جامعـــــة يحي فارس بالمدية
كليـــة العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

الموضوع :

دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

دراسة حالة : مجموعة من المؤسسات بالمدية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص : إدارة و تسيير مؤسسة

من إعداد الطالبتين :
- تواتي فاطيمة
- عرايبية سليمة

تحت إشراف الأستاذة :
- بوجانة أمينة

أعـــــضاء اللجـــنة المناقـــشة	
أ. أمينة بوجانة	مـــشرفا ومقـــــررا
أ. لويزة قويدر	رئـــــــيسا
أ.وهيبة ياليشاني	عـــــــضـوا ممتحـنا

السنة الجامعية : 2016-2017

المقدمة

الفصل الأول
تنمية رأس المال البشري

الفصل الثاني
تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الفصل الثالث
دراسة ميدانية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء مجموعة من المؤسسات الصغيرة بالمدية

الملاحق

الفهرس

قائمة المراجع

الملحق رقم :01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسير-ادارة وتسير المؤسسة-

إستبيان

أخي الموظف .. أختي الموظفة
تحية طيبة..

تهد ف هذه الاستبانة الي جمع البيانات اللازمة لدراسة دور تنمية الرأس المال البشري لتحسين أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة, وقد تم اختياركم ضمن موظفي عينه البحث للاجابة عن العبارات الواردة فيها, ويرجى قراءة العبارات بدقه والاجابة عنها بموضوعية,لما له من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف نتوصل اليهامن البحث.

كما نعلمكم بأن هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط و سنتعامل بسرية

الأسئلة الشخصية:

ضع علامة x في المكان المناسب مع الإجابة على الأسئلة التي تتطلب ذلك:

1. الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2. العمر : أقل من20سنة ☐ من21 الى30سنة ☐

من30 إلى 40 سنة ☐ أكثر من40 سنة ☐

3.المستوى الدراسي: ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

4. المستوى الإداري:عامل ☐ مسؤول ☐

5.الخبرة (الأقدمية): من سنةالى5 سنوات ☐ من6 سنوات الى10 سنوات ☐

من 11سنة الى 15 سنة ☐ أكثر من15سنة ☐

6.تمتلك المؤسسة خطة عمل: نعم ☐ لا ☐

7.هل خضعت للتكوين: نعم ☐ لا ☐

8.تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك: نعم ☐ لا ☐

المحورالأول: العبارات التي تتعلق باتنمية رأس المال البشري: الرجاء الإجابة عن العبارات الآتيةحسب درجة الموافقة:

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	توفر لك لإدارة جميع المعلومات اللازمة للقيام بالعمل					
2	طبيعة عملك تتناسب مع قدراتك و مؤهلاتك العلمية					
3	درجة وظيفتك تتناسب مع قدراتك و مؤهلاتك العلمية					
4	هناك توظيف للمعارف الجديدة المكتسبة من تكوينك					
5	توفر لك الإدارة الوسائل التكنولوجية الكافية					
6	تهتم الإدارة بإعداد برامج تدريبية جيدة تتوافق مع احتياجاتك و رغباتك					
7	ساعدك التدريب على زيادة تكيفك في منصب عملك					
8	تهتم الإدارة بمشاعرك و راحتك في العمل					
9	يوجد روح العمل الجماعي في مؤسستك					
10	هناك مشاركة لك في صنع القرارات بالمؤسسة					
11	هناك إهتمام بإقتراحاتك و مبادراتك و أرائك من قبل الإدارة					
12	تعلمك الإدارة بالخطة الموضوعة لسير العمل					

المحور الثاني: العبارات المتعلقة بتحسين الأداء:الرجاء الاجابة على العبارات التالية حسب درجة الموافقة

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يوجد تفاعل بينك و بين رئيسك في العمل					
2	تشجيع رؤسائك يدفعك لإنجاز عملك بكفاءة					
3	العمل بروح الفريق الواحد يرفع من جهدك المبذول للعمل					
4	مشاركتك في اتخاذ القرارات تزيد من اهتمامك وحماسك للعمل					
5	تقوم الإدارة بمنح حوافز ماديه(الأجر, المكفاءات ,العلاوات.....إلخ عن مهاراتك المبذولة					
6	التدريب زاد من كفاءتك الفردية و الجماعية					
7	تجري عملية التقييم بصفة مستمر أثناء العمل					
8	تتساهل الإدارة معك في حالة ارتكابك لخطئ ما					
9	يمنحك تقييم الإدارة الشعور بالمسؤولية عن نتائج عملك					
10	يرفع التقييم من دافعيتك الذاتية نحو تحسين أداءك					

11	للتكوين دور مهم في رفع مستوى أدائك					
12	تحرص الإدارة على تنظيم المهام التي يجب عليك أدائها					
13	تحرص الإدارة على ا لقيام بالعملية الرقابية باستمرار					
14	تقوم الإدارة بتوجيهك و إرشادك بصفة مستمرة لتنفيذ القرارات و الخطط					
15	توفر لك الإدارة قاعدة معلوماتية حول طريقة العمل					

تمهيد:

تعكس مسيرة تنمية رأس المال البشري نظريات التنمية نفسها و مسيرة نظريات النمو الاقتصادي فهي لم تطرح مستقلة بذاتها.

و لقد تطور مفهوم التنميةٍ رأس المال البشري من عقد إلى آخر و كان في كل فترة يعكس جملة المقاربات المعروفة، تماماً كما تعكس التنمية المتبعة حالياً من بلد محدد من خلال فترة محددة أكثر من جانب لأكثر من نظرية تنموية و إن طغت نظرية معينة على البقية.

و لقد تم استخدام أكثر من تعبير للدلالة على مفهوم التنمية رأس المال البشري فلقد استخدم مثلاً في الدلالة تعبير "تنمية العنصر البشري " أو " تنمية رأس المال البشري ، إلى أن استقر الرأي حاليا على المستوى الفكري عند استخدام هذا المفهوم بالشكل الذي حدده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عبر عمله الرائد الذي برز مع بداية التسعينيات عبر إصدار "تقرير التنمية البشرية " و من خلال دراستنا هذه نحاول أن نبين ما مفهوم تنمية رأس المال البشري؟و ما هي المفاهيم المتعلقة برأس المال البشري؟

المبحث الأول : ماهية تنمية أرس المال البشري.

يعتبر موضوع تنمية أرس المال البشري أحد المواضيع الحساسة في التنمية، وذلك انطلاقا من كون العنصر البشري هو الوسيلة والغاية في نفس الوقت في مجال عملية التنمية، كما أنه لا يمكن الحديث عن التنمية دون الحديث عن تنمية أرس المال البشري، فالتنمية تتم بالموارد البشرية ومن أجلها.

المطلب الأول: مفهوم تنمية أرس المال البشري

تعرف تنمية أرس المال البشري، بأنها " إعدادا العنصر البشري إعداد صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده " كما أن تنمية أرس المال البشري، هي عبارة عن تعبئة الطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها، ليمكن استخدامها بصورة مبدعة في طرق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية تمثل تنمية أرس المال البشري" أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف ومعلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج، وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية، وهي آخر وسيلة تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية، وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وتمثل التربية والتعليم والتدريب وتنمية القدرات الدعائم الأساسية والمقومات الرئيسية لتنمية أرس المال البشري[1].

المطلب الثاني:وسائل تنمية أرس المال البشري

لاشك أن وسائل تنمية أرس المال البشري عديدة ومتنوعة، ولعل أبرزها التعليم والتدريب، وقد اختلف بعض المؤلفين في تحديد عدد ونوع هذه الوسائل، إلا أننا سوف نحاول التعرض لبعض هذه الوسائل:

أولا :التعليم والتكوين:

من المعلوم أن مصطلح أرس المال البشري بمعناه الواسع، يطلق على العنصر البشري الذي يتلقى مقدار كافيا من التربية والتعليم والتكوين، نظريا وتطبيقيا أولا؛ والرعاية الصحية والاجتماعية ثانيا؛ والنواحي التنظيمية والعلاقاتية والإنسانية ثالثا، مما يطلق عليه الاقتصاديون" عملية الاستثمار في أرس المال البشري" تخطيا للاعتبارات الكمية إلى النواحي النوعية، المؤسسة على المعرفة وتقنياتها، باعتباره أساس التقدم ومعيار النمو، وتشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في تنمية أرس المال البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون

[1] عبد القادر محمد عطية، اتجاهات الحديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر، 1999، ص 19.

منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة، وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة[1].

ثانيا :التدريب:

من المسائل البديهية أن الإنسان هو من يقوم بعملية التنمية الشاملة، بما يعني أنه يمكن أن يكون أداة بناء وإصلاح إن تم اختيار من تسند إليه مسئولية تولي شؤون العامة وحفظ حقوقهم، ابتداء وتدريبه وإعادة تأهيله وترقيته مهنيا واجتماعيا لاحقا، بالقدر الذي يرفع كفاءته الأدائية باستمرار إن تدريب أرس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادرا على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العالمية في الآن ذاته ولتحقيق ذلك يتطلب العناية بالموارد البشرية ورعايتها، بكيفية متكاملة وذلك أثناء التوظيف أو ما يعرف بـ "عملية الاستقطاب" ثم يتم إعادة تأهيل العنصر البشري مهنيا، وذلك برفع مستواه وتنمية طاقاته وتوسيع معلوماته المعرفية والتقنية، باعتبار أن تنمية المهارات التعليمية تستمد قوتها وجدواها واستمارتيها من طبيعة الخطط التدريبية، طبقا لمفهوم" التعليم مدى الحياة[2] ".

ثالثا :الرعاية الاجتماعية:

تتمثل الرعاية الاجتماعية في توفير شروط حياة كريمة في جوانبها المختلفة كالتغذية والخدمات الصحية والأمنية وغير ذلك؛ إذ لا يخفى أثر مستوى التغذية أو المستوى المعيشي لأفراد المجتمع، ممثلا في المتوسط اليومي الذي يحصل عليه الفرد على مقدرته الإنتاجية؛ فضلا عن قدرة التحصيل والاستيعاب كما تعتبر الخدمات الصحية من بين الوسائل الهامة في تنمية أرس المال البشري، من خلال ما توفره لرأس المال البشري من رعاية صحية وحماية ضد الأمراض الأمر الذي يساهم في طول العمر وتخفيض نسبة الوفيات[3].

رابعا :الإعلام:

يلعب الإعلام دوار هاما في تنمية أرس المال البشري من خلال ما يطرحه من قضايا تنموية واقعية تؤدي إلى زيادة الوعي لدى المواطنين والمسئولين بقضايا ومسائل تتعلق بتنمية الموارد البشرية، وتوعية الإنسان بأخلاقيات وسلوكيات معينة تعود عليه بالنفع والفائدة[4].

---

[1] إبراهيم أحمد السيد إبراهيم، التعليم والتنمية: خبرات عامة، دار الوفاء لنشر و التوزيع، مصر، 2007، ص10.

[2] راوية حسن،مدخل استراتجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دار الجامعية،مصر،2005،ص33.

[3] أبو حسن عبد موجود إبراهيم، التنمية و حقوق الإنسان، نظرة اجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006، ص203.

[4] محمد منير حجاب، الإعلام والتنمية الشاملة، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 1998، ص38.

المطلب الثالث :محددات تنمية أرس المال البشري

ترتبط عملية تنمية أرس المال البشري بجانبين متلازمين ومتكاملين، أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في أرس المال البشري وهي[1]:

أولا :التخطيط:

يتم عن طريق وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها، والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر م ا رحل زمنية محددة، وكذلك التخطيط للاستفادة من تلك المهارات ،يسعى التخطيط لتنمية أرس المال البشري إلى تحقيق الأهداف التالية:

1 -زيادة المواءمة بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.

2 -تطوير نوعية نواتج مصادر العرض من القوى العاملة.

3 -تطوير الروابط والقنوات بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة

4 – اعتماد إطار شمولي ذي أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية في التخطيط لتنمية أرس المال البشري لتحقيق التوازن بين متطلبات الفرد وحاجاته في ضوء ميوله وقدراته من ناحية وبين الحاجات المجتمعية من ناحية أخرى، في البرامج التي توفرها مصادر العرض من القوى العاملة،

5 -توفير الأطر اللازمة للتنسيق بين الجهات المعنية بتنمية أرس المال البشري.

ثانيا :التنمية:

يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط، و إنجاز برامجه ، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية أرس المال البشري تنمية شاملة للقدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

ثالثا :التوظيف:

يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برا مج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع، والإسهام في توفير احتياجاته[2].

[1] منذر المصري،إستراتجية تنمية الموارد البشرية، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية،1998، الأردن، ص9

[2] المرجع السابق، ص10.

المطلب الرابع :أبعاد تنمية أرس المال البشري

جاءت أهمية العناية بتنمية أرس المال البشري من منظور متعدد الأبعاد منها:

أولا :البعد الثقافي:

حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

ثانيا :البعد الاجتماعي:

فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية، ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية، وترسيخ الروابط الأسرية إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات[1].

ثالثا :البعد العلمي:

حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة، وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة، والتحسين المستمر في وسائل المعيشة[2].

رابعا :البعد الأمني:

حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليم والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.[3]

---

[1] أيو حسن عبد الموجود إبراهيم، مرجع سابق، ص208.

[2] إبراهيم أحمد السيد إبراهيم، مرجع سابق، ص20.

[3] سنبل عبد العزيز عبد الله، دور المنظمات العربية في تنمية المستدامة، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التنمية والأمن في الوطن العربي حول :الأمن مسؤولية الجميع،أكاديمية نايف العربية، الرياض، أيام 24-25-26 سبتمبر2001،ص10.

المبحث الثاني: أساسيات حول رأس المال البشري:

المطلب الأول: ماهية رأس المال البشري:

قبل الشروع في الحديث عن الرأس المال البشري، نستعرض لمفهوم رأس المال بصفة عامة.

أولا:مفهوم رأس المال:

1. **تعريف رأس المال:** يعرف الاقتصاديون رأس المال بأنه مجموعة من الأصول التي توجد في وقت معين، في اقتصاد معين عند مختلف الأعوان الاقتصاديين، هناك نوعان من الأصول[1]:

- **الأصول النقدية:** و هي السيولة النقدية، و الأوراق النقدية ...الخ.
- **الأصول غير النقدية:** و هي العقارات، الأراضي الزراعية، الآلات في المؤسسات و تسمى كذلك برأس المال الثابت.

2. **أنواع رأس المال:** تتمثل فيما يلي[2]:

- **رأس المال السلعي:** و هو عبارة عن مجموعة من الآلات و العقارات المساهمة في إنتاج السلع، و كذا الخدمات.
- **رأس المال الطبيعي:** يتمثل في مختلف الموارد الطبيعية التي تستعمل في النشاط الاقتصادي، كالأرض، المحيط البيئي (الماء، الهواء).
- **رأس المال الاجتماعي:** يشمل هذا النوع من رأس المال مفهوما أوسع يصعب فهمه و تحديث قياسه لأنه متعلق بالعلاقات الاجتماعية و التلاؤم بين أفراد المجتمع.
- **رأس المال البشري:** يقصد به مخزون من الطاقات الإنسانية المنتجة اقتصاديا،و يتم تكوين هذا المخزون و تنميته بواسطة الإنفاق في مجالات التعليم، التكوين، و التدريب، الصحة، السكن و غيرها في المجالات الاجتماعية المختلفة.

[1] شين لزهر، أثر رأس المال البشري على النمو الداخلي " حالة الاقتصاد الجزائري 1970- 2002 "، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004- 2005، ص 40.

[2] نفس المرجع، ص42.

ثانيا: رأس المال البشري:

و يعد مفتاح الإدارة الإستراتجية المحددة للتنمية، حيث يعد حدوث فجوة بين رأس المال البشري و باقي رؤوس الأموال فلابد أن ينصب التفضيل و الاهتمام على البشر إعداداً و تدريباً و تكريساً للخبرة و دعماً للقدرة الإدارية، و حين يتكامل الإعداد البشري و يصبح من السهل و الميسور زيادة القدرة التنموية، في استخدام باقي رؤوس الأموال أفضل استخدام، و لذلك فإن الدولة الناشطة في مجال التنمية تضع أمامها هدفا استراتيجيا هو تطوير رأس المال البشري[1].

و ما يؤكد صحة ما سبق مقولة مارشال " Marchall "في كتابه " أصول الاقتصاد " و التي مفادها " أن أثمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر "، لأن رأس المال البشري يتميز بسعة لا تتوفر في غيره هي منحى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته و مهارته و إن عمره يتجدد مع تغيرات العصر و لن يندثر، و معنى ذلك أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة.

يعرف رأس المال البشري للمجتمع من " Theodore ou Schultz " على أنه: "مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد البشرية ".

و يرى وهيب و آخرون 1987 أنه يمثل: المجموع الكلي، الكمي و النوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع فالجانب النوعي يمثل الكفاءات الذهنية و المستويات العلمية للسكان، من خلال المستوى التعليمي يتم تحديد الجانب النوعي المرتبط بالخبرة و المعرفة.

أما الجانب الكمي فيحتسب من خلال الحجم الكلي للسكان.

أما رأس المال البشري المنظمي فيعرفه ماريوس و مايرز 1966 بأنه يتمثل في " جميع القوى البشرية القادرة على شغل الوظائف الإدارية و الفنية "[2].

[1] أحمد علي صالح، رأس المال الفكري، طرق قياسه و أساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 80.

[2] نفس المرجع، ص81.

1ـ مفهوم الرأس المال البشري:

1 1 تحديد مصطلح رأس المال البشري: لقد عرف هذا المصطلح الاقتصادي اهتمامً بالغاً منذ ظهور الأفكار الاقتصادية، باعتباره أحد العناصر المحددة للنشاط الاقتصادي ابتدءا من الشكل القانوني إلى نوع المعاملات بين مختلف عوامل الإنتاج الأخرى و على رأسها العامل البشري لهذا العنصر دور في تحديد طريقة توزيع الدخل الوطني و غيرها[1].

1 2 مفهوم رأس المال البشري في نظر بعض الاقتصاديين: كان **شولتز** أول من أدرج مصطلح رأس المال البشري، و أكده بعد ذلك **بيكر**، و ذلك من أجل تفسير النتائج الاقتصادية الناتجة عن تراكم المعارف و القدرات من طرف الفرد أو المؤسسة وهو يضم كل من [2]:

- المعارف و المعلومات و التجارب و المهارات و التي تسمى برأس المال المعرفة.

1. **تعريف ALBER** : لقد عرف رأس المال البشري بأنه المعرفة و المهارات و القدرات و الطاقة الممتلكة من طرف الأفراد.
2. **تعريف Youndt** : بأنه مجموعة الناس الذين يمتلكون مهارات و معارف تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمؤسسات[3].
3. **تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:** يعرف رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاج العمال و الموظفين من خلال المهارات المعرفية و التقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم و الخبرة[4].

[1] ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دراسة نظرية و تطبيقية، دار المحمدية، الجزائر، 2003، ص 16.

[2] فريد كورتل، رأس المال البشري كأداة لتفعيل عملية الابتكار في النشاط التسويقي : مؤتمر العلمي الدولي لثاني عشر للأعمال بعنوان : رأس مال البشري في اقتصاد المعرفة ، جامعة الزيتونة، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، الأردن، 22- 25 أفريل 2013، ص 217.

[3] معين أمين السيد، دور الهندسة العمليات (الهندرة) و بناء نظم إدارة المعرفة لإنجاح الاستثمار في رأس المال البشري : المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر للأعمال بعنوان : رأس مال البشري في اقتصاد المعرفة ، جامعة الزيتونة، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، الأردن 22-25 أفريل 2013، ص 242.

[4] محمد مصطفى محمود، الاستثمار في رأس المال البشري، مركز تطوير الأداء للتنمية 2010- 2013، مصر، ص 6.

و في ضوء ما تقدم و تأسيسا عليه يمكننا أن **نعرف رأس المال البشري مما يأتي:** " مجموعة القدرات و الخبرات و المهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها العاملة في المؤسسة حاليا أو التي ستتهيأ للعمل مستقبلا أو المعطلة منها بسبب الحوادث، و إصابات العمل أو الإجازات أو الغياب اللاإرادي و التي ينطبق عليها الحد الأدنى من وصف و مواصفات الوظيفة على أقل تقدير و تقع عليها مسؤولية تنفيذ الأهداف العامة للمؤسسة "[1].

بالإضافة إلى أن رأس المال البشري،يتمثل في مخزون المعارف و المعلومات و المؤهلات و المهارات المدرجة في فكر الأفراد و بالخصوص كفاءة و فعالية اليد العاملة الموظفة، لأن التعليم و التكوين يسمحان للعمال بإنتاج أكثر حتى مع ثبات حجم عوامل الإنتاج الأخرى، رأس المال البشري هو تلك الأفكار والمؤهلات العلمية[2].

و رأس المال البشري هو عبارة عن الأفراد الحاملين للأفكار و المؤهلات العلمية في الدفع بالتطور الاجتماعي و الاقتصادي للمجتمع من خلال الإبداع و الاكتشافات التي يحققونها، حيث أن الرأس المال البشري لا يرتكز فقط على ما يمتلكه الأفراد من معرفة و مهارات و ما يمتلكونه من قدرات و صفات وخصائص، إنما يشير هذا المفهوم إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما تعلمونه و ما يمتلكونه استخداماً منتجاً مرتبط بالنشاط الاقتصادي يقصد هنا بالنشاط الاقتصادي ذلك النشاط الذي يحقق ثروة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، و هذا النشاط يتحقق بصورة أساسية في المؤسسات و من خلال الأفراد.

- **التعريف الشامل للرأس المال البشري :**

رأس المال البشري هو أصل غير ملموس ضمن طاقة المؤسسة، و هذا الأصل يدعم و يعزز الإنتاجية و عمليات الإبداع و الابتكار و عمليات تشغيل العاملين الأفضل، و هو يتفاوت بين مؤسسة وأخرى، فهو قد يكون وافراً و غزيراً في مؤسسة ما، و قد يشهد حالة من الضعف و التراجع في مؤسسة أخرى[3].

ثالثا – أهمية رأس المال البشري:

يتمتع رأس المال البشري بأهمية بالغة خاصة في إطار التحول لعنصر المعرفة حيث أصبحت الموارد البشرية تمثل الثروة الحقيقية للمنظمة و تبرز أهميته من خلال النقاط التالية[4]:

---

[1] أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 09.

[2] شريفي إبراهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر، دراسة قياسه في الفترة :1964- 2010 ،مجلة أكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 8، 2012 ص 34.

[3] نفس المرجع ،ص35

[4] عبد الله بوناس و كرغلي أسماء، المخاطر المرتبطة برأس المال البشري و كيفيات إدارته ، المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر للأعمال بعنوان : رأس مال البشري في اقتصاد المعرفة,جامعة الزيتونة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم الإدارية، الأردن،22-25 أفريل 2013، ص 419.

1 **من أهم العناصر الإنتاجية:** يعد رأس المال البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية من خلال إدارته لكل عوامل الإنتاج، مما يساهم في تحسين الإنتاجية و تقليل التكلفة.

2 **تعزيز القدرة التنافسية:** يتم تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال تنمية قاعدة رأس المال البشري التي يمكنها تزويد المؤسسة بقدرات مميزة تساعدها في التكيف مع المتغيرات البيئية المعقدة و يعتبر الرأس المال البشري العنصر الحيوي ضمن الإستراتيجيات الحديثة و هو يشير إلى مجموعة المعارف و المهارات و الخبرات المتراكمة من خلال عمليات التكوين المستمر و من خلال المهارات المكتسبة أثناء تأدية العمل.

3 **استيعاب التكنولوجيا الحديثة:** بعد امتلاك المنظمات للتكنولوجيا المتطورة في عصرنا ميزة تنافسية كبيرة لها إلا أن التغيرات المتسارعة و المنقلبة التي يشهدها العالم اليوم تشير إلى أن الأساس في الاستيعاب و تطوير تلك التكنولوجيا هو العنصر البشري و عليه فإن التعامل في هذه التغيرات و تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة يتطلب امتلاك مورد بشري يكون أساس تحقيق ميزتها التنافسية و تجدر الإشارة إلى أن أهمية هذا الأخير في تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا في الدول المستوردة لها أكبر من أهميته في الدول المصنعة لها.

4 **القدرة على التجديد و الابتكار:** إن رغبة المؤسسة في تقديم منتجات تلقى قبولا في السوق بشكل مستمر يتطلب منها إلى جانب الإنفاق على البحوث و التطوير، ضرورة توافر العنصر البشري القادر على الإبداع، التجديد و الابتكار، و عليه فإن امتلاك المؤسسات لمثل هذه الميزة أصبح حتمية لتحقيق أهدافها المنشودة.

المطلب الثاني: الخصائص الأساسية لرأس المال البشري

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من المميزات من أهمها[1]:

1. خصوصية رأس المال البشري:

إن رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكه و هو ملازم له في كل زمان و مكان، و لا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية و الشخصية للأفراد، و هو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، و تحمله لمختلف التكاليف التي ستنجر عنه، و تنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر مقابل إرادات مالية في المستقبل.

[1] إبراهيمي نادية، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة ، دراسة حالة جامعة مسيلة ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سطيف 1، 2012-2013، ص5.

2. **محدودية رأس المال البشري:**

إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية و العقلية للفرد ، و لأن تكلفه الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل الاستثمار محدود بدوره الحياة الفرد حيث إن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها الحاضر مقابل عوائد ماليه في المستقبل .

3. عدم مرئية رأس المال البشري:

أي أن المعارف و القدرات الممتلكة من قبل الأفراد لا يمكن تميزها أو معرفتها في أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل لاستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات و الكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد، و التي تحمل مؤشراً هاماً يتمثل في الاستثمار في التعليم و التي يتحملها الفرد طوال فترة دراسته وتكوينه، إلى جانب الخبرات و الكفاءات و التجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد و التي تظهر من خلال مستويات الأداء و الإنتاجية كما أن هناك بعض الخصائص الأخرى مثل.

4. **عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية** : رغم قدرة الفرد على تأجير استمارة لصاحب العمل، إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.

5. **عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك** : حيث يمكن فقدتنه بمجرد موت صاحبه، و هذا ما يفسر زيادة الخطر في الاستثمار البشري.

6. **يتطلب الإسثمار في تكوين الرأس المال البشري وقتا طويلا** : مقارنة بالوقت المستغرق في الإستثمار في رأس المال المادي.

المطلب الثالث: مكونات رأس المال البشري:

أولا: يتكون رأس المال البشري من جميع القدرات و الخبرات و المهارات العاملة في المؤسسة دون استثناء ابتداء من غير الماهرة وصولا إلى أعلى المستويات الإدارية أو الإبتكارية أو المهارية.

يمكن تجزئة رأس المال البشري إلى فئات حسب مستويات أداء العاملين، لأن الأداء غير متساوي فمنهم من يكون في قمة الأداء، و آخر يكون في مستوى مقبول، و ثالث يكون في مستوى منخفض و رابع قد يكون غير منتج.

شكل (1-1) : نموذج Fleenor.or cllahan. 1988 لفئات الأفراد

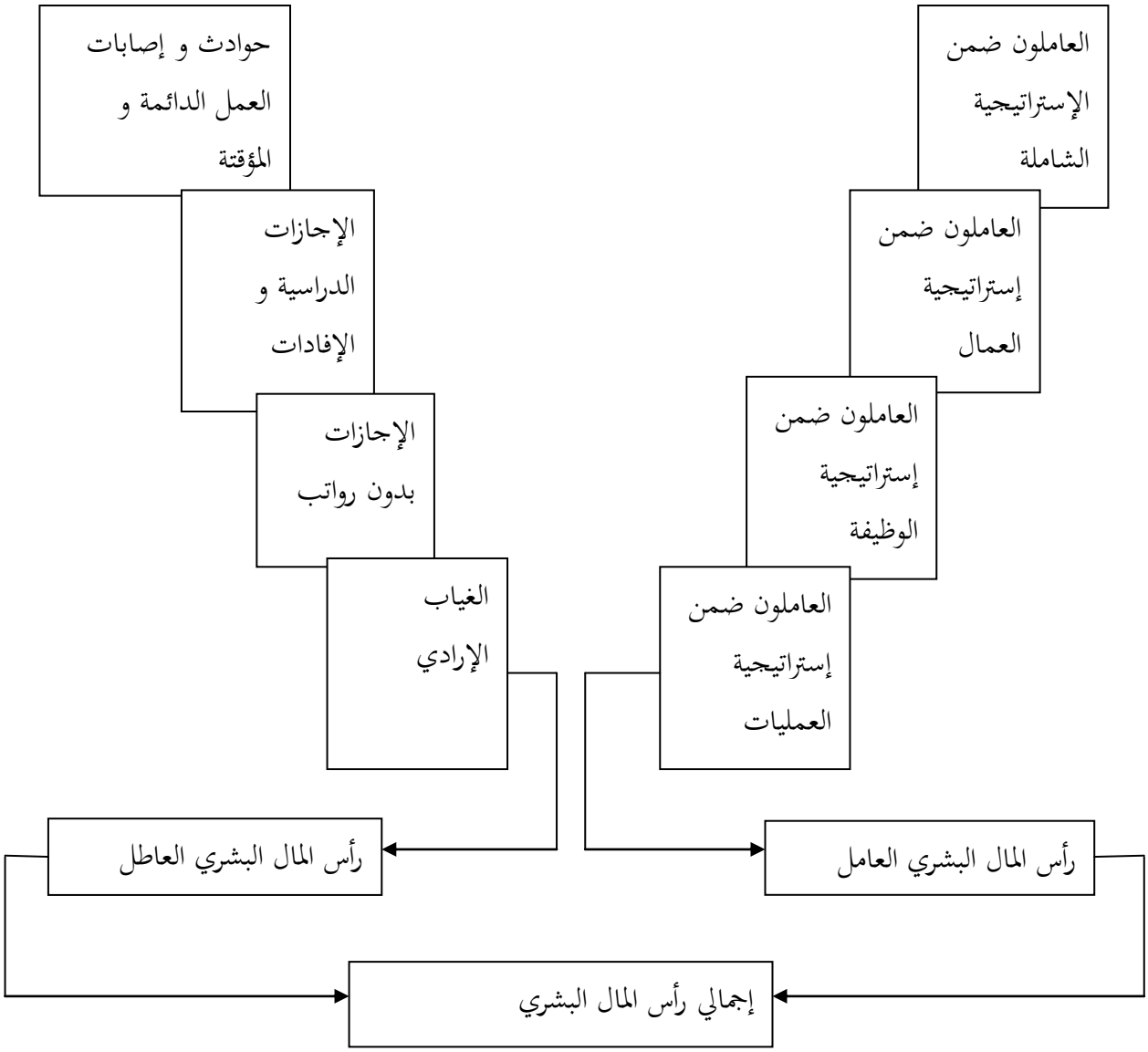
-1- **الأفراد تحت التجربة Learners (new corners)** و هم الأفراد حديثو التعيين أو الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف جديدة، و لم يصلوا إلى مستوى (الترقية) الأداء المطلوب لأنهم لازالوا في مرحلة الإندماج و التكيف مع بيئة (المنظمة و ثقافتها) المؤسسة و ثقافتها.	-2- **النجوم Stars** و هم الأفراد الذين مستوى أدائهم عال جداً و لديهم قدرات و خبرات واسعة و يتحركون بسرعة نحو قمة الهرم التنظيمي و تهتم المنظمات بوضع برامج للتطوير كفاءاتهم و المحافظة عليهم.
-3- **العاملون الذين يعتمدون عليهم Solide employées** و هم الأفراد الذين يشكلون الغالبية العظمى من العاملين في المنظمة و يعتمد عليهم في تنفيذ معظم	-4-**العاملون غير المنتجين أو الخشبة الميتة Dead wood** و هم الأفراد الذين ينضب أداؤهم و يكونون غير منتجين و يشبهون أغصان الشجرة الميتة.

المصدر www.acas .*org*.ak/publication, Fleenor or Cllahan ، تاريخ الطلاع :2017/04/10, وقت الاطلاع :12:05.

يجب أن ينطبق على رأس المال البشري الحد الأدنى من وصف و مواصفات الوظيفة المنصوص عليها في المؤسسة، و لو في حدها الأدنى ويعد هذا أسوأ في غاية الضرورة لأنه الأساس المباشر في تخطيط الموارد البشرية وإعداد مقاييس إنتاجية الوظائف و تحديد المسارات الوظيفية (**Career loths**)[1].

[1] أحمد علي صالح,مرجع سابق,ص11.

الشكل رقم:(1–2):تحليل مكونات الرأس المال البشري.



المصدر: : محمد نبيل جامع ، اجتماعات التنمية الاقتصادية لمواجهة العولمة و الأمن القومي ، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع ، مصر ، 2000 ،ص30.

ثانيا : يتكون رأس المال البشري حسب طبيعته ، من خلال مختلف مراحل الإنسان منذ وجوده في الأسرة في البيت ثم ما يتلقاه في المدرسة ، و ما يتحصل عليه من مختلف احتكاكات في المستويات الثانوية المتخصصة أو العامة إلى الجامعة ، ولا يتوقف التحصيل و إكستاب المؤهلات عند هذا الحد بل يفوق هذا إلى ما يجنيه الفرد من احتكاكه

وعمله خلال مراحل حياته و هي أيضا ترتكز على الإستعدادت و إمكانيات التحصيل و الاستيعاب و التلقي التي يتمتع بها الإنسان ، و التي يرثها في تكوينه البيولوجي و السيكولوجي منذ الولادة[1].

إليك الجدول الذي أقترحه محمد جامع حول الفيضان الفكري لرأس المال البشري :

الجدول(1-1):مكونات رأس المال البشري :

المكون الاقتصادي	المكون السيكولوجي	المكون الاجتماعي	المكون السياسي	المكون الثقافي
الابتكار والتجديد. دفع الانجازي. الارتضاء النفسي. النقص الوحداني.	-الأداء التنظيمي (الجدارة والفاعلية). فن علم التخطيط و الإدارة. جدارة المؤسسة و الترتيبات مؤسسة لدعم ومكافأة البحوث الأساسية والتطبيقية. التعاون والترابط المجتمعي المحلي. مستوى التعليم والتدريب على رأس العمل برامج التعليم للكبار. تأقلم العمالة مهجرة والتناسب بين التوزيع الموارد والسكان	الرشادة الاقتصادية. التوازن بين الصيانة الموارد واستغلالها. الشراكة بين الحكومة وقطاع خاص والمنضمات. العمالة التوزيعية. التقنيات المناسبة . الممارسات رشيدة لتمويل العام .	المشاركة الأساسية الديمقراطية التأمين الإنساني توسيع الاختبارات أمام الناس	الهوية الثقافية الانفتاح الثقافي الالتزام الثقافي

المصدر : محمد نبيل جامع ، اجتماعات التنمية الاقتصادية لمواجهة العولمة و الأمن القومي ، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع مصر ، 2000 ،ص34.

بعد أن إنتهينا من عرض الأسس الفكرية للرأس المال البشري و استخلصنا منها تعريفا و شكلا معبرا عنه إن الإلتزام بالدعائم الأساسية لتكوين رأس مال البشري والتي هي (التعليم ، التدريب ، المحافظة على القدرات المتميزة) .

[1] ناصر دادي عدون ، مرجع سابق ، ص 129.

و بالإضافة إلى المكونات التي تطرقنا إليها هناك عناصر أخرى مكونة لرأس المال البشري متمثلة في[1] :

مع تزايد سرعة العمل و كثافته المعرفية يصبح لزاما أن تتكيف الهياكل أيضا و ليست تلك المقولة دعوة لتحويل المؤسسات إلى ذرات Atomization أو دفعا عن هذا المنهج ،فعليه يمكن اعتباره نوع من أنواع ميثاق الإتحاد المؤسسي (ميثاق الإتحاد هو وثيقة الأتفاق الأساسي المبرم قبل وضع الدستور الأمريكي الحالي بين الولايات الأمريكية الثلاثة عشر التي كانت نواة الإتحاد الأمريكي)..... مخلوق غير متناسق من المستبعد أن يحرز تقدما كالأخطبوط الذي يوجد داخل مجساته عقول خاصة بها .

لقد إختار الأفراد على أية حال أن يستثمروا رأس مالهم البشري في مؤسسة ما إعتقادا منهم أنه سيحقق عائدا أفضل بتلك الطريقة مما لو تُرك لأهوائه و رغباته ، وتخلق إستثماراتنا الشخصية شيئا جماعيا ... و ذلك أن رأس المال البشري يمثل للشركة عقلان أفضل من عقل واحد، وينشأ الرصيد المؤسسي من رأس المال البشري من حدوث إندماج و تضافر بين استثمار الموظف و استثمارات الموظفين الآخرين و أصول الشركة المعنوية الأخرى مثل(العمليات والملكية الفكرية و العملاء) ورأس المال المالي المقدم من المساهمين .

- أن رأس المال البشري المؤسسي على أنه يتكون من عناصر ثلاثة [2]:

1. **المهارات الجمعية** : أنت تتمتع بمواهب يفتقر لها زملاؤك و العكس و يمكنكم الإعتماد على قدرات بعضكم البعض ، شريطة أن يدار مكان العمل على نحو يمكن الأفراد ذوي العقليات المتماثلة و المواهب غير المتجانسة من التعاون فيما بينهم.
2. **مجتمعات الممارسة** : من المعروف أن الشركات تحتوي على مجتمعات (وهذا حال كل المؤسسات الاجتماعية ، ولكن منذ عقد من الزمان لم يكن معتادا أو مأمولا القول أن ذلك أمر ضروري لإنجاز العمل أما الآن فقد صار معروفا أن الإنتاج المعرفي يفضل التنظيم عن السوق " وقد تطلبت طبيعة العمل المعرفي من الشركات أن تشجع على إيجاد مجتمعات يوجد بها مستوى عالي من الصدق و الصراحة و ليس بها مكان للحديث المؤسسي ، وقد صارت مجتمعات الممارسة هذه جزءا معترفا به في حياة الأعمال و المؤسسات وفيها يحدث الإبداع المعرفي.

[1] توماس ستيوارت ، ترجمة علا احمد إصلاح ، ثروة المعرفة للرأس مال الفكري ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ،مصر 2004، ص414-415.
[2] نفس المرجع ،ص415-416 . .

3. **رأس المال الاجتماعي** : كلمة زميل Collègue مشتقة من الكلمة اللاتينية Colligareو معناها " الارتباط معا " و يحول رأس المال الاجتماعي العاملين إلى زملاء ... إنه "مخزون الروابط و الصلات الفاعلة بين الناس و الثقة و الفهم المتبادل و القيم و السلوكيات المشتركة التي تجعل العمل المؤسسي ممكنا " ، وقد ثبتت أهمية رأس المال الاجتماعي بما لا يدع مجال للشك في أعقاب الهجمات المروعة على مركز التجارة العالمي بمدينة نيويورك عام 2001 فقد سارع القادة و الموظفون على حد سواء و بشكل فوري و تعزيزي إلى تأكيد وتحديد روابطهم الاجتماعية لمعرفتهم أنه لا يمكن إنجاز أي عمل بغير تلك الطريقة و لا يوجد مكان لرأس المال الاجتماعي في نظرية " المساهمون فقط" المؤسسية العملية ،ولكنه يشكل جزءا هاما و كبيرا من الهيكل الرأس مالي الحقيقي لأي مؤسسة .

لا تفضيل بين مسائل المكافأة و مسائل المحاسبة و القياس" وهي قضايا حيوية بالنسبة لإدارة المؤسسة المعرفية " سوى مسافة قصيرة ، فالأفراد مقابل أنواع كثيرة للمكافأة ، و تحركهم دوافع متباينة ،في عالم المؤسسات تكون النقود الرمز الأكثر وضوحا و الأقوى دلالة على تقدير قيمة عمل المرء و مكافأته.

المطلب الرابع : الطبيعة المتعددة لرأس المال البشري :

إن الطبيعة المتعددة لرأس المال البشري عموما تكون محددة بطريقة غير واضحة ، فبالفعل بينما تكون دراسات الاقتصاد الكلي متوجهة إلى المعطيات المتعلقة بالتعليم لمحاولة تقويم هذا الحجم الكبير و تأثيره على النمو الاقتصادي ، يجمع الكثير من الاقتصاديين على أن رأس المال البشري لا يمكن في أي حال من الأحوال تقليصه إلى التعليم فقط ، حيث أنه يضم المعارف و الخبرات المكتسبة[1] .

حتى و إن كان مفهوم رأس المال البشري محدود " بالتأهيل" فإن التعليم لا يكون إلا نمط خاص لاكتساب رأس المال البشري ، حيث أن تمهين و اكتساب المعارف خارج الوسط الدراسي يساهمان أيضا في عملية تكوين رأس المال المعرفي ، ولا بد من الإشارة عند هذا المستوى أن مشاكل عدم جدية المعارف لم تدرس بشكل كافي ، ولكنها تبقى ضرورية لتقويم نوعية اليد العاملة ، ولابد من الإشارة أيضا إلى أن الدراسات التجريبية تحاول إدماج المؤشرات النوعية ضمن تقديراتها الإحصائية.

في هذا الشأن يفسر بعض الاقتصاديون أن متغير رأس المال البشري له معنوية في انحدارات النمو حيث يمكن لبعض البلدان رفع عدد سنوات الدراسة على الفترة المعتبرة و ترك نوعية التعليم تنهار فالمهمة صعبة بسبب ظهور إشكالية القياس الكمي الحساسة جدا بالنسبة لنوعية التعليم، فمن الصعب جداً أن يصبح بشكل مؤكد أن كمية المدخلات (محلات، عتاد، أساتذة) يكون لها ارتباط تلقائي مع نوعية التعليم.

و يتكون رأس المال البشري حسب طبيعته، من خلال مختلف مراحل حياة الإنسان منذ وجوده في الأسرة في البيت، ثم ما يتلقاه في المدرسة و ما يتحصل عليه من مختلف احتكاكاته بمجتمعه الضيق و الواسع، و مايتلقاه في مراحل تعليمه الأخرى سواء في المستويات الثانوية أو المتخصصة أو العامة إلى الجامعية[2].

و لا يتوقف التحصيل و اكتساب المؤهلات عند هذا الحد بل يفوق هذا إلى ما يجنيه الفرد من احتكاكه في عمله خلال مراحل حياته العملية، و هي أيضا ترتكز على الإستعدادت و إمكانيات التحصيل و الاكتساب التلقي والتي يتمتع بها الإنسان، و التي يرثها في تكوينه البيولوجي و النفسي منذ الولادة.

---

[1] حليمة عز الدين، دور التعليم في تحديد مستوى الدخل، دراسة قياسية لعينة من الدول OCDE خلال فترة 1981- 2005 باستعمال معطيات البانيل (PANEL) و تقنية (GMM)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3 2010/ 2011، ص 09.

[2] نفس المرجع، ص 129.

و لتكون رأس المال البشري ذو أهمية و قيمة يتوجب طرح عدة مسائل[1]:

أولا: على مستوى المنظومة التعليمية: تطوير التكوين المهني و التوجيه في مختلف المستويات.

الاختيار في ميدان تنمية التعليم يحدد عادة بعدد من القيود الاقتصادي، الاجتماعية، السياسية (الديمغرافية، التهيئة العمرانية ... الخ).

ثانيا: تحصيل أو تكوين رأس المال البشري قد يأخذ مستويات تزيد أو تنخفض بين مستويات التعليم المختلفة من جهة، و بينما يكتسبه الفرد في التدريس و الحياة العلمية في المؤسسة أو المنصب الذي يختاره الفرد من جهة.

يرتبط تكوين رأس المال البشري لدى الأفراد بشكل أو بآخر بالحوافز التي يحصلون عليها من خلال نظام الأجور في مختلف المؤسسات و القطاعات العمومية و الخاصة في المجتمع، فإلى أي مدى يعمل هذا النظام على تشجيع الأفراد في اكتساب طاقات و معارف أخرى للاستفادة منها .

[1] ناصر دادي عبدون، مرجع سابق، ص 129.

المبحث الثالث : قياس الرأس المال البشري :

المطب الأول : نظريات قياس الرأس المال البشري

أولا : نظرية شولتز :

إن الأبحاث المقدمة من طرف هيرماندز ،ريبود (Hernandez Hglesias,Riboud.F) توصلت إلى التعريف التالي لرأس المال البشري : " يعطي أسم رأس المال البشري الاستعدادات ، المعلومات ، القدرات و المؤهلات التي يتوفر عليها الأفراد " .

وقد تطورت نظرية رأس المال البشري بعد هذين الكاتبين على يد الاقتصاديين المعاصرين و على رأسهم بيكر ،شيلز "Grary becker et H.schultz" .

وقد قدمت لرأس المال البشري حسب هذه النظرية ثلاثة خصائص[1] :

1 – يتكون من أجزاء موروثة و أخرى مكتسبة مقابل نفقات و مجهودات .

2 – اكتساب رأس مال بشري يحتوي على تكاليف مباشرة ، الاستثمار في الموارد البشرية و تكاليف الفرصة المناسبة في وقت لتحقيق الاستثمار المعني .

3–هذا النوع من رأس المال لا يمكن أن ينفصل عن الذين يملكونه.

ويمكن ملاحظة أنه إذا أُعتبر رأس المال البشري الذي يستعمل خلال حياة الفرد ، فإن اختيارات طبيعية هذا الرأس المال و فترة تكوينه و نوع النشاط المختار من طرف هذا الفرد ،كلها موجهة برضي هذا الأخير و الذي يأمل أن يجنيه من الوقت الذي بقي له أن يعيش[2].

كما أن رأس المال البشري يعتبر عنصرا متحركا بين مختلف الجهات في نفس البلد و بين المجتمعات المختلفة ، ولكل بلد إمكانيات للاستفادة من قدراتها البشرية و جلب ما تحتاجه أو تصدير فائض إلى الغير أو هناك قيود و معرقلات و تصدير طاقات دون الاستفادة منها ،كما في الدول النامية و الجزائر أكبر مثال على ذلك[3].

وقد واجهت نظرية رأس المال البشري كغيرها من النظريات عدة انتقادات منها ما يعود إلى المدرسة الكلاسيكية خاصة فيما يتعلق بسوق العمل و علاقته بتكوين رأس المال البشري و تذبذباته التي تؤثر بشكل سلبي في هذا الأخير وهو المشكل الذي لم تحله النظرية ، أي يجب على السوق أن تعمل في إطار حرية كاملة وهو ما لا يوجد في الواقع.

---

[1] أحمد علي صالح ، مرجع سابق ، ص 12.

[2] نفس المرجع ، ص 13.

[3] ناصر دادي عبدون ، مرجع سابق، ص 130.

بالإضافة إلى ضرورة توفير المعلومات عن السوق لدى الأفراد بشكل جيد و دائم، و كذلك هناك عوامل أخرى غير اقتصادية تتدخل في توجيه اكتساب المعارف، مثل قضاء وقت في الدراسة ليس لغرض الاكتساب و الاستثمار بالإضافة إلى عدم وجود المساواة في هذا الميدان، و خاصة قبول بوجود أفراد ليس لهم إمكانيات التحصيل أصلا إلا أن هذه الانتقادات لا تنقص من أهمية هذه النظرية في عدة جوانب فيها ولعل هذه الانتقادات تدفع بدورها إلى العمل على تحسينها و إثرائها ، وهي ميزة مختلف النظريات العلمية سواء في المجال الاقتصادي أو غيره[1].

ثانيا: الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري:

1- إسهامات بيكر:

يعد بيكر واحد من أهم الباحثين الذين أدوا إسهاماتهم و أبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري، فقد حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي و غير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري من تعلم و هجرة و رعاية مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب.

و قد افترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحدودة و المحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، و من أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد و الاختلافات في الجو و درجة الخطر و السيولة و المعرفة.

و في محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب، فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما[2]:

أ. التدريب العام.

ب .التدريب المتخصص

كما تم تناول دراسة العلاقة بين معدل دور العمل و تكلفة كل من نوعي التدريب السابقين، أيضا أمكن التمييز بين عدد من الحالات التي تختلف فيها تأثير الاستثمار في التدريب على كل نوع من الأجور و الإنتاجية الحدية، يتضح من تحليل بيكر السابق قيمة إسهاماته في تطوير مفاهيم الاستثمار البشري فبينما أحدث شولتز انقلابا في المفاهيم الاقتصادية بتقديمه في الاستثمار البشري، نجد أن بيكر أوضح بطريقة عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في اقتصاديات الاستثمار في الموارد البشرية، كما أدخل بيكر في تحليله بعض العوامل ذات التأثير على التدريب و تكلفته و الإرادات المحققة منه، فقد حاول أن يدرس علاقة الارتباط بين تكلفة معدل الدوران و تأثيره على تكلفة التدريب خاصة التدريب المتخصص، و من ناحية أخرى فقد حاول إيجاد علاقة بين عمر الفرد من ناحية و الإيرادات المحققة.

[1] ناصر دادي عبدون ، مرجع سابق, ص 130 .

[2] راوية حسن، مرجع سابق، ص 68.

2-إسهامات مينسر:

استخدام مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، و يفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة المالية للإيرادات مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار، و تمثل الاختلافات بين الوظائف المختلفة وفقا للنموذج انعكاسا للاختلاف طول الفترة التدريبية و الاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة.

و قد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث و الدراسات في مجال الاستثمار البشري، تمثلت هذه الأهداف في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، كذلك تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب أخيراً تحديد مدى المنفعة المترتبة في تحديد التكلفة و العائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

و قد امتد استخدام المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم للتطبيق على تحليل تكلفة التدريب، فقد قسم مينسر تكلفة التدريب إلى نوعين هما[1]:

- التكلفة المباشرة
- التكلفة غير المباشرة

و تمثل التكلفة المباشرة تكلفة العدد و الآلات و المواد المستخدمة في التدريب و أجور المتدربين أما التكلفة غير المباشرة فهي التكلفة غير الملموسة و تتمثل في تكلفة الفرصة الضائعة.

و قد أشار مينسر إلى الصعوبة النسبية في قياس التكلفة و العائد على التدريب أما بالنسبة لقياس التكلفة فينطوي على العديد من المسائل منها:

- نقص البيانات الخاصة بالتكلفة
- صعوبة حساب خسارة في الإنتاج و الناتجة في ضياع وقت العمل القديم في التدريب عامل جيد.

اعتبار بعض البنود مثل المواد المستهلكة أثناء التدريب تكلفة استهلاك بينما يجب حسابها كتكلفة مباشرة للتدريب.

- صعوبة حساب إيرادات الفرد قبل و بعد التدريب نتيجة صعوبة تقسيم الأفراد إلى مجموعات تجريبية و مجموعات ضابطة للمقارنة.

[1] راوية حسن، المرجع السابق، ص 76.

و قد توصل مينسر إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على الدخل و سلوك الأفراد و منها:

- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل وكلما زاد أجره.
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المؤسسة واحتمالات استقرار العمالة.

- المطلب الثاني:مؤشرات قياس رأس المال البشري:

هناك خمس مؤشرات يمكن الاعتماد عليها في رصد رأس المال البشري لبلد معين و هي:

- أولا: مؤشر الأمية:

معدل الأمية هي من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رأس المال البشري كميا، و من البديهي أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار تعتبر تخفيضاً كمياً في رأس المال البشري، و تمثل فجوة يجب ردمها، و أن انتشار الأمية ينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل و يشكل أيضا عقبة في تحسين شروط التنمية و جهود القضاء على الفقر، و تشير البيانات أن معدل الأمية قد انخفض في الجزائر بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة[1].

ثانيا: مؤشرات معدلات التمدرس:

يشير معدل التمدرس إلى متوسط عدد السنوات التي أمضتها الفئة العمرية 15 سنة فما فوق على مقاعد الدراسة قد قدر معدل متوسط التمدرس في الجزائر حسب تقرير التنمية البشرية لعام 2011 بسبع سنوات و تشهد هذه السنة تحسنا، ففي سنة 1980 كانت تقدر ب 2.68 لترتفع إلى 5.37 بحلول عام 2000 ثم لتصل إلى سبع سنوات في 2011 و هي في زيادة[2].

[1] لعريفي عودة، مؤشرات قياس رأس المال البشري في الجزائر، مداخلة مقدمة ضمن ملتقى الدولي الخامس: حول رأس المال الفكري في المنظمات، الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2012، ص 07.

[2] ابراهيمي نادية، مرجع سابق، ص 09.

ثالثا: مؤشر الرقم القياسي للتعليم:

وهو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمراحل الابتدائية و الثانوية و الجامعية، و معدل معرفة القراءة و الكتابة، كما يشمل أيضا معدلات التأطير أي عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث باعتبارها مؤشراً على نوعية التعلم في كل مرحلة من مراحل التعلم[1].

رابعا: مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم:

تمثل حصة قطاع التعليم من الميزانية العامة للدولة، ففي أثر إطار رأس المال البشري على النمو الاقتصادي اعتبر بعض الباحثين أن النفقات النظامية على التعليم بمثابة مؤشر على رأس المال البشر، و في هذا السياق قام قوانال بوالون، "Gwenaelle poilons "، بدراسة على هذا النحو لمجموعة متكونة من ستة دول أوروبية،و كانت نتيجة هذا العمل ايجابية فرأس المال البشري المقياس بالنفقات النظامية على التعليم أثر موجب و ذو دلالة على النمو الاقتصادي[2].

خامسا: مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي:

مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي و مستوى التنمية الاجتماعية باستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر و الواحد، و ذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها في ثلاث جوانب مهمة هي[3]:

- مدة الحياة و مستوى الصحة.
- التمدرس و تلقي المعارف.
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام.

[1] حوشيت يوسف، دراسة تحليلية قياسية لأثر رأس المال البشري على النمو الإقتصادي في الجزائر 1970-2009، مذكرة ماجستير في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، جامعة الجزائر 3، 2010 – 2011، ص 28 – 29.

[2] أحمد الكواز، السياسات الاقتصادية و رأس المال البشري، المعهد العربي للتخطيط، 2002، عمان ،ص 4.

[3] إبراهيمي نادية، مرجع سابق، ص 09.

المطلب الثالث: صعوبات قياس رأس المال البشري:

إن المنظمات حتى و إن كانت لديها الإدراك الكافي بأهمية الأصول غير الملموسة و دورها في تشكيل القيمة إلا أنها تعاني من صعوبة القياس، فقد كشفت دراسة أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية شملت 431 شركة أمريكية و أوروبية أن الصعوبة الثانية التي تعاني منها الشركات تتعلق بقياس أداء الأصول غير الملموسة و قد أكد هذه الصعوبة **43** من هذه الشركات، و يمكن حصر بعض صعوبات قياس رأس المال البشري فيما يلي[1]:

– هناك اختلاف بين إدارة الأصول المادية و إدارة الأصول المعنوية حيث أن الأولى قابلة للتكميم أما الأصول المعنوية فهي ليس كذلك، فهي غير محددة في الوجود و غير ملموسة، الأمر الذي جعل من الصعب قياسها و إدارتها على الأداء.

–التخصيص عملية صعبة في إدارة رأس المال البشري فالخبرات المعرفية لدى ممارستها تتوزع في كل أجزاء المنظمة و تتداخل مع العوامل الأخرى و بالتالي يصعب تخصيص جزء من الأداء المتحقق الناتج عن عامل معين من عوامل رأس المال البشري، إن المعرفة في المنظمة في جزئها الأكبر هي معرفة الضمنية لذا فأثرها على الأداء يكون كبيرا إذا ما أشرك الفرد (العنصر البشري) في العمل ضمن فريق عمل متجانس أما إذا كانت ممارسة العمل مصحوبة بالصراعات فالأثر على القيمة يكون منخفض.

– إن المعارف في المؤسسة قد تصبح رديئة بسرعة نتيجة للتطور السريع و عليه فإن قياس أثر المعرفة الرديئة على الأداء يكون بدون جدوى، و قد يؤدي إلى الأفكار التي لا تخدم رأس المال البشري، أي تقلل من أهمية الإيجابية في المؤسسة.

–عدم إمكانية مراقبة رأس المال البشري تجعل عملية التعامل معه محاسبيا في الميزانية أمر صعب لعدم إمكانية فصله عن حامله، فرأس المال البشري على عكس الرأس المالي غير قابل للتملك من قبل طرف واحد فهو لصيق بالفرد الذي يمتلكه بقدراته و مهاراته، و عليه لم تطرأ تغيرات تذكر على رأس المال البشري من الناحية المحاسبية منذ الأعمال التي قدمها بيكر المداخيل غير المحاسبية لقياس رأس المال البشري، تعرف هذه الأخرى أيضا حدود حتى و إن احتفظت بفوائدها في الكشف عن مستويات الأداء، و هذا يترجم بشكل أكيد المؤشرات المقترحة و في بعض الأحيان غياب العلاقة الواضحة بينها وبين الأداء[2].

---

[1] عبد الفتاح بوخمخم، رأس المال البشري و إمكانيات القياس، المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر للأعمال بعنوان :رأس مال البشري في اقتصاد المعرفة جامعة الزيتونة، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، الأردن، 22 – 25 أفريل 2013، ص 301.

[2] المرجع السابق، ص 301.

المطلب الرابع: تقييم رأس المال البشري في المؤسسات:

تقع حدود رأس المال البشري داخل المؤسسة و خارجها، أي أن المجتمع و المؤسسة التي يعمل داخلها العنصر البشري كلاهما شركاء في إنتاجه و تكوينه فهو من المخرجات الأساسية للمؤسسات التعليمية و الصحية السائدة في المجتمع و كذلك جهود المؤسسة التي يعمل بها، و أن مهارته و خبراته و أداءه و إنتاجيته تختلف من فرد إلى آخر في المجتمع و المؤسسة.

و يمكن تقييم رأس المال البشري في المؤسسة حسب القيمة التي يضيفها كما يلي[1]:

1- القيمة المضافة ضئيلة: و يتعلق بالعنصر البشري النادر و ينتج قيمة مضافة ضئيلة و تتمثل في الخبرات النادرة و لكنها تعمل بتكنولوجيا بدائية إن لم تكن تعتمد على مهارات يدوية، و لذلك تعتبر القيمة التي ينتجها ضئيلة بالمقارنة مع تعاظم قيمة الوقت و التكنولوجيا حاليا.

2 - القيمة المضافة عالية جدا: و يتعلق بالعنصر البشري النادر (يصعب إحلاله) و هو أفضل العناصر داخل المؤسسة و الذي يجب المحافظة عليه و تنميته و هو نادر في سوق العمل، و يعد المصدر الرئيسي لتنافسية المؤسسة كالمبرمجين المحترفين و لا ينبغي التفريط فيه و يجب الحفاظ عليه من أية إغراءات من المؤسسات المنافسة.

3-القيمة المضافة عالية: و يتعلق بالعنصر البشري الذي (يمكن إحلاله) لأنه متوفر في سوق العمل،و بالرغم من ذلك ينبغي الحفاظ عليه نظرا للتكلفة التي اتفقت على تدريبه طول فترة عمله و تكيفه معه في المؤسسة.

-القيمة المضافة منخفضة: و يتعلق بالعنصر البشري (يسهل إحلاله) أي يتوافر في سوق العمل، و يفضل في هذه الحالة استبداله بتكنولوجيا جديدة تنتج قيمة مضافة أعلى.

إذن المؤسسة تقيم العنصر البشري من خلال عنصرين هما[2]:

- القيمة المضافة.
- الندرة في سوق العمل.

حيث كلما كان العنصر البشري نادر و يحقق قيمة مضافة عالية كلما تعاظمت المزايا التنافسية و احتلت مكان الزيادة في ظل العولمة.

[1] محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2009، ص 17.

[2] المرجع السابق، ص 17.

خلاصة:

لقد حاولنا في هذه الدراسة أن نتبع مسيرة مفهوم التنمية البشرية و مضمونها كما طرحت في أدبيات الأمم المتحدة عموماً و برنامج الأمم المتحدة الإنمائي خصوصاً، و لقد تبين أن هذا المفهوم ارتبط أصلا بنظريات النمو الاقتصادي المعمول بها و بالتالي مضمونه قد تطور مع تطور البعد البشري في الفكر الاقتصادي السائد فلا يمكن أن نتكلم عن التنمية البشرية دون التكلم عن الإنسان بصفته مورداً هاماً من الموارد الاقتصادية فرأس المال البشري يعتبر قوة محركة للنمو الاقتصادي، و منه فإن رأس المال البشري يلعب دور كبير في القدرة الإبتكارية للاقتصادية، حيث يلعب العامل البشري دوراً محوريا في الاقتصاد المبني على المعرفة باعتباره مصدر أساسي للميزة التنافسية و الدعامة الأساسية لبقائها و ازدهارها و تطورها بالشكل الذي يساعد على زيادة الإنتاجية و النمو و على الرغم من وجود عدة أبعاد لرأس المال البشري فإن نظام التعليم و التدريب يعد مكونا أساسيا للبنية التحتية المصممة لمواجهة احتياجات الاقتصاد المبني على المعرفة.

تمهيد:

أفضت عالمية التبادلات والتغيرات الحاصلة في الميدان الاقتصادي إلى دفع الحكومات و منظمات الأعمال للبحث عن طرق و أساليب حديثة و ناجحة تمكنها من تحسين أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باستخدام العديد من الإجراءات و البرامج ،و الجزائر كغيرها من الدول النامية سعت إلى إرساء و تجسيد دعائم إقتصاد السوق من أجل رفع القدرات التنافسية للمؤسسات و تحسين مستوى أدائها .

و بناءا على التجارب و الدراسات التحليلية التي أجريت بشأن دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في زيادة النمو الاقتصادي و الاجتماعي للدول النامية ، فقد حضيت هذه الأخيرة باهتمام كبير تجلى بوضوح من خلال تبني الجزائر جملة من البرامج التطويرية منها تأهيل هذه المؤسسات و تحسين أدائها فما المقصود بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟ وما هو الأداء ؟

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

المطلب الأول:ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

يوجد عدة تعاريف للمؤسسة حيث تعتبر هذه الأخيرة وحدة اقتصادية مؤلفة من مجموعة أفراد متضامنين تربطهم علاقات معينة من أجل تحقيق هدف معين، كما يمكن اعتبارها مجموعة أفراد و أموال لها كيان واقعي خاص تتمتع بالاستقلال و الذاتية و تتكون من عناصر مختلفة يتم تعيينها في سبيل تحقيق غاية المؤسسة .

وهذا يعني أنها كيان اجتماعي و تجمع إنساني جامع للأفراد العاملين بهدف تنفيذ و أداء أعمال و نشاطات لا يمكن لفرد واحد القيام بها .

1 – تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يوجد عدة تعاريف للمشروعات الصغيرة و المتوسطة إذ لا يوجد اتفاق بين الدول المتقدمة و النامية على تعريف محدد لهذا النوع من المشاريع، و قد جرت محاولات للمفاضلة بين عدة معايير و ذلك بهدف إعطاء تعريف محدد للصناعات الصغيرة و المتوسطة، و من هذه المعايير حجم الإنتاج ، حجم المبيعات، حجم الأجور المدفوعة ، حجم الطاقة المستهلكة و حجم العمالة[1].

و على سبيل المثال يعتبر حجم قوة العمالة في المشروعات الصغيرة و المتوسطة أهم معيار في تعريفها، لكن ما يسمى بالمشروع الصناعي الصغير فإنه يمكن أن يضم نحو 50 عاملا في بلجيكا و اليونان و 100 عامل في الولايات المتحدة الأمريكية ، و 200 عامل في كندا و إيطاليا و إسبانيا، و 500 عامل في الدانمرك و فرنسا وألمانيا و في غالبية البلدان تعد المشاريع التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال أو عشرين عاملا إما مشاريع صغيرة جدا أو مؤسسات صغرى، و إما تستبعد من الإحصاءات الرسمية[2].

[1] نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،لبنان، دار مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، 2007، ص23.

[2] منتدى التمويل الإسلامي: دراسة عامة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، قسم علوم التسيير (علوم الإدارة)، مدخل الاقتصاد، islamfin.go-forum.netتاريخ الإطلاع: 03-03. 2017,التوقيت 14:03.

كذلك يتباين تعريف المشروعات الصغيرة و المتوسطة تباينا كبيرا بين الدول المتقدم ذكرها مع غيرها من البلدان في العالم فعلى سبيل المثال يعد المشروع صغيرا في اليمن عندما يضم أقل من أربعة عمال، و يعد متوسطا عندما يتراوح عدد العاملين فيه بين عاملين و تسعة عمال[1].

و هكذا فإن هناك من يصنف المؤسسات كما ذكرنا بحسب رأس مالها و موجوداتها أو من يختار كمية الإنتاج، أو حجم الأعمال أو طبيعة العلاقات القانونية و الشخصية و الإدارية داخل المؤسسة.

و على الرغم من أن كل هذه المعايير موجودة في مختلف المجتمعات فإن دولا عدة ركزت على تصنيف دون آخر، فبرز مثلا مؤشر الموجودات الثابتة في التحديد الإيطالي و الياباني و مؤشر حجم الميزانية في التحديد البلجيكي و مؤشر عناصر الإنتاج في التحديد البريطاني[2].

- أما التعريف المتناول في فرنسا و الذي تبنته الكونفيدرالية العامة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة فهو " إن المشروعات الصغيرة و المتوسطة هي تلك التي يتولى فيها قادتها شخصيا و مباشرة المسؤوليات المالية والاجتماعية و التقنية و المعنوية مهما كانت الطبيعة القانونية للمؤسسة "[3].
- في مصر و تبعا لتقرير إحدى الهيئات فإن هناك أربعة عشر تعريفا للمشاريع الصغيرة و المتوسطة، غالبيتها تعتبر أن المشروع الصغير هو المشروع الذي يقل عدد العاملين فيه عن عشرة أفراد بينما المشروعات المتوسطة فيتراوح عدد العاملين فيها بين عشرة و تسعة و أربعين عاملا.

و للخروج من مأزق التعريف نركز هنا على التعريف الوارد بمشروع قانون الصناعات الصغيرة و المتوسطة في مصر، حيث عرف مشرع القانون المشروع الصغير "بأنه كل نشاط لشخص أو أكثر يعملون لحسابهم و يكون للمشروع صفة الاستقلالية في الملكية و الإدارة، و تقل قيمة عدد العمال فيه عن مئة عامل و يقل رأس مال المشروع عن مليون جنيه و تقل قيمة الأصول الثابتة عنه بدون الأراضي و المباني "[4].

---

[1] غربي حمزة و قبان مصطفى، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من البطالة في الدول العربية ، ملتقى وطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، جامعة جيجل،2014، ص 3.

[2] نبيل جواد، مرجع سابق، ص24.

[3] محمد بن عبد الله بن حمد الحارثي، (المشاريع الصغيرة و المتوسطة)، الجمعية الاقتصادية العمانية، 15- جانفي -2013م، ص 1.

[4] الوزارة المالية :تعريف المنشأة الصغيرة و المتوسطة في مصرOF Gallery source/Arabic.www.info.gov-eg/M،تاريخ الإطلاع: 10-03-2017م،التوقيت13:38.

على الرغم من تعدد المعايير و العناصر و الاعتبارات و تعارضها أحيانا، إلا أن هناك توجها نحو التركيز على عنصرين اثنين في تحديد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، العنصر الأول هو الدور القيادي المباشر لصاحب العمل في المؤسسة، و العنصر الثاني ينحصر في عدد العمال في هذه المؤسسات، و لكن العنصر الثاني المتمثل في عدد العمال يختلف بين دولة و أخرى كما رأينا سابقا في الأمثلة.

و في " لبنان مثلا لا حدود ثابتة لتصنيف المؤسسات، لكن ينظر عادة إلى المشروعات الصغيرة تلك التي تضم أقل من خمسة عمال و المشروعات المتوسطة تلك التي تضم أقل من خمسين عاملا، لكن ثمة مقاييس تعتمد أحيانا مستوى عشرة عمال و مئة عامل، و في كلتا الحالتين يبقى حجم المؤسسات اللبنانية هو نفسه تقريبا باعتبار أن هذه المؤسسات هي صغيرة جدا بل فردية "[1].

1 1 التعريف المعتمد بالجزائر:

نظراً لاختلاف التعاريف بين مختلف الدول و الهيئات الدولية سوف نكتفي بتعريف المشروع الجزائري الوارد في القانون رقم 01-18الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فحسب المادة الرابعة من القانون تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات التي[2]:

- تشغل من 1 إلى 250 شخص.
- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة مليون دينار.
- تستوفي معيار الاستقلالية

كما أشارت المادة الخامسة من نفس القانون إلى تعريف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخص، و يكون رقم أعمالها ما بين مائتي مليون و ملياري دينار أو تكون حصيلتها السنوية ما بين مائة و خمسمائة مليون دينار.

---

[1] وائل الدبسي، الشمول المالي و تكنولوجيا المعلومات في دعم و مساندة المشروعات الصغيرة، المؤتمر العلمي الدولي، لبنان، 2014، ص 3.

[2] الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية / العدد 77 بتاريخ السبت 30 رمضان عام 1422 هـ الموافق 15 ديسمبر 2001 م، الباب الأول، ص 5، ص 6. على الموقع: www.jorrdp.dz

أما المادة السادسة فعرفت المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخص، و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليون دينار.

بينما تطرقت المادة السابعة إلى تعريف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من عامل إلى تسعة عمال تحقق رقم أعمال أقل من عشرين مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة ملايين دينار لتوضيح أكثر تم تلخيص القانون السابق وفقا للمواد،5،6،7 في الجدول التالي[1]:

الجدول رقم (2-1) توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب التعريف القانوني:

المؤسسة	المستخدمون	رقم الأعمال	الحصيلة السنوية
مصغرة	من 1 إلى 9	أقل من 20 مليون دينار	أقل من 10 مليون دينار
صغيرة	من 10 إلى 49	أقل من 200 مليون دينار	أقل من 100 مليون دينار
متوسطة	من 50 إلى 250	من 200 مليون إلى 2 مليار	من 10 إلى 500 مليون دينار

المصدر:سلطاني محمد رشدي، التسيير الإستراتيجي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر: واقعه أهميته و شروط تطبيقه، حالة الصناعات الصغيرة و المتوسطة بولاية بسكرة،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم تجارية جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، السنة الجامعية 2005- 2006، ص 44.

وقد صنف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى ثلاثة أصناف مؤسسة مصغرة، صغيرة ومتوسطة حسب المستخدمون و رقم الأعمال و الحصيلة السنوية التي تتمثل في:

- الأشخاص المستخدمون: ضم عدد من الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية بين عدد العاملين المأجورين بصفة دائمة خلال السنة، أما العمل المؤقت أو العمل الموسمي فيعتبر أجزاء من وحدات العمل السنوي، السنة التي نعتمد عليها هي تلك المتعلقة بأخر نشاط حسابي مغلق.
- أما الحدود المعتبرة لتحديد رقم الأعمال أو مجموعة الحصيلة هي تلك المتعلقة بأخر نشاط مغلق مدته اثنتا عشر شهراً.

[1] مصطفى بلمقدم و مصطفى طويطي،المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، إستراتيجية حكومية لامتصاص البطالة في الجزائر،في الملتقى العلمي الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي 15- 16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، الجزائر، ص 2.

– المؤسسة المستقلة هي كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها أو حقوق التصويت فيها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسات أخرى أو باقتران عدة مؤسسات لا تستوفي تعريف المؤسسة الصغيرة و المستقلة.

2-1 تعاريف أخرى للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

أظهرت بعض الدراسات التي أجريت عن المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة هناك ما يجاور (50) من التعريفات للأعمال الصغيرة و المتوسطة، وأن العديد من الدول ليس لديها تعريف رسمي لهذا النوع من الأعمال، حيث يرتبط تعريف كل دولة بدرجة النمو الاقتصادي و يكون التعريف المعتمد إما بنص قانوني مثل الجزائر و الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان أو تعريفا إداريا مثل ألمانيا الغربية سابقا، وهناك بعض التعاريف متفق عليها مقدمة من طرف بعض المنظمات الدولية[1].

نتيجة للمفاهيم المتعددة في تحديد مفهوم قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنلاحظ من هذا الجزء اختلاف في التعريف و قيمة الإحصاءات لكل دولة.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية و حسب قانون المنشأة الصغيرة لسنة Small Business Act1953 عرفت المؤسسة الصغيرة على أنها ذات ملكية و إدارة مستقلة و لا تسيطر على مجال نشاطها مؤسسة كبرى، و تعتبر مؤسسة صغيرة أو متوسطة كل مؤسسة تشغل أقل من 500 عامل[2].

أما في فرنسا فإنه تعد مؤسسة صغيرة أو متوسطة كل مؤسسة تشغل أقل من 500 عامل و رأس مال متضمن الاحتياطات أقل من 5 مليون فرنك فرنسي.

أما اليابان فحدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالاعتماد على أساس أن يكون رأس المال المستثمر أقل من 50 مليون ين، و عدد العمال أقل من 300 عامل.

[1] عثمانية رؤوف، التخطيط في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تخطيط ، جامعة الجزائر2000- 2001،ص 40.

[2] جالينس بينسر، ترجمة : صليب بطرس،منشأة الأعمال الصغيرة، الدار الدولية للنشر و التوزيع، مصر، ص 64.

المطلب الثاني: معايير تصنيف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة

إن أهم ما يواجه الباحث عند دراسته للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو عدم وجود تعريف دقيق و موحد لهذا النوع من المؤسسات، حيث تختلف التعاريف من دولة إلى أخرى باختلاف إمكانيتها و قدراتها الاقتصادية والاجتماعية و مراحل نموها و مستوى تطورها و تقدمها الفني[1].

و من هنا يتبين لنا بأن هناك مجموعة من المعايير التي قد تساعد في الوصول إلى مفهوم مشترك نسبيا للمؤسسات من هذه المعايير ما هو كمي و منها ما هو نوعي.

و فيما يلي أهم المعايير الكمية و النوعية:

أولا: المعايير الكمية:

1- معيار عدد العمال " حجم العمالة ":

يعتبر هذا المعيار أحد المعايير الأساسية الأكثر استخداما في تمييز حجم المؤسسة بحكم سهولة البيانات المتعلقة بالعمالة في المؤسسات، و في هذا المجال يمكن التمييز بين الأصناف التالية من المؤسسات:

- مؤسسة مصغرة: و هي التي تستخدم من 01 إلى 09 عاملا.
- مؤسسة صغيرة: و هي التي تستخدم من 10 إلى 199 عاملا.
- مؤسسة متوسطة: و هي التي تستخدم من 200 إلى 499 عاملا.

و ذلك حسب التصنيفات الواردة في الولايات المتحدة الأمريكية، أما المؤسسات الكبيرة فهي التي تستخدم عدة ألاف من العمال، في حين أن المؤسسات العملاقة هي التي تستخدم مئات الآلاف من العمال.

[1] السعيدبريبش،مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية: حالة الجزائر، في مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، العدد 12.نوفمبر 2007، ص 61.

2-معيار رقم الأعمال:

يعتبر من المعايير الحديثة و المهمة لمعرفة قيمة و أهمية المؤسسات و تصنيفها من حيث الحجم، و يستخدم لقياس مستوى نشاط المشروع و قدراته التنافسية، و يستعمل هذا المقياس بصورة كبيرة في الولايات المتحدة الأمريكية و أوروبا، حيث تصنف المؤسسات التي تبلغ مبيعاتها مليون دولار فأقل ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

و يرتبط هذا المعيار أكثر بالمؤسسات الصناعية، غير أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص و لا يعبر بصورة صادقة عن حسن أداء المؤسسة نظراً لأنه في حالة الارتفاع المتواصل لأسعار السلع المباعة فإن ذلك سيؤدي إلى ارتفاع رقم أعمال المؤسسة ويسود الاعتقاد بأن ذلك نتيجة تطور أداء المؤسسة، و لكن في الواقع فهو ناتج عن ارتفاع الأسعار المباعة، و لذلك يلجأ الاقتصاديون إلى تصحيح الصورة عن طريق الرقم القياسي لتوضيح النمو الحقيقي لرقم الأعمال و ليس الاسمي،إضافة إلى ذلك يواجه هذا المعيار صعوبة أخرى تمكن في خضوع المبيعات في الكثير من الأحيان إلى الفترات الموسمية، و هذا ما يؤكد لنا بأن هذا المعيار ضروري و لكنه غير كاف[1].

2 -**معيار رأس المال:** يعتبر معيار رأس المال أحد المعايير الأساسية الشائعة في تحديد حجم المؤسسة لأنه يمثل عنصراً هاما في تحديد الطاقة الإنتاجية للمؤسسة، و يختلف هذا المعيار من دولة إلى أخرى و من قطاع إنتاجي إلى آخر، فعلى مستوى بعض الدول الأسيوية (الفلبين، الهند، كوريا الجنوبية و باكستان) فإن حجم رأس مال المؤسسة الصغيرة و المتوسطة يتراوح ما بين 35 إلى 200 ألف دولار، أما في بعض الدول المتقدمة فيصل إلى 700 ألف دولار، و في بعض الدول الأخرى لا تكتفي بمعيار واحد و إنما تجمع بين عدة معايير، فعلى سبيل المثال نجد أن فرنسا و اليابان يجمعان بين معيار العمالة و رأس المال معا: ففي فرنسا ففي فرنسا تعتبر المؤسسة صغيرة ومتوسطة عندما يبلغ عدد عمالها أقل من 500 عاملا و رأسمالها المستثمر أقل من 5 مليون فرنك أو ما يعادلها من الأورو، أما في اليابان فتعتبر المؤسسة صغيرة أو متوسطة عندما يكون عدد عمالها أقل من 300 عاملا ورأسمالها المستثمر أقل من 50 مليون ين.

[1] السعيد بريبش،مرجع سابق، ص 62.

4-معيار معامل رأس المال:

يعتبر كلا من معيار رأس المال و معيار العمالة من المعايير المحددة للطاقة الإنتاجية للمؤسسة، لذا فإن الاعتماد على أي منها منفرادً يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة في تحديد حجم المؤسسة، فقد نجد أن عدد العمال لدى مؤسسة ما قليل و لا يعني ذلك أن حجمها صغير إذ من المحتمل أن يكون رأس المال بها كبيرا نسبيا أي أنها تستخدم أسلوبا فنيا في الإنتاج كثيف رأس مال، وبالتالي تصنف هذه المؤسسة حسب معيار رأس المال من المؤسسات الكبيرة، و قد تكون بالفعل كذلك في حين أنها مصنفة صغيرة أو متوسطة توفقا لمعيار العمالة، و ربما يحدث العكس، فقد نجد رأس المال صغيراً و حجم العمالة كبيرة فيتم تصنيف المؤسسة كبيرة وفقا لمعيار العمالة وصغيرة و متوسطة وفقا لمعيار رأس المال، لذا وجد معيار معامل رأس المال / العمل (K/L) الذي يمزج بين المعيارين و يمثل حجم رأس المال المستخدم للوحدة الواحدة من العمل (L).

و يحسب بقيمة رأس المال الثابت (K)على عدد العمال (L) و الناتج يعني كمية الاستثمار اللازمة لتوظيف عامل واحد في المؤسسة، و غالبا ما يكون هذا المعيار (K/L) منخفضا في القطاعات التي تتميز بقلة رأس المال (PME/PMI)، و مرتفعا في القطاعات الصناعية للمؤسسات الكبرى و العملاقة التي تحتاج رأس مال كبير و ذات التقدم الفني العالي[1].

ثانيا: المعايير النوعية:

أ - المعيار القانوني[2]:

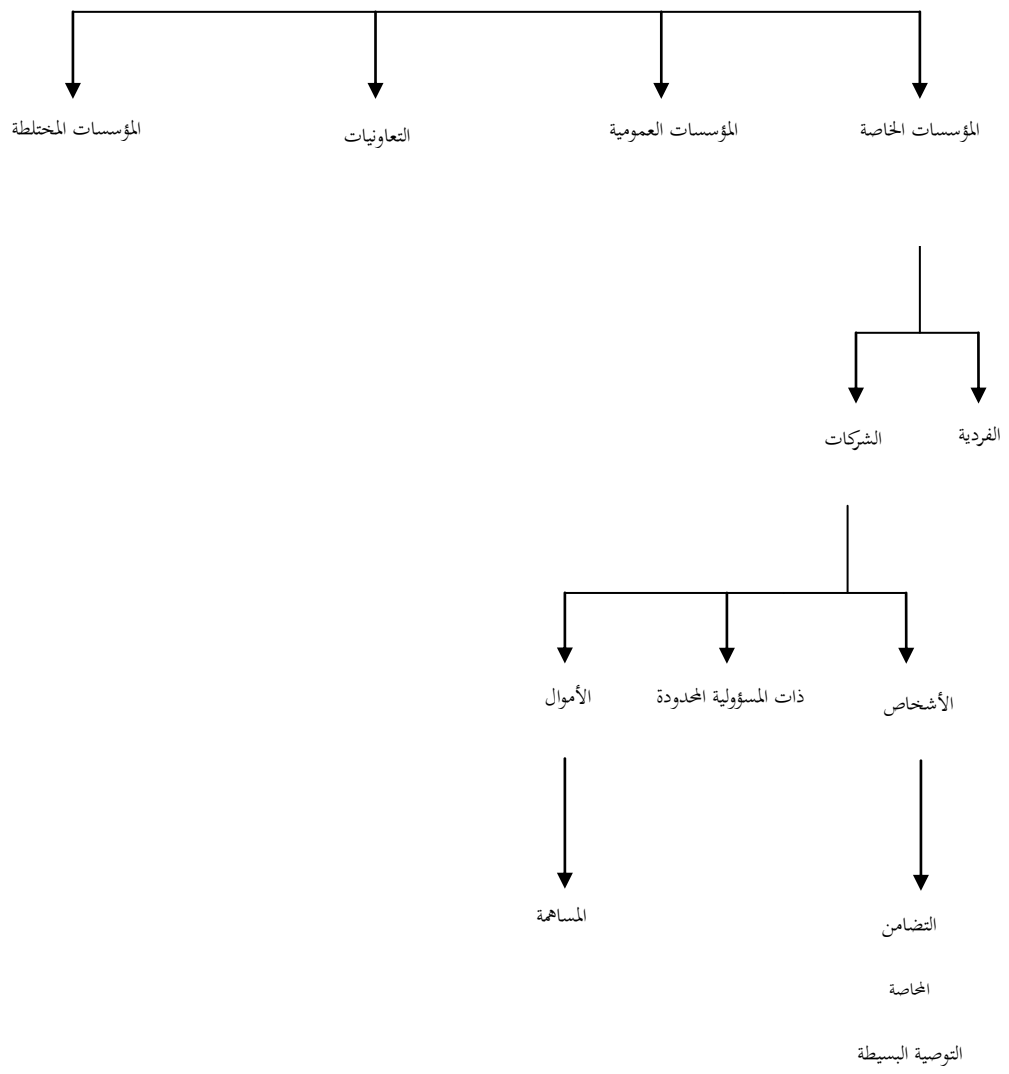
يتوقف الشكل القانوني للمؤسسة على طبيعة و حجم رأس المال المستثمر فيها و طريقة تمويلها، فشركات الأموال غالبا ما يكون رأس مالها كبير مقارنة مع شركات الأفراد، و هذا الإطار يشمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: مؤسسات الأفراد و المؤسسات العائلية و التضامنية و شركات التوصية البسيطة بالأسهم و المحاصة و الشركات و المهن الصغيرة الإنتاجية و الحرفية و صناعات منتجات الألبان و الخضر و الحبوب و المنتجات

[1] المرجع السابق،ص63.

[2] لخلف عثمان،واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تثبيتها ، دراسة حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر،2003- 2004، ص 36.

الخشبية و الأثاث و المنتوجات بأنواعها و المحلات التجارية و المطابع و الأسواق المركزية و المزارع و مكاتب السياحة و السفريات و الشحن، بالإضافة إلى ورشات الصيانة و الإصلاح و كذا أعمال العمارة و البناء.

الشكل رقم (2-1) الأصناف القانونية للمؤسسات:



المصدر: لخلف عثمان،واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تثبيتها دراسة حالة الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر،2003- 2004، ص 36-37.

ب - المعيار التنظيمي:

تصنف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة وفقا لهذا المعيار إذا اتسمت بخاصتين أو أكثر من الخواص التالية[1]:

1. الجمع بين الملكية و الإدارة
2. قلة مالكي رأس المال
3. ضيق نطاق الإنتاج و تركزه في سلعة أو خدمة محدد
4. صغر حجم الطاقة الإنتاجية
5. المحلية إلى حد كبير
6. الاعتماد و بشكل كبير على المصادر المحلية للتمويل

ج - معيار الاستقلالية:

تعتبر المؤسسة الصغيرة و المتوسطة إذا كانت على الأقل مستقلة ماليا بنسبة 50%[2].

د–معيار حصتها في السوق:

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي مؤسسات تنافسية و ليست احتكارية و بالتالي فإن حصتها في السوق محدودة[3].

[1] خالد عبد العزيز محمد السهلاوي، معدل و عوامل انتشار المنشآت الصغيرة و المتوسطة في المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة المجلد 41،يوليو 2001،المملكة العربية السعودية، ص 311- 312.

[2] السعيد بربيش، مرجع سابق، ص 64

[3] نفس المرجع، ص 64.

المطلب الثالث:أنواع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يتم تحديد أنواع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بواسطة عاملين أساسين هما حسب طبيعة المنتج و حسب توجه هذه المؤسسات

أولا:تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب طبيعة المنتجات:

تصنف المؤسسات على أساس هذا المعيار إلى ثلاثة أقسام:

- المؤسسات المنتجة للسلع الاستهلاكية
- المؤسسات المنتجة للمنتجات الوسيطية
- المؤسسات المنتجة للمعدات و الأدوات أو سلع التجهيز

1 – المؤسسات المنتجة للسلع الاستهلاكية:

يتمثل في نشاط المؤسسة الصغيرة و المتوسطة ضمن هذا التصنيف في إنتاج السلع الاستهلاكية مثل المنتجات الغذائية، الملابس، النسيج، المنتجات الجلدية، التبغ و بعض المنتجات الكيمائية وغير ذلك من السلع الاستهلاكية.

هذه المنتجات إلى الصناعات التالية: الصناعات الغذائية، الصناعات الفلاحية أو التحويلات الفلاحية – صناعة النسيج و الجلد – صناعة الورق و أنواعه.

و يتركز هذا النوع من المنتجات الاستهلاكية في الأساس مع تأقلمها مع خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بحيث أن صناعة السلع الغذائية تعتمد على المواد الأولية متفرقة المصادر و بعض الصناعات الأخرى كصناعة الجلود و الأحذية و تعتمد فيها المؤسسة على استعمال تقنيات إنتاج بسيطة و كثيفة الاستخدام لليد العاملة.

2- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنتجة لسلع التجهيز:

تتطلب صناعة التجهيز تكنولوجيا مركبة، و يد عاملة مؤهلة، و رأس مال أكبر مقارنة بالصناعات السابقة وهذا ما جعل مجال تدخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ضيق، بحيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط كإنتاج و تركيب بعض المعدات و الأدوات البسيطة خاصة في البلدان الصناعية.

أما في البلدان النامية فتتكفل هذه المؤسسات بتصليح و تركيب الآلات و المعدات خاصة وسائل التنقل السيارات، العربات و المعدات و الأدوات الفلاحية و غيرها فهي تمارس عملية تركيبية أو تجميعية انطلاقا من استيراد أجزاء للمنتج النهائي[1].

3 –**المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنتجة للسلع الوسيطية:** يدمج في هذا التصنيف كل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنتجة للسلع التالية: معدات فلاحية، قطع غيار، أجزاء الآلات، المكونات الكهربائية وغيرها و تنظيم هذه المنتجات إلى الصناعات التالية: الصناعات الميكانيكية و الكهربائية، الصناعات الكيميائية والبلاستيكية، صناعة مواد البناء، المحاجر و المناجم.

ثانيا :التصنيف حسب توجه المؤسسة: يمكن تجزئة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على أساس توجهها إلى مايلي[2]:

- المهن الحرفية و التقليدية أو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التقليدية.
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الموجهة للمؤسسات الصناعية الكبرى.

1 – المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التقليدية:

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الممارسة للمهن الحرفية و التقليدية موجهة لتغطية متطلبات الحياة اليومية وكذا الفلاحية و تنتج منتجات تقليدية (منتجات استهلاكية ذات ميزة أو خاصة تقليدية) كإنتاج الزيت الطبيعي الورق، المنتجات الجلدية، و غيرها من المنتجات ذات الطابع التقليدي، كما تستهدف المؤسسات التقليدية بما تنتج من منتجات مصانع و مؤسسات صغيرة و متوسطة أخرى ترتبط بها في شكل تعاقد تجاري وتتميز كذلك باعتمادها على أدوات يدوية بسيطة و تجهيزات قليلة في تنفيذ عملها.

2 – المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الموجهة للمؤسسات الصناعية الكبرى:

المؤسسة التي تنتمي إلى هذا القطاع تكون مرتبطة بالمؤسسة الكبرى و تأخذ أحد الأشكال التالية:

[1] مشري محمد ناصر،دور المؤسسة الصغيرة و المتوسطة و المصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة ،دراسة للإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسة الصغيرة و المتوسطة، دراسة حالة، تبسة ,مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص إستراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة :جامعة سطيف، 2008– 2011 ص 14.

[2] يوسف قريشي،مرجع سابق، ص 30.

1-**المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الفرعية:** يعتبر كتقسيم للعمل بين المؤسسات الكبرى و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث تقوم هذه بالوظيفة التكميلية للمنتوج الوارد من المؤسسة الكبرى و بوجه مباشر إلى المستهلك النهائي.

2-**المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الناشطة في مجال المقاولة:** تعتبر المقاولة من أهم أشكال التعاون الصناعي في مجال المؤسسات الصناعية و هو شكل من الترابط الهيكلي و الخلقي بين مؤسسة كبيرة و مؤسسة أخرى مقاولة تتميز بحجمها الصغير أو المتوسط حيث تقوم هذه الأخيرة بتلبية متطلبات و حاجيات المؤسسة الكبيرة فمخرجاتها تعتبر مدخلات المؤسسة الكبيرة يحدد شكل التعاون بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية و المؤسسات الكبيرة الصناعية حسب المعايير التالية[1]:

- طبيعة العمل المنجز لحساب المؤسسة الكبيرة.
- إشكال التعاون المنصوص عليه في العهد.

من خلال تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يتضح مجال تدخل هذا القطاع باعتباره أحد الأوليات في برامج التنمية ليس فقط في الدول المصنعة لكن أيضا في البلدان النامية، و من هذا التحديد تتبين الرؤى في تحديد و تنفيذ سياسة تختص لتنمية و ترقية هذا القطاع.

المطلب الرابع : خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تنفرد المشروعات الصغيرة و المتوسطة ببعض الخصائص مثل[2] :

1 .**سهولة الإنشاء والتنفيذ:** تتميز المشروعات الصغيرة و المتوسطة بـ :

أ. صغر حجم رأس المال المطلوب لإنشاء و تنفيذ المشروعات .

ب. صغر حجم رأس المال لتنفيذ المشروع .

ج. صغر حجم القروض اللازمة و المخاطر المترتبة عنها .

د. سهولة تنفيذ المباني و تركيب خطوط الإنتاج .

[1] يوسف قريشي،مرجع سابق، ص 31 -32.

[2] نفس مرجع ، ص 86-87

هـ. سهولة تحضير مستلزمات التشغيل(مواد خام و مواد أخرى).

2. **القدرة على جلب المدخلات:** لا تواجه المشروعات الصغيرة صعوبة كبيرة في نسبيا توفير الأموال اللازمة للمشروع،سواء من القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة و ذلك نظرا لقلة مخاطر الاستثمار و صغر رأس المال المطلوب لإنشاء المشروع

3. **سهولة الإدارة و بساطة الهيكل التنظيمي:** يقوم بإدارة المشروع الصغير شخص واحد إجمالا أو عدد من الأشخاص لذلك تتسم هذه الإدارة بالمرونة و سهولة اتخاذ القرار وقصر الظل الإداري المتمثل في:

أ. نقص في الروتين .

ب. الاختصار في استخدام المستندات .

ج. ارتفاع مستوى الاتصال.

د. ارتفاع مستوى العلاقة الشخصية بين أصحاب المشروع و العاملين .

هذا و يقتصر نجاح المؤسسة بصفة علامة على ذكاء و خبرات مديرها و أسلوبه الإداري وقد حدد علماء الإدارة العامة وظائف المدير كالآتي: (التخطيط، التنظيم، التوجيه، تنمية قدرات العاملين، الرقابة المتابعة، الإبداع).

4. **استغلال الطاقة الإنتاجية :** يتم استغلال الطاقة الإنتاجية القصوى في المشروعات الصغيرة نظرا لإمكانية، السيطرة و التحكم في عناصر الإنتاج وتوفر مستلزماته و حدة تعقد العملية الإنتاجية مما يؤدي إلى رفع الكفاية الإنتاجية ة تحقيق أقصى ربح ممكن، و هذا الموضوع يحقق سرعة دوران رأس المال العامل نظرا لصغر حجم المخزون السلعي و قصر دورة الإنتاج .

5. **الاعتماد على الطلب المحلي و خلق تنمية متوازنة :** ينحصر نشاط المؤسسات الصغيرة غالبا في المنطقة التي تنشأ بها و تقوم مثل هذه المشروعات نتيجة لتوفر خدمات معينة غالبا ما تكون زراعية، أو تعدينية مثل:

أ. معامل صناعة الجبن منتجات الألبان و التي تقوم بالقرب من المراعي و مزارع تربية الحيوان

ب. معاصر الزيتون الصغيرة (10 طن) تقوم في مناطق زراعة الحبوب الزيتية.

ج. معامل تعليب الخضر و الفاكهة و معامل النسيج و معامل التعبئة و هذا النوع من المشروعات يساعد في سد حاجات سكان المنطقة في مجال السلع التي ينتجها و يخلق طلبا على منتجاتها الزراعية و يساعد على تحقيق تنمية متوازنة تحافظ على التوازن السكاني في الريف و المدينة.

6. سهولة الدخول في السوق و الخروج منه: نسبة لانخفاض قيمة رأس المال الثابت و خاصة الماكينات والمعدات و الأدوات التي يتألف منها خط الإنتاج في الصناعات الصغيرة و قلة المخزون السلعي من المواد الخام و المنتجات النهائية و ارتفاع نسبة رأس المال إلى الخصوم و حقوق أصحاب المشروع و سهولة تحويل أصول المشروع الصغير إلى سيولة بالبيع دون تكبد خسائر كبيرة، فإن ذلك يتيح للمنشآت الصغيرة الفرصة للدخول في السوق و الخروج منه في فترة زمنية قصيرة بعكس المشروعات الكبيرة[1].

7.القدرة على التكيف مع المتغيرات : تتميز هذه المؤسسات بالقدرة على التكيف مع المتغيرات المختلفة التي قد تحدث مثل[2]:

- تركيبة القوى العاملة
- سياسات الإنتاج و التسويق و التمويل (كمية الإنتاج أو النوعية)
- سهولة تغيير و تحديث التكنولوجيا المستخدمة
- هذا يعني القدرة على مواجهة الصعوبات في أوقات الأزمات الاقتصادية و فترات الركود.

8. أداة للتدريب الذاتي

- المؤسسات الصغيرة هي مراكز تدريب لأصحابها و العاملين بها، بحيث تساعد على خلق كادر تقني يعتبر ضمن البيانات الأساسية للتنمية.
- تلعب دورا حاسما في طرح التكنولوجيا الجديدة بفاعلية أكبر و تكلفة أقل.
- تعتبر المصدر الرئيسي للأفكار و الاختراعات (ساهمت ب 60% من الاختراعات الرئيسية في القرن العشرين مثل الطائرات و آلات التصوير و أجهزة النقل و المحركات النقالة و الحاسبات الإلكترونية)[3].

[1] المرجع السابق، ص 88-89.

[2] هيا جميل بشارات،التمويل المصرفي للمشروعات الصغيرة و المتوسطة، دار النفائس للنشر و التوزيع،عمانّ،2008، ص 30.

[3] نبيل جواد،مرجع سابق، ص 90.

-تقدم الأفكار اللازمة لتطوير التشكيلة السلعية التي تنتجها المشروعات الأخرى مثال: شركة جنرال إلكتريك استفادت من أفكار المؤسسات الصغيرة في تطوير تشكيلتها السلعية من الأفران و البراداتو المحامض الكهربائية.

9- **خلق فرص عمل:** كون هذه المؤسسات تعتمد وسائل إنتاج بسيطة فعادة ما تختار فن إنتاجي كثيف العمل و يؤدي إلى توفير العديد من فرص العمل للشباب و الكوادر الفنية و الحرفية المتوسطة بكلفة استثمارية منخفضة، و ذلك لطبيعة الفن الإنتاجي المستخدم حيث أن أسلوب الإنتاج كثيف العمل و خفيف رأس المال، فضلا عن تواضع مؤهلات العمالة المطلوبة بما يعزز دورها في امتصاص البطالة التي في الأغلب تتصف بتدني مستواها التعليمي و المهني و خاصة في البلدان النامية[1].

10- **قصر فترة الاسترداد:** فترة الاسترداد هي عبارة عن الفترة المطلوبة لاسترداد تكاليف استثمار مشروع من واقع تدفقاته النقدية نتيجة:

- صفة حجم رأس المال المستثمر
- سهولة التسويق
- زيادة دورة الإنتاج

فإن المشروعات الصغيرة تمكن من استرداد رأس المال المستثمر فيها في فترة زمنية أقصر من غيرها من الشركات.

11- **أحد آليات دمج المرأة في النشاط الاقتصادي:** إن إقامة المشروعات الصغيرة و التي تتطلب مهارات إدارية متواضعة و استثمار بسيط يعتبر مكانا هاما يسمح للمرأة من أن تصبح أداة إنتاجية فاعلة على أن تظل متفرجة على كل ما يحدث حولها من خلال المشاركة بمدخراتها المتواضعة في المشروع الصغير والمساهمة أيضا في العملية الإنتاجية[2].

---

[1] ريحان الشريف و هوام لمياء،دور الحاضنات الأعمال التقنية في الإبداع و تنمية القدرات التنافسية لمؤسسة صغيرة و المتوسطة – التجربة بين الواقع والمأمول، ملتقى وطني حول:استراتيجيات تنظيم و مراقبة مؤسسات صغيرة و متوسطة في الجزائرن ورقلة يومي:18 و 19 أفريل 2012،جامعة ورقلة،ص 6.

[2] نبيل جواد،مرجع سابق، ص 91.

12-**الجمع بين الإدارة و المحاسبة** :مع وجهة النظر هذه يعبر عن الأداء بكونه تحقيق الأهداف التنظيمية، مهما كانت طبيعة و تنوع هذه الأخيرة، هذا " التحقيق يمكن أن يفهم في اتجاهه المباشر (النتائج) أو بالمفهوم الواسع للعملية التي تؤدي للنتائج (العمل) "[1].

و يعرف الأداء بأنه " انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية و البشرية و استغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها "، و يركز هذا التعريف للأداء على السبل التي توصل المؤسسة إلى غاياتها وأهدافها، متمثلة بالطرق والصيغ التي نعتمدها في استغلال الموارد المتاحة، و مدى نجاح المؤسسة في هذا الاستغلال[2].

و في الحقيقة الأداء يعني إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز فهو مفهوم واسع، يشتمل على العديد من المفاهيم المتعلقة بالنجاح و الفشل و الكفاءة و الفاعلية، و غيرها الكثير من العوامل المتعلقة به، لذلك فإن الأداء يمثل ذلك النشاط الشمولي المستمر و الذي يعكس نجاح المؤسسة و استمراريتها و قدرتها على التكيف مع البيئة أو فشلها و انكماشها وفق أسس و معايير موضوعة حسب متطلبات نشاطها.

الأداء كثيرا ما يعبر عنه أو يقرن بمصطلحين هما: الكفاءة و الفعالية، لأنهما يمثلان إما فترة المؤسسة على تحقيق أهدافها و إما القدرة على الحصول على أكبر قدر من المخرجات من خلال المدخلات المتاحة فالأداء يتجسد بمستويات الكفاءة و الفعالية التي تحققها المؤسسة.

[1] فلاح حسين و عدادي الحسيني، الإدارة الإستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان،2000، ص 231.

[2] زهير ثابت، تقييم أداء الشركات و الأفراد، دار قباء للطباعة و نشر وتوزيع ، القاهرة، 2001، ص 10.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

المطلب الأول: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

مر تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بأربعة مراحل أساسية هي[1]:

1. **المرحلة الأولى** (1963–1980):

ركزت سياسة التخطيط المنتهجة في بداية 1967 على الصناعات الكبيرة المنتجة لوسائل الإنتاج، و كان ينظر إلى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة تدعيم عمليات التصنيع الشاملة و تكثيف النسيج الصناعي الموجود، لذلك عرفت هذه المؤسسات بالصناعات التابعة، و كانت مؤطرة بموجب قانون الاستثمار للعام 1966 الذي وجهها وفق الأهداف العامة لسياسة التنمية المركزية.

2. **المرحلة الثانية** (1980–1990):

في هذه المرحلة ظهر تصور جديد للسياسة الاقتصادية و ذلك من خلال الانتقال بالاقتصاد الجزائري من اقتصاد مركزي إلى اقتصاد مفتوح، أصبح معه ينظر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كتوجه جديد و بديل فتضمن المخطط الخماسي الأول (1980–1990) التأكيد على ضرورة ترقية هذا القطاع، و الاعتماد عليه في امتصاص حالات العجز الهامة المسجلة في العقدين السابقين في ظل المساهمة الفعالة في تعزيز الوحدات العامة الكبرى، حيث شرع ضمن هذه الفترة في الافتعال تركيز الاستثمارات من الصناعات الثقيلة و وحدات الصناعة الخفيفة الكبيرة الحجم إلى الاستثمار في الصناعة الصغيرة و المتوسطة.

[1] مناصرية محمد، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تحقيق التنمية في الجزائر ، حالة الجزائر 2007–2012، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2012–2013 ص 29.

3. **المرحلة الثالثة** (1990– 2001):

تعتبر فترة التسعينات القفزة النوعية نحو إقامة قطاع حقيقي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر فالتحول الجوهري في السياسات الاقتصادية الكلية المنتهجة و التي شهدت عدة تغيرات في إعادة تهيئة المناخ الاقتصادي صبت كلها في صالح نمو و تطور هذه المؤسسات و من أهم هذه التحولات نذكر:

- إصدار قانون النقد و القرض في 14 أفريل 1990، الخاص بتنظيم عمل البنوك و تحديد دور البنك المركزي.
- إنشاء بورصة الجزائر لتبادل الأوراق المالية سنة 1993.
- إصدار قانون مستقل لتوجيه الاستثمار عام 1993، و على إثره تم تأسيس وكالة وطنية تهدف إلى تسهيل عمليات الاستثمار حيث تم تجميع كل المصالح في شباك واحد سمي بوكالة ترقية و متابعة الاستثمارات APSI (إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل و ترقية واصطحاب الاستثمار ANDI).
- إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في 12 ديسمبر 2001 الذي يهدف إلى تحسين المحيط الخاص بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة[1].

4. **المرحلة الرابعة (ما بعد**2001):

نتجه للمرحلة السابقة و انطلاقا من سنة 2001 زاد عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فالإحصائيات الموجودة تشير إلى أن أكثر من ضعفي عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الموجودة في الجزائر أنشأت خلال الفترة 2001-2011 أي بعد صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 12 ديسمبر 2001، و ضمن هذا التطور نجد أن القطاع الخاص كان له النصيب الأكبر ضمن هذه الزيادة، حيث تم إحصاء أكثر من 658737 مؤسسة سنة 2001 و التي تمثل أكثر من ثلاثة أضعاف العدد المسجل في سنة

[1] أوصيف لخضر، علماري أحمد، ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (PME-PMI)، كأداة للحد من معدلات البطالة في الجزائر، إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، ملتقى وطني 15-16 نوفمبر 2011،،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة مسيلة، موسوعة الاقتصاد و التمويل الإسلامي، ص 4.

2001179893 مؤسسة، و خلاف ذلك فقد شهد قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية انخفاض مسجل بـ 216 مؤسسة خلال هذه الفترة[1].

المطلب الثاني: الهياكل الجديدة الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

احتلت مسألة تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة لدى السلطات الجزائرية خاصة مع تزايد أهمية و دور هذه المؤسسات في التنمية الاقتصادية، و من أجل إيجاد مصادر التمويل الملائمة تم إنشاء هياكل جديدة تعمل على تدعيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سواء في الجوانب التشريعية و التنظيمية أو في الجوانب المالية و أهم هذه الهياكل[2]:

1- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (FGAR):

أنشئ بمقتضى المرسوم رقم 373/02 المؤرخ في 2002/11/11 بهدف ضمان القروض الضرورية للاستثمار التي يجب على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن تنجزها كما هو محدد في القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و يتولى الصندوق ما يلي:

- التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- إقرار أهلية المشاريع و الضمانات المطلوبة.
- التكفل بمتابعة عمليات تحصيل المستحقات المتنازع عليها.
- متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق.
- ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- ضمان الاستشارة و المساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المستفيدة من ضمان الصندوق.
- إعداد الاتفاقيات مع البنوك و المؤسسات المالية لصالح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

---

[1] المرجع السابق، ص 30.

[2] محمد زيدان،الهياكل والآليات الداعمة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع،جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف ، الجزائر، ص 126.

- يحل الصندوق محل البنوك و المؤسسات المالية فيما يخص آجال تسديد المستحقات.

و الأولوية من وجود الصندوق و خدماته موجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تستثمر في مشاريع تستجيب لمجموعة من المعايير نذكر منها[1]:

- إنتاج سلع و خدمات لا يتم إنتاجها في الجزائر.
- تحقيق قيمة مضافة معتبرة.
- تساهم في تقليص الواردات أو في تنمية و زيادة الصادرات.
- تسمح باستعمال الموارد الطبيعية المتاحة في الجزائر مع تشجيع تحويل المواد الأولية المحلية.
- المساهمة في عمليات الابتكار و التطوير و تنمية مهارات الكوادر المحلية.

2- صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (CGCI):

أنشئ بمقتضى المرسوم رقم 134/04 المؤرخ في 2004/04/19 برأس مال يقدر بـ 30 مليار دينار، و هو عبارة عن شركة ذات أسهم حيث بدأ نشاطه الفعلي في بداية 2006، يهدف إلى تحقيق ما يلي[2]:

- ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتمويل الاستثمارات المنتجة للسلع و الخدمات المتعلقة بإنشاء تجهيزات للمؤسسات و توسيعها.
- لا يستفيد من ضمان الصندوق القروض المنجزة في قطاع الفلاحة و القروض الخاصة بالنشاطات التجارية وكذا القروض الموجهة للاستهلاك.
- تستفيد من ضمان الصندوق القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من طرف البنوك والمؤسسات المالية المساهمة في الصندوق.

و في مجال الدعم المالي فقد باشر الصندوق الإسباني لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لنشاطه في كل من الجزائر و تونس و المغرب للمساعدة في تأهيل و دعم المؤسسات الجزائرية على غرار برنامج ميدا 01 و ميدا 02 اللذين أطلقهما الإتحاد الأوروبي لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في منطقة البحر الأبيض المتوسط.

[1] مناصرية محمد، مرجع سابق ،ص 30.

[2] محمد زيدان، مرجع سابق ، ص 128

3- شركات القرض الإيجاري:

بعد ظهور الأمر 09/96 المؤرخ في 1996/01/10 الذي ينظم تطبيق الاعتماد ألإيجاري في السوق الجزائري باعتباره عملية تجارية و مالية إلى جانب النظام الصادر عن بنك الجزائر الذي يحدد كيفية تأسيس شركات الاعتماد الإيجاري.

تم اعتماد مجموعة من شركات الاعتماد الإيجاري ساهمت بشكل كبير في إيجاد مصادر تمويل جديدة نذكر منها[1]:

أ. الشركة العربية للإيجار المالي (ALC):

هي أول شركة تم اعتمادها في الجزائر سنة 2001 برأس مال قدره 758 مليون دينار و كانت الشركة قد بدأت نشاطها في ماي 2002 بمنح أول قروضها لقائمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بقيمة إجمالية قدرها 75.5 مليون دينار، و يتم منح القروض من قبل الشركة على فترة إيجار مالية تمتد ما بين 4 إلى 5 سنوات مع نسبة هامشية لا تتعدى 5 %و المبلغ المحدد لقرض يجب أن لا يقل عن 15 مليون و لا يزيد عن 95 مليون دينار و قد أدخلت الشركة وسائل تمويل جديدة قصيرة ومتوسطة المدى كالقرض الإيجاري الذي يسمح للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بتأجير العقارات الثابتة و المنقولة ذات الاستعمال الصناعي.

ب. الشركة الجزائرية لإيجار المنقولاتSALEM:

تعتبر قرض من الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي CNME و الميزة الأساسية للقرض هو أنه يعد تمويلا شاملاً و لا يتطلب تمويل إضافي من جانب المستأجر على عكس طرق التمويل الأخرى، كما يقدم مجموعة من المزايا الأخرى نذكر منها:

- يعتبر قسط الإيجار ثابتاً بكيفية تسمح باهتلاك قيمة الأصل المؤجر لمدة طويلة.
- يسدد الأصل انطلاقاً من المردودية المتحصل عليها كما يمكن أن يتحول الأصل إلى ملكية خاصة للمستأجر بطلب منه (تسديد مسبق)

[1] محمد زيدان، المرجع السابق، ص129.

- يعتبر قسط الإيجار كتكلفة استغلال مخفضة من الوعاء الضريبي.
- يستفيد المستأجر من كل ميزة محصل عليها كالإعانة بالتخفيضات من المرود الميزة الجبائية.

4- شركة قرض الإيجار الجزائرية السعودية (ASL):

أنشأت هذه الشركة بمساهمة بنك الجزائر الخارجي BEA في إطار تطوير الأنشطة الجديدة حيث وضع حيز التشغيل بصيغة تمويل جديد و هي قرض الإيجار الدولي و ذلك بإنشاء فرع ASL بمشاركة مجموعة البركة.

جاءت ASL بهدف تمويل الواردات بالعملة الصعبة من التجهيزات الموجهة للاستعمال المهني من طرف متعاملين اقتصاديين مقيمين في الجزائر هذه التمويلات موجهة عامة لمساندة نشاط مهني و ليس نشاط تجاري و هي تضم[1]:

- وسائل النقل: الباخرات، الطائرات، سيارات للنقل البري أو الحديدي.
- وسائل الصناعة: تجهيزات يمكن أن تكون خاصة تمثل كل أو جزء من سلسلة صناعية عدا المواد المستهلكة.
- وسائل الإعلام: التجهيزات الكبرى الضرورية لتسيير الشركات مع لوازمها.
- وسائل طبية: التجهيزات الكبرى الطبية ما عدا المستهلكة.

[1] المرجع السابق، ص131.

المطلب الثالث: توزيع و تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

تطرقنا في هذا المطلب إلى مجموعة من الإحصائيات و هي كالتالي:

أولاً: الإحصائيات الرئيسية لـــ 2016:

جدول رقم:(2-2):إحصائيات توزيع و تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.

العدد الكلي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة		1014075
المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة		438
المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تم إنشاؤها في سنة 2016		84214
المؤسسات المتوقفة عن العمل (الخاصة)		12650
المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية (الخاصة)		99275
كثافة المشاريع الصغيرة و المتوسطة (عدد من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكل 1000 نسمة)	جميع أشكال/المعدل العالمي	23/45
	المؤسسات/المعدل العالمي	17/45
وظيفة		2487914
مليون$ الواردات		23509
مليون$الصادرات		12678

المصدر: وزارة الصناعة و المناجم،Bulletin d'informationStatistiqu نشرية أخبار الإحصائيات ،

طبعةنوفمبر2016،ص8

نلاحظ من الجدول أنه قد بلغ العدد الكلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 1014075مؤسسة منها 438 مؤسسة عامة ، و12650 مؤسسة متوقفة عن العمل (خاصة)، و99275 مؤسسة صغيرة ومتوسطة خاصة .

- **العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في نهاية النصف الأول من 2016**:

في نهاية 2016، بلغ العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة 1014075 مؤسسة و التي تتكون تقريبا من 57% الأشخاص الاعتباريين،من بينها 438 مؤسسة عامة (EPE)، و تتكون من 43%الأفراد و20% من المهنيين و 23% من الحرف اليدوية.

الجدول(2–3):العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في أواخر 2015:

	أنواع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	النسبة%
1	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة		
	المؤسسات	577386	56.94
	الأفراد	436251	43.02
	المهن	202953	20.01
	الأنشطة الحرفية	233298	23.01
	المجموع الإجمالي (1)	1013637	100
2	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة		
	المؤسسات	438	0.04
	المجموع الإجمالي (2)	438	0.04
	المجموع الكلي	1014075	100

المصدر: وزارة الصناعة و المناجم، نشريه أخبار الإحصائيات Bulletin d’information Statistiqu طبعة نوفمبر 2016، ص 9.

ثانيا: توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1. التوزيع على أساس الحجم:

في نهاية 2016 وصل العدد الكلي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى 1014075 منها 97% تتمثل في المؤسسات الصغيرة جداً TPE (القوى العاملة فيها أقل من 10 موظفين) و التي لا تزال مسيطرة إلى حد كبير على النسيج الاقتصادي، تليها المؤسسة الصغيرة PEب2.57% و المؤسسة المتوسطة 0.31ME %.

الجدول(2-4): تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	%
(القوى العاملة أقل من 10 موظفين) TPE المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	983653	97
(عدد العمال ما بين 10 إلى 49 موظف) PE المؤسسات الصغيرة	27380	2.7
(عدد العمال ما بين 50 و 249 موظف) ME المؤسسات المتوسطة	3042	0.3
المجموع	1014075	100

المصدر: وزارة الصناعة و المناجم،نشرية الإحصائيات، Bulletin d'informationStatistique ،طبعة نوفمبر، ص 10.

نلاحظ من الجدول أن عدد المؤسسات لصغيرة و المتوسطة التي فيها القوى العاملة أقل من 10 موظفين قد بلغ عددها 983653 مؤسسة، أما المؤسسات التي عدد عمالها ما بين 10 و49 عامل قد بلغ عددها 27380

أما المؤسسات التي عدد عمالها ما بين50 و 249عامل قد بلغ عددها3042 وهي أقل المؤسسات تواجدا.

الجدول(2-5): توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب مجالات الأنشطة:

مجالات الأنشطة	مؤسسات صغيرة و متوسطة خاصة	مؤسسات صغيرة و متوسطة عامة	الإجمالي	النسبة %
زراعة	7094	178	7272	1
النفط و الغاز، الطاقة و المناجم	3201	4	3205	1
البناء و الأشغال العمومية	169124	22	169146	29
تصنيع	99275	133	99408	17
الخدمات	298692	101	298793	52
المجموع الكلي (الإجمالي)	577386	438	577824	100

المصدر:وزارة الصناعة و المناجم،نشرية الإحصائيات،Bulletin d'informationStatistique ، طبعة نوفمبر، ص 11.

نلاحظ من الجدول أن قطاع الخدمات يستحوذ على أكبر عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها العامة والخاصة بنسبة 52%، يليها قطاع البناء بنسبة 29%، ثم قطاع التصنيع 17%، وأخيرا قطاعي الزراعة والنفط بنسبة 1% لكل منهما .

2. التوزيع على أساس الأفراد:

بلغ في هذه الفترة "2016" العدد الإجمالي 436251 فرد بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

3. التوزيع على أساس المهن:

حيث تشمل على وجه الخصوص فئة المهنيين و تتمثل في: الموثقين والمحامين والمحضرين والأطباء والمهندسين و المزارعين حيث وصل عددهم الإجمالي إلى " 202953 " يتوزعون على القطاعات التالية:

الجدول رقم(2–6): توزيع المهن حسب القطاع:

القطاع	الزراعة	العدالة	الصحة	المجموع
العدد في2016	138175	22801	41977	202953
النسبة (%)	68.08	11.23	20.68	100

المصدر:وزارة الصناعة و المناجم،نشرية الإحصائيات،Bulletin d'informationStatistique، طبعة نوفمبرص11.

نلاحظ من الجدول أن قطاع الزراعة يستحوذ على أكبر عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 68.08% من المؤسسات ، يليه قطاع الصحة بنسبة 20.68 %، ثم قطاع العدالة 11.23%.

ثالثا: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة (العمومية):

و تمثل جزء صغير من عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بلغ عددهم 438 في سنة 2016 حيث قلّ عددهم بالنسبة لسنة 2015 الذي وصل عددهم إلى 532 مؤسسة صغيرة و متوسطة و قدر انخفاضها بـ17.6% و يرجع ذلك أساساً إلى إعادة هيكلة بعض المؤسسات في القطاع العام.

الجدول رقم(2-7): توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة على أساس حجم و نشاط القطاع:

القطاعات	موظف 9-1		موظف49-10		موظف 49-50		العدد الإجمالي مؤسسات ص وم	%	الحجم الكلي	%
	عدد الموظفين	عدد مؤسسات	عدد الموظفين	عدد مؤسسات	عدد الموظفين	عدد مؤسسات				
صناعة	0	0	501	16	1585	177	193	44	16355	46
الخدمات	28	5	979	36	8262	60	101	23	29269	26
زراعة	128	34	3114	110	3026	34	178	41	6268	18
البناء و الأشغال العمومية	-	-	66	2	3377	20	22	5	3443	10
المناجم و المحاجر	-	-	61	2	302	2	4	1	363	1
المجموع	156	39	4721	166	3082	233	438	100	35698	100

المصدر: وزارة الصناعة و المناجم، نشريةالإحصائيات،Bulletin d'informationStatistique ،طبعة نوفمبر ص 12.

من الجدول يتضح لنا أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية تعمل في جميع قطاعات الاقتصاد الوطني،حيث تمثل نسبتها في قطاع الزراعة ب 41% و في الصناعة: 44% و في الخدمات 23%.

بالإضافة إلى أنّ المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ذات طابع صناعي توظف 46% من العاملين في القطاع العام.

رابعا: توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة:

وصل العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ذات الطابع الخاص، في نهاية 2016 إلى 637013 مؤسسة خاصة و هي ترتكز في قطاع الخدمات (خاصة النقل)، (و الحرف اليدوية) و هذا ما سوف نوضحه في الجدول التالي:

الجدول رقم:(**2-8**): توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب القطاع:

	مجالات الأنشطة	العدد	النسبة (%)
1	زراعة	7094	%0.70
2	النفط و الغاز، الطاقة و المناجم	3201	%0.32
3	البناء و الأشغال العمومية	169124	%16.68
4	التصنيع	99275	%9.79
5	الخدمات	501645	%49.9
6	الحرفة	233298	%23.02
	المجموع الإجمالي	1013637	100

المصدر: وزارة الصناعة و المناجم، نشريةالإحصائيات،Bulletin d'informationStatistique، طبعة نوفمبر ص 12.

نلاحظ من خلال الجدول أن قطاع الخدمات يمثل أكبر نسبة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تقدر بـ49.49%، أما القطاع الذي يحتوي على أقل عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو قطاع النفط والغاز بنسبة 0.32%.

خامسا: تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

الجدول رقم:(2-9):تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

	سنة 2015	سنة 2016	التطور
المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة	896811	1014075	%13.07
المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة	520875	577386	%10.85

المصدر:وزارة الصناعة و المناجم،نشرية أخبار الإحصائيات،Bulletin d'informationStatistique، طبعة نوفمبر 2016، ص 14.

سادسا: توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكل ولاية:

جدول رقم: (2-10):يوضح لنا عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكل ولاية في الجزائر لسنة 2016.

	الولاية	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2016			
ولايات الشمال			27	الأغواط	5889
			28	سعيدة	3345
1	الجزائر العاصمة	64683	29	تسمسيلت	3107
2	تيبازة	25307	30	النعامة	2625
3	بومرداس	21783	31	البيض	3000
4	البليدة	19811	32	برج بوعريريج	12921
5	تيزي وزو	33981	33	سطيف	25286
6	البويرة	13410	34	باتنة	14162
7	المدية	9150	35	أم البواقي	6355
8	عين الدفلى	9215	36	خنشلة	6366
9	بجاية	27658	37	تبسة	7607
10	الشلف	13165	38	سوق اهراس	5661
11	وهران	28492	39	تيارت	7805
12	تلمسان	13252	المجموع الكلي		**126051**
13	سيدي بلعباس	9933	ولايات الجنوب		
14	عين تيموشنت	6059	40	إليزي	1782
15	مستغانم	9702	41	تمنراست	2671
16	معسكر	9629	42	تندوف	1856

17	غليزان	7548	43	أدرار	4004
18	قسنطينة	18940	44	بسكرة	7777
19	ميلة	10579	45	ورقلة	8850
20	جيجل	10409	46	الوادي	7429
21	عنابة	13934	47	بشار	6801
22	سكيكدة	11976	48	غرداية	8934
23	الطارف	5060	المجموع الكلي		**50104**
24	قالمة	7465	المجموع الإجمالي لكل الولايات		**577386**
المجموع الكلي		**401231**			
ولايات منطقة المرتفعات					
25	المسيلة	13256			
26	الجلفة	8666			

المصدر: وزارة الصناعة و المناجم: نشرية الأخبار الإحصائيات، Bulletin d'informationStatistique، طبعة نوفمبر 2016 ص 44.

المبحث الثالث: الأداء في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

المطلب الأول: ماهية الأداء:

أولا: تعريف الأداء [1]:يقصد بمفهوم الأداء المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها، كما H.M.HAMADY عرف الأداء على أنه" تصور مخرجات أو أهداف ظهورها هو نتاج لمدخلات معطاة لكن هذه المدخلات ننوي بها تفجير و تجنيد الطاقات الموجودة داخل المنظمة بتسليط الضوء عليها من أجل إحراز هذا التصور الذي تسعى مؤسسة إليه".[2]

و على هذا الأساس فإن هذا التعريف يعكس كلا من الأهداف و الوسائل اللازمة لتحقيقها أي أنه استظهار يربط بين أوجه النشاط و بين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل مؤسسة.

الأداء مصطلح متعدد الأبعاد يركب على ستة أنواع من المفاهيم[3]:

1 - الأداء هو النجاح، الأداء ليس موجود في حد ذاته، هو بدلالة تمثيليات النجاح و متغيرات حسب المؤسسات.

2 - الأداء هو نتيجة عمل بمعنى أن الأداء هو تقدير للنتائج المحصلة.

3 - الأداء هو العمل، في هذا التعريف الأداء هو عملية و ليس نتيجة تظهر في لحظة معينة في معظم تجارب المصطلح في التسيير، الأداء يتضمن في أن واحد اثنان من هذه التعريف الأولية و التوليفة الأكثر استعمالا هي النتائج الإيجابية للعمل، و يعبر عن الأداء من خلال مدى النجاح الذي تحققه المؤسسة في تحقيق أهدافها، و لذلك و تنسيقها.

4 - **الكفاءة:**" الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة لتحقيق حجم أو مستوى معين من النواتج أو المخرجات، أي أنها إنجاز الأعمال بالطريقة الصحيحة"[4]

---

[1] عبد المحسن توفيق محمد، تقييم الأداء، دار النهضة العربية، مطبعة الأخوة الأشقاء للطباعة، القاهرة، مصر،1998، ص 3.

[2] جميل جريسات، موازنة الأداء بين النظرية و التطبيق، المنظمة العربية للتنمية الإدرية، القاهرة، 1995، ص 10.

[3] زهير ثابت، مرجع سابق ،ص 8.

[4] عبد السلام أو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، دار المعرفة، عمان، 2001، ص 24.

و عليه فإن الكفاءة تقتصر فقط على استخدام الموارد الإنتاجية المتاحة للمؤسسة أو أنها ترتبط بعنصر التكلفة و العلاقة بين المدخلات (عناصر الانتاج) و النواتج و بصفة عامة يمكن قياس الكفاءة كالأتي:

$$\text{الكفاءة} = \frac{\text{النتائج المحققة المقدمة}}{\text{الموارد}} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

5 - **الفعالية:**

يركز مفهوم الفعالية على مخرجات أو نتائج الأداء [1]، إذن الفعالية هي دالة لمدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها، اصطلاحا أكثر شمولا من الكفاءة فالفعالية هي محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلي للمؤسسة بما تحتويه من أنشطة إدارية و ما يؤثر فيه من متغيرات داخلية و خارجية، و هذا لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية معينة و بصفة عامة فإن مفهوم الفعالية يتصف بالتراكب و يقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة.

$$\text{الفعالية} = \frac{\text{النتائج المحققة}}{\text{الأهداف}} = \frac{\text{المخرجات المحققة}}{\text{المخرجات المسطرة}}$$

6 - **الأداء و الإنتاجية:**

الأداء = الكفاءة × الفعالية = الإنتاجية

ثانيا: مصادر الأداء:

تتكون المنظمة من عدة مكونات بشرية، تنظيمية و هي كلها تساهم في الأداء بدرجات متفاوتة دون أن ننسى ما للبيئة الخارجية من تأثير على أداء المنظمة لذلك تشكل العناصر السابقة مصدر الأداء وفق التقسيم التالي[2]:

[1] علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر، 1999، ص6.

[2] عاطف محمد عبيد،إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية، القاهرة، 2000، ص 13.

1- **الأداء الظاهري**: يتمثل الأداء الظاهري في الفرص التي توفرها البيئة الخارجية للمؤسسة، و التي من خلال إدراكها واستغلالها تحقق المؤسسة أداء من هذه الفرص نذكر، انفتاح أسواق جديدة واعدة أسعار تنازل مقربة لمنظمات أخرى، براءات اختراع يتم استثمارها، أزمات تعاني منها المؤسسة منافسة ظهور قوانين حكومية مدعمة...الخ، هذه الفرص مع أنه لا يمكن إسنادها أساسا لأداء المؤسسة (أداء داخلي، لأنه ليس المؤسسة دور في خلقها، و لهذا يطلق عليه أداء ظاهري أي غير حقيقي، و رغم ذلك فإن مبادرة المؤسسة باكتشاف هذه الفرص و استغلالها يدل على أداء داخلي(ذاتي، أما قدرة المؤسسة على تجنب التهديدات التي تظهر في البيئة الخارجية فيدل على أداء داخلي بفعل العمل الذي تقوم به المؤسسة لمواجهتها.

2- **الأداء الذاتي**:

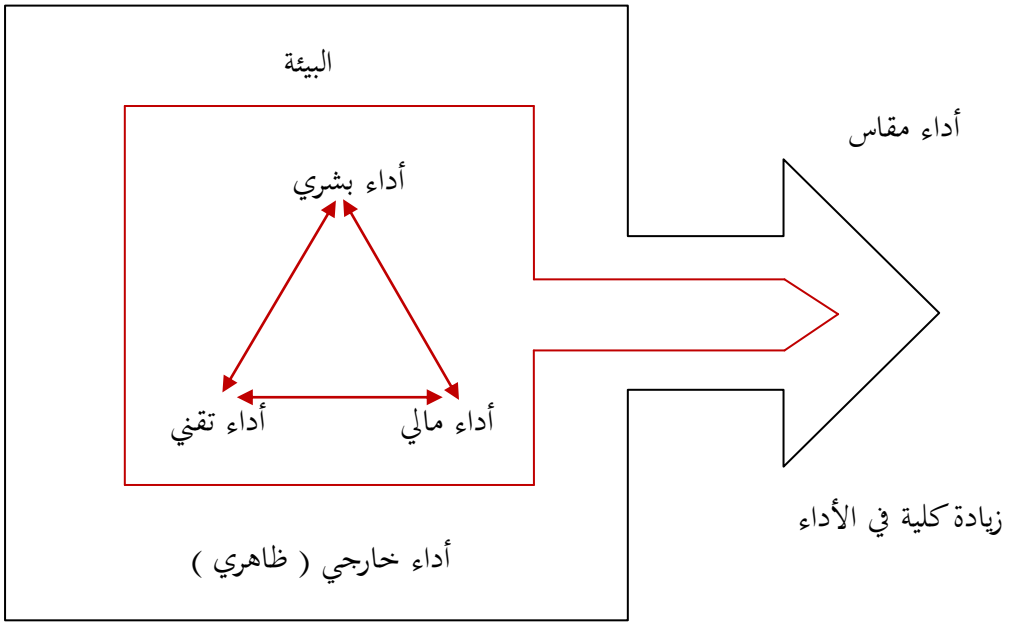
يتمثل الأداء الذاتي في أداء المؤسسة في مجموعها بفعل الجهود التي يبذلها القادة الإداريين و المرؤوسين في العمل و استغلال موارد المؤسسة و هو ما ينتج من توليفة من الأداءات التالية[1]:

- **الأداء المالي**: يصف الأداء المالي مدى فعالية و كفاءة المؤسسة في تعبئة الموارد المالية و توظيفها وتعتبر ونسب التحليل المالي، و مؤشر التوازنات المالية من أبرز مؤشرات الأداء المالي.
- **الأداء التجاري**: يصف الأداء التجاري فعالية و كفاءة الوظيفة التجارية أو التسويقية في تحقيق أهداف المبيعات و رضا الزبائن و تعتبر: رقم الأعمال، المردودية، عدد الزبائن، معدل شراء منتجات و خدمات المؤسسة من أبرز مؤشرات الأداء التجاري.
- **الأداء التقني**: يتمثل الأداء التقني في قدرة المنظمة على استخدام و استغلال تجهيزات الإنتاج (الاستثمارات) في العملية الإنتاجية و كذلك صيانتها، و تعتبر كمية الإنتاج نسبة استخدام الطاقة الإنتاجية من أبرز مؤشرات الأداء التقني للمنظمة.
- **الأداء التمويني**: يتمثل الأداء التمويني في فعالية وكفاءة وظائف الشراء، النقل، التخزين لتزويد المنظمة بالمواد الأولية، المعدات و التجهيزات الإنتاجية بالنوعية و الكمية المناسبة و في الوقت المناسب، و يعتبر معدل تالف المخزون، زمن وصول الطلبية من أبرز مؤشرات الأداء التمويني.

[1] عاطف محمد عبيد، المرجع السابق، ص 13.

- **الأداء البشري:** يتمثل الأداء البشري في أداء العاملين بالمنظمة مهما كان موقعهم و مستواهم الوظيفي (قيادات عليا، إدارة وسطى، مشرفين، منفذين) و هو من أهم مصادر الأداء، حيث يحدد بدرجة رئيسية مستويات الأداء السابقة كلها، حيث لا يمكننا أن نتصور أي أداء بدون أفراد.

مصادر الأداء: الشكل رقم (2-2) يوضح بعض مصادر الأداء المختلفة:



المصدر:عاطف محمد عبيد،إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية، القاهرة، 2000،ص15.

المطلب الثاني: أنواع الأداء.

أنواع الأداء: تختلف أنواع الأداء باختلاف المعايير المستخدمة في تصنيفه كمعيار الشمولية، معيار الأجل، معيار الطبيعة.

1 - **التصنيف حسب الشمولية:** و ينقسم إلى نوعين[1]:

- **الأداء الكلي:** و هو الذي يتجسد من خلال الإنجازات التي ساهمت جميع العناصر و الوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، و لا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، و في إطار هذا النوع يمكن الحديث عن مدى و كيفيات بلوغ المؤسسة لأهدافها الشاملة بالاستمرارية و الأرباح و النمو.
- **الأداء الجزئي:** أي مختلف الآداءات التي تحققها الأنظمة الفرعية للمؤسسة كل على إحدى كأداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الموارد البشرية، أداء الإنتاج.

2 - **التصنيف حسب معيار الأجل:**

و ينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى طويل و متوسط و قصير الأجل، و هذا النوع من التصنيف يعتبر صعب التطبيق و لا يمكن الاعتماد عليه بصفة دقيقة، و ذلك لصعوبة الفصل بين الآجال و تحديد موعدها مسبقا إلا بصفة تقريبية.

3 - **التصنيف حسب معيار الطبيعة:**

حيث يمكن تقسيم الأداء إلى: اقتصادي و اجتماعي و سياسي و تكنولوجي.

بما أن الأداء يعني إنجاز العمل أو الكيفية التي تبلغ بها الأهداف فإنه يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة و استعمالها في تصنيف و تحديد أنواع كمعيار الشمولية و معيار الأجل، و معيار الطبيعة

[1] بوجمعة هاجر، دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسة دراسة حالة BATI-SUDمذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اختصاص إدارة وتسيير مؤسسة،،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2013-2014 ص 60.

المطلب الثالث: شروط الأداء الجيد:

يربط BennisW.G بنيس صحة المؤسسة بشروط و كلها ترتبط بقدرة و أداء المؤسسة من جهة و محيطها من جهة أخرى و يضيف Sheinشين شرط آخر له دور فعال في المؤسسة و هو المتكامل لتصبح هذه الشروط بالتالي أربعة و هي[1]:

1. كفاءة التكيف و الاستعداد لحل المشاكل:

يرتبط هذا العنصر بقدرة المسيرين و المؤسسة بصفة عامة على التكيف مع المتغيرات تحدث في المحيط حتى لا تشكل لهم تهديداً و ذلك طبعا بالاعتماد أو التركيز على نظم المعلومات.

2. الإحساس بثقل المهمة و إدراك المؤسسة لأهدافها:

هذا العنصر يشترك فيه الأفراد العاملين أيضا بالمؤسسة من أجل تحقيق أحسن أداء و خلق علاقات جيدة مع المحيط (المتعاملين الاقتصاديين: المستهلكين، الدولة...).

3. قدرة الحصول على الحقائق:

و هذا ما يتوقف على كفاءة البحث و التطوير و على جودة نظام المعلومات السائدة في المؤسسة و قدرته على انتقاء المعلومات الضرورية لبناء الإستراتيجية المناسبة.

4. التكامل بين مختلف أجزاء المؤسسة:

أي التكامل بين مختلف الوحدات فيها دون تناقص مما يجعلها تعمل في تناسق بدمج الحاجات الفردية مع أهداف المؤسسة.

[1] المرجع السابق، ص 61.

المطلب الرابع: تقييم أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

لقد دعمت مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الوطني بصفة واضحة، من خلال سياسة الإصلاحيات الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر في السنوات الخيرة، حيث أعطت الدولة أهمية بالغة لترقية ودعم هذا القطاع و تشجيعه لأخذ مكانة في إنجاح عملية الإنعاش الاقتصادي، و إعادة الديمانيكية للنسيج الصناعي باعتبارها من أهم القطاعات القادرة على خلق الاستثمارات و توفير مناصب شغل جديدة، بالإضافة إلى مساهمتها الفعالة في إعادة تنشيط المحيط الاقتصادي و تحقيق التنمية[1].

1. **مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل:** يؤدي خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و نموها إلى الزيادة في خلق مناصب شغل جديدة و بذلك الحد من مشكل البطالة، و في الجزائر و حسب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) فإن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في تزايد مستمر حيث بلغ عددها سنة 2010 ما يقدر ب607296 مؤسسة مسجل بذلك ارتفاعا قدر ب 36459 وحدة مقارنة بالنسبة لسنة 2009، تشغل عددا لا بأس به من العمال و الذي يفوق 106 مليون عامل، حيث أعلن وزير الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وترقية الاستثمار السيد محمد بن مرادي أن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يمثل 94% من النسيج المؤسساتي الوطني و 52% من مجموع إنتاج القطاع الخاص خارج المحروقات و حوالي 35% من القيمة المضافة في الجزائر.

و يتبين من خلال تطور عدد العمال التي تشتغل في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي أنه هناك زيادة في تشغيل اليد العاملة بين السنوات 2003 إلى 2008 في القطاع الخاص من 538055 إلى 1233073 عامل، في حين نجد أنه هناك تراجع في عدد العمال في القطاع العمومي، حيث انخفضت اليد العاملة ب 2937 بين سنتي 2003 و 2004، ليرتفع بعد ذلك 4457 عامل و ينخفض 14622 عامل في السنة 2006 و يستمر في الانخفاض ب 4515

[1] منى مسغوني، نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، مجلة الباحث، عدد 2012/10، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة الجزائر، ص 127.

عامل سنة 2007 و أما بالنسبة الصناعات التقليدية نجد أن عدد اليد العاملة المشغلة في هذا القطاع في تزايد مستمر حيث بلغ عدد العمال 165247 عامل سنة 2003 ليصل إلى 254350 عامل سنة 2008.

2. **مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الناتج الداخلي الخام**: إن مساهمة القطاع الخاص لهذه المؤسسات في تزايد مستمر إذ يشارك بنسب كبيرة، حيث قدرت في سنة 2001 بـ76.4% واستمرت في الارتفاع إلى أن وصلت إلى 80.80% سنة 2007، و تتوزع على وجه الخصوص في النشاط الزراعي و التجاري و البناء و الخدمات و هذا ما يجعلنا نؤكد ضرورة تدعيم هذه المؤسسات في ظل الإصلاحات الاقتصادية من أجل تفعيل مساهمتها في التنمية بشقيها الاجتماعي و الاقتصادي[1].

3. **مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القيمة المضافة:** إن توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاع الاقتصادي لا يسمح بمعرفة الوزن الحقيقي لها في خلق الثروة على المستوى الوطني، لهذا فإن تحليل مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من القيمة المضافة حسب قطاع النشاط و نوع القطاع، إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص تساهم بنسبة كبيرة في تحقيق القيمة المضافة وهذا في كل المجالات للنشاط الاقتصادي، و تراجع مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام، و هذا يعود إلى خوصصة المؤسسات العمومية و دخول القطاع الخاص بشكل عام يجعل منه المتعامل الأكبر في الاقتصاد الوطني، و هي من علامات الانتقال إلى اقتصاد السوق[2].

[1] المرجع السابق، ص 128.

[2] نفس المرجع، ص 129.

خلاصة:

إن تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مقارنتها بين الدول تعتبر مهمة معقدة حيث أن هذه المؤسسات ليست مفهوما مطلقا و لكنها مفهوما نسبيا حيث أن معايير تعريف نطاق أو حجم الأعمال يختلف من دولة إلى أخرى، فعلى سبيل المثال هناك من يعرفها على أساس الأصول الكلية أو حجم العمالة أو رقم المبيعات أو رأس المال المدفوع، وهناك دول يختلف التعريف لديها باختلاف القطاعات كما هو أن الكثير من الدول تستخدم أكثر من مؤشر في أن واحد.

كما أن الوقوف على الخصائص التي تميز هذه المؤسسات و مختلف الأشكال التي تأخذها يمكننا التأكيد على الدور الذي يمكن أن تلعبه في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية كما يشرح لنا أسباب قدرتها على التكيف والمتغيرات الاقتصادية حيث أصبح من الضروري أن توضع إستراتيجية عمل و توجيه لهذا القطاع، بحيث تكون هذه الإستراتيجية كفيلة بإحداث الديناميكية المطلوبة لدفع عجلة التنمية، مع مراعاة التحولات المتوقعة في ظل الانفتاح الاقتصادي.

المحتويات فهرس

كلمة شكر وتقدير

إهداء

قائمة الأشكال والجداول

المقدمة.....**أ – هـ**

I. الفصل الأول: تنمية رأس المال البشري.

تمهيد.....**08**

المبحث الأول:ماهية تنمية رأس المال البشري......08

المطلب الأول: مفهوم تنمية رأس المال البشري..... 08

المطلب الثاني:وسائل تنمية رأس المال البشري...... 08

المطلب الثالث:محددات تنمية رأس المال البشري..... 10

المطلب الرابع:أبعاد تنمية رأس المال البشري..... 11

المبحث الثاني: أساسيات حول الرأس المال البشري.....12

المطلب الأول: ماهية الرأس المال البشري.....12

المطلب الثاني: الخصائص الأساسية لرأس المال البشري.....16

المطلب الثالث: مكونات الرأس المال البشري.....17

المطلب الرابع: طبيعة المتعددة لرأس المال البشري.....23

المبحث الثالث: قياس الرأس المال البشري.....**25**

المطلب الأول: نظريات رأس المال البشري.....25

المطلب الثاني: مؤشرات قياس الرأس المال البشري.....28

المطلب الثالث: صعوبات قياس الرأس المال البشري.....30

المطلب الرابع: تقييم الرأس المال البشري في المؤسسات.....31

خاتمة الفصل.....**.....32**

II. الفصل الثاني: تحسين الأداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تمهيد.....**34**

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....**35**

المطلب الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....35

المطلب الثاني: معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....40

المطلب الثالث: أنواع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....45

المطلب الرابع: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....47

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....**52**

المطلب الأول: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....52

المطلب الثاني: هيئات و هياكل دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....54

المطلب الثالث: توزيع و تطورالمؤسسات الصغيرة و المتوسطةفي الجزائر.....58

المبحث الثالث: الأداء في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....67

المطلب الأول: ماهية الأداء.....67

المطلب الثاني: أنواع الأداء.....71

المطلب الثالث: شروط الأداء الجيد.....72

المطلب الرابع: تقييم الأداء في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....73

خلاصة..... 75

III. الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمدية

تمهيد.....77

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسات محل الدراسة.....78

المطلب الأول:تقديم عام لمؤسسة أكاديمية رواد التألق (BPA).....78

المطلب الثاني:تقديم عام لمدرسة كنوز للإبداع الفكري.....79

المطلب الثالث: تقديم عام لمدرسة قرطبة للتعليم والتدريب.....80

المطلب الرابع: تقديم عام لمدرسة النجاح.....80

المبحث الثاني:الإطار المنهجي للدراسة.....81

المطلب الأول:تحديد مجتمع الدراسة و عينة الدراسة.....81

المطلب الثاني:مجال الدراسة.....81

المطلب الثالث:أدوات و أساليب الدراسة.....82

المبحث الثالث:عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية للمؤسسات محل الدراسة.....85

المطلب الأول : تحليل الخصائص الشخصية و الوظيفية لمجتمع الدراسة.....85

المطلب الثاني:تحليل مجالات الدراسة الميدانية..... 97

المطلب الثالث :اختبار الفرضيات.....103

خلاصة..... ...112

قائمة المراجع.....120

الملاحق.

الملحق رقم:02

Statistique de la PME au 31/09/2016 :

1/classification des entreprises selon leurs tailles

Ent	nbre entreprises	nbre employés
Micro [1-9]	5589	14158
Petite [10-49]	735	12107
Mayenne [50-250]	82	8385
$\sum$	6406	34650

2/ classification des entreprises selon leurs secteurs pub/Pr

Ent	nbre entreprises	nbre employés
publique	80	3600
Privée	6326	31050
$\sum$	6406	34650

3/ classification des entreprises selon le secteur d'activité

brancha d'activité	secteur d'activité	nbre d'ent/secteur d'activité	nbre d'ent/branche d'activité	nbre d'emp / secteur d'activité	Nbre d'emploi par branche d'activité
Agriculture peche	agriculture peche	47	**47**	1264	**1264**
Batiments et travaux	Batiments et travaux publics(non pétroliers)	2574	**2574**	21388	**21388**

Industries	Chimie, caoutchoucs, plastique	14	918	258	**3949**
	Industrie agro-alimentaire, tabac allumette	355		1585	
	industrie des cuirs et chaussures	56		216	
	industrie diverses	5		8	
	Industrie du bois, liege, papier, imprimerie	206		501	
	industrie textile, bonneterie, confection	21		36	
	ISMME	11		358	
	maté de construction, céramique,verre	246		933	
	mines et carieres	4		54	
Services	Affaires immobilieres	19	**2863**	56	**7701**
	Commerces	987		2388	
	Etablissement finacier	30		564	
	Hotels, restaurants, café	605		1352	
	Services fournis	760		2390	
	Transport et auxiliaire, communication(p,t,t)	462		951	
Services lies auxindust	Eau et energie	3	**4**	346	
	Services et travaux publices pétoliers	1		2	
Σ		6406	**6406**	34650	**34650**

4/ classification des entreprises par commune

commune	nbre d' entrepeises	Nbre d' employés/ commune
Ain boucif	190	880
Ain ouksir	6	37
Aziz	32	195
benchicao	42	371
Beni slimane	353	1955
Berrouaghia	615	4450
Bir ben abed	25	120
Bouaiche	6	28
Bouaichoune	15	61
Bouchrahil	16	60
Bourar	14	136
Boughezoul	48	622
Bousskene	38	189
chahbounia	28	149
Chellaet el adhou	153	726
cheniguel	11	41
Derrag	5	33
Deux bassins	3	11
Djouab	29	200
Draa essmar	79	847
El aissaouia	5	32
El azizia	3	358
El gurlb el kebir	29	244
El hamdania	79	102
maghraoua	2	12
Hannacha	7	49
K e b	437	2600
Kaf lakhdar	3	14
Khams djouamaa	13	63
Médéa	2637	12290
Mezghenna	19	133
Mfatha	8	41
Mihoub	14	33
moudjbeur	11	67

Ouamri	70	668
Oued harbil	35	95
Ouled natar	6	40
Ouled bouachra	5	81
Ouled brahim	40	922
Ouled deid	11	41
Ouled maarouf	11	81
Ouzera	210	1024
Oumaria	212	831
Rebaia	14	184
Saneg	10	40
Sedraia	30	129
Seghouane	17	69
Si mahdjoub	14	64
Sidi damed	15	59
Sidi naaman	53	315
Sidi rabie	6	30
Sidi zahar	10	28
Souagui	150	932
Tablat	380	1350
Tafraoute	10	95
Tamezguida	18	26
Tizi mhadi	14	16
Tlatet eddouair	13	95
Sidi zian	3	15
Rzarza	5	10
El aouinet	3	18
Zoubiria	40	243
$\sum$	6406	34650

إهداء :

بسم الله الرحمان الرحيم و بعد، أهدي عملي المتواضع هذا إلى :

نور القلب وسيدنا محمدصلى الله عليه وسلم

إلى من ربتني و أنارت دربي .....إلى منبع الحب و الحنان و التفاني .....إلى من كان دعاؤهاو نصائحها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي .....إلى أغلى وأعظم إنسانة .....أمي الحبيبة أطال الله في عمرها .

إلى من علمني العطاء بدون إنتظار .....و إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار .....إلى من أنار دربي و كان نعم الناصح .....إلى الذي لم يبخل علي بكل ما يملك في سبيل نجاحي.....إلى أغلى وأعظم إنسان أبي الغالي أطال الله في عمره .

إلى الذين غمروني بحبهم و دعائهم لي دائما أخوتي:عبد الله ،سعاد ، نادية ، عبد العزيز ،عثمان ، أحلام ....حفظهم الله لي ونور دروبهم ووفقهم في حياتهم.

إلى أجمل براءة :أمينة ، محمد ، دعاء ، مروة ، عبد الجليل ، عبد الله ،والكتكوت أنيس حفظهم الله .

إلى جدتي حنونة حفظها الله ورعاها.

إلى كل أعمامي وعماتي وأخوالي وخالتي و أبنائهم و خاصة :حياة ، فاطمة الزهراء ، مدينة ، نعيمة حفظهم الله ووفقهم في حياتهم.

إلى من عرفت معهن معنى الصداقة بحق و كانوا دائما إلى جانبي رفيقات و أخواتي الغاليات على قلبي .....

حيزية ، سعاد ، مريم ، لويزة ، ياسمين ، فيروز ، إيمانحفظهم اللهووفقهم في حياتهم.

إلى رفيقاتي : وحيدة ، نجوى ، عبلة ،سهيلة ، سمية، زهية حفظهم اللهووفقهم في حياتهم.

إلى صديقتي في الدراسة والمذكرة سليمة

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي و لم تسعهم مذكرتي وشكرا.

تواتي فاطيمة

شكر و تقدير :

الحمد لله رب العالمين ....

و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين و خاتم الأنبياء و المرسلين نبينا محمد و على آله و صحبه أجمعين ..... أما بعد .....

نشكر الله سبحانه و تعالى على ما يسره لنا لإتمام هذا العمل ، ثم نتقدم بالشكر و العرفان و جميل الثنايا إلى كل من أسهم و يسر لنا مواصلة دراستنا .

كما نتقدم بجزيل الشكر لأستاذتنا المشرفة "**بوجانة أمينة**" التي كانت توجيهاتها سديدة و أرائها نيرة فترة إنجاز هذا البحث فبارك الله فيها.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر و عظيم الإمتنان إلى كل من ساعدني في هذا البحث من قريب أو من بعيد و لو بكلمة تشجيع .

و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة و أزكى التسليم .

خاتمة عامة:

يمثل رأس المال البشري اليوم أهم الدعائم التي تستند عليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحسين أدائها و كفاءتها الإنتاجية وتكميل باقي الوظائف، باعتبارها لعنصر المفكر في المؤسسة و القادر على الابتكار والتجديد ، لذلك من الضروري كسب والحفاظ على هذا العنصر وتنميته حتى يكون قادرا على مواكبة التطور والتغيرات البيئة التي تواجهها المؤسسات وذالك لرفع أدائها بكفاءة وتحقيق أهدافها بفاعلية.

لقد سمحت لنا هذه الدراسة التي قمنا بإجرائها بتحديد مدى مساهمة تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي عالجنها من خلال:

أولا:على المستوى النظري:

تطرقنا فيه إلى أهم الأفكار والجوانب الأساسية المتعلقة بموضوع وقسمنا الجانب النظري إلى فصلين كما يلي :

- الفصل الأول : والذي جاء تحت عنوان تنمية رأس المال البشري .
- الفصل الثاني : والذي جاء تحت عنوان تحسين لأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثانيا:على المستوى التطبيقي : تطرقنا فيه إلى إسقاط الدراسة النظرية على واقع بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمدية ، والتي هي عبارة عن مدارس خاصة بالتعليم والتدريب وهي :(أكاديمية رواد التألق ، مدرسة كنوز لإبداع الفكري ، مدرسة قرطبة للتعليم والتدريب ، مدرسة النجاح .)

وقد تناولنا فيه مايلي :

- عرض لمحة عن كل مؤسسة محل الدراسة .
- بيان وتحليل نتائج الدراسة (Spss).
- عرض مجموعة من الإحصائيات المتحصل عليها من مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمدية (أنظر الملحق رقم : 02).

-اختبار الفرضيات :

انطلاقا من محتوى الدراسة التي وضحت سابقا يمكن اختبار الفرضيات التي تم وضعها كما يلي:

الفرضية الأولى:" *لا تتوفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة على رأس مال بشري فعال*"

جاءت هذه الفرضية خاطئة، حيث نجد أن هذه المؤسسات تتوفر على رأس مال بشري فنسبة(75%) من العاملين الأكثر فاعلية في المؤسسة هم ذو شهادات جامعية، مما جعلتهم محل الثقة بالنسبة للإدارة،تستشيرهم وتعلمهم بخططها.

إن امتلاك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لرأس المال البشري يعني امتلاكها لرأس مال استراتيجي من شأنه أن يحسن أدائها بكفاءة وفاعلية.

الفرضية الثانية:" *يعتبر التعليم والتكوين من الوسائل الأساسية المساهمة في فعالية أداء رأس مال بشري داخل المؤسسات*" .

جاءت صحيحة حيث وحسب نتائج الدراسة أظهرت أن رأس المال البشري يحظى بالاهتمام من ناحية تناسب القدرات والمؤهلات العلمية مع طبيعة العمل وبالإضافة إلى أن تحسين الأداء في المؤسسات محل الدراسة يعتمد على التكوين في الدرجة الأولى .

-نتائج الدراسة:

أولا :نتائج الدراسة النظرية :

1 -إن حاجة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أداء فعال انطلاقا من كونه يخلق فرص للمؤسسة وتمكنها من الاستغلال الأمثل للعنصر البشري بالاعتماد على أساليب علمية حديثة .

2 -لتحقيق النجاح في عملية تنمية الموارد البشرية يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأخذ بعين الاعتبار التعميم على جميع العنصر البشري، توفير كافة الاحتياجات و المستلزمات للتكوين والتدريب في المؤسسة، تقييم المتدربين والمتكونين بعد خضوعهم للتكوين والتدريب.

3 -لاحظنا أن للرأس المال البشري أهمية كبيرة في تحسين مستوى أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك انطلاقا من نقل المعارف والمهارات والقدرات وتجسيدها على أرض الواقع.

4 -يعتبر رأس المال البشري بمثابة رأس مال حقيقي والذي يتمثل في المعرفة والتي يمكن تحويلها إلى قيمة .

5 -حسن سير الوظائف الإدارية :(التخطيط ، التنظيم التوجيه و الرقابة) يؤثر على حسن الأداء المؤسسة .

– ثانيا : نتائج الدراسة الميدانية :

1 –تبين لنا من خلال المحور تنمية رأس المال البشري أن الأفراد يوافقون على وجود اهتمام بتنمية هذا الأخير وتفعيله داخل المؤسسات .

2 –أظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال البشري يحظى بالاهتمام من ناحية تناسب القدرات والمؤهلات العلمية مع طبيعة العمل بالدرجة الأولى ، تليها وجود روح العمل الجماعي في المؤسسة بالدرجة الثانية،تليها تعلمك الإدارة بالخطة الموضوعة لسير عملك بالدرجة الثالثة ، ثم بعدها عبارتين ساعدك التدريب على زيادة تكيفك في منصب عملك، و توفر لك لإدارة جميع المعلومات اللازمة للقيام بالعمل بالدرجة الرابعة،وتليهما توفر لك الإدارة الوسائل التكنولوجية كافيه بالدرجة الخامسة،وبعدها :هناك توظيف للمعارف الجديدة المكتسبة من تكوينك بالدرجة السادسة، ثم تليه ا تهتم الإدارة بمشاعرك و راحتك في العملبالدرجة السابعة ، بعدها هناك إهتمام باءقتراحاتك و مبادراتك و أرائك من قبل الإدارة بالدرجة الثامنة،ثم تليها هناك مشاركة لك في صنع القرارات بالمؤسسة بالدرجة التاسعة، فبعدها تهتم الإدارة بإعداد برامج تدريبية جيدة تتوافق مع احتياجاتك بالدرجة العاشره و الأخيرة.

3 –تبين لنا أن أفراد العينة محل الدراسة يوافقون على وجود تحسين في أداء المؤسسة والذي انعكس من خلال حسن تسير الوظائف الإدارية (التخطيط، التنظيم، الرقابة والتوجيه) أنظر الجدول (3–10).

4 –أظهرت نتائج الدراسة أن تحسين الأداء في المؤسسات محل الدراسة يعتمد على التكوين في الدرجة الأولى و دوره في تحسين أداء العمال، يليه يوجد تفاعل بينك و بين رئيسك في العمل في الدرجة الثانية ، يليه العمل بروح الفريق الواحد يرفع من جهدك المبذول للعمل ،ومشاركتك في اتخاد القرارات تزيد من اهتمامك وحماسك للعمل ، و تحرص الإدارة على تنظيم المهام التي يجب عليك أدائها في الدرجة الثالثة ،يليهم تشجيع رؤسائك يدفعك لإنجاز عملك بكفاءة في الدرجة الرابعة ، ثم تحرص الإدارة على القيام بالعملية الرقابية باستمرار في الدرجة الخامسة ، يليه يمنحك التقييم الشعور بالمسؤولية عن نتائج عملك، وتوفر لك الإدارة قاعدة معلوماتية حول طريقة العمل في الدرجة السادسة، ثم يليهما التدريب زاده من كفاءتك الفردية و الجماعية في الدرجة السابعة وهي الأخيرة .

5 –يوجد اهتمام في المؤسسات محل الدراسة بدور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة

أظهرت نتائج الدراسة إلى أنه حسب الفرضية الرئيسية :"***لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المتغيرات الشخصية*** " مايعني أن هذه المتغيرات :

- الجنس:بلغتF 1.179ومستوي دلالة **Sig**بلغ 0.383أى بمعنى لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية.
- العمر:بلغت F 0.769 ومستوي دلالة **Sig**بلغ 0.715 أى بمعنى لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية.
- المستوى الدراسي : بلغت F1.222ومستوي دلالة **Sig**بلغ0.356أى بمعنى لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية.

1 -المستوى الإداري: بلغتF1.333ومستوي دلالة **Sig**بلغ 0.294، أى بمعنى لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية

- الخبرة(الاقدمية):بلغتF1.380ومستوي دلالة **Sig**بلغ0.271،أى بمعنى لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية.

-تمتلك المؤسسة خطة عمل:بلغتF 0.250 ومستوي دلالة **Sig**0.998 ،أى بمعنى لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية.

-هل خضعت للتكوين :بلغتF 1.833 ومستوي دلالة **Sig**0.123،أى بمعنى لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية.

-تقوم الإدراة بتدريبك في مجال عملك:بلغتF0.924ومستوي دلالة **Sig**0.576،أى بمعنى لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية.

-التوصيات:

1 على المؤسسات الصغيرة محل الدراسة زيادة الاهتمام بالرأس المال البشري ووضع خطط تنموية محكمة للمحافظة على كفاءته.

2 يجب على المؤسسات أن تتبع أحسن مصادر الاستقطاب للكفاءات والمهارات من العنصر البشري والعمل على توظيفها بالشكل الذي يضمن بقائها و استمرارها.

3 إن نجاح المؤسسات يظهر من خلال فاعلية أداء العنصر البشري

4 يجب على المؤسسات أن تقوم بعملية تقييم أداء عمالها لأنها بذلك تقيم أدائها من خلال انتهاجها لي أساليب علمية تربط بين الجانب التقني والنفسي للعامل .

5 تطبيق الوظائف الإدارية بأحسن طريقة ممكنة من شأنه أن يساهم في تحسين أداء المؤسسات بشكل كبير.

6 تكوين العمال وتدريبهم بصفة دورية ينمي رأس المال البشري للمؤسسة وينعكس على نجاحها .

-آفاق الدراسة :

وفي ختام هذا البحث نقترح مجموعة من المواضيع التي تستدعي فتح آفاق علمية جديدة، والتي تعتبر كبحوث مستقلة تتطلب الإثراء والتجديد ونذكر على سبيل المثال:

1 -التنمية البشرية ودورها في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

2 -دور تنمية رأس المال البشري في تحقيق الإبداع الإداري .

3 -تأثير التكوين والتدريب على تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

تمهيد:

بعد الدراسة النظرية التي قمنا بها في الفصلين السابقين، نقوم في هذا الفصل بإسقاط الدراسة النظرية على واقع المؤسسات ، سنحاول إبراز الجوانب المتعلقة بموضوع بحثنا من خلال تسليط الضوء على مدى مساهمة تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وبالضبط في كل من أكاديمية رواد التألق ، مدرسة قرطبة للتعليم، مدرسة النجاح و مدرسة كنوز للإبداع الفكري، حيث قمنا باختيار هذه المؤسسات لعدة أسباب منها توفرها على رأس المال البشري مؤهل،حيث قمنا في هذا الفصل باستعمال الاستبانة كأداة للدراسة،ولتحليلها إعتمدنا على التحليل المنهجي للاستبانة مستعملين في ذلك اختبارات صدق و ثبات لمعرفة مدى صحتها و قدرتها على استقصاء المطلوب ومن أجل عرض نتائج الدراسة الميدانية و تحليلها إعتمدنا على مجموعة الأساليب الإحصائية , والتي تحصلنا على نتائجها من تفريغ الاستبيانات المسترجعة في برنامج الحزم الإحصائية (Spss).

وبناءا على ماسبق تم التطرق إلى ما يلي:

- تقديم عام للمؤسسات محل الدراسة.
- الإطار المنهجي للدراسة.
- عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية للمؤسسات محل الدراسة.

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسات محل الدراسة.

سنقوم في هذا المبحث بإعطاء لمحة عن كل مؤسسة من المؤسسات محل الدراسة

المطلب الأول:تقديم عام لمؤسسة أكاديمية رواد التألق (BPA)

تعد مؤسسة (BPA)ضمن المؤسسات الفتية في مجال تقديم الخدمات التنمية البشرية و الاستشارات وهي مؤسسة تابعة لأحد الخواص تعود نشأتها إلى سنة 2008 بالمدية من طرف مديرها وهي عبارة عن شركة ذات المسؤولية المحدودة مسماة رواد التألق لخدمات التنمية البشرية والاستشارات و تتمثل أنشطتهافي[1]:

- تقديم و إعداد برامج التكوين.
- استشارات .
- مؤسسة تنظيم التظاهرات الثقافية، الاقتصادية و العلمية.
- دراسات في التنظيم .
- دراسة السوق.
- استقصاء المستهلكين.
- بالاضافة إلى دراسات و مساعدة في الاستثمار.

عند تأسيس أكاديمية رواد التألق في سنة 2008 قدر رأس مالها المبني ب250.000دج

حيث كانت عبارة عن مكتب صغير مخصص للمجالات التالية:

استشارات و تنظيم التظاهرات الثقافية،والعلمية.

ونتيجة لعدم وجود طلب كثير على مثل هذه الخدمات والدراسات وقلة الوعي والإهتمام بخدمات التنمية البشرية ،إضطرت المؤسسة لتوجيه أنشطتها نحو نشاطات أخرى تغطي الأعباء المالية للمؤسسة وتساعدها على مواصلة نشاطها التي أنشأت من أجلها، وذلك من خلال:

- تقديم خدمة دروس الدعم المدرسي
- إنشاء نوادي تعليمية إبداعية للأطفال.....الخ

[1] وثيقة داخلية خاصة بأكادمية رواد التألق قدمت من طرف المدير.

وبالإضافة إلى نشاطها الرئيسي السابق الذكر ,فإن مؤسسة (BPA) تقدم مجموعة من الأنشطة الفرعية تتمثل في:

- تقديم خدمات استشارية نفسية.
- تنظيم ملتقيات في التنمية البشرية.
- توسيع دروس إلى تكوين في اللغات والإعلام آلي.

المطلب الثاني:تقديم عام لمدرسة كنوز للإبداع الفكري.

تعد مدرسة كنوز للإبداع الفكري ضمن المؤسسات الموجودة في ولاية المدية تقع في حي العناب- المدية(بجوار دار الصناعات التقليدية) ،تأسست هذه المدرسة سنة 2016 تابعة لأحد الخواص وهي عبارة عن شركة ذات المسؤولية محدودة ذات طابع خدماتي لها مجموعة الأنشطة تتمثل في[1]:

- التحضيري وما قبل التحضيري.
- تقديم دروس الدعم الابتدائي – المتوسط- ثانوي.
- تقديم دروس الدعم في لغات الأجنبية (إنجليزية, فرنسية,إسبانية, ألمانية).
- تقديم برامج الإعلام آلي.
- تدقيق اللغوي و المنهجي.
- نوادي تربوية للأطفال.
- تقديم برامج السوريان للحساب الذهني.
- نوادي تنمية البشرية للكبار.
- إعداد دورات تدريبية و محاضرات في التنمية البشرية.
- إعداد جلسات كوتشينج.

[1]وثيقة داخلية خاصة بمدرسة كنوز للإبداع الفكري قدمت من طرف المدير.

المطلب الثالث: تقديم عام لمدرسة قرطبة للتعليم والتدريب

سميت مدرسة قرطبة نسبة للشهيد بن قرطبي عبد الرزاق ، تأسست هذه المدرسة سنة 2010 بالمدية شارع 5 جويلية حيث تمكن أهدافها فيما يلي[1]:

- تمكن الطالب من المواد العلمية رياضيات ،فيزياء ،علوم.
- تقوية الطلاب في اللغات عربية ،فرنسية،إنجليزية.
- تنمية الجوانب المختلفة للطلاب من خلال النوادي والبرامج التدريبية
- تنمية الطلاب لاستقبال المرحلة القادمة من المراحل التعليمية .
- تفعيل دور وسائل التكنولوجيا الحديثة لرفع مستوى الطلاب.

وذلك من أجل العمل على تأسيس و تطوير مؤسسات وبرامج ذات جودة في مختلف المجالات ترتقي بالأفراد والمؤسسات للمساهمة في نهضة الوطن و صناعة حضارة الأمة الإسلامية.

المطلب الرابع: تقديم عام لمدرسة النجاح.

تعد مدرسة النجاح ضمن المؤسسات الموجودة في ولاية المدية تقع في حي المصلى بجوار كلية الحقوق ،تعود نشأتها إلى سنة 2014 تابعة لأحد الخواص وهي عبارة عن شركة ذات المسؤولية محدودة ذات طابع خدماتي لها مجموعة الأنشطة تتمثل في [2]:

- تقديم دروس في تحسين المستوى اللغات (إنجليزية، فرنسية، إسبانية، ألمانية، إيطالية).
- تقديم دروس الدعم في جميع مستويات التعليمية (الابتدائي، المتوسط، الثانوي).

[1] وثيقة داخلية خاصة بمدرسةقرطبة للتعليم والتدريب قدمت من طرف المدير.

[2] وثيقة داخلية خاصة بمدرسةالنجاح. قدمت من طرف المدير.

المبحث الثاني:الإطار المنهجي للدراسة

المطلب الأول: تحديد مجتمع الدراسة و عينة الدراسة.

يمثل مجتمع الدراسة المفردات التي تتوفر فيها الخصائص موضوع الدراسة ، والتي قمنا بتحديدها بعد الاتصال بمديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،بغية الاستفسار حول توزيع هذا الصنف من المؤسسات بولاية المدية بعد أن أجرينا مقابلة مع مديرها ، الذي زودنا بإحصائيات حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتواجدة بالولاية ونوعية الأنشطة التي تمارسها (انظر الملحق رقم 02) ولم نتمكن من الحصول على الإحصائيات حول نوعية نشاط المؤسسات و توزيعها في كل بلدية.

ونظرا لكون دراستنا متعلقة برأس المال البشري أردنا حصر عينة الدراسة في مؤسسات التي يسيرها ويملكهاذوي الشهادات الجامعية حيث قمنا باختيارأربعة مؤسسات صغيرة خدمية بالبلدية المدية لتطبيق الدراسة الميدانية عليها, وتتكون عينة الدراسة من الأفراد العاملين في المؤسسات.

المطلب الثاني:مجال الدراسة

الفرع الأول: المجال المكاني

قمنا بإسقاط الدراسة الميدانية على أربعة مؤسسات صغيرة ومتوسطة خدماتية تقع في بلدية المدية .

الفرع الثاني:المجال الموضوعي:

قمنا بجمع البيانات النظرية والمراجع المختلفة للإحاطة بالجانب النظري المتعلق بدراستنا حيث تناولنا في بحثنا في اتجاهات عمال في مجموعة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء من خلال إعداد الاستبيانات ثم توزيعها فتحليل نتائجها .

المطلب الثالث:أدوات و أساليب الدراسة.

أولا:بناء الإستبانة: تمثل الاستبانة الأداة الرئيسية لهذه الدراسة والتي صممت في صورتها لأولية بعد الإطلاع على الأدبيات و الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، بحيث تطلب تطبيق الإستبانة عدد من الإجراءات المتمثلة في الخطوات التالية:

1 – تصميم الإستبانة :لقد إعتمدنا على الأسئلة المغلقة بخيارين أو عدة خيارات وسلم ديكارت حيث تحتوي الاستبانة على محورين : المحور الأول يدور حول تنمية رأس المال البشري أما المحور الثاني فيدور حول تحسين أداء

2 – تجريب الإستبانة :حيث قمنا بتوزيع الإستبانة على عينة إستكشافية مكونة من ثلاثة أفراد

3 – تعديل الإستبانة :بعد التجريب قمنا بتصحيح بعض الأخطاء الموجودة في الإستبانة

4 – توزيع الإستبانة النهائية على عينة الدراسة من العمال وتم توزيع 36 إستبانة

5 – تم إسترداد 36 إستبانة

6 – ولقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية : (**Spss**) الإصدار 22 للقيام بعملية التحليل الإحصائي للبيانات و التوصل إلى الأهداف الموضوعة في إطار هذه الدراسة ،كما تم اعتماد مستوى دلالة (0.05) الذي يقابله مستوى ثقة (0.93) لتفسير نتائج كل الاختبارات التي تم إجراؤها.

وقد شملت الإستبانة على جزئين رئسيين هما:

الجزء الأول:البيانات الشخصية:

تعتبر المتغيرات الشخصية ذات أهمية كبيرة في التعرف على خصائص العينة و الوقوف على مدى تأثيرها على نتائج الدراسة ، ومن أهم المتغيرات الشخصية للعاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة : الجنس، العمر، المستوى الدراسي، المستوى الإداري، الخبرة(الأقدمية)، تمتلك المؤسسة خطة ، هل خضعت للتكوين، تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك.

الجزء الثاني:وخصص للعبارات التي تعطي متغيرات الدراسة وكيفية قياسها.

تم تحليل الاستبيانات واستخراج المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وحسب المحاور التي تبينها الاستبيان وتحديد درجة الموافقة النسبية حسب سلم ديكارت الخماسي .

درجة الموافقة	غير موافق إطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الوسط الحسابي	1.79-1.00	2.59-1.80	3.39-2.60	4.19-3.40	5.00-4.20

و يتكون المقياس من(27)فقرة تتراوح مدى الإستجابة من(1-5) وكان المقياس كما يلي:

خيارات الإجابة	غير موافق إطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

بحيث يشمل هذا الجزء العبارات التي تتكون منها الاستبانة وهي مقسمة إلى قسمين :

- **المحور الاول**:يحتوي على التنمية رأس المال البشري : ويتكون من (12) أسئلة.
- **المحور الثاني**: يحتوي على تحسين الأداء في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: ويتكون من (15) أسئلة.

ثانيا:ثبات الإستبانة :

- **الصدق الظاهري**:للتحقق من صدق الاستبانة الظاهري تم تطبيق الأداة على عينه الاستطلاعية مكونة من3 أشخاص بهدف التحقق من مدى فهم الأفراد للأسئلة المطروحة، وذلك بغرض تفادي إلغاء بعض الأسئلة كما تم عرضها على الأستاذ المشرف و أساتذة آخرون الذي قام بالمصادقة عليها، و بعد عملية التجريب قمنا بتنفيذ عملية الاستبيان.

ثالثا :قيمة معامل ثبات الإستبيان:بغرض التأكد من صدق الإستبانة و مدى وفائها للشروط اللازمة للإختبار الجيد و أغراض الدراسة قمنا بحساب قيمة "ألفا كرونباخ" لقياس مدى ثباتها و الجدول التالي يوضح ذلك.

الإستبيان	قيمة ألفا كرونباخ
الإستبيان ككل	0.935

المصدر: من إعداد الطالبتين بإعتماد على نتائج الإستبيانSpss.

يوضح الجدول قيمة معامل الثبات ككل ويتضح من قيمة ألفا كرونباخ (0.93) أنها قيمة ممتازة تدل على ثبات الاستبيان و يمكن الاعتماد على نتائج الاستبيان و الاستفادة من هذه النتائج في التفسير.

المبحث الثالث:عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية للمؤسسات محل الدراسة.

المطلب الاول : تحليل الخصائص الشخصية و الوظيفية لمجتمع الدراسة.

بعدما تطرقنا لمنهجية الدراسة سيتم عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية و هذا بالبدء بوصف الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة .

للتعرف على بعض الخصائص الديمغرافية لعينة الاستبيان تم التركيز على مجموعة من المتغيرات الشخصية والوظيفية وهي كالتالي:

1 – من حيث الجنس:

جدول رقم(3–1) : توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	التعداد	النسبة المئوية%
ذكر	13	%36
أنثى	23	%64
المجموع	36	%100

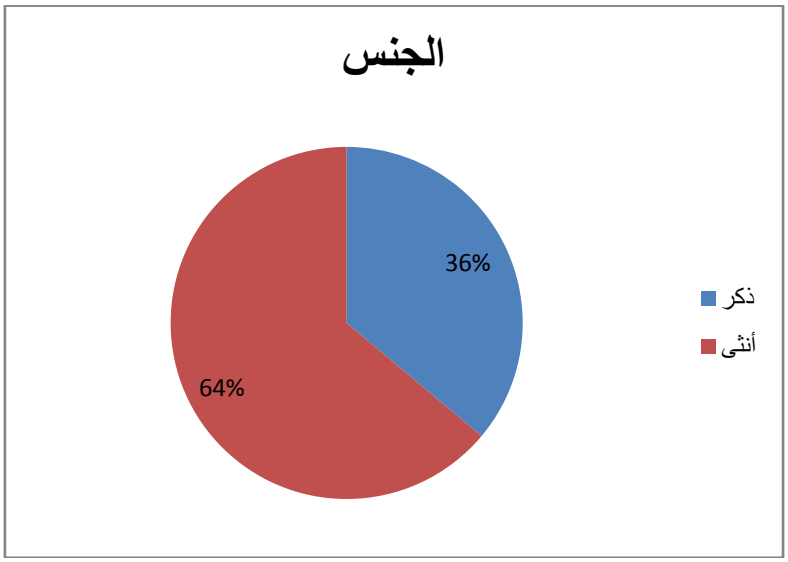
المصدر :من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الإناث كانت مرتفعة حيث بلغت 64%بالمقارنة مع نسبة الذكور و التي بلغت 36%.

نستنتج من الجدول أن العنصر النسوي قد يفضل هذا النوع من العمل ،كونه لايتطلب جهد بدني كبير، بالإضافة إلى أن هذه المؤسسات قد توظيف العنصر النسوي لتميزه بالانضباط والالتزام بأوقات العمل أكثر من الذكور ولتوجهه لمثل هذه الوظائف أكثر من الذكور.

و الشكل التالي يمثل التوزيع النسبي للعمر كما يلي:

الشكل رقم (3-1) :التوزيع النسبي للجنس



المصدر : من إعداد الطالبتين باعتماد على نتائجSpss

2 - **من حيث العمر:**

جدول رقم (3-2):توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

العمر	التعداد	النسبة المئوية %
أقل من 20 سنة	1	**3%**
من 21 إلى 30 سنة	25	%69
من 31 إلى 40 سنة	6	%17
أكثر من 40 سنة	4	%11
المجموع	36	%100

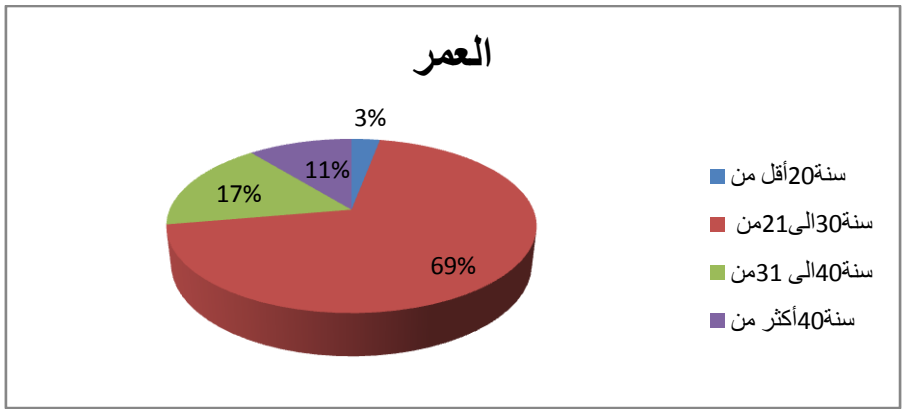
المصدر :من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الدراسة الميدانية.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 69%من العمال تتراوح أعمارهم بين 21 إلى 30 سنة،نقطة قوة تعتمد عليها هذه المؤسسات لما تتصف به هذه الفئة العمريةمن إبداع وقوة النشاط الفكري والبدني، مقارنة مع نسبة العمال الذين تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة والذين تتراوح نسبتهم 17%،ونسبة العمال الذين تتراوح أعمارهم أكثر من 40

سنة والذين بلغت نسبتهم 11%، بالإضافة إلى نسبة العمال الذين تتراوح أعمارهم أقل من 20 سنة والذين تتراوح نسبتهم3% وهي النسبة التي تأتي في المرتبة الأخيرة.

و الشكل التالي يمثل التوزيع النسبي للعمر كما يلي:

الشكل رقم (3-2) : التوزيع النسبي للعمر



المصدر : من إعداد الطالبتين بناءا على نتائجSpss

3 - من حيث المستوى الدراسي.

الجدول رقم(3-3): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	التعداد	النسبة المئوية%
ثانوي	5	%14
جامعي	27	%75
دراسات عليا	4	%11
المجموع	36	%100

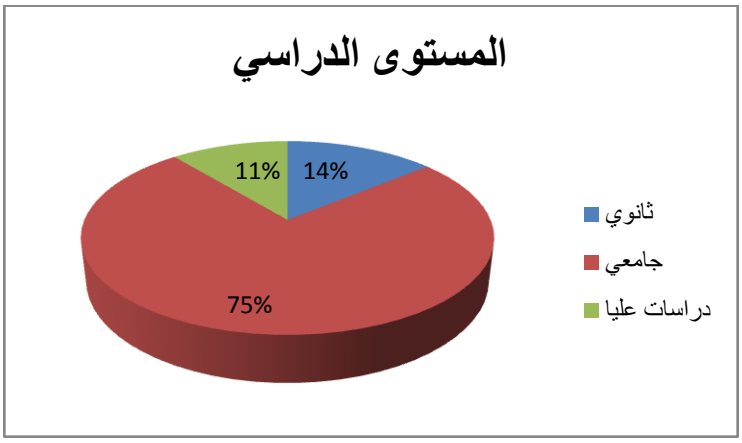
المصدر :من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الدراسة الميدانية.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة العمال ذو المستوى الجامعي مرتفعة حيث بلغت 75%بالمقارنة مع العمال ذو المستوي الثانوي الذين بلغت نسبتهم14% أما العمال ذو دراسات عليا فقد بلغت نسبتهم11 % من العمال ككل

ويمكن أن نستنتج من هذه النتائج أن المؤسسات محل الدراسة تعتمد على أفراد يتمتعون بمستوى علمي جيد مماينعكس على عملهم بصفة عامة وعلى نشاط المؤسسات بصفة خاصة .

و الشكل التالي يمثل التوزيع النسبي للمستوى الدراسي كما يلي:

الشكل رقم (3-3) : التوزيع النسبي للمستوى الدراسي



المصدر:إعداد الطالبتين بناءا على نتائجSpss

4 - من حيث المستوى الإداري:

الجدول رقم(3-4): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى الإداري.

المستوى الإداري	التعداد	النسبة المئوية%
عامل	30	%83
مسؤول	6	%17
المجموع	36	%100

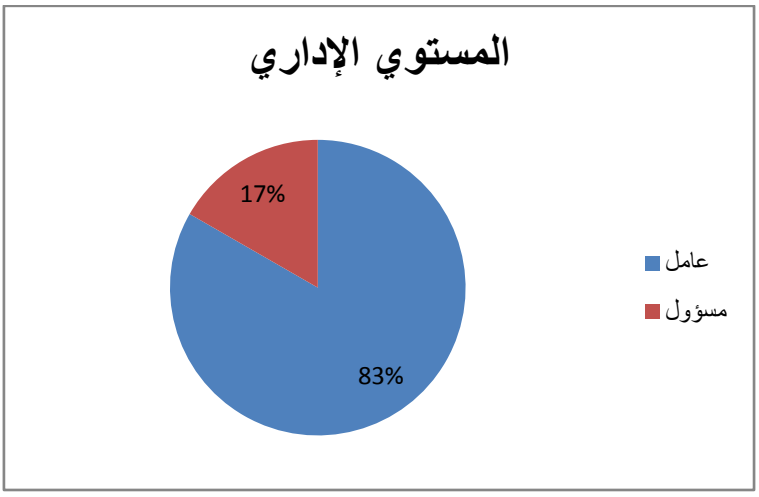
المصدر :من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الدراسة الميدانية.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المستوى الإداري عامل كانت مرتفعة جدا حيث بلغت 83% بالمقارنة مع نسبة المستوى الإداري مسؤول و التي بلغت 17%.

من خلال هده النسب نستنتج أن هذه المؤسسات تمتلك هيكل تنظيمي بسيط يتلائم مع حجمها وطبيعة نشاطها مما يسهل عملية الاتصال مابين العمال والإدارة و يسهل على المؤسسة التعامل مع مشاكلها اليومية.

و الشكل التالي يمثل التوزيع النسبي للمستوى الدراسي كما يلي:

الشكل رقم (3–4) : التوزيع النسبي للمستوى الإداري



المصدر:إعداد الطالبتين بناءا على نتائجSpss

5 – من حيث الخبرة (الاقدمية):

الجدول رقم (3–5) :توزيع مفردات العينة حسب الخبرة (الاقدمية).

الخبرة (الاقدمية)	التعداد	النسبة المئوية%
من سنة إلى 5سنوات	29	%84
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	3	%4
أكثر من 15سنة	4	%12
المجموع	36	%100

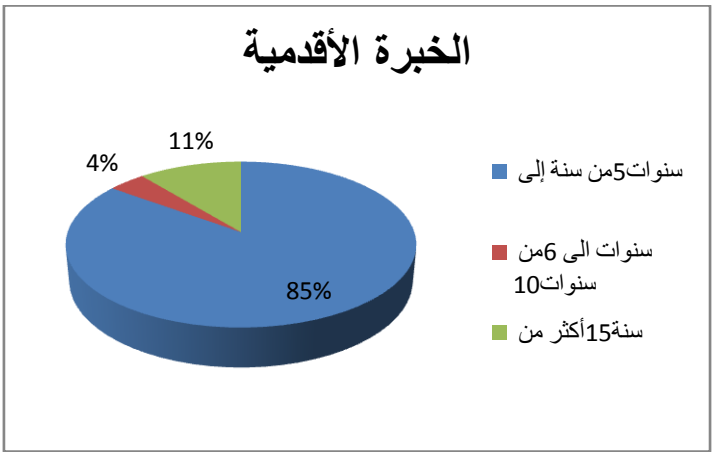
المصدر :من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الدراسة الميدانية.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 84% من عينة الدراسة خبرتهم من سنة إلى 5سنوات كانت مرتفعة جدا بالمقارنة مع نسبة عينة الدراسة الذين يمتلكون خبرة من 6 سنوات إلى 10 سنوات والذين بلغت نسبتهم 4%، أما نسبة عينة الدراسة الذين خبرتهم أكثر من 15سنة فقد بلغت 12%.

إن النتائج السابقة تدل أن غالبية أفراد مجتمع عينة الدراسة لهم خبرة محدودة في المؤسسات إما داخل أو خارجها وبالتالي هذا يساعدهم على إنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليهم بكفاءة.

و الشكل التالي يمثل التوزيع النسبي للخبرة (الاقدمية)كما يلي:

الشكل رقم (3-5) : التوزيع النسبي للخبرة(الأقدمية)



المصدر:إعداد الطالبتين بناءا على نتائجSpss

6 - من حيث إمتلاك المؤسسة خطة عمل:

الجدول رقم(3-6): توزيع مفردات العينة حسب تمتلك المؤسسة خطة.

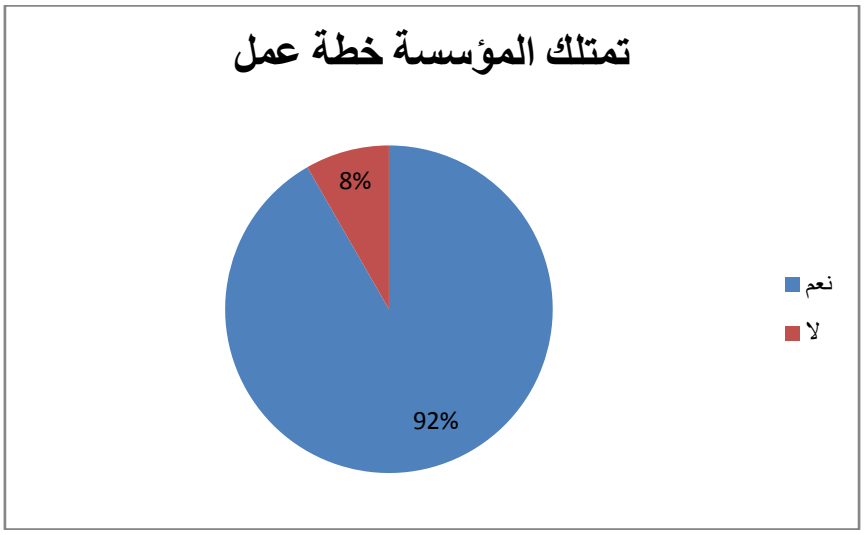
تمتلك المؤسسة خطة عمل	التعداد	النسبة المئوية%
نعم	33	%58
لا	3	%8
المجموع	36	%100

المصدر :من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الدراسة الميدانية.

من الجدول يتبن لنا أن لهذه المؤسسات خطة عمل يسرون عليها بحيث بلغت نسبتها92%من إجمالي مجتمع الدراسة و التي تمثل نسبة كبيرة، وهذا مؤشر ايجابي للمؤسسة تساعدها وظيفة التخطيط الإداري على استغلال الفرص وتجنب التهديدات وكذا يضمن لها النمو والاستمرارية .

و الشكل التالي يمثل التوزيع النسبي تمتلك المؤسسة خطةكما يلي:

الشكل رقم (3-6) : التوزيع النسبي تمتلك المؤسسة خطة عمل.



المصدر:إعداد الطالبتين بناءا على نتائجSpss

7 – من حيث الاستفادة من تكوين:

الجدول رقم (3-7): توزيع مفردات العينة الدراسة حسب هل خضعت للتكوين.

هل خضعت للتكوين	التعداد	النسبة المئوية
نعم	21	%58
لا	15	%42
المجموع	36	%100

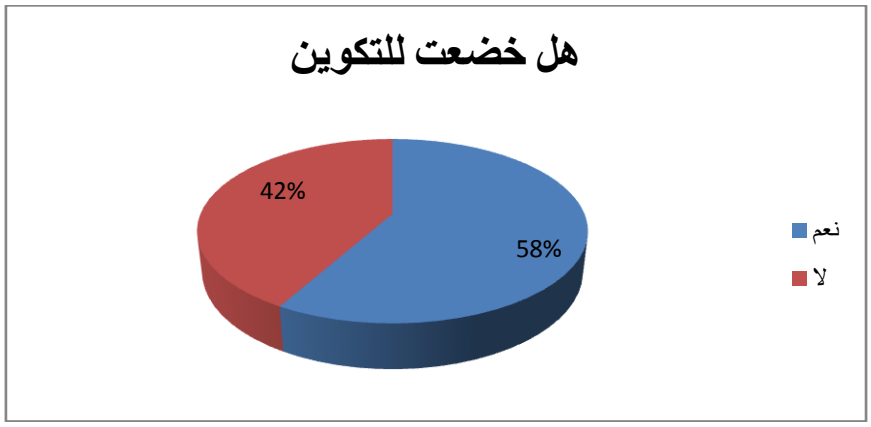
المصدر :من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الدراسة الميدانية.

من الجدول نلاحظ أن نسبة أفراد عينة الدراسة الدين خضعوا للتكوين هي 58%مقارنةمعنسبة أفراد عينة الدراسة الذين لم خضعوا للتكوين و التي بلغت 42%أي بنسبة متقاربة.

ونستنتج من خلال الجدول أن إدارة هذه المؤسسات تسعى إلى تطوير رأس مالها البشري، من خلال وظيفة الرقابة الإدارية التي تساعدها على ضمان تكوين للعمال.

و الشكل التالي يمثل التوزيع النسبي هل خضعت للتكوين كمايلي:

الشكل رقم (3–7):التوزيع النسبي هل خضعت للتكوين



المصدر:إعداد الطالبتين بناءا على نتائجSpss

8 - من حيث تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك.

الجدول رقم (3–8):توزيع مفردات العينة حسب :تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك.

تقوم الادارة بتدريبك في مجال عملك	التعداد	النسبة المئوية%
نعم	21	%58
لا	15	%42
المجموع	36	%100

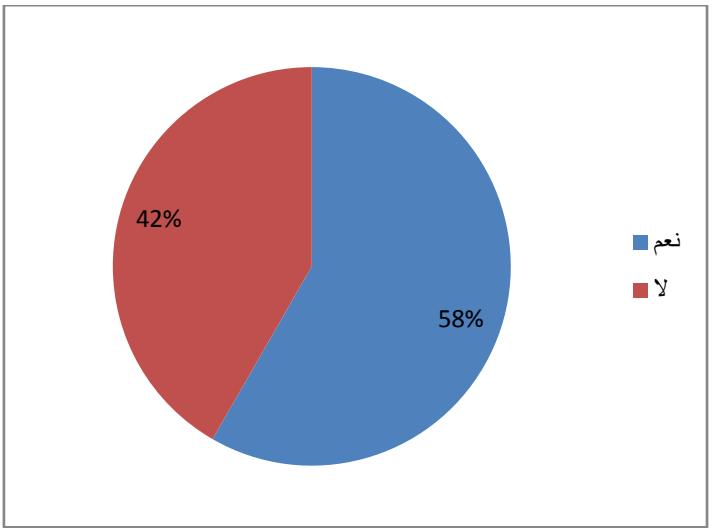
المصدر:من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الدراسة الميدانية.

نلاحظ من خلال الجدول نسبة أفراد المجتمع العينة الدراسة الذين تقوم الإدارة بتدريبهم في مجال عمل هم هي 58%مقارنة مع نسبة أفراد المجتمع العينة الدراسة الذين لم تقوم الإدارة بتدريبهم في مجال عملهم و هي نسبه قريبه بلغت 42%.

ونستنتج من خلال هذا الجدول أن إدارة هذه المؤسسات تسعى جاهدة إلى مرافقة عمالها من خلال وظيفة التوجيه مما تساعدها على تحسين مستوى عمل عمالها بكفاءة وفاعلية تضمن لها البقاء والاستمرارية وخلق فرص لعنصرها البشري للإبداع والابتكار.

و الشكل التالي يمثل التوزيع النسبي تقوم الادارة بتدريبك في مجال عملك كمايلي:

الشكل رقم (3–8) : التوزيع النسبي تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك



المصدر:إعداد الطالبتين بناءا على نتائجSpss

المطلب الثاني: تحليل مجالات الدراسة الميدانية

أولا: تحليل الايجابات حسب محور تنمية رأس المال البشري.

يعرض الجدول الموالي المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية ،وتحديد درجة الموافقة علي التنمية رأس المال البشري.

الجدول(3–9) :تنمية رأس المال البشري.

رقم العبارة	إسم العبارة		غير موافق إطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	المتوسط الحسابي	إنحراف المعياري	الإتجاه	الترتيب
A1	توفر لك لإدارة جميع المعلومات اللازمة للقيام بالعمل	تكرار	1	3	3	14	15	4.08	1.052	موافق	4
		%	2.8	8.3	8.3	38.9	41.7				
A2	طبيعة عملك تتناسب مع قدراتك و مؤهلاتك العلمية	تكرار	1	2	-	15	18	4.31	0.951	موافق جدا	1
		%	2.8	5.6	-	41.7	50				
A3	درجة وظيفتك تتناسب مع قدراتك و مؤهلاتك العلمية	تكرار	1	1	7	16	11	3.81	1.238	موافق	8
		%	2.8	2.8	19.4	44.4	30.6				
A4	هناك توظيف للمعارف الجديدة المكتسبة من تكوينك	تكرار	1	3	3	16	13	3.97	0.941	موافق	6
		%	2.8	8.3	8.3	44.4	36.1				
A5	توفر لك الإدارة الوسائل التكنولوجية كافيه	تكرار	-	3	13	12	8	4.03	1.028	موافق	5
		%	-	8.3	36.1	33.3	22.2				
A6	تهتم الإدارة بإعداد برامج تدريبيه جيده تتوافق مع احتياجاتك و رغباتك	تكرار	1	-	4	20	11	3.69	0.920	موافق	10
		%	2.8	-	11.1	55.6	30.6				

A7	ساعدك التدريب على زيادة تكيفك في منصب عملك	تكرار	-	3	4	16	13	4.08	0.906	موافق	4
		%	-	8.3	11.1	44.4	36.1				
A8	تهتم الإدارة بمشاعرك و راحتك في العمل	تكرار	1	3	6	15	11	3.89	1.036	موافق	7
		%	2.8	8.3	16.7	41.7	30.6				
A9	يوجد روح العمل الجماعي في مؤسستك	تكرار	1	1	3	14	17	4.25	0.937	موافق جدا	2
		%	2.8	2.8	8.3	38.9	47.2				
A10	هناك مشاركة لك في صنع القرارات بالمؤسسة	تكرار	1	2	10	16	7	3.72	0.944	موافق	9
		%	2.8	5.6	27.8	44.4	19.4				
A11	هناك إهتمام بإقتراحاتك و مبادراتك و أرائك من قبل الإدارة	تكرار	1	2	5	23	5	3.81	0.856	موافق	8
		%	2.8	5.6	13.9	63.9	13.9				
A12	تعلمك الإدارة بالخطة الموضوعة لي سير عملك	تكرار	1	-	2	21	12	4.22	0.681	موافق جدا	3
		%	2.8	-	5.6	58.3	33.3				
A	**التنمية رأس المال البشري**							3.98	0.611	موافق	

المصدر :نتائج الدراسة الميدانية

من خلال الوسط الحسابي المرجح لمجمل المحور نلاحظ أن الأفراد يوافقون على وجود تنمية رأس المال البشري في المؤسسة هذا مايبينه الوسط الحسابي المرجح للمحور (3.98)، والانحراف المعياري (0.611).

- جاءت عبارة :طبيعة عملك تتناسب مع قدراتك و مؤهلاتك العلمية، إذ حققت وسطا حسابيا قدره (4.31) وانحراف معياري يقدر بـ (0.951).
- وتليها العبارة :يوجد روح العمل الجماعي في مؤسستك، بوسط حسابي قدره(4.25)وانحراف معياري يقدر بـ (0.937).
- أما في المرتبة الثالثة جاءت العبارة:تعلمك الإدارة بالخطة الموضوعة لي سير عملك،بوسط حسابي قدره(4.22)وانحراف معياري يقدر بـ (0.681).
- وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارتين: عبارة :ساعدك التدريب على زيادة تكيفك في منصب عملك،بوسط حسابي قدره(4.08)وانحراف معياري يقدر بـ (0.906)، وعبارة:توفر لك لإدارة جميع المعلومات اللازمة للقيام بالعمل،بوسط حسابي قدره(4.08)وانحراف معياري يقدر بـ (1.052).
- و المرتبة الخامسة جاءت العبارة:توفر لك الإدارة الوسائل التكنولوجية كافيه، حيث حققت وسط حسابي قدره(4.03)وانحراف معياري يقدر بـ (1.028).
- وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة:هناك توظيف للمعارف الجديدة المكتسبة من تكوينك،بوسط حسابي قدره (3.97)و انحراف معياري يقدر بـ (0.941).
- أما المرتبة السابعة جاءت العبارة:تهتم الإدارة بمشاعرك و راحتك في العمل،بوسط حسابي قدره (3.89) و انحراف معياري يقدر بـ (1.036).
- والمرتبة الثامنة جاءت عبارة :هناك إهتمام بإقتراحاتك و مبادراتك و أرائك من قبل الإدارة، بوسط حسابي قدره (3.81)وانحراف معياري يقدر بـ (0.856).
- المرتبة التاسعة جاءت عبارة:هناك مشاركه لك في صنع القرارات بالمؤسسة، بوسط حسابي قدره (3.72)و انحراف معياري يقدر بـ (0.944).
- وفي المرتبة العاشرة (الأخيرة)جاءت عبارة:تهتم الإدارة بإعداد برامج تدريبية جيدة تتوافق مع احتياجاتك بوسط حسابي قدره (3.69)و انحراف معياري يقدر بـ (0.920).

ثانيا: تحليل الإجابات حسب محور تحسين الأداء.

يعرض الجدول الموالي المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية ،وتحديد درجة الموافقة على تحسين الأداء.

الجدول رقم(3–10): محورتحسين الأداء

رقم العبارة	أسم العبارة		غير موافق إطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	المتوسط الحسابي	إنحراف المعياري	الإتجاه	الترتيب
B1	يوجد تفاعل بينك و بين رئيسك في العمل	تكرار	1	–	2	19	14	4.25	0.806	موافق	2
		%	2.8	–	5.6	52.8	36				
B2	تشجيع رؤسائك يدفعك لإنجاز عملك بكفاءة	تكرار	1	–	4	17	14	4.19	0.856	موافق	4
		%	2.8	–	11.1	47.2	38.9				
B3	العمل بروح الفريق الواحد يرفع من جهدك المبذول للعمل	تكرار	17	–	14	17	14	4.22	0.866	موافق جدا	3
		%	47.2	–	38.9	47.2	38.9				
B4	مشاركتك في اتخاد القرارات تزيد من إهتمامك وحماسك للعمل	تكرار	2	–	2	16	16	4.22	0.989	موافق جدا	3
		%	5.6	–	5.6	44.4	44.4				
B5	تقوم الإدارة بمنح حوافز ماديه(الأجر، مكفاءات.....إلخ) عن مهاراتك المبذولة	تكرار	3	1	1	19	12	4.00	1.121	موافق	9
		%	8.3	2.8	2.8	52.8	33.3				
B6	التدريب زاده من كفائتك الفردية والجماعية	تكرار	1	1	5	17	12	4.06	.0.924	موافق	7
		%	2.8	2.8	13.9	47.2	33.3				
B7	تجري عمليه التقييم بصفة مستمرة أثناء العمل	تكرار	2	2	3	15	14	4.03	1.108	موافق	8
		%	5.6	5.6	8.3	41.7	38.9				
B8	تتساهل الإدارة معك في حالة إرتكابك لخطئ ما	تكرار	2	5.6	5	15	11	3.83	1.134	موافق	11
		%	3	8.3	13.9	41.7	30.6				

B9	يمنحك التقييم الشعور بالمسؤولية عن نتائج عملك	تكرار	1	1	3	19	12	4.11	0.887	موافق	6
		%	2.8	2.8	8.3	52.8	33.3				
B10	يرفع التقييم من دافعيتك الذاتيةنحو تحسين أدائك	تكرار	1	-	4	20	11	4.11	0.820	موافق	6
		%	2.8	-	11.1	55.6	30.6				
B11	للتكوين دور مهم في رفع مستوى أدائك	تكرار	1	1	6	6	22	4.31	1.037	موافق جدا	1
		%	2.8	2.8	16.7	16.7	61.1				
B12	تحرص الإدارة على تنظيم المهام التي يجب عليك أدائها	تكرار	1	1	6	6	22	4.22	0.797	موافق	3
		%	2.8	2.8	16.7	16.7	61.1				
B13	تحرص الإدارة على القيام بعمليه الرقابية باستمرار	تكرار	1	-	4	18	13	4.17	0.845	موافق	5
		%	2.8	-	11.1	50.0	36.1				
B14	تقوم الإدارة بتوجيهك و إرشادك بصفه مستمرة لتنفيذ القرارات و الخطط	تكرار	2	1	5	18	10	3.92	1.025	موافق	10
		%	5.6	2.8	13.9	50.0	27.8				
B15	توفر لك الإدارة قاعدةمعلوماتية حول طريقة العمل	تكرار	1	5	18	12		4.11	0.854	موافق	6
		%	2.8	13.9	50.0	33.3					
B	**تحسين الأداء**							4.11	0.632	موافق	

المصدر :نتائج الدراسة الميدانية

تمت معالجة هدا المحور من خلال 15 عبارة حققت وسطا حسابيا عاما قدره (4.11)،والانحراف معياري بـ (0.632) بمعنى 4.11من أفراد عينة الدراسة يوافقون على وجود تحسين أداء في المؤسسة.

- في المرتبة الأولى جاءت عبارة: للتكوين دور مهم في رفع مستوى أدائك بوسط حسابي قدره (4.31) وانحراف معياري يقدر بـ (1.037).
- وتليها العبارة في المرتبة الثانية: يوجد تفاعل بينك و بين رئيسك في العمل ، بوسط حسابي قدره(4.25)وانحراف معياري يقدر بـ (0.806)
- أما في المرتبة الثالثة جاءت العبارة: العمل بروح الفريق الواحد يرفع من جهدك المبذول للعمل، بوسط حسابي قدره(4.22)وانحراف معياري يقدر بـ (0.866)،بالإضافة إلى العبارة: مشاركتك في اتخاذ القرارات تزيد من اهتمامك وحماسك للعمل ،بوسط حسابي قدره (4.22)وانحراف معياري يقدر بـ (0.989)،و أيضا العبارة:تحرص الإدارة على تنظيم المهام التي يجب عليك أدائها ،بوسط حسابي قدره(4.22)وانحراف معياري يقدر بـ (0.797).
- وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة: تشجيع رؤسائك يدفعك لإنجاز عملك بكفاءة، بوسط حسابي قدره(4.19)وانحراف معياري يقدر بـ (0.856).
- و المرتبة الخامسة جاءت العبارة: تحرص الإدارة على القيام بالعمليق الرقابية باستمرار، حيث حققت وسط حسابي قدره(4.17)وانحراف معياري يقدر بـ (0.845).
- وفي المرتبة السادسة جاءت العبارات: يمنحك التقييم الشعور بالمسؤولية عن نتائج عملك،بوسط حسابي قدره (4.11)و انحراف معياري يقدر بـ (0.887) ، و أيضا عبارة: يرفع التقييم من دافعتيك الذاتية نحو تحسين أدائك بوسط حسابي قدره (4.11)و انحراف معياري يقدر بـ (0.820)، وكذا العبارة: توفر لك الإدارة قاعدة معلوماتية حول طريقة العمل بوسط حسابي قدره (4.11)و انحراف معياري يقدر بـــ (0.854).
- أما المرتبة السابعة جاءت العبارة: التدريب زاده من كفاءتك الفردية و الجماعية، بوسط حسابي قدره (4.06)و انحراف معياري يقدر بـ (0.924).
- والمرتبة الثامنة جاءت عبارة:تجري عمليه التقييم بصفة مستمرة أثناء العمل، بوسط حسابي قدره (4.03) و انحراف معياري يقدر بـــ (1.108).

المرتبة التاسعة جاءت عبارة: تقوم الإدارة بمنح حوافز ماديه(الأجر ،الكفاءات،.....الخ عن مهاراتك المبذولة: بوسط حسابي قدره (4.00)و انحراف معياري يقدر بـ (1.121).

- وفي المرتبة، العاشرة (الأخيرة)جاءت عبارة:تقوم الإدارة بتوجيهك و إرشادك بصفه مستمرة لتنفيذ القرارات و الخطط، بوسط حسابي قدره (3.92)و انحراف معياري يقدر بـ (1.025).
- أما في المرتبة الحادي عشر و الأخيرة جاءت عبارة:تتساهل الإدارة معك في حالة ارتكابك لخطئ ما،بوسط حسابي قدره (3.83)و انحراف معياري يقدر بـ (1.134).

المطلب الثاني:اختبار الفرضيات.

بعد القيام بالتحليل الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية وإظهار الاتجاه العام للإفراد عينة الدراسة حول أسئلة كل محور ،سنقوم باختبار فرضيات الدراسة الميدانية من خلال المعلومات التي تم جمعها من خلال الاستبيان والاستعانة ببرنامج Spss كما يلي :

-كما سندرس إمكانية وجود فروقات ذات دلالة إحصائية للعاملين وذالك من خلال قياس تباين إجابات أفراد العينة حسب متغير الوظيفة الحالية حول كل فرضية باستخدام اختبار One-way Anova عند مستوي دلالة (a) Sig50 ٪ وفق القاعدة التالية :

*لاتوجد فروقات ذات دلالة إحصائية إذا Sig(a)≥50.

*توجد فروقات ذات دلالة إحصائية إذا Sig(a)≤50.

- تحليل التباين الأحادي (Anova):

2- الفرضية الرئيسية:"***توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين الأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المتغيرات الشخصية***".

جاءت فرضية هذه الدراسة في 8 فرضيات فرعية في اتجاهات أجوبة عمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدية من وجهة نظر مجتمع الدراسة نحو دور تنمية رأس المال البشري في تحسين الأداء تعزى للمتغيرات الشخصية:الجنس ,العمر, المستوى الدراسي, المستوى الإداري, الخبرة (الأقدمية)، تمتلك المؤسسة خطة, هل خضعت للتكوين, تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك.

ومن أجل صحة هده الفرضية قمنا بإجراء إختبار التحليل الأحاد One way anova :حيث توصلنا إلى النتائج التالية:

1 – الفرضية فرعية الأولى :

– Ho:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعود ذلك إلى الجنس.

– H1:توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعود ذلك إلى الجنس.

جدول رقم(3–11)يبين اختبار(One way anova) **الجنس:**

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	النتيجة
الجنس	في المجموعات	5.306	21	1.179	0.383	قبول
	خارج المجموعات	3.000	14			
	المجموع	8.306	35			

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية .

- تم اختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل التباين الأحادي(One way Anova) وذالك عند مستوى ثقة 95 ٪ حيث تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الجنس ،باعتماد على معنوية القيم Fالمحسوبة والتي بلغت 1.179 ومستوي دلالة بلغ 0.383 وبالتالي تم قبول الفرضية العدمية.

2 – الفرضية فرعية الثانية :

– Ho:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ سبب العمر.

- H1:توجدفروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطةبـ سبب العمر.

جدول رقم: (3-12)يبين اختبار(One way anova)**العمر**.

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	النتيجة
العمر	**في المجموعات**	9.806	21	0.769	0.715	**قبول**
	خارج المجموعات	8.500	14			
	المجموع	18.306	35			

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

- اختبار هذه الفرضية بإستخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova) وذالك عند مستوى ثقة 95 ٪ حيث تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (12) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب العمر ، باعتماد على معنوية القيم Fالمحسوبة والتي بلغت 0.769ومستوي دلالة **Sig** بلغ 0.715وبالتالي تم قبول الفرضية العدمية .

3 – الفرضية فرعية الثالثة:

- **Ho**:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المستوى الدراسي.

- **H1**:توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المستوى الدراسي.

جدول رقم: (3-13)يبين اختبار(One way anova) **المستوى الدراسي.**

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	النتيجة
المستوى الدراسي	في المجموعات	5.806	21	1.222	0.356	قبول
	خارج المجموعات	3.167	14			
	المجموع	8.972	35			

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

- إنطلاقا من نتائج الجدول رقم 13 يمكننا تحليل التباين في اتجاهات إجابات العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر مجتمع الدراسة حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و فقا للمتغير (المستوى الدراسي) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاتجاهات أجوبة مجتمع الدراسة عند مستوى الدراسة المحسوبة(0.356) اكبر من مستوى دلالة المعنوية المفروضة

4- الفرضية فرعية الرابعة:

- **Ho**:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المستوى الإداري.

- **H1**:توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المستوى الاداري.

جدول رقم: (3-14)يبين اختبار(One way anova) **المستوى الإداري.**

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	النتيجة
المستوى الاداري	في المجموعات	3.333	21	1.333	0.294	قبول
	خارج المجموعات	1.677	14			
	المجموع	5.000	35			

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

- إنطلاقا من نتائج الجدول رقم 14 يمكننا تحليل التباين في اتجاهات إجابات العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر مجتمع الدراسة حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و فقا للمتغير (المستوى الإداري) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاتجاهات أجوبة مجتمع الدراسة عند مستوى الدراسة المحسوبة(0.294) أكبر من مستوى دلالة المعنوية المفروضة.

5 – الفرضية فرعية الخامسة:

- **Ho**:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الخبرة(الاقدمية).

- **H1**:توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الخبرة(الاقدمية).

جدول رقم:(3-15)يبين اختبار(One way anova)**الخبرة(الاقدمية)**.

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	النتيجة
الخبرة(الاقدمية) .	في المجموعات	22.083	21	1.380	0.271	قبول
	خارج المجموعات	10.667	14			
	المجموع	32.750	35			

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

- اختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova) وذالك عند مستوى ثقة 95 ٪ حيث تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (15) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الخبرة(الاقدمية). ، باعتماد على معنوية القيم Fالمحسوبة والتي بلغت 1.380 ومستوي دلالة **Sig** بلغ 0.271 وبالتالي تم قبول الفرضية العدمية .

6 – الفرضية فرعية السادسة:

– **Ho**:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب تمتلك المؤسسة خطة عمل.

– **H1**:توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب تمتلك المؤسسة خطة عمل.

جدول رقم:(3-16)يبين اختبار(One way anova)تمتلك المؤسسة خطةعمل.

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	النتيجة
تمتلك المؤسسة خطة عمل	في المجموعات	0.750	21	0.250	0.998	قبول
	خارج المجموعات	2.000	14			
	المجموع	2.750	35			

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

- اختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova) وذالك عند مستوى ثقة 95 ٪ حيث تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هل تمتلك المؤسسة خطة عمل ، باعتماد على معنوية القيم Fالمحسوبة والتي بلغت 0.250 ومستوي دلالة **Sig** بلغ 0.998وبالتالي تم قبول الفرضية العدمية .

7 – الفرضية فرعية السابعة:

– **Ho**:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هل خضعت للتكوين.

– **H1**:توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هل خضعت للتكوين.

جدول رقم:(3-17)يبين اختبار(One way anova)**هل خضعت للتكوين.**

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	النتيجة
هل خضعت للتكوين	في المجموعات	6.417	21	1.833	0.123	قبول
	خارج المجموعات	2.333	14			
	المجموع	8.750	35			

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

- إنطلاقا من نتائج الجدول رقم (17) يمكننا تحليل التباين في اتجاهات إجابات العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر مجتمع الدراسة حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و فقا للمتغير (هل خضعت للتكوين) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاتجاهات أجوبة مجتمع الدراسة عند مستوى الدراسة المحسوبة(0.123) أكبر من مستوى دلالة المعنوية المفروضة.

8 - الفرضية فرعية الثامنة:

- Ho:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حو تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هل تقوم المؤسستك بتدريبك في مجال عملك.

-H1:توجد فروق ذات دلالة إحصائية حو تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هل تقوم المؤسستك بتدريبك في مجال عملك.

جدول رقم:(3–18)يبين اختبار(One way anova)**هل تقوم الادارة بتدريبك في مجال عملك.**

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	النتيجة
هل تقوم الادارة بتدريبك في مجال عملك.	في المجموعات	5.083	21	0.924	0.576	قبول
	خارج المجموعات	3.667	14			
	المجموع	8.750	35			

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

- إنطلاقا من نتائج الجدول رقم 18 يمكننا تحليل التباين في اتجاهات إجابات العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر مجتمع الدراسة حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و فقا للمتغير (هل تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك)،أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاتجاهات أجوبة مجتمع الدراسة عند مستوى الدراسة المحسوبة(0.576) أكبر من مستوى دلالة المعنوية المفروضة ومنه تم قبول الفرضية العدمية.

خلاصة:

من خلال الدراسة التطبيقية توصلنا إلى أنه هناك تأثير لتنمية رأس المال البشري على تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يوافق أفراد العينة على وجود تنمية لرأس المال البشري وعلى وجود تحسين أداء مؤسساتهم،أما الفرضية الرئيسية الثانية فبينت أنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين الأداء المؤسسات حسب المتغيرات الشخصية ككل "الجنس، العمر ،المستوى الدراسي، المستوى الإداري، الخبرة، تمتلك المؤسسة خطة عمل،هل خضعت للتكوين، تقوم الإدارة بتكوينك في مجال عملك".

كما توصلنا في هذا الفصل إلى أن الوعي بضرورة تنمية رأس المال البشري يتفاوت عند المؤسسات محل الدراسة ، بحيث ظهر لنا من خلال نسب السؤالين : "هل خضعت للتكوين" و "هل تقوم الإدارة بتدريبك" عدم اهتمام بتكوين وتدريب العمال لدى نسبة معتبرة تقارب 42%من المؤسسات محل الدراسة، حيث كانت نسبة الإجابة للأفراد الخاضعون للتكوين58% متقاربة نوعا ما مع نسبة غير الخاضعين للتكوين42%ونسبة الأفراد الذين تقوم الإدارة بتدريبهم في مجال عملهم كانت58%، والتي تتقارب مع من لم يستفيدوا من التدريب بنسبة 42% من العينة .

إن العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وتحسين الأداء في دراستنا تتفاوت من حيث التأثير حسب المتغيرات وبتالي يمكن القول أن هذا الأخير يؤدي دور فعال في تحسين أداء المؤسسات محل الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة الدراسة .

قائمة الأشكال والجداول

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
(1-1)	مكونات رأس المال البشري	20
(1-2)	توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب التعريف القانون	38
(2-2)	الإحصائيات الرئيسية لـ 2016	58
(3-2)	العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في أواخر 2015	59
(4-2)	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:	60
(5-2)	توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب مجالات الأنشطة	61
(6-2)	توزيع المهن حسب القطاع	62
(7-2)	توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة على أساس حجم و نشاط القطاع	63
(8-2)	توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب القطاع	64
(9-2)	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	65
(10-2)	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكل ولاية في الجزائر لسنة 2016	65
(1-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس	85
(2-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	86
(3-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	87
(4-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى الإداري.	88
(5-3)	توزيع مفردات العينة حسب الخبرة (الاقدمية)	89
(6-3)	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب تمتلك المؤسسة خطة عمل	90
(7-3)	توزيع مفردات العينة الدراسة حسب هل خضعت للتكوين	91
(8-3)	توزيع مفردات العينة الدراسة حسب تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك	92
(9-3)	محور تنمية رأس المال البشري	93

(3-10)	محورتحسين الأداء	97
(3-11)	اختبار(One wayanova) الجنس	100
(3-12)	اختبار(One wayanova) العمر	105
(3-13)	اختبار(One wayanova) المستوى الدراسي	106
(3-14)	اختبار(One wayanova) المستوى الإداري	107
(3-15)	اختبار(One wayanova) الخبرة(الأقدمية)	108
(3-16)	اختبار(One wayanova) تمتلك المؤسسة خطة عمل	109
(3-17)	اختبار(One wayanova) هل خضعت للتكوين	110
(3-18)	اختبار(One wayanova) هل تقوم الادارة بتدريبك في مجال عملك.	111

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
(1-1)	نموذج (Fleenor.or.Cllahan. 1988)لفئات الأفراد	18
(1-2)	تحليل مكونات الرأس المال البشري	19
(1-2)	الأصناف القانونية للمؤسسات	43
(2-2)	مصادر الأداء المختلفة	70
(1-3)	التوزيع النسبي للجنس	86
(2-3)	التوزيع النسبي للعمر	87
(3-3)	التوزيع النسبي للمستوى الدراسي	88
(4-3)	التوزيع النسبي للمستوى الإداري	89
(5-3)	التوزيع النسبي الخبرة (الاقدمية)	90
(6-3)	التوزيع النسبي لـ تمتلك المؤسسة خطة	91
(7-3)	التوزيع النسبي لـ هل خضعت للتكوين	92
(8-3)	التوزيع النسبي لـ تقوم الإدارة بتدريبك في مجال عملك.	93

قائمة المراجع:

أولا: الكتب بالغة العربية.

.

1. إبراهيم أحمد السيد إبراهيم، التعليم والتنمية: خبرات عامة، دار الوفاء لنشر و التوزيع، مصر، 2007،
2. ابراهيم سعد الدين عبد الله، النظام الدولي وآليات التبعية لمستقبل العربي ،مركز الدراسات الوحدة العربية الامارات،2000.
3. أبو الحسن عبد الموجود ابراهيم، التنمية و حقوق الإنسان، نظرة اجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية،2006.
4. أحمد الكواز، السياسات الاقتصادية و رأس المال البشري، المعهد العربي للتخطيط،عمان ، 2002.
5. أحمد علي صالح، رأس المال الفكري، طرق قياسه و أساليب المحافظة عليه ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية،القاهرة ، 2003.
6. توماس ستيوارت ، ترجمة علا احمد إصلاح ، ثروة المعرفة للرأس مال الفكري ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ،مصر 2004.
7. جالين سبينسر، ترجمة : صليب بطرس، منشأة الأعمال الصغيرة ، الدار الدولية للنشر و التوزيع مصر،2001.
8. جميل جريسات، موازنة الأداء بين النظرية و التطبيق، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 1995.
9. خالد عبد العزيز محمد السهلاوي ،معدل و عوامل انتشار المنشآت الصغيرة و المتوسطة في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة المجلد 41 ،المملكة العربية السعودية ،2001.
10. راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2005.
11. زهير ثابت، تقييم أداء الشركات و الأفراد، دار قباء للطباعة و نشر وتوزيع ، القاهرة، 2001.
12. عاطف محمد عبيد، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية، دار قباء للطباعة و نشر وتوزيع ،القاهرة 2000.
13. عبد السلام أو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، ، دار المعرفة، عمان، 2001.
14. عبد القادر محمد عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر، 1999.

15. عبد المحسن و توفيق محمد، تقيم الأداء، دار النهضة العربية، مطبعة الأخوة الأشقاء للطباعة، القاهرة مصر، 1998.

16. فلاح حسين و عدادي الحسيني، الإدارة الإستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان، 2000.

17. محمد محمد ابراهيم، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2009.

18. محمد منير حجاب، الإعلام و التنمية الشاملة، دار الفجر للنشر و التوزيع، مصر، 1998.

19. محمد نبيل جامع ، إجتماعات التنمية الإقتصادية لمواجهة العولمة و الأمن القومي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر ،2000.

20. منذر المصري،إستراتجية تنمية الموارد البشرية، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية،1998، الأردن

21. ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي ، دراسة نظرية و تطبيقية، دار المحمدية الجزائر، 2003

22. نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، لبنان، دار مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، 2007.

23. هيا جميل بشارات، التمويل المصرفي للمشروعات الصغيرة و المتوسطة ، دار النفائس للنشر و التوزيع عمانّ ،2008 .

ثانيا:الاطروحات والمذكرات:

24. إبراهيمي نادية، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة مسيلة)، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة سطيف 1، 2012-2013.

25. أوصيف لخضر، علماري أحمد، ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (PME-PMI)، كأداة للحد من معدلات البطالة في الجزائر، إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، ملتقى وطني 15-16 نوفمبر 2011، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة مسيلة موسوعة الاقتصاد و التمويل الإسلامي.

26. بوجمعة هاجر، دور إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسة دراسة حالة BATI-SUD، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اختصاص إدارة وتسيير مؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2013-2014 ص

27. حسين رحيم، نحو نظام اقتصادي دولي عادل ، التناقضات الكامنة في العولمة و البديل العادل، ورقة مقدمة في الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات، سطيف 29-30 أكتوبر 2001.

28. حليمة عز الدين، دور التعليم في تحديد مستوى الدخل ، دراسة قياسية لعينة من الدول OCDE خلال فترة 1981- 2005 باستعمال معطيات البانيل (PANEL) و تقنية (GMM) مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2010/ 2011.

29. حوشيت يوسف، دراسة تحليلية قياسية لأثر رأس المال البشري على النمو الإقتصادي في الجزائر 1970-2009، مذكرة ماجستير في الإحصاء و الاقتصاد التطبيقي، جامعة الجزائر 3، 2010 – 2011.

30. ريحان الشريف و هوام لمياء، دور الحاضنات الأعمال التقنية في الإبداع و تنمية القدرات التنافسية لمؤسسة صغيرة و المتوسطة – التجربة بين الواقع و المأمول ،ملتقى وطني حول: استراتيجيات تنظيم و مراقبة مؤسسات صغيرة و متوسطة في الجزائر، ورقلة يومي: 18 و 19 أفريل 2012، جامعة ورقلة.

31. السعيد بريبش، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في التنمية الإقتصادية الإجتماعية : حالة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، العدد 12.نوفمبر 2007.

32. سلطاني محمد رشدي، التسيير الإستراتيجي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر واقعه، أهميته وشروط تطبيقه، حالة الصناعات الصغيرة و المتوسطة بولاية بسكرة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علوم تجارية جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، السنة الجامعية 2005- 2006

33. شريفي ابراهيم، دور رأس المال البشري في النمو الإقتصادي في الجزائر: دراسة قياسه في الفترة 1964-2010، مجلة أكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية، العدد 8، 2012 .

34. شين لزهر، أثر رأس المال البشري على النمو الداخلي " حالة الإقتصاد الجزائري 1970- 2002 " مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004 2005.

.ثالثا: المجلات والملتقيات

35. سنبل عبد العزيز عبد الله، دور المنظمات العربية في تنمية المستدامة، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التنمية والأمن في الوطن العربي حول :الأمن مسؤولية الجميع،أكاديمية نايف العربية، الرياض، أيام 24-25-26 سبتمبر 2001

36. عبد الفتاح بوخمخم، رأس المال البشري و إمكانيات القياس ، المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر للأعمال بعنوان :رأس مال البشري في اقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية، الأردن، 22 – 25 أفريل 2013.

37. عبد الله بوناس و كرغلي أسماء، المخاطر المرتبطة برأس المال البشري و كيفيات إدارته ، المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر للأعمال بعنوان : رأس مال البشري في اقتصاد المعرفة,جامعة الزيتونة، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم الإدارية، الأردن، 22-25 أفريل 2013

38. عثمانية رؤوف، التخطيط في قطاع مؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإقتصادية تخصص تخطيط، جامعة الجزائر، 2000- 2001 .

39. علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر، 1999

40. غربي حمزة و قبان مصطفى، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من البطالة في الدول العربية ،ملتقى وطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية، جامعة جيجل (المدرسة العليا للتجارة) 2014.

41. فريد كورتل، رأس المال البشري كأداة لتفعيل عملية الابتكار في النشاط التسويقي : مؤتمر العلمي الدولي لثاني عشر للأعمال بعنوان : رأس مال البشري في اقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية، الأردن، 22- 25 أفريل 2013.

42. لعريفي عودة، مؤشرات قياس رأس المال البشري في الجزائر ، مداخلة مقدمة ضمن ملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في المنظمات، الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2012.

43. محمد بن عبد الله بن حمد الحارثي، المشاريع الصغيرة و المتوسطة ، الجمعية الإقتصادية العمانية، عُمان ،15- جانفي –2013.

44. محمد زيدان ،الهياكل والآليات الداعمة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر ،مجلة اقتصاديات شمال افريقيا ،العدد السابع ، جامعة حسيبة بن بوعلى شلف ،الجزائر

45. محمد مصطفى محمود، الاستثمار في رأس المال البشري ، مركز تطوير الأداء للتنمية ، مصر، 2010-2013.

46. مشري محمد ناصر، دور المؤسسة الصغيرة و المتوسطة و المصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة (دراسة للإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسة الصغيرة و المتوسطة، دراسة حالة، تبسة) مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص استراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة جامعة سطيف، 2008- 2011، ص 14.

47. مصطفى بلمقدم، مصطفى طويطي، مؤسسات الصغيرة والمتوسطة استراتيجية حكومية لإمتصاص البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي 15- 16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، الجزائر.

48. معين أمين السيد، دور الهندسة العمليات (الهندرة) و بناء نظم إدارة المعرفة لإنجاح الاستثمار في رأس المال البشري: المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر للأعمال بعنوان : رأس مال البشري في اقتصاد المعرفة ، جامعة الزيتونة، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية، الأردن 22-25 أفريل 2013.

49. مناصرية محمد، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تحقيق التنمية في الجزائر، حالة الجزائر 2007 – 2012، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2012 – 2013، ص 29

50. منى مسغوني، نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، مجلة الباحث، عدد 2012/10، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر

51. وائل الدبسي، الشمول المالي و تكنولوجيا المعلومات في دعم و مساندة المشروعات الصغيرة ، المؤتمر العلمي الدولي، لبنان، 2014.

52. يوسف قريشي، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر (دراسة ميدانية) أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الإقتصادية، تخصص علوم تسيير، جامعة الجزائر، جانفي 2005

رابعا: مواقع الانترنت:

53. Bulletin d'information Statistique2016
54. https://hrdiscussion.com
55. islamfin.go-forum.net
56. OF Gallery source/Arabic.www.info.gov-eg/
57. www.acas org.ak/publication
58. www.jorrdp.dz

قائمة الملاحق :

الملحق	الرقم
استبيان العمال	01
جدول احصائيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية	02
نتائج الدراسة (Spss)	03

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و كيفية تنميتها الشغل الشاغل لكثير من الحكومات و المنظمات الدولية ،با عتبارها الوسيلة المناسبة لتحقيق تنمية في المجتمعات المتقدمة و النامية بصفة عامة.

بحيث أصبحت تلعب دورا مهما في عملية النهوض باقتصاد البلدان من خلال مساهمتها في تطوير جميع القطاعات و تشغيلها عدد معتبرا من اليد العاملة .

ومع التغيرات التي يشهدها العالم ،و التي أثرت بقوة على اقتصاد البلدان ، ساهمت العولمة و تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحول اعتماد اقتصاد البلدان و ك ذا المؤسسات على الموارد اللامادية أي الموارد البشرية,حيث تزايد الاهتمام بها و أصبحت مصدرا للثروة و البقاء و الاستمرارية المؤسسات مما أصبح العنصر البشري هو العامل الحقيقي المساعد على نجاح المؤسسات ،فقد أصبحت مؤسسات اليوم تولي اهتماما كبيرا ليطبق مداخل و مناهج فكرية من أجل تطوير وتحسين أدائها ،بحيث أدركت هذه الأخيرة أن تطوير مواردها البشرية ينعكس بشكل مباشر على نجاحها.

وبناءا على ماسبق سنحاول الإجابة من خلال بحثنا على الإشكالية التالية:

– مامدى مساهمة تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

– الأسئلة الفرعية:

على ضوء هذه الإشكالية يمكن طرحالتساؤلات الفرعية التالية:

1 –ما مفهوم تنمية رأس مال البشري ؟وماهي أهم وسائلها؟

2 –ما هو رأس مال البشري؟ و ماهي أهم نظرياته؟

3 –ما مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟ ماهو واقعها؟

4 –ما مفهوم الأداء؟ وما هو أهم مصادرها؟

- فرضيات الدراسة:

للإجابة عن الأسئلة الفرعية السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

1 - لا تتوفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة على رأس مال بشري فعال.

2 - يعتبر التعليم والتكوين من الوسائل الأساسية المساهمة في فعالية أداء رأس مال بشري داخل المؤسسات.

3 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور تنمية رأس المال البشري في تحسين الأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المتغيرات الشخصية.

– أهمية الدراسة:

1 - فرض الواقع الجديد للمؤسسات اليوم، تبني توجهات معرفية وعلمية تساعدها على مواكبة التغيرات البيئية من خلال تنمية الموارد البشرية بشكل أكبر كون العنصر البشري هو المحرك الأساسي القادر على تحقيق أهداف المؤسسة.

2 - يعد رأس المال البشري حاليا من أهم و أبرز الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهو الذي يحدد مستوى أدائها و نجاحها.

– أسباب اختيار البحث:

1 - تطابق الموضوع مع مجال تخصصنا.

2 - الرغبة في تطبيق المفاهيم النظرية على الميدان من خلال توزيع الاستبيان.

3 - أهمية الموضوع خاصة مع التحولات الاقتصادية التي تشهدها المؤسسات الجزائرية.

– أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا لهدا الموضوع إلى:

1 - إكتساب مفاهيم و معرفة حول تنمية رأس المال البشري و دورها في تحسين الأداء .

2 - لفت الإنتباه إلى أهمية العنصر البشري في المؤسسات و ضرورة تنميتها لتحسين أدائها.

3 - المساهمة في إثراء المعرفة لاسيما فيما يخص المواضيع المتعلقة بتنمية رأس المال البشري و التي يمكن أن تكون نقطة بداية لبحوث و دراسات أخرى تهتم بنفس مجال دراستنا.

– منهج الدراسة:

بهدف الدراسة إشكالية هذا البحث و تحليلها و اختبار صحت الفرضيات المقدمة اعتمدنا في دراسة الفصول النظرية على المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على المفاهيم الخاصة با تنمية رأس مال البشري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الأداء، بالاعتماد على جمع المعلومات من (الكتب ، الأطروحات المجلات ، والمقالات العلمية).

أما في الفصل التطبيقي بالاستعانة بأدوات جمع البيانات من مصادرها الأولية (الاستبانة ، المقابلة الأدوات الإحصائية).

– أدوات الدراسة:

تتمثل في:

- الدراسة النظرية: تم الاعتماد على المسح المكتبي، وتم أيضا الاعتماد على الملتقيات و المقالات والدراسات السابقة بالإضافة إلى مواقع الإنترنت في موضوع الدراسة.
- الدراسة الميدانية:تم الاستعانة باستبيان لجمع المعلومات حول تنمية رأس مال البشري في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتحسين أدائها، واستخدمنا في هده الدراسة برنامج (Spss)لتحليل الاستبيان.

– صعوبات الدراسة:

- ضيق الوقت المخصص لإنجاز الدراسة .
- صعوبة تحديد عينة الدراسة.

– الدراسات السابقة:

1 - برا هيمي فيروز:الاستثمار في رأس مال البشري لتحقيق ميزة تنافسية دراسة حالة :مؤسسة بوفال بالمدية مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير 2013-2014.

والتي توصلت إلى النتائج التالية:

- تعتبر أدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات على مستوى الوحدة, و الهدف الرئيسي لها هو الاستجابة المديريات و فروعها فيما يخص العناصر البشرية المناسبة لشغل المناصب الشاغرة.
- رأس المال البشري هو المحرك الرئيسي لنجاح المؤسسة.

- للتدريب أهمية كبيرة فهو يعمل على تحسين أداء فرد, و ينعكس دلك على مهارات وقدرات الفرد في شكل ميزات تنافسية.
- يعتبر التدريب وسيلة لمعالجة الكثير من المشاكل التي يمكن للمؤسسة أن تعاني منها, عندما يكون سببها هو أداء العاملين.

2 - لخلف عثمان:واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها و تنميتها دراسة حالة الجزائر:أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية2003-2004.

والذي توصل إلى النتائج التالية:

- بالرغم من تأكيد مختلف الجهات المهتمة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأن هذا القطاع متواجد في النشاط الاقتصادي وتأديته لدور كبير في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلا أن وجود تعريف موحد، دقيق وشامل يعتبر من الصعب بلوغه.

- تكتسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهميتها في الدول النامية، وقدرتها على البقاء حتى مع التحولات الاقتصادية التي يعرفها الاقتصاد العالمي من مجموعة اعتبارات تتعلق بخصائص الهياكل الاقتصادية والاجتماعية لهذه الدول ونسب ما يتوفر من عوامل الإنتاج والتوزيع المكاني للسكان.

- تستمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرتها على المنافسة والبقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة من خصائصها الذاتية:

- استخدام فنون إنتاجية بسيطة نسبيا تتميز بارتفاع كثافة العمل.

- تتميز بالانتشار الجغرافي والقدرة على التكيف وطبيعة الأسواق.

3 - هيكل البحث:

قسمنا الدراسة إلى ثلاثة فصول الفصل الأول و الثاني نظري و الفصل الثالث تطبيقي.

حيث في الفصل الأول تطرقنا إلى تنمية رأس المال البشري، ويحتوي على ثلاثة مباحث،المبحث الأول يخص تنمية رأس مال البشري:(مفهوم،وسائل،محددات،أبعاد)،أما في المبحث الثاني يخص الإطار النظري لرأس مال البشري:(مفهوم،مكونات، خصائص، أهمية، و طبيعة المتعددة لرأس مال البشري).

وفي المبحث الثالث خصصنا فيه قياس رأس مال البشري:(نظريات، مؤشرات قياس، صعوبات قياس، تقييم رأس مال البشري في المؤسسات).

أما في الفصل الثاني: تطرقنا إلى تحسين الأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويحتوي على ثلاثة مباحث: المبحث الأول يخص الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة(ماهية،معايير التصنيف،أنواع، خصائص)،أما في المبحث الثاني يخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:(واقع، هيئات الدعم، توزيع و تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر)،أما في المبحث الثالث خصصنا فيه الأداء في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :(ماهية الأداء ،أنواع الأداء ،شروط الأداء الجيد ، تقييم الأداء في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر).

أما الفصل الثالث تطرقنا فيه إلى نتائج الدراسة الميدانية و التي طبقناها على مجموعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المدية.

ملخص:

تناولت هذه الدراسة دور تنمية رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وذلك من خلال التعرف على مدى أهمية العنصر البشري ، وعلية فقد تناولنا من خلال هذا الموضوع التأكيد على أهمية تنمية رأس المال البشري من أجل تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، من خلال دراسة حالة مجموعة مؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي عبارة عن مدارس خاصة للتعليم و التدريب ، بلغ عدد الأفراد العينة 36 فرد وزع عليهم إستبيان تم إعداده لهذه الدراسة ، وأظهرت هذه الأخيرة نتائج من أهمها :

- تسعي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تحسين أدائها من خلال التركيز أكثر عل تطوير رأس المال البشري باعتباره الركيزة الأساسية لبناء واستمرارية المؤسسات .
- أن رأس المال البشري له أهمية كبيرة في تحسين مستوى أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك انطلاقا من نقل المعارف والمهارات والقدرات وتجسيدها على أرض الواقع.
- يعتبر رأس المال البشري بمثابة رأس مال حقيقي والذي يتمثل في المعرفة والتي يمكن تحويلها إلى قيمة

الكلمات المفتاحية : تنمية رأس المال البشري ، رأس المال البشري ،المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الأداء.

Abstract :

This study examines the role of human capital development in improving the performance of small and medium enterprises by identifying the importance of the human element. In this regard, we discussed the importance of developing human capital to improve the performance of small and medium enterprises, Through the study of the case of a group of small and medium enterprises, which are private schools for education and training, the number of individuals sample 36 individuals distributed a questionnaire prepared for this study, and showed the results of the most important:

- SMEs seek to improve their performance by focusing more on the development of human capital as the cornerstone of institution building and sustainability.

Keywords: human development, human capital, small and medium enterprises, performance.