoring): تتيح هذه اللقاءات للطلبة فرصة التواصل المباشر مع مرشدين محتملين، حيث يكتسب الطالب نصائح عملية حول كيفية تخطي العقبات الأولى عند إنشاء المؤسسة.

2. مسابقات المقاولاتية وتحديات الإبتكار (روح المنافسة):

تهدف هذه المسابقات إلى تفعيل الطاقات الإبداعية لدى الطلبة من خلال:

- عرض المشاريع (Pitching): تقديم الأفكار أمام لجان تحكيم متخصصة تتشكل من خبراء اقتصاديين وأكاديميين، مما يسمح باختبار جدوى الفكرة ومدى قابليتها للتطبيق في السوق.
- التحفيز والتمويل: تعمل هذه التحديات كمحفز قوي، حيث توفر للمشاريع الواعدة فرصاً للبروز، والحصول على جوائز تشجيعية، وفتح آفاق للتمويل الأولي.

3. الصالونات والمعارض المقاولاتية (الترويج والقدوة):

تعتبر المعارض نافذة المركز على المحيط الخارجي، وتساهم في:

- تسليط الضوء على النجاحات: عرض نماذج لمؤسسات مصغرة ناجحة أنشأها خريجو الجامعة، مما يشكل قدوة محفزة للطلبة الحاليين.
- التواصل مع الشركاء: تنظيم صالونات تجمع بين المقاولين المحليين والطلبة، مما يساهم في خلق شبكة علاقات مهنية وتشجيع التبادل التجاري والمعرفي.

4. الأبواب المفتوحة والحملات الإعلامية:

- تنظيم أيام إعلامية دورية للتعريف بالخدمات التي يقدمها المركز بالتعاون مع الوكالة الوطنية (NESDA).
- توزيع الأدلة الإرشادية والمنشورات التي تشرح مسار حامل المشروع والامتيازات الممنوحة له.

المطلب الثاني: الإستراتيجية التكوينية الشاملة بمركز تطوير المقاولاتية.

لا يهدف التكوين داخل مركز تطوير المقاولاتية إلى مجرد شحن الطالب بالمعلومات النظرية، بل هو عملية صناعة كفاءة متكاملة، يسعى المركز من خلال برامجه التدريبية إلى سد الفجوة بين التكوين الأكاديمي الكلاسيكي ومتطلبات السوق الفعلية، وتتوزع هذه الإستراتيجية على ثلاثة محاور كبرى: أهداف التكوين، تأهيل الطاقم التدريبي، والبرنامج الزمني المكثف الموجه للطلبة.

أولاً: الأهداف الاستراتيجية للتكوين المقاولاتي

تتعدد الأبعاد التي يعمل عليها التكوين لتشمل الجوانب المعرفية، السلوكية، والتقنية:

1. إكتساب فهم متعمق للسيرورة المقاولاتية:

يهدف التكوين إلى رسم خارطة طريق واضحة للمقاول الجامعي، تبدأ من كيفية بلورة الفكرة الخام وتحويلها إلى فرصة عمل قابلة للتنفيذ، يشمل ذلك شرح مراحل دورة حياة المؤسسة والتعرف على كيفية الإنتقال من مرحلة التخطيط الإستراتيجي إلى مرحلة التنفيذ الميداني مع التركيز على آليات إدارة العمليات اليومية.

2. تطوير مهارات إدارة الأعمال وتسيير المؤسسات:

يركز هذا الهدف على تحويل الطالب إلى مدير يتقن لغة الأرقام والتسيير، حيث يتم تدريبه على المبادئ الأساسية للإدارة المالية (كيفية إدارة التدفقات النقدية)، وتسيير الموارد البشرية (كيفية إختيار الفريق وتحفيزه)، بالإضافة إلى التمكن من فنون التسويق والمبيعات وتسيير سلسلة التوريد لضمان استمرارية النشاط.

3. غرس ثقافة الإبداع والإبتكار كقيمة مضافة:

في عالم يتميز بالمنافسة الشرسة، يسعى التكوين إلى تحفيز الطلبة على التفكير خارج الأطر التقليدية. يتم تشجيعهم على تبني مقاربات مبتكرة لتطوير منتجات أو خدمات فريدة، مما يضمن لهم التميز في السوق والحصول على وسام (Label) مؤسسة ناشئة أو مشروع مبتكر.

4. التمكن من الأطر القانونية والبيئة التنظيمية:

يعتبر فهم القانون المقاولاتي صمام أمان للمؤسسة. لذا، يركز التكوين على تعريف الطالب بكافة المتطلبات القانونية المرتبطة بقطاع نشاطه، مثل إجراءات التسجيل، الحصول على التراخيص، إبرام العقود، وحماية الملكية الفكرية، لضمان ممارسة النشاط في إطار شرعي وقانوني سليم.

5. صقل مهارات القيادة والذكاء العاطفي:

يهدف التكوين إلى بناء شخصية القائد الذي يمتلك القدرة على تحفيز فريقه، تفويض المسؤوليات، وحل النزاعات المهنية بمرونة، مما يخلق بيئة عمل متناغمة ومنتجة.

ثانياً: البرنامج التكويني الموجه للمدربين (تأهيل المكونين).

تعتبر جودة مخرجات مركز تطوير المقاولاتية إنعكاساً مباشراً لكفاءة الطاقم التأطيري. لذا، وضع المركز بروتوكولاً تكوينياً صارماً يسبق إطلاق أي دورة للطلبة، يهدف إلى تحويل الأساتذة والخبراء إلى ميسرين مقاولاتيين يمتلكون أدوات التأثير والتدريب الميداني. ويتوزع هذا البرنامج على خمسة فصول محورية كما يلي:

الفصل الأول: فهم الأبعاد السيكولوجية والبيداغوجية لدور المكون.

يركز هذا الفصل على إعادة صياغة هوية المكون، حيث يتم الإنتقال من دور الأستاذ الملقن إلى المدرب المرافق.

- المهارات المفتاحية للمكون: يتم التركيز على إكساب المكون مهارات الذكاء العاطفي، والقدرة على قراءة إمكانات الطلبة، والبراعة في إدارة الحوارات.
- المقاربة البيداغوجية المتمركزة حول المتدرب: يتم تعليم المدربين كيفية بناء ورشات عمل يكون فيها الطالب هو الفاعل الأساسي، حيث تعتمد هذه المقاربة على جعل الطالب يستنتج المعارف من خلال الممارسة، مما يضمن ثبات المعلومة وتطور المهارة.

الفصل الثاني: تصميم البرامج التدريبية المبتكرة.

يتناول هذا الجزء الجانب التخطيطي للتكوين، لضمان عدم عشوائية التدريب:

- تحديد الأهداف الإستراتيجية: يتعلم المكونون كيفية صياغة أهداف إجرائية قابلة للقياس لكل حصة تدريبية.
- إنتقاء المحتويات النوعية: التدرب على كيفية غربلة المادة العلمية الضخمة وإختيار ما ينفع المقاول الجامعي في واقعه الميداني فقط.
- الهيكلة المنطقية للدورات: بناء تسلسل بيداغوجي يرافق الطالب من مرحلة الذهول أمام الفكرة إلى مرحلة التمكن من المشروع.
- دمج الأنشطة التفاعلية: تدريب المكون على إبتكار تمارين تطبيقية (مثل محاكاة السوق) التي تكسر الجمود النظري.

الفصل الثالث: آليات انتقاء وتكييف الموارد التكوينية.

في ظل التطور التكنولوجي، يجب أن يكون المكون مسلحاً بأحدث الوسائل:

- مصادر المعلومات والتوثيق: تدريب المكونين على كيفية الوصول إلى قواعد البيانات الإقتصادية، والجرائد الرسمية، والتقارير القانونية المحينة.
- الرقمنة ومنصات التدريس: التمكن من الأدوات التكنولوجية والمنصات التفاعلية التي تسمح بمتابعة الطالب حتى خارج أوقات التكوين الرسمي.
- قوة القدوة (دراسات الحالة): كيفية توظيف قصص نجاح وفشل المقاولين الحقيقيين كأداة تعليمية قوية تغرس في الطالب روح الواقعية والمرونة.

الفصل الرابع: مهارات تسهيل وتنشيط التكوين المقاولاتي.

يهدف هذا الفصل إلى إعطاء المكون مفاتيح إدارة القاعة التدريبية:

- تنويع طرق التدريب: التمكن من أساليب المحاضرة القصيرة، والعمل في مجموعات صغيرة، والعصف الذهني.
- تحفيز محركات الإبداع: تعلم تقنيات توليد الأفكار الإبتكارية وكيفية دفع الطلبة لتجاوز الحلول التقليدية.
- صناعة العقلية المقاولاتية: التركيز على بناء روح المؤسسة، وتعليم الطلبة كيفية إتخاذ القرارات تحت الضغط، وإدارة المخاطر بحكمة.

الفصل الخامس: منظومة التقييم الشاملة والجودة التكوينية.

يتم تدريب المكونين على أن التقييم ليس غاية في حد ذاته بل وسيلة للتطوير:

- تعدد إستراتيجيات التقييم: التمييز بين التقييم التكويني (أثناء المسار)، والتقييم النهائي (عند الختام)، والتقييم الذاتي الذي يقوم به الطالب لنفسه.

- تكييف معايير القياس: مراعاة خصوصية كل طالب ومشروعه في عملية التقييم.
- إستخدام أدوات التقييم الحديثة: التدرب على إدارة العروض التقديمية (Pitching) والمشاريع التطبيقية كأدوات للحكم على جاهزية المشروع.

ثالثاً: البرنامج التدريبي الموجه للطلبة.

يخضع الطلبة لبرنامج مكثف مقسم إلى مواد تدريبية موزعة على مدار 15 يوماً، وهي كالتالي:

جدول رقم(05): البرنامج التدريبي لمركز تطوير المقاولاتية جامعة المدية

المادة التدريبية	المحتوى	الايام
1. أساسات المقاولاتية	دوافع المقاول، إدارة الذات والوقت، توليد الأفكار، وتقييم فرص الأعمال.	02 - 01
2. التخطيط الاستراتيجي	مخطط الأعمال (BP)، إختيار السوق، إستراتيجيات التسويق والبيع، وتحديد التكاليف.	05 - 03
3. الهندسة المالية	مصادر التمويل، رأس المال، تحليل الحساسية، ونقطة التعادل.	06
4. إدارة العمليات والموارد	المشتريات، المخزون، القيادة الإدارية، الإدارة المالية والمحاسبية.	09 - 07
5. الأطر القانونية والمحاكاة	إجراءات إنشاء المؤسسة، القوانين المنظمة، ومحاكاة شبكة تقييم NESDA.	12 - 11
6. التسيير الإستراتيجي	تسيير نمو المؤسسة وضمان إستدامتها عبر أعمال تطبيقية معمقة.	15 - 13

المصدر: من إعداد الطالب إعتمادا على بيانات المؤسسة.

المطلب الثالث: المعايير البيداغوجية لإنتقاء المكونين وآليات تصنيف الطلبة المقاولين.

إن نجاح العملية التكوينية داخل مركز تطوير المقاولاتية لا يتوقف فقط على المحتوى، بل يعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة المكون وقدرته على إيصال المعرفة، وكذا على تجانس الفئة المستهدفة من الطلبة. لذا، إعتمد المركز معايير صارمة لإنتقاء الأساتذة المكونين، كما إستحدث نظاماً دقيقاً لتصنيف الطلبة حسب درجة نضج أفكارهم لضمان توجيه كل طالب للبرنامج الذي يناسبه.

أولاً: المعايير الخاصة بانتقاء المكونين (التخصصات والمهارات).

لا يتم إختيار المكونين بشكل عشوائي، بل يتم التركيز على أساتذة جامعيين يجمعون بين التخصص الأكاديمي والخبرة في إدارة المشاريع، وتتوزع تخصصاتهم لتشمل:

- أساتذة الاقتصاد والتسيير: وخاصة المتخصصين في إقتصاديات الإبتكار واستراتيجية المؤسسة، فهم الأقدر على رسم الرؤية الشاملة للمشروع المقاولاتي.
- أساتذة المالية والتسويق: حيث يركز أساتذة المالية على الجوانب المحاسبية وتقييم الإستثمارات، بينما يتولى أساتذة التسويق مهمة تعليم الطلبة كيفية بناء القيمة المقترحة والوصول للجمهور المستهدف عبر أبحاث السوق الميدانية.
- الأساتذة المتطوعون من تخصصات أخرى: يفتح المركز الباب للأساتذة من تخصصات علمية أو تقنية ممن يمتلكون مهارات مثبتة في إدارة المشاريع، مما يضفي تنوعاً في الخبرات داخل المركز.

ثانياً: واجبات وأخلاقيات المكون (ميثاق العمل التكويني)

يخضع المكون لمجموعة من الواجبات التي تضمن احترافية التكوين، ومن أبرزها:

- الإنضباط والإلتزام: ويشمل ذلك الحضور الفعلي، تحضير مستلزمات الورشات، والمشاركة في الاجتماعات التنسيقية مع الشركاء (مثل وكالة أناد/NESDA).
- إدارة ديناميكية الفريق: المكون الناجح هو من يمتلك مهارة الإصغاء والصبر، ويشجع المتدربين على التفاعل والعمل الجماعي في شكل فرق صغيرة، مع إحترام الفوارق السوسيو–ثقافية بين الطلبة وتجنب أي نوع من التمييز.
- تطوير المناهج والوسائل: يُطلب من المكون تنويع أدواته التدريبية؛ فلا يكتفي بالمحاضرة بل يستخدم الفيديوهات، التسجيلات الصوتية، والألعاب التعليمية (Business Games) التي تحاكي واقع السوق.
- التطوير المستمر للمهارات: يلتزم المكون بالمشاركة في الدورات التي يعدها المركز لترقية مهاراته في إعداد مخططات الأعمال والتسيير الإستراتيجي.

ثالثاً: معايير تصنيف الطلبة

من أجل تقديم مرافقة مشخصة، يستخدم المدربون شبكة تقييم دقيقة لتصنيف الطلبة حسب درجة نضج فكرتهم، وتتوزع النتائج على ثلاثة أنماط رئيسية:

- النمط الأول (مرحلة الاستئناس): يخص الطلبة الذين يمتلكون الرغبة ولكن ليس لديهم فكرة مشروع واضحة، هؤلاء يتم توجيههم مباشرة لبرامج التحسيس الأولية لمساعدتهم على إستكشاف الفرص.
- النمط الثاني (مرحلة النضج المتوسط): يخص الطلبة الحاملين لأفكار تحتاج إلى دراسات معمقة، هؤلاء يتم التركيز معهم على إعداد دراسة الجدوى وتطوير نموذج العمل للوصول إلى مرحلة طلب التمويل.

- النمط الثالث (مرحلة الجاهزية القصوى): وهم الطلبة الذين أنهوا دراسة مشاريعهم بالكامل، يوجه هؤلاء لتكوين خاص يشمل محاكاة مقابلة لجنة التمويل لضمان حصولهم على الموافقة فور تقدمهم لوكالة NESDA.

آلية التقييم: يستخدم المدربون شبكة تنقيط تعتمد على الإجابة بـ (نعم أو لا) لكل مهارة أو قدرة يظهرها الطالب، حيث يتم تحويل هذه الإجابات إلى معاملات رقمية (نعم = معامل محدد، لا = 0)، وفي النهاية يتم جمع النقاط لتحديد لوحة قيادة خاصة بكل طالب توضح مواطن قوته والمجالات التي تحتاج لتحسين، وهي موضحة حسب بتوضيحها وفق الملحق رقم 01.

المبحث الثالث: مساهمة مركز تطوير المقاولاتية في دعم المشاريع الاقتصادية بجامعة المدية.

بعدما تكلمنا في المبحثين السابقين عن الية سير الأمور والبرامج التحسيسية والتكوينية، حان الوقت لننزل إلى أرض الواقع ونرى ماذا يحدث فعلا داخل جامعة المدية، في هذا المبحث، قمنا بإجراء دراسة ميدانية لنفهم الأثر الحقيقي لمركز تطوير المقاولاتية. إعتمدت في بحثنا على سماع كل الأطراف: بدأنا بمدير المركز لنعرف كيف تدار الأمور من الأعلى، ثم الأساتذة المكونين لنفهم طريقة التدريب، وفي الأخير وزعت إستبيانا على الطلبة لنعرف ما الذي إستفادوه فعليا، والهدف من كل هذا هو معرفة هل نجح المركز فعلاً في دفع عجلة المشاريع الاقتصادية للطلبة؟.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج مقابلة مدير مركز المقاولاتية.

في إطار الدراسة الميدانية، تم إجراء مقابلة مع مدير مركز المقاولاتية بهدف تحليل الدورالفعلي للمركز في دعم المشاريع الاقتصادية، والتعرف على الإستراتيجيات المعتمدة في مرافقة الطلبة، إضافة إلى تقييم مدى فعالية هذه الآليات في تجسيد المشاريع على أرض الواقع، مع الوقوف على أهم التحديات التي تواجهه وفق الملحق رقم 02.

- **السؤال الأول:** كيف تقيّمون دور مركز المقاولاتية في دعم المشاريع الإقتصادية؟

عرض الإجابات:

1. من خلال توجيه الطلبة نحو إنشاء مشاريع.
2. تقديم تكوينات في المقاولاتية.
3. تحويل الأفكار إلى مشاريع.
4. مرافقة الطلبة خلال كل المراحل.

5. نشر ثقافة المقاولاتية.

من خلال تحليل إجابات مدير المركز، يتضح أن دور مركز المقاولاتية لا يقتصر على جانب واحد بل يتسم بطابع شمولي متعدد الأبعاد يجمع بين التأطير والتكوين والمرافقة والتوعية.

– ففي البداية يظهر البعد التأطيري من خلال توجيه الطلبة نحو اختيار أفكار مشاريعهم، وهو ما يعكس وظيفة أساسية تتمثل في تصفية الأفكار وتوجيهها نحو قابلية الإنجاز، مما يمنع التشتت الفكري لدى الطلبة ويجعلهم أكثر واقعية في اختيار مشاريعهم وهذا ما يعطيني بعض الراحة والإطمأنان.

– أما البعد المعرفي فيتمثل في التكوينات المقدمة، والتي تُعتبر ركيزة أساسية في بناء قدرات الطلبة، حيث لا يمكن لأي مشروع أن ينجح دون امتلاك أدوات تحليل السوق، إعداد مخطط الأعمال، وفهم البيئة الاقتصادية وهذا يدل على أن المركز لا يكتفي بتشجيع الطلبة، بل يعمل على بناء كفاءات حقيقية لديهم.

– في حين يعكس البعد التطبيقي أهم مرحلة وهي تحويل الفكرة إلى مشروع، وهو ما يُعد مؤشرا مهما على فعالية المركز، إذ أن الانتقال من الفكرة إلى التنفيذ يمثل النقطة الفاصلة في نجاح أي منظومة مقاولاتية.

– كما يظهر البعد التنظيمي في المرافقة المستمرة، حيث لا يتم ترك الطالب بعد التكوين، بل يتم متابعته عبر مراحل متعددة، مما يعكس وجود نظام دعم متكامل وليس تدخلًا لحظيًا فقط.

– أما البعد التوعوي فيتجلى في نشر ثقافة المقاولاتية، وهو عنصر إستراتيجي مهم، لأن نجاح أي منظومة مقاولاتية لا يعتمد فقط على المشاريع، بل على تغيير العقلية الجامعية من عقلية التوظيف إلى عقلية خلق القيمة.

-لاوبالتالي يمكن القول إن مركز المقاولاتية يعمل كمنظومة متكاملة تهدف إلى إنتاج جيل قادر على المبادرة الاقتصادية.

- **السؤال الثاني:** ما هي الخدمات التي يقدمها مركز المقاولاتية؟ .

عرض الإجابات:

1. تكوين في إعداد مخطط العمل.
2. تنظيم ورشات تطبيقية.
3. تقديم استشارات فردية.
4. مرافقة في إعداد دراسة الجدوى.
5. ربط الطلبة بهيئات التمويل.

من خلال تحليل الخدمات التي يقدمها مركز المقاولاتية، يتضح أنها لا تقتصر على جانب واحد، بل تمثل منظومة دعم متكاملة تغطي مختلف مراحل إنشاء المشروع.

- فالتكوين في إعداد مخطط العمل يمثل الأساس التقني الذي يُمكّن الطالب من بناء مشروعه بطريقة منظمة، حيث يتعلم كيفية تحديد الأهداف، تحليل السوق، وتقدير التكاليف، وهو ما يشكل قاعدة علمية ضرورية لأي مشروع ناجح.

- أما الورشات التطبيقية، فتعكس توجه المركز نحو إعتماد التعلم القائم على الممارسة، وهو ما يسمح للطلبة بتحويل المعارف النظرية إلى مهارات فعلية، مما يعزز قدرتهم على التعامل مع الواقع الاقتصادي.

- في حين تمثل الإستشارات الفردية بُعدا إرشاديا مهما، حيث يتم تخصيص الدعم وفق احتياجات كل طالب، وهو ما يزيد من فعالية المرافقة ويجعلها أكثر دقة ونجاعة.

– كما أن مرافقة الطلبة في إعداد دراسة الجدوى تعكس البعد التحليلي للمركز، حيث يتم تدريب الطلبة على اتخاذ قرارات اقتصادية مبنية على معطيات واقعية، بدل الاعتماد على الحدس أو التخمين، وهو عنصر أساسي في تقليل مخاطر فشل المشاريع.

– أما ربط الطلبة بهيئات التمويل، فيمثل مرحلة حاسمة في مسار المشروع، حيث يخرج الطالب من الإطار النظري إلى البيئة الاقتصادية الحقيقية، مما يعزز فرص تجسيد المشروع وإستمراريته.

وعليه، يمكن القول إن مركز المقاولاتية يعتمد على مقاربة شاملة ومتكاملة، تهدف إلى إعداد الطالب ليس فقط كمفكر في مشروع، بل كفاعل اقتصادي قادر على تجسيده ميدانيًا.

– **السؤال الثالث:** إلى أي مدى نجح مركز المقاولاتية في تجسيد المشاريع؟ .

عرض الإجابات:

من خلال مقابلة مدير المركز، تم التوصل إلى ما يلي:

1. بلغ عدد الطلبة الذين استفادوا من التكوين داخل المركز 298 طالبًا
2. عدد الطلبة الذين تمكنوا من الحصول على تمويل (قرض) بلغ 57 طالبًا
3. نسبة النجاح توصف بأنها متوسطة
4. نجاح المشاريع مرتبط بدرجة كبيرة بجدية الطالب واستعداده

من خلال تحليل المعطيات المقدمة من طرف مدير مركز المقاولاتية، يتضح أن:

– المركز يتمتع بنشاط معتبر على مستوى التكوين، حيث بلغ عدد الطلبة المستفيدين من خدماته 298 طالبًا، وهو ما يعكس قدرة المركز على استقطاب عدد كبير من الطلبة ونشر ثقافة المقاولاتية داخل الوسط الجامعي.

– غير أن الانتقال من مرحلة التكوين إلى مرحلة تجسيد المشاريع يكشف عن فجوة نسبية، حيث لم يتمكن سوى 57 فردا من الحصول على تمويل فيمكن للطالب او المتخرج التحصل عليه بتوفر المؤهلات فيه، وهو ما يمثل نسبة تقارب 19% فقط من إجمالي المكونين، وتدل هذه النسبة على أن عملية تحويل الأفكار إلى مشاريع فعلية لا تزال محدودة مقارنة بحجم التكوين.

– ويمكن تفسير هذا التباين من خلال عدة عوامل، من بينها تعقيد إجراءات الحصول على التمويل، أو نقص الخبرة التطبيقية لدى الطلبة، إضافة إلى التحديات المرتبطة بإعداد دراسة الجدوى والتعامل مع الواقع الاقتصادي.

– كما أن وصف مستوى النجاح بأنه متوسط يعكس وجود نتائج إيجابية، لكنها لا ترقى إلى المستوى المأمول، مما يدل على أن المركز لا يزال بحاجة إلى تطوير آليات المرافقة، خاصة في المرحلة التي تلي التكوين.

– من جهة أخرى، فإن ربط نجاح المشاريع بعامل الطالب يؤكد أن العنصر البشري يلعب دوًا حاسمًا في هذه العملية، حيث تتأثر نتائج المشاريع بدرجة جدية الطالب، التزامه، وقدرته على تحمل المخاطر واتخاذ القرار.

وعليه، يمكن القول إن مركز المقاولاتية يحقق نتائج فعلية في دعم المشاريع، إلا أن فعاليته تبقى نسبية، وتحتاج إلى تعزيز التكامل بين التكوين، المرافقة، والدعم المالي، من أجل رفع نسبة تحويل الأفكار إلى مشاريع اقتصادية ناجحة.

– **السؤال الرابع:** ما هي أبرز التحديات التي تواجه مركز المقاولاتية؟ .

عرض الإجابات:

1. الإمكانيات المادية للمركز توصف بأنها متوسطة.

2. وجود ضعف في إقبال الطلبة على أنشطة المركز.
3. تعقيد إجراءات التمويل الثلاثي الذي يكون فيه البنك طرفا.

من خلال تحليل التحديات التي يواجهها مركز المقاولاتية، يتضح أنها تتركز أساسا في ثلاثة أبعاد رئيسية: المادي، السلوكي، والمؤسساتي.

– ففيما يتعلق بالإمكانيات المادية، فإن وصفها بالمتوسطة يدل على أن المركز يمتلك موارد محدودة تمكّنه من أداء مهامه الأساسية، لكنه يواجه صعوبات في التوسع أو تحسين جودة خدماته. وهذا قد يؤثر على عدد المستفيدين ومستوى التأطير المقدم لهم، خاصة في ظل الطلب المتزايد على خدماته.

– أما ضعف إقبال الطلبة، فيعكس وجود إشكالية على المستوى السلوكي والثقافي، حيث لا يزال العديد من الطلبة يفضلون التوجه نحو الوظيفة التقليدية بدل خوض تجربة المقاولاتية. كما يمكن تفسير هذا الضعف أيضًا بنقص التحفيز أو غياب الوعي الكافي بأهمية العمل الحر كبديل مهني.

– في حين يمثل التمويل الثلاثي أحد أبرز التحديات المؤسساتية، حيث يتطلب تدخل عدة أطراف، من بينها البنك، وهو ما يزيد من تعقيد الإجراءات ويطيل مدة دراسة الملفات. كما أن إشتراطات البنك خاصة فيما يتعلق بالضمانات والجدوى الاقتصادية تشكل عائقا أمام العديد من الطلبة الذين يفتقرون إلى الخبرة أو الموارد الكافية وهذا يمثلني أنا.

وعليه، يمكن القول إن هذه التحديات تؤثر بشكل مباشر على فعالية مركز المقاولاتية، حيث تحدّ من قدرته على تحقيق أهدافه في دعم المشاريع الاقتصادية، مما يستدعي ضرورة تعزيز الموارد، تحسين آليات التحفيز، وتبسيط مسارات التمويل.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج مقابلات الأساتذة المكونين.

في إطار الدراسة الميدانية، تم إجراء مقابلات مع الأساتذة المكونين داخل مركز المقاولاتية بهدف تحليل دورهم في تأطير الطلبة، وتقييم فعالية التكوين في تطوير مهاراتهم المقاولاتية إضافة إلى الوقوف على أهم الصعوبات التي تواجههم أثناء إعداد مشاريعهم وفق الملحق رقم 03.

– **السؤال الأول:** يقوم الأساتذة المكونين بدور جد فعال في عملية التكوين، فيما يتمثل هذا الدور؟ .

عرض الإجابات:

من خلال إجابات الأساتذة، تم التوصل الى مايلي:

1. مساعدة الطلبة في ترتيب أفكارهم وتنظيمها بما يتماشى مع عالم المقاولاتية.
2. جعل الطالب يفكر ويخطط وينفذ كمقاول.
3. توجيه الطلبة نحو تبني عقلية رائد الأعمال.
4. تبسيط المفاهيم وبناء العقلية المقاولاتية

التحليل:

– من خلال هذه الإجابات، يظهر أن دور الأستاذ داخل مركز المقاولاتية لا يقتصر فقط على تقديم المعلومات بل يتعدى ذلك إلى مساعدة الطالب على إعادة تشكيل طريقة تفكيره.

– أول شيء يمكن ملاحظته هو أن الطلبة في البداية تكون لديهم أفكار، لكنها غالبا تكون غير مرتبة أو غير واضحة، وهنا يأتي دور الأستاذ في مساعدتهم على تنظيم هذه الأفكار وجعلها أكثر انسجامًا مع واقع المقاولاتية.

– كما أن نقطة جعل الطالب يفكر كرائد أعمال تعتبر مهمة جدا، لأنها تعني أن الطالب لا يبقى يفكر بعقلية طالب جامعي فقط بل يبدأ في التفكير من زاوية مختلفة، مثل البحث عن الفرص، دراسة السوق، وتحمل المسؤولية.

– بالإضافة إلى ذلك، تدريب الطالب على التخطيط والتنفيذ يدل على أن التكوين ليس نظريًا فقط، بل يحاول أن يربط الطالب بالواقع، ويجعله يمر بمراحل قريبة من تجربة إنشاء مشروع حقيقي.

بشكل عام، يمكن القول إن الأستاذ يلعب دورًا أساسيًا في تحويل الطالب من مجرد صاحب فكرة إلى شخص قادر على التفكير والعمل كرائد أعمال.

– **السؤال الثاني:** ما الذي يتم اكتسابه كمهارات من التكوين؟ .

عرض الإجابات:

1. القدرة على تنظيم الأفكار والمعارف.
2. إكتساب مهارات التفكير الإبداعي.
3. تطوير مهارات القيادة.
4. إكتساب مهارات التخطيط وإتخاذ القرار
5. تعلم مهارات تسيير المؤسسة و الدخول في عالم ريادة الاعمال.

التحليل:

من خلال هذه الإجابات، يتبين أن التكوين داخل مركز المقاولاتية يركز على تطوير مجموعة متكاملة من المهارات، وليس جانبًا واحدًا فقط.

– في البداية، تنظيم الأفكار يعتبر خطوة أساسية، لأن أي مشروع ناجح يبدأ بفكرة واضحة ومنظمة. بدون هذا التنظيم، يصعب على الطالب الانتقال إلى المراحل الأخرى.

– أما مهارات التفكير الإبداعي، فهي مهمة لأنها تساعد الطالب على إيجاد أفكار جديدة أو تطوير أفكار موجودة، خاصة في بيئة تنافسية.

– كما أن مهارات القيادة والتخطيط واتخاذ القرار تدل على أن التكوين لا يهدف فقط إلى إنشاء مشروع، بل إلى إعداد الطالب ليكون قادرًا على إدارة هذا المشروع وتحمل مسؤولياته.

– وفيما يتعلق بتسيير المؤسسة، فهذا يعني أن الطالب يكتسب تصورًا عمليًا حول كيفية إدارة مشروعه في الواقع، وليس فقط من الناحية النظرية

بالتالي، يمكن القول إن التكوين داخل المركز يساهم في بناء شخصية الطالب كمقاول، من خلال تزويده بمهارات فكرية وعملية في نفس الوقت.

– **السؤال الثالث:** كيف ترون مستقبل المقاولاتية داخل الجامعات الجزائرية؟ .

عرض الإجابات:

1. ريادة الأعمال تدخل من أبواب واسعة.
2. في حال وجود توجيه جيد سيكون هناك تغير جذري في النظام المقاولاتي.
3. المقاولاتية في تطور مستمر.

التحليل:

من خلال هذه الإجابات، يظهر أن الأساتذة لديهم نظرة إيجابية تجاه مستقبل المقاولاتية داخل الجامعات الجزائرية.

– ففكرة أن ريادة الأعمال تدخل من أبواب واسعة تعني أن هذا المجال أصبح يحظى باهتمام كبير، سواء من طرف الدولة أو الجامعات، وهو مؤشر على وجود توجه عام نحو دعم هذا المسار.

– كما أن ربط التغيير بالتوجيه الجيد يوضح أن نجاح المقاولاتية لا يعتمد فقط على وجود البرامج، بل على كيفية تطبيقها ومرافقة الطلبة فيها. أي أن جودة التأطير تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق نتائج فعلية.

– أما القول بأن المقاولاتية في تطور مستمر، فهو يعكس أن هذا المجال لم يصل بعد إلى مرحلة الاستقرار، بل هو في مرحلة نمو تدريجي، مما يعني وجود فرص كبيرة للتحسن في المستقبل.

بشكل عام، يمكن القول إن مستقبل المقاولاتية داخل الجامعات يبدو واعدًا، لكنه يبقى مرتبطًا بمدى فعالية التكوين والتوجيه المقدم للطلبة.

– **السؤال الرابع:** كيف تقيمون إقبال الطلبة على الدورات التكوينية؟ .

عرض الإجابات:

1. الإقبال في منحنى تصاعدي.
2. الإقبال حسن وقريب من الجيد.
3. هذا الجيل أصبح واعيًا بما يجب فعله.
4. المقاولاتية أصبحت قيمة مضافة.

التحليل:

من خلال هذه الإجابات، يمكن ملاحظة أن إقبال الطلبة على التكوين داخل مركز المقاولاتية يشهد تحسنًا تدريجيا.

– فكون الإقبال في منحنى تصاعدي يدل على أن الطلبة أصبحوا أكثر اهتماما بريادة الأعمال مقارنة بالسابق، وهو مؤشر إيجابي يعكس تطور الوعي داخل الوسط الجامعي.

– كما أن وصف الإقبال بأنه حسن وقريب من الجيد يعني أن الوضع مقبول، لكنه لا يزال يحتاج إلى تحسين، خاصة من حيث استقطاب عدد أكبر من الطلبة.

– أما الحديث عن وعي الجيل الجديد، فيبين أن الطلبة أصبحوا يدركون أهمية المقاولاتية كخيار مهني، وليس فقط كفكرة ثانوية، كما أنها أصبحت قيمة مضافة يدل هذا على تحقيقها للأهداف

بشكل عام، يمكن القول إن الإقبال في تحسن، لكنه يحتاج إلى مزيد من التحفيز والتشجيع للوصول إلى مستوى أعلى.

– **السؤال الخامس:** ما الذي ينقص الطلبة ليصبحوا رواد أعمال ناجحين؟ .

عرض الإجابات:

1. الحاجة إلى التكوين الجيد والتمويل.
2. ضرورة توفر العزيمة والإرادة.
3. نقص الخبرة الميدانية والاحتكاك مع الفاعلين.

التحليل:

من خلال هذه الإجابات، يتضح أن نجاح الطلبة في مجال المقاولاتية لا يعتمد على عنصر واحد، بل على مجموعة من العوامل المتكاملة.

– فمن جهة، التكوين والتمويل يمثلان الأساس الذي يقوم عليه المشروع، حيث لا يمكن للطالب أن ينجح دون امتلاك المعرفة الكافية والموارد المالية اللازمة.

– ومن جهة أخرى، العزيمة والإرادة تلعب دوًا مهما، لأن العمل المقاولاتي يتطلب صبًا واستمرارية، خاصة في مواجهة الصعوبات.

– أما نقص الخبرة الميدانية فيعتبر من أبرز النقائص لأن الطالب غالبًا يفتقر إلى الاحتكاك المباشر مع الواقع الاقتصادي، وهو ما يجعله يواجه صعوبات عند التطبيق.

بالتالي يمكن القول إن الطالب يحتاج إلى تكامل بين التكوين، التمويل، والخبرة العملية، إضافة إلى توفر الدافع الشخصي.

– **السؤال السادس:** كيف تقيمون مدى مواءمة التكوين لاجتياز لجنة (CSVF)؟ .

عرض الإجابات:

1. التكوين يساعد على اجتياز اللجنة بسهولة.
2. أحيانًا التوجيه قد يكون غير دقيق.
3. التكوين قريب من المطلوب.

التحليل:

من خلال هذه الإجابات يمكن القول إن التكوين داخل المركز يلعب دورًا مهمًا في إعداد الطلبة لاجتياز لجنة الانتقاء، حيث يوفر لهم الأدوات الأساسية التي تساعدهم على عرض مشاريعهم بشكل جيد.

– لكن في نفس الوقت، الإشارة إلى وجود ضعف في التوجيه في بعض الحالات تدل على أن التكوين ليس مثاليًا في جميع الظروف، وقد يؤثر ذلك على فرص نجاح بعض الطلبة.

– كما أن وصف التكوين بأنه قريب من المطلوب يعني أنه مناسب إلى حد كبير، لكنه لا يزال يحتاج إلى تحسين ليكون أكثر توافقًا مع متطلبات اللجنة.

بالتالي، يمكن اعتبار التكوين فعالًا، لكن قابل للتطوير.

- **السؤال السابع:** كيف يساهم التنسيق مع NESDA في تسهيل التمويل؟ .

عرض الإجابات:

1. التنسيق والتنظيم بين الأطراف.
2. هو المسار المالي الأساسي للمشاريع.
3. يساهم في تقليل العراقيل الإدارية.

التحليل:

من خلال هذه الإجابات يتضح أن التنسيق بين مركز المقاولاتية وNESDA يلعب دوًا مهمًا في دعم المشاريع.

- فوجود تنظيم بين الأطراف يساهم في تسهيل الإجراءات وتقليل التعقيدات التي قد يواجهها الطالب.

- كما أن اعتبار هذا المسار هو الأساسي للتمويل يدل على أهميته في تمكين الطلبة من تجسيد مشاريعهم.

- إضافة إلى ذلك فإن تقليل العراقيل الإدارية يساعد على تسريع عملية الحصول على التمويل.

بالتالي يمكن القول إن هذا التنسيق عنصر أساسي في نجاح المشاريع.

- **السؤال الثامن:** ما هي أبرز العراقيل بعد انتهاء التكوين؟ .

عرض الإجابات:

1. صعوبة التوافق بين التخصص والمشروع.
2. مشاكل المساهمة الشخصية ومكان النشاط.
3. ضعف إعداد الدراسة التقنية الاقتصادية.

4. نقص الموردين.
5. الخوف من الرفض.
6. صعوبة الحصول على الفاتورة

التحليل:

من خلال هذه الإجابات، يتضح أن الطلبة يواجهون عدة عراقيل بعد انتهاء التكوين، خاصة عند الانتقال إلى مرحلة التطبيق.

– فعدم توافق التخصص مع المشروع يعكس نقصًا في التوجيه أو اختيار غير مناسب للفكرة.

– كما أن مشاكل التمويل ومكان النشاط تعتبر من أبرز العوائق التي تواجه أي مشروع.

أما ضعف إعداد الدراسة التقنية، فيشير إلى نقص في المهارات التطبيقية.

– بالإضافة إلى ذلك، نقص الموردين يدل على وجود صعوبات في البيئة الاقتصادية وكذلك العراقيل المصحوبة والمتعلقة بالفواتير.

– **السؤال التاسع:** ما هي توصياتكم لتطوير مراكز المقاولاتية؟ .

عرض الإجابات:

1. متابعة الطلبة وعدم تركهم بعد التكوين.
2. إنشاء نظام تمويل داخل الجامعة.
3. إشراك جميع الأساتذة في العملية.

التحليل:

من خلال هذه التوصيات، يتضح أن تطوير مراكز المقاولاتية يتطلب العمل على عدة جوانب:

- ضرورة متابعة الطلبة بعد التكوين، لأن العديد من المشاريع تفشل في هذه المرحلة.
- إنشاء نظام تمويل داخل الجامعة يمكن أن يسهل انطلاق المشاريع.
- إشراك جميع الأساتذة يساعد على توسيع نطاق التأطير.
- القيام بمحاكاة ميدانية من شأنها ان ترفع نسبة الإستعاب لدى الطلبة.

المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج إستبيان الطلبة.

في إطار الدراسة الميدانية، تم الإعتماد على الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات من الطلبة المنخرطين في مركز دعم المقاولاتية، وذلك بهدف التعرف على آرائهم حول دور المركز في مرافقتهم لإنشاء مشاريع إقتصادية، وكذا تقييم أثر التكوين والمرافقة على تطوير مهاراتهم وفق الاستبانة حسب الملحق رقم 04.

أولا: تحليل نتائج الاستبيان.

- **المحور الأول: المعلومات العامة.**

السؤال 1: الجنس

الجدول رقم06: الجنس.

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	14	70%
أنثى	6	30%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

التحليل:

من خلال النتائج، نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من الذكور بنسبة 70%، مقابل 30% من الإناث.

وهذا يدل على أن الذكور هم الأكثر إقبالًا على التكوين داخل مركز المقاولاتية، مع وجود مشاركة معتبرة للإناث، مما يعكس اهتمام مختلف الفئات بالمجال المقاولاتي.

السؤال 2: المستوى الدراسي.

الجدول رقم07: المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	العدد	النسبة
ليسانس	9	45%
ماستر	10	50%
دكتوراه	1	5%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

التحليل:

يتضح أن أغلب الطلبة ينتمون إلى مستوى الماستر بنسبة 50%، يليه طلبة الليسانس بنسبة 45%، في حين تم تسجيل نسبة ضعيفة جدًا لطلبة الدكتوراه.

وهذا يعكس أن الاهتمام بالمقاولاتية يزداد كلما اقترب الطالب من التخرج، حيث يبدأ التفكير في إنشاء مشروع خاص به.

السؤال 3: هل لديك فكرة مشروع؟ .

أجاب كل الطلبة بان لديهم فكرة مشروع كما اننا لاحظنا تنوعا جيدا فهم من مختلف التخصصات هذا يدل على الوعي وحب استكشاف هذا المجال وهذا كان السؤال الرابع.

المحور الثاني: دور المركز في نشر الفكر المقاولاتي.

السؤال 5: قبل الالتحاق بالمركز، هل كانت لديك فكرة عن المقاولاتية؟ .

الجدول رقم08: دور المركز في نشر الفكر المقاولاتي.

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	10	50%
لا	10	50%
المجموع	20	%100

المصدر: من إعداد الطالب.

التحليل:

تُظهر النتائج تساويًا بين الطلبة الذين كانت لديهم معرفة مسبقة بالمقاولاتية والذين لم تكن لديهم أي فكرة عنها، بنسبة 50% لكل فئة.

وهذا يعكس أن مركز دعم المقاولاتية يستقطب فئتين مختلفتين: فئة لديها وعي مسبق بالمجال، وفئة تكتشفه لأول مرة، مما يبرز دوره في نشر ثقافة المقاولاتية داخل الوسط الجامعي.

السؤال 6: هل ساعدك المركز على فهم كيفية إنشاء مشروع؟ .

الجدول رقم09: فهم كيفية إنشاء مشروع.

الإجابة	العدد	النسبة
نعم كثيرا	19	95%
نوعا ما	1	5%

لم يساعدني	0	0%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

التحليل:

تُبين النتائج أن أغلب الطلبة (95%) أكدوا أن المركز ساعدهم بشكل كبير في فهم كيفية إنشاء مشروع، وهو ما يدل على فعالية التكوين المقدم وقدرته على تبسيط خطوات إنشاء المشروع.

السؤال 7: التكوينات المقدمة كانت.

الجدول رقم 10: التكوينات المقدمة.

الإجابة	العدد	النسبة
مفيدة جدا	16	80%
مفيدة	4	20%
غير مفيدة	0	%0

المجموع	20	%100

المصدر: من إعداد الطالب.

التحليل:

تشير النتائج إلى رضا كبير من طرف الطلبة حول التكوينات المقدمة، حيث اعتبر أغلبهم أنها مفيدة جدًا، وهو ما يعكس جودة البرامج التكوينية داخل المركز.

السؤال 8: هل أصبح لديك تصور واضح لمشروعك بعد التكوين؟ .

الجدول رقم11: وضوح الفكرة.

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	18	**90%**
لا	2	**10%**
المجموع	20	**100%**

المصدر: من إعداد الطالب

التحليل:

يتضح أن أغلب الطلبة أصبح لديهم تصور واضح لمشاريعهم بعد التكوين، مما يدل على نجاح المركز في مساعدتهم على بلورة أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع أكثر وضوحا.

المحور الثالث: أثر مرافقة المركز على المشروع.

السؤال 9: هل ساعدك المركز في إعداد مخطط العمل (Business Plan)؟

الجدول رقم12: أثر المرافقة.

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	19	95%
لا	1	5%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

التحليل:

تُبين النتائج أن أغلب الطلبة (95%) استفادوا من المركز في إعداد مخطط العمل، وهو عنصر أساسي في أي مشروع.

وهذا يدل على أن المركز يؤدي دورًا مهمًا في الجانب التطبيقي للمشاريع وليس فقط النظري.

السؤال 10: هل أصبحت فكرتك قابلة للتطبيق على أرض الواقع؟

الجدول رقم13: مدى قابلية التطبيق.

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	17	85%
نوعا ما	3	15%
لا	0	0%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

التحليل:

تظهر النتائج أن أغلب الطلبة يرون أن أفكارهم أصبحت قابلة للتطبيق، بنسبة 85%، وهو ما يعكس دور المركز في تحويل الأفكار النظرية إلى مشاريع أكثر واقعية.

السؤال 11: هل تنوي تجسيد مشروعك مستقبلًا؟ .

تمت الإجابة بلموافقة الكلية على هذا السؤال فجميع الطلبة أكدوا نيتهم في تجسيد مشاريعهم مستقبلًا، وهو مؤشر قوي على نجاح مركز المقاولاتية في غرس روح المبادرة لدى الطلبة وتحفيزهم على إنشاء مشاريع حقيقية.

السؤال 12: هل ترى أن المرافقة داخل المركز كافية لإنجاح المشروع؟ .

الجدول رقم14: دور المرافقة.

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	18	90%
لا	2	10%
المجموع	20	100%

المصد: من إعداد الطالب.

التحليل:

توضح النتائج أن أغلب الطلبة (90%) يرون أن المرافقة داخل المركز كافية لإنجاح مشاريعهم، بينما نسبة قليلة ترى عكس ذلك، مما يشير إلى وجود بعض النقائص التي يمكن تحسينها.

المحور الرابع: تقييم المركز.

السؤال 13: التقييم العام لدور المركز.

الجدول رقم15: تقييم المركز.

الإجابة	العدد	النسبة
ممتاز	13	65%
جيد	7	35%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

التحليل:

تشير النتائج إلى تقييم إيجابي جدًا لمركز دعم المقاولاتية، حيث أغلب الطلبة صنفوا أداءه بين الممتاز والجيد، مما يعكس رضا عام عن خدماته.

السؤال 14: ما هي أهم استفادة تحصّلت عليها من المركز؟ .

عرض الإجابات:

- تعلم كيفية تسيير مشروع وإعداد مخطط الأعمال.
- إكتساب مهارة إعداد الخطة المالية.
- التعرف على خطوات إنشاء مؤسسة.
- القدرة على تجسيد الفكرة على أرض الواقع.
- فهم أساسيات المقاولاتية.

التحليل:

من خلال هذه الإجابات، يتضح أن أغلب الطلبة إستفادوا من الجانب التطبيقي للتكوين، خاصة فيما يتعلق بإعداد المشاريع وتسييرها.

كما أن التركيز على الخطة المالية وخطوات إنشاء المؤسسة يدل على أن التكوين ساعدهم على فهم مختلف مراحل إنشاء المشروع بشكل مبسط وواضح.

السؤال 15: ما هي النقائص التي تراها في المركز؟ .

عرض الإجابات :

- ضيق مدة الدورة.
- ضيق الوقت المخصص للتكوين.
- نقص أو ضعف المرافقة.
- عدم احترام توقيت الانطلاق.

التحليل:

تشير هذه الإجابات إلى أن أهم النقائص ترتبط بالجانب التنظيمي والزمني، حيث يرى الطلبة أن مدة التكوين غير كافية، مما يؤثر على مستوى الاستفادة.

كما أن ضعف المرافقة يمثل نقطة يمكن تحسينها لضمان متابعة أفضل للمشاريع.

السؤال 16: ما هي اقتراحاتك لتحسين أداء المركز؟ .

عرض الإجابات:

- زيادة مدة التكوين.
- إضافة جانب تطبيقي للتكوين.
- إشراك الهيئات الفاعلة مثل CNRC وcasnos.
- تعزيز الربط مع الشركاء الاقتصاديين.
- اعتماد العمل عن بعد.
- توفير قائمة للموردين.

- استضافة أصحاب مشاريع ناجحة.

التحليل:

تعكس هذه الاقتراحات رغبة الطلبة في تحسين الجانب التطبيقي للتكوين، إلى جانب توفير دعم أكبر من خلال إشراك الهيئات الاقتصادية.

كما أن التركيز على التجارب الواقعية (أصحاب المشاريع) يدل على أهمية الاحتكاك بالواقع في تطوير مهارات الطلبة.

خلاصة الفصل الثالث:

من خلال هذا الفصل التطبيقي، تم التطرق إلى دراسة ميدانية حول أثر مركز دعم المقاولاتية في مرافقة الطلبة لإنشاء مشاريع إقتصادية، وذلك بالاعتماد على كل من المقابلات مع مختلف الفاعلين داخل المركز، بالإضافة إلى الاستبيان الموجه للطلبة.

وقد أظهرت نتائج المقابلات أن مركز المقاولاتية يلعب دورا مهما في توجيه الطلبة ومرافقتهم، من خلال تقديم التكوين اللازم ومساعدتهم على بلورة أفكار مشاريعهم، رغم وجود بعض التحديات التي تعيق عمله، مثل محدودية الإمكانيات وبعض الصعوبات التنظيمية.

أما نتائج الاستبيان، فقد بيّنت أن أغلب الطلبة يرون أن التكوين داخل المركز كان مفيدا وساهم بشكل كبير في فهمهم لكيفية إنشاء مشروع، كما ساعدهم على إعداد مخططات أعمال واضحة وجعل أفكارهم أكثر قابلية للتطبيق، كما أبدى الطلبة رغبة قوية في تجسيد مشاريعهم مستقبلا، وهو ما يعكس نجاح المركز في تنمية روح المقاولاتية لديهم.

وفي المقابل تم تسجيل بعض النقائص خاصة ما يتعلق بضيق مدة التكوين، ونقص المرافقة في بعض الحالات، إضافة إلى الحاجة إلى تعزيز الجانب التطبيقي وربط الطلبة أكثر بالواقع الاقتصادي.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن مركز دعم المقاولاتية يساهم بشكل إيجابي في دعم الطلبة ومرافقتهم نحو إنشاء مشاريعهم، إلا أن تحسين بعض الجوانب خاصة من حيث المرافقة والتطبيق من شأنه أن يزيد من فعاليته ويعزز دوره داخل الجامعة.

خاتمة

أولا: نتائج الدراسة.

من خلال هذه الدراسة التي تناولت موضوع أثر مراكز دعم المقاولاتية على المشاريع الإقتصادية، تم التطرق إلى مختلف الجوانب النظرية والتطبيقية المرتبطة بالمقاولاتية ودور مراكز الدعم في مرافقة الطلبة الجامعيين نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة.

– ففي الجانب النظري، تم التوصل إلى أن المقاولاتية أصبحت من أهم الآليات الحديثة لتحقيق التنمية الاقتصادية وتشجيع المبادرات الفردية، خاصة من خلال دعم المؤسسات المصغرة والناشئة، لما لها من دور في خلق فرص العمل وتحريك النشاط الاقتصادي. كما تم التطرق إلى مختلف أجهزة وهيئات الدعم والتمويل في الجزائر، مع إبراز دورها في تشجيع الطلبة على التوجه نحو العمل المقاولاتي.

– أما في الجانب التطبيقي، فقد بينت نتائج المقابلات والاستبيان أن مراكز دعم المقاولاتية تساهم بشكل واضح في نشر الثقافة المقاولاتية داخل الوسط الجامعي، من خلال التكوين والمرافقة وتوجيه الطلبة نحو كيفية إعداد مشاريعهم وتجسيد أفكارهم على أرض الواقع.

– كما أظهرت الدراسة أن أغلب الطلبة إستفادوا من التكوين داخل المركز، خاصة فيما يتعلق بإعداد مخطط الأعمال، وفهم خطوات إنشاء مؤسسة، واكتساب مهارات مرتبطة بتسيير المشاريع. إضافة إلى ذلك، بينت النتائج أن نسبة كبيرة من الطلبة أصبح لديهم تصور واضح حول مشاريعهم المستقبلية، مع وجود رغبة قوية في تجسيدها.

– وفي المقابل، تم تسجيل بعض النقائص، خاصة ما يتعلق بضيق مدة التكوين، وضعف المرافقة في بعض الحالات، إضافة إلى الحاجة إلى تعزيز الجانب التطبيقي وربط الطلبة أكثر بمختلف الهيئات الإقتصادية.

ثانيا: إختبارالفرضيات.

من خلال النتائج المتوصل إليها، يمكن اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

- **إختبار الفرضية الرئيسية:**

من خلال نتائج الدراسة النظرية والميدانية، تبين أن مراكز تطوير المقاولاتية الجامعية تساهم بشكل إيجابي في دعم ومرافقة الطلبة أصحاب المشاريع الاقتصادية، وذلك من خلال التكوين، التوجيه، والمرافقة، وبالتالي تم تأكيد صحة الفرضية الرئيسية.

- **إختبار الفرضية الفرعية الأولى:**

أظهرت نتائج مقابلة مدير مركز تطوير المقاولاتية بجامعة المدية أن المركز يوفر مجموعة من الآليات التنظيمية والبيداغوجية، إضافة إلى التنسيق مع هيئات التمويل، من أجل مرافقة الطلبة أصحاب المشاريع، وعليه تم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

- **إختبار الفرضية الفرعية الثانية:**

أكدت نتائج مقابلات الأساتذة المكونين واستبيان الطلبة أن البرامج التكوينية والاستشارية ساهمت في تطوير مهارات الطلبة المقاولاتية، خاصة في مجال إعداد المشاريع، التخطيط، والتسيير، مما ساعدهم على تحسين جاهزيتهم الاستثمارية، وبالتالي تم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

- **إختبار الفرضية الفرعية الثالثة:**

بينت نتائج الدراسة الميدانية وجود عدة عراقيل تواجه الطلبة في مرحلة تجسيد المشاريع، من بينها العراقيل الإدارية والمالية وصعوبة التعامل مع الموردين وبعض إجراءات التمويل، وهي عراقيل تتجاوز أحيانًا صلاحيات مركز تطوير المقاولاتية، وعليه تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

ثالثا: المقترحات:

في ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من المقترحات، من أهمها:

- زيادة مدة التكوين داخل مراكز المقاولاتية.
- تعزيز الجانب التطبيقي وربطه أكثر بالواقع الاقتصادي.
- تحسين المرافقة والمتابعة بعد انتهاء التكوين.
- إشراك مختلف الهيئات الاقتصادية والإدارية داخل الدورات التكوينية.
- إستضافة أصحاب مشاريع ناجحة لنقل تجاربهم إلى الطلبة.
- توفير قواعد بيانات للموردين والشركاء الاقتصاديين لفائدة الطلبة.
- توفير تقييمات رقمية للموردين قصد مساعدة الطلبة على اختيار المورد المناسب وتفادي التأخر في انطلاق المشاريع.
- منح فترات سماح أطول لسداد القروض إلى غاية تحقيق المؤسسة لأرباح فعلية.
- توجيه الطلبة إلى النزول الميداني وجمع معطيات حقيقية حول السوق خلال فترة التكوين.
- إستحداث وحدة خاصة بمتابعة الطلبة حاملي المشاريع خلال السنة الأولى من إطلاق المؤسسة.

رابعا: آفاق الدراسة.

- يمكن مستقبلاً التوسع في دراسة مواضيع أخرى مرتبطة بالمقاولاتية، من بينها:
- دور الجامعة الجزائرية في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة.
- أثر التمويل المصغر على نجاح المؤسسات الناشئة في الجزائر.
- دور حاضنات الأعمال الجامعية في مرافقة المشاريع الابتكارية.
- واقع المؤسسات الناشئة في الجزائر بين التحديات وفرص النجاح.

- مساهمة الرقمنة في تطوير المشاريع المقاولاتية للشباب.
- تقييم فعالية أجهزة دعم وتمويل المؤسسات المصغرة في الجزائر.

قائمة المراجع

باللغة العربية:

أولا: الكتب.

1. أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، وفاء بنت ناصر المبريك، ريادة الأعمال، الطبعة الأولى، دار العبيكان للنشر، الرياض، السعودية، 2019.
2. بلقاسم سلاطنية وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2013.
3. سعيد أوكيل، ريادة الأعمال والمقاولتية: مقاربة شاملة عملية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
4. عمر صخر، اقتصاد المؤسسة، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
5. فوزي محيريق بن الجيلاني، مدخل لاقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، الجزائر، 2020.
6. مصطفى يوسف كافي، ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
7. هاجر بوزيان، المقاولاتية، العالم يقرأ للنشر والتوزيع، عين تموشنت، الجزائر، 2022.
8. وفاء بنت ناصر المبيريك، أحمد بن عبدالله الشميمري، مبادئ ريادة الأعمال، العبيكان للنشر، الرياض، السعودية، 2019.

ثانيا: المقالات العلمية والدوريات

9. بعزيز سعيد، مخلول طارق، دور المصارف الإسلامية في تمويل المشاريع المصغرة في الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة الجزائر 3، المجلد 10، العدد 1، 2019.
10. بوسهمين أحمد، نتائج تفعيل رقابة ومتابعة تمويل المؤسسة المصغرة بمنطقة بشار، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 4، العدد 1، 2016.

11. رمضاني مروة، بوقرة كريمة، تحديات المؤسسة الناشئة في الجزائر، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 7، العدد 3، 2020.
12. سي محمد فتيحة، بوسعد نايت إبراهيم، فعالية المؤسسات المصغرة وانعكاسات العوامل الداخلية والخارجية، مجلة جديد الاقتصاد، المجلد 18، العدد 1، 2021.
13. عدة بركاهم، بوساحة محمد الخضرة، التمويل الأصغر الإسلامي كاستراتيجية مستحدثة لتمويل المشاريع المصغرة للأفراد في الجزائر، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 8، العدد 2، 2021.
14. عمر حوتية، سامية الدومي، دور حاضنات الأعمال الجامعية في استقطاب طلبة الجامعات الجزائرية لإنشاء مشاريع ناشئة، مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد 2، 2022.
15. محمد البشير سعداني، ناجية صالحي، أثر حاضنات الأعمال الجامعية على تجسيد القرار الوزاري 1275، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 9، العدد 1، 2024.
16. محمد ملوح، دور الخطط المالية في استمرارية المؤسسة الناشئة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث، المجلد 13، العدد 4، 2022.
17. مصطفى بو درامة، دور المشروعات المصغرة في تحقيق ريادة الأعمال في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 24، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012.
18. مصطفى يونسي، سعد مرزوق، دراسة محددات سلوك مسيري المؤسسات المصغرة في اتخاذ قرار التموين، المجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير، المجلد 15، العدد 1، 2021.
19. نريمان بن عبد الرحمان، التوجه نحو اقتصاد المعرفة وإنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 6، العدد 2، 2023.

20. نزار سناء، زايدي مريم، مساهمة الزكاة في تمويل المؤسسات المصغرة في الجزائر، مجلة الأداء، جامعة الجزائر 3، العدد 3، 2021.

21. نور الدين برباش، النذير بوصلاح، دور حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الناشئة الرياضية في الجزائر، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد 9، العدد 2، 2024.

22. وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دليل إدارة مراكز تطوير المقاولاتية، الجزائر، 2023.

23. هواري معراج، طعيبة محمد سمير، إشكالية تمويل المؤسسات المصغرة في الجزائر، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، جامعة الأغواط، العدد 1، 2008.

24. يونس قرواط وآخرون، دور التمويل بالغ الصغر في تمويل التنمية المستدامة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 1، 2020.

ثالثا: الرسائل الجامعية والمطبوعات البيداغوجية

25. حجابي عيسى، محاضرات في تسيير المؤسسة، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية جذع مشترك علوم اقتصادية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021/2020.

26. زواوي حميدة، محاضرات في مقياس اقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الأولى ليسانس جذع مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2025/2024.

27. زيشي نوال، اقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2024/2023.
28. قايدي أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة مصطفى إسطمبولي، معسكر، الجزائر، 2017/2016.
29. نور الهدى عمارة، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة موجهة لطلبة سنة أولى ماستر تسويق الخدمات، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2025/2024.

رابعا: المواقع الإلكترونية

30. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، قانون رقم 17-01 المؤرخ في 11 جانفي 2017، متاح على الرابط:https://www.joradp.dz .
31. منصة مقاول Moukawil.dz، دليل حاضنات الأعمال الجامعية، متاح على الرابط: www.moukawil.dz، تاريخ الاطلاع: 2026/04/15.
32. منصة مقاول Moukawil.dz، صندوق التمويل الجزائري، متاح على الرابط: www.moukawil.dz، تاريخ الاطلاع: 2026/04/15.
33. المؤتمر والمعرض العربي الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، متاح على الرابط: https://www.smexalgeria.com.
34. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأمانة العامة، مراسلة رقم 209/أ.ع/2025، بتاريخ 24 فيفري 2025، متاح على الرابط:https://istm.univ-setif.dz .
35. منصة مقاول Moukawil.dz، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، متاح على الرابط: www.moukawil.dz، تاريخ الاطلاع: 2026/04/15.

36. الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، صيغ التمويل، الموقع الرسمي www.moukawil.dz ، الجزائر، تاريخ الاطلاع: 2026/04/14.

37.دليل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، شروط الاستفادة من صيغ التمويل، متاح على الرابط: www.moukawil.dz، 2026/02/26.

باللغة الاجنبية:

38. المقالات:

Magnus Henrekson et al., Entrepreneurship and Institutional Reform for Innovation: An Agenda for Europe, Springer Nature, Switzerland, 2017.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: آلية التقييم

إسم ولقب الطالب المقاول المترشح:

عنوان المشروع:

رابط عرض المشروع:

1. الاستعداد المقاولاتي(اختيار إجابة واحدة فقط)

مواصفاتك الشخصية	نعم	لا	المعامل
أرغب في التكوين فقط من أجل التعرف على عالم المقاولاتية			2
أرغب في التكوين من أجل تعلم مهارات إنشاء مؤسسة استغلها مستقبلا			4
أرغب في التكوين من أجل إنشاء مؤسسة عن قريب			8
أرغب في التكوين من أجل تجسيد المشروع الذي أنهيت دراسته			16
أحب مجال الأعمال وأرغب في الولوج إليه			2
لدي روح المبادرة			2
المجموع الجزئي للمعاملات (01)			

إذا كانت الإجابة 1 أو 2 أو 6 فلا داعي لمواصلة الإجابة عن بقية أسئلة الاستبيان

2. فكرة المشروع (اختيار إجابة واحدة فقط)

مواصفاتك الشخصية	نعم	لا	المعامل
ليس لدي فكرة مشروع			2
لدي فكرة مشروع غير واضحة			8
لدي فكرو مشروع واضحة وجدية			16
المجموع الجزئي للمعاملات (02)			

3. الخبرة في مجال المشروع (يمكن اختيار عدة إجابات)

الخبرات المكتسبة في مجال المشروع	نعم	لا	المعامل
لدي معلومات او خبرات ترتبط بمجال نشاط المؤسسة			8
لدي معارف في المجال الإداري الميداني			8
لدي معارف ترتبط بمجال التسيير			8
لدي تكوين اكاديمي يرتبط بمجال نشاط المشروع			8
قمت باعداد دراسة مشروع معمقة للمشروع في الجامعة			8
استعنت في دراست المشروع بخبرات الاستشاريين			8
بحثت عن مصادر مالية لتمويل المشروع			4
المجموع الجزئي للمعاملات (03)	4		
مجموع المجاميع الجزئية للمعاملات(01) +(02)+ (03)=			

النتيجة: (06) فأقل يوجه للتحسيس (36_47) تكوين (47_80) تمويل مع تكوين

الملحق رقم (02): أسئلة مقابلة المدير.

جامعة الدكتور يحي فارس – المدية–

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

أسئلة المقابلة الموجهة للمدير:

- كيف تقيّمون دور مركز المقاولاتية في دعم المشاريع الإقتصادية؟ .
- ما هي الخدمات التي يقدمها مركز المقاولاتية؟ .
- إلى أي مدى نجح مركز المقاولاتية في تجسيد المشاريع؟ .
- ما هي أبرز التحديات التي تواجه مركز المقاولاتية.

الملحق رقم (03) : أسئلة المقابلة الموجهة للأساتذة المكونين.

- يقوم الأساتذة المكونين بدور جد فعال في عملية التكوين ففيما يتمثل هذا الدور ؟
- مالذي يتم إكتسابه كمهارات من التكون؟
- كيف ترون مستقبل المقاولاتية داخل الجامعات الجزائرية؟
- كيف تقيمون إقبال الطلبة على الدورات التكوينية؟
- مالذي ينقص الطلاب الجامعين وحاملي الشهادات من أن يصبحو رواد أعمال ناجحين؟
- كيف تقيمون مدى مواءمة التكوين المقدم داخل المركز مع المعايير المطلوبة لاجتياز مقابلة لجنة الانتقاء والاعتماد (CSVF)؟
- برأيكم، كيف يسهم التنسيق الميداني بين المركز والوكالة الوطنية (NESDA) في تسهيل المسار المالي للطلبة حاملي المشاريع؟
- ما هي أبرز العراقيل (إدارية، قانونية، أو مالية) التي يواجهها الطلبة في مرحلة طلب الدعم المالي بعد انتهاء دورتهم بالمركز؟

- ماهي توصياتكم العملية لتطوير آليات العمل داخل مراكز دعم المقاولاتية لضمان استدامة مشاريع الطلبة؟

الملحق رقم (04): الإستبيان الموجه للطلبة.

-عنوان الاستبيان:

استبيان حول أثر مركز دعم المقاولاتية في مرافقة الطلبة لإنشاء مشاريع اقتصادية

-التعليمة:

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة، والإجابة بدقة.

المعلومات تُستعمل لأغراض البحث العلمي فقط.

-المحور الأول: معلومات عامة.

1.الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى.

2.المستوى الدراسي:

☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه.

3.التخصص:.....

4.هل لديك فكرة مشروع؟.

☐ نعم ☐ لا.

المحور الثاني: دور المركز في نشر الفكر المقاولاتي.

5.قبل الالتحاق بالمركز، هل كانت لديك فكرة عن المقاولاتية؟.

☐ نعم ☐ لا.

6.هل ساعدك المركز على فهم كيفية إنشاء مشروع؟.

☐ نعم كثيرا ☐ نوعًا ما ☐ لم يساعدني.

7.التكوينات المقدمة من طرف المركز كانت:

☐ مفيدة جدًا ☐ مفيدة ☐ غير مفيدة.

8.هل أصبح لديك تصور واضح لمشروعك بعد التكوين؟

☐ نعم ☐ لا.

المحور الثالث: أثر مرافقة المركز على مشروعك.

9.هل ساعدك المركز في إعداد مخطط العمل؟.

☐ نعم ☐ لا.

10.هل أصبحت فكرتك قابلة للتطبيق؟.

☐ نعم ☐ نوعًا ما ☐ لا.

11.هل تنوي تجسيد مشروعك؟.

☐ نعم ☐ لا.

12.هل المرافقة كافية؟.

☐ نعم ☐ لا.

المحور الرابع: تقييم المركز.

13.تقييمك العام:

☐ ممتاز ☐ جيد ☐ مقبول ☐ ضعيف.

أهم استفادة: .....

النقائص: .....

الإقتراحات: .....