معارف
ISSN 1112-7007
EISSN 6804 -2600
المجلد 20/ العدد 2 (ديسمبر 2025): ص.ص: 874-895

دور الكفاءات المقاولاتية للمقاول في تعزيز النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة للعينة من المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بولاية البويرة)

The Contribution of Entrepreneurial Competencies in Enhancing the Internal Growth of Small and Medium Enterprises (A Case Study of a Sample of Entrepreneurs Owning Small and Medium Enterprises in Bouira Province)

وفاء شلابي[1] وردة موساوي[2]

[1] جامعة يحي فارس بالمدية، مخبر الاقتصاد التطبيقي في التنمية، الجزائر

chelabi.ouafa@univ-medea.dz [1] moussaoui.warda@univ-medea.dz[2]

تاريخ الاستلام: 2025/05/15؛ تاريخ القبول: 2025/11/02؛ تاريخ النشر: 2025/12/30

ملخص:

تهدف هذه الدراسة للإحاطة بمختلف المفاهيم المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية للمقاول والنمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعينة من المقاولين الناشطين بولاية البويرة بالجزائر، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي عن طريق إعداد استبيان وزع على عينة من المقاولين تتكون من 30 مقاول، بالاعتماد على برنامج SPSS الإحصائي الإصدار23، كشفت النتائج عن أن الكفاءات التسييرية لها تأثير ذو دلالة إحصائية على النمو الداخلي، وأن باقي الكفاءات تؤثر بشكل غير مباشر على النمو؛ بالإضافة إلى وجود علاقة ضعيفة جدا بين المتغير المستقل (الكفاءات المقاولاتية) والمتغير التابع (النمو الداخلي). يعود سبب ذلك إلى عدم اعتماد المؤسسات بشكل كبير على كفاءات المقاول بل لها عدة عوامل أخرى تؤثر فيها بشكل مباشر منها: البيئة الخارجية، التمويل، التكنولوجيا، المنافسة، بيئة العمل. كما توصي الدراسة إلى ضرورة تفعيل عنصر الإبداع والابتكار التي يحتاجها المقاول للاستثمار في رأس المال البشري، هذا الأخير يؤدي بدوره إلى تحسين أداء المؤسسة؛ بما يضمن نموها وبقائها واستمراريتها.

الكلمات مفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ الكفاءات المقاولاتية للمقاول؛ النمو الداخلي؛ ولاية البويرة؛ الجزائر.

Abstract:

This study aims to examine key concepts related to entrepreneurial competencies and the internal growth of small and medium-sized enterprises (SMEs), with a particular focus on the competencies of selected entrepreneurs in the city of Bouira, Algeria. A descriptive approach was employed to analyze the study variables, along with a case study method that involved distributing a questionnaire to a sample of 30 entrepreneurs operating in Bouira province. The collected data were analyzed using SPSS version 23. The results showed that managerial competencies have a statistically significant effect on internal growth. However, other entrepreneurial competencies were found to have an indirect impact. Furthermore, the study identified a very weak relationship between the independent variable (entrepreneurial competencies) and the dependent variable (internal growth). This weak relationship is mainly because these enterprises do not rely heavily on the entrepreneur's skills. Instead, their internal growth is more directly influenced by various external factors such as the business environment, access to financing, available technology, market competition, and workplace conditions.

Keywords: Small and Medium-sized Enterprises; Entrepreneurial Competencies; Internal Growth; Bouira Province; Algeria.

مقدمة:

في ظل التطورات الاقتصادية المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا محوريا في دفع عجلة النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل، خاصة في الدول النامية. وتعد هذه المؤسسات ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث تسهم في تعزيز الابتكار وزيادة التنافسية في الأسواق المحلية والدولية، وفي هذا الإطار، تبرز أهمية الكفاءات المقاولاتية كعامل حاسم في نجاح هذه المؤسسات، فالكفاءات المقاولاتية التي تشمل القدرة على الابتكار وإدارة المخاطر واتخاذ القرارات الاستراتيجية، تعتبر المحرك الرئيسي لتحقيق النمو والاستدامة في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة. هذه الكفاءات لا تساعد فقط في تحسين أداء المؤسسات، بل تسهم أيضا في تعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات الاقتصادية المتغيرة والاستفادة من الفرص الجديدة.

لذلك فإن فهم دور الكفاءات المقاولاتية في النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعد أمرا بالغ الأهمية، ليس فقط لأصحاب هذه المؤسسات، ولكن أيضا لصانعي السياسات والباحثين في مجال الاقتصاد والإدارة. فمن خلال تعزيز هذه الكفاءات يمكن لهذه المؤسسات أن تصبح أكثر فعالية وقدرة على المساهمة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة على المدى الطويل.

1) **الإشكالية:** وللخوض أكثر في تفاصيل هذا الموضوع سيتم طرح الإشكالية التالية:

ما هو دور الكفاءات المقاولاتية في تعزيز النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية البويرة؟

للإجابة على الإشكالية تم الاعتماد على **الفرضية الرئيسية** التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات المقاولاتية في النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى معنوية **$\alpha \leq 0.05$**؟

ومن خلال الإشكالية يمكن صياغة **الفرضيات الفرعية**، تتمثل في الفرضيات الصفرية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات الشخصية في النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى معنوية **$\alpha \leq 0.05$**.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التسييرية في النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى معنوية **$\alpha \leq 0.05$**.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التقنية في النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى معنوية **$\alpha \leq 0.05$**.

2) **أهمية وأهداف الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة في أهمية كل من الكفاءات المقاولاتية والنمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لأن هناك علاقة تربط بينهما،

لذلك سوف نحاول من خلال هذه الدراسة التعرف على أهم هذه الكفاءات التي يجب أن تتوفر في المقاول والتي تساهم بشكل كبير في زيادة وتعزيز النمو واستدامة المؤسسات، وتهدف هاته الدراسة عموما إلى توضيح مفهوم الكفاءات المقاولاتية والنمو الداخلي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإبراز نوع ودرجة العلاقة التي تربط بينهما.

3) **منهج الدراسة:** سيتم الاعتماد على **المنهج الوصفي التحليلي من خلال** وصف متغيرات الدراسة، تم توزيع الاستبيان على عينة من المقاولين في ولاية البويرة، ومن ثم تفريغ البيانات وتحليلها للتوصل إلى النتائج باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية**(SPSS)** الإصدار 23.

4) **الدراسات السابقة:**

أكدت دراسة **بشكور ليلة وراضية بغدود** على الدور الكبير الذي تلعبه المهارات القيادية في إنجاح المقاولاتية النسوية، لبعض المقاولات الناشطة بولاية البويرة في الجزائر، وتوصلت إلى أن أبعاد المهارات القيادية للنساء المقاولات على مستوى ولاية البويرة مرتفع، وأن الأمر الذي يعزى إلى التحفيز الداخلي القوي وتحقيق الأهداف الشخصية ومواجهة التحديات[1].

أما دراسة **Gunartin** ومن معه فقدمت ملخصا للأدبيات المتعلقة بموضوع الكفاءات المقاولاتية والمهارات التي تشكل أساسا في إمكانية نجاح المؤسسات، توصلت إلى أن: مهارات الأعمال والإدارة والسلوكيات أساسية لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأن تطوير الكفاءات تؤدي إلى زيادة التنافسية واستدامة أعمال المؤسسات، التي تساهم في نهاية المطاف في النمو الاقتصادي للبلد. [2]

سلطت دراسة **ناصري الزهرة وبن عيسي ليلى** الضوء على العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية بأبعادها المختلفة الشخصية والتسييرية والتقنية في استدامة المشاريع، من خلال

(1) بشكور ليلة، راضية بغدود، دور المهارات القيادية للمقاول في نجاح المقاولاتية النسوية: دراسة ميدانية، مجلة المعارف، جامعة البويرة، العدد 02، الجزائر، 2024.

(2) Gunartin; Heri Pratikto; Agung Winarno; Nurika Restuningdiah , The Role of Entrepreneurial CompetenciesSuccessful Key SMEs a Literature Review, International Journal of Professional Business Review, USA, 2023.

دراسة تحليلية من الجانب النظري والتطبيقي، حيث تم جمع بيانات بالاستبانة وتحليل نتائجها ببرنامج الحزمة الإحصائيةspss ، توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: ضرورة اكتساب المقاول كفاءات أساسية لضمان ديمومة المشروع، لاسيما ما تعلق بالكفاءات التسييرية، التي تعتبر ذات أهمية في ضمان سيرورة نشاطه المقاولاتي، وكذا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة. (3)

أما بالنسبة إلى دراسة **صبرين عليان وبروش زين الدين**، فتم تحليل البيانات بواسطة برنامج **SPSS**، وكشفت نتائجه أن الدوافع الشخصية للمقاولين تؤثر إيجابا في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، في حين أن الدوافع العائلية والمادية لا تؤثر في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. (4)

هدفت دراسة **مسيخ أيوب** إلى اختيار الدور الذي يمكن أن تلعبه الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة، وذلك من خلال دراسة حجم (143) لعينة من المؤسسات في كل من ولاية، سكيكدة والجزائرk حيث توصلت الدراسة بعد تحليل البيانات بواسطة معامل الارتباط، وتحليل التبيان الأحادي واختبار **(T-test)** إلى أن: المقاولاتية في الجزائر لازالت تواجه قيود كثيرة ومتعددة تقف حاجزا وراء نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ووجود تأثير إيجابي وعلاقة ضعيفة نوعا ما ذات دلالة إحصائية بين الروح المقاولاتية وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة. (5)

قدمت دراسة **Katwalo** نظرة شاملة حول تنمية الكفاءات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث ركزت على المبررات الأساسية لتنمية الكفاءات، وأكدت على ضرورة إعادة تقييم عملية تطوير الكفاءات المقاولاتية على هذا النوع من المؤسسات، كما يحدد البحث

(3) ناصري الزهرة، بن عيسى ليلى، دور الكفاءات المقاولاتية في استدامة المشاريع ذات الطابع المقاولاتي من وجهة نظر موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة، جامعة محمد خضير بسكرة، مجلة إليليزا للبحوث والدراسات، العدد 01، المجلد 07، الجزائر، 2022.

(4) عليان صبرينة، بروش زين الدين، دوافع المقاول المؤثرة في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المقاولين لولاية البويرة، المجلد 06، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، 2021.

(5) مسيخ أيوب، دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (المقاولين في ولاية سكيكدة، أطروحة دكتوراه تخصص إدارة مؤسسات، جامعة 20 أوت 1955 جامعة سكيكدة الجزائر ،2016 -2017.

نموذجا يمكن تكييفه كإطار عمل لفهم هذه الظاهرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل عام، ويشير إلى إمكانية توسيع هذا النموذج.[6]

ما يميز هذه الدراسة التي سيتم تناولها عن الدراسات السابقة: بتركيزها على "**النمو الداخلي**" (العضوي) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتغير تابع رئيسي، بينما اقتصرت الدراسات السابقة على مفاهيم عامة كالاستدامة أو الديمومة، كما سيتم التركيز على تحليل تأثير الكفاءات المقاولاتية الشاملة (**التسييرية، الشخصية، التقنية**) على نمو المؤسسات بولاية البويرة، مع إبراز التفاعل بين العوامل الداخلية (كفاءات المقاول) والخارجية (التمويل، التكنولوجيا، المنافسة)، وكشف النتائج عن أولوية الكفاءات التسييرية ذات التأثير المباشر، مقابل تأثير غير مباشر للكفاءات الأخرى، مما يقدم رؤية جديدة لأهمية الكفاءات في البيئة المقاولاتية الجزائرية.

المحور الأول: مفاهيم حول المقاول والكفاءات المقاولاتية

أولا: تعاريف حول المقاول والخصائص التي يتمتع بها

لقد اختلفت وتعددت الآراء حول مفهوم المقاول فهناك من يعرفه من منظور اقتصادي، وهناك من يعرفه من منظور اجتماعي، كما يلي:

عرفه **الشريف بوفارس** على أنه هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة بشكل مستقل، إذا كان لديه الموارد الكافية، على تحويل فكرة جديدة واختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع، من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة. فهو يتصف بالجرأة، الثقة بالنفس والمعارف التسييرية، وبهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد.[7]

وحسب **(Richard Cantillon)و(Baptise Jean Say)**: يعرف على انه الشخص المخاطر الذي يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، ويعتبر عدم اليقين عنصرا أساسيا في تعريف المقاول، حيث عرفه وبغض النظر عن نشاطه سواء كان في المجال الزراعي،

(6) Katwalo, Allan Mulengani, An overview of competence development in SMEs, University of Northampton, Vol. 1, Nos. 1/2, Uganda, 2006.

(7) الشريف بوفارس، سوالمية لمية، واخرون، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم العمل المقاولاتي وتحقيق التنمية في الجزائر، مجلة الباحث والدراسات التجارية، العدد 04، الجزائر، 2018، ص88.

الحرفي، التجاري، أو غيرها من الميادين، على أنه: الشخص الذي يشتري بسعر أكيد ليبيع بسعر غير أكيد؛ ولأن المقاول لا يمكنه التأكد من نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة، فهو يتحمل وحده الأخطار المرتبطة بشروط السوق، وبتقلبات الأسعار، وبالظروف الطبيعية، حيث يقوم بشراء العوامل الضرورية للإنتاج والمواد الأولية بسعر محدد، ليقوم بتحويلها وبيعها، وفي المقابل لا يملك ضمانات لما سيجنيه، ولا يمكنه التأكد من المداخيل التي سيتحصل عليها من وراء ذلك، ولا من قدرة مشروعه على تغطية التكاليف وتحقيق الأرباح، والتي هي الدافع الأساسي من وراء نشاطه.

وقد اتفقا على أن: المقاول يتحمل الأخطار في استثمار ماله الخاص، لكنه قام بالتفرقة بين المقاول والرأسمالي، فالمقاول صنفه كمبدع ويرى أنه وكيل للتجديد والتغيير في المجتمع، وهو الشخص الذي ينسق الموارد من أجل الانتاج. (8)

كما اعتبر أن للمقاول دورا مهما في تنظيم الإنتاج (تنسيق بين عوامل الإنتاج) فهو يضمن الربح زيادة عن رأس المال. (9)

أما **أدم سميث** اقتصر دور المقاول عنده فقط بالخضوع لقوانين السوق، في إطار بحثه، وكسب أقصى ربح واستعماله الجيد لعوامل لإنتاج. (10)

وحسب **(Joseph Schumpeter)** الذي يعتبر أب المقاولاتية سنة 1935، يرى أن المقاول هو شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة، كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في: (11)

- ✓ صنع منتج جديد؛
- ✓ استعمال طريقة جديدة في الإنتاج؛
- ✓ اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق؛

وكذلك تطرق **(Marshs Snay)** في أعماله وكتابه الذي يعتبر من بين أهم الكتب وأوائلها في إنجلترا، الذين اهتموا بالمقاول وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت

(8) Fayolle Allain, Introduction à l'entrepreneuriat, Dunod, paris, 2005, p10.

(9)شافي فدوى عامرية، ابعاد كفاءات المقاول في تطوير المؤسسة (دراسة ميدانية عن المقاولين لولاية بشار)، مجلة البديل الاقتصادي، العدد 04، الجزائر، 2011، ص212.

(10) Marchis Snay M, Management Stratégique, Alger, 2004, p 228.

(11) Dimitri, B. S, La légende de l'entrepreneur. Paris, 1999.P 30.

أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة التي شهدت انتشارا كبيرا في تلك الفترة، ولذلك فهو يعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيرها العمال أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين، يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة، تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من أجل إشباع الحاجات الإنسانية. (12)

ونلاحظ أنه لم يفرق بين المقاول والمسير حيث عرف المقاول بناء على قدراته التسييرية، وعلى قدرته على تنظيم عمل عدد كبير من الأشخاص. (13)

أما اللجنة الأوروبية فقد عرفت المقاول على أنه الفرد الذي يأخذ ويتحمل الأخطار، بجمع الموارد بشكل فعال، يبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات بطرق إنتاجية جديدة، يحدد الأهداف التي يريد بلوغها، وذلك بتخصيصه الناجع للموارد. (14)

ثانيا: الكفاءات المقاولاتية للمقاول

1) **تعريف الكفاءة:** تعتبر الكفاءة على أنها توليفة من الخبرة والفهم البديهي لاحتياجات الزبائن التي تسمح باختبار وتطوير الفرص، تقييم حالات مرنة ومعقدة واقتراح حلول موجهة للزبائن، حيث تعبر الكفاءات حسبهما عن السمات الشخصية لدى المقاول، مهاراته والمعارف التي يكتسبها من الخبرة، التكوين، المكانة الاجتماعية ومتغيرات أخرى ديموغرافية.

في حين عرفها **(Charles Pauvers)** على أنها اقتناص الفرص في مرحلتين من بناء المشروع: عنصر الإدراك يظهر موجود بقوة، وخاصة كفاءة الخبرة مرتبطة بمرحلة الإنتاج المبتكرة سواء تقنية أو تجارية بشرط معرفة السوق(15).

(12) ناصري الزهرة، بن عيسى ليلى، دور الكفاءات المقاولاتية في استدامة المشاريع ذات الطابع المقاولاتي من وجهة نظر موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة، جامعة محمد خضير بسكرة، مجلة إليليزا للبحوث والدراسات، العدد 01، المجلد 07، الجزائر، 2022، ص424.

(13) دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها (2000-2009) الجزائر، مذكرة ماجستير تخصص ادارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2012، ص17.

(14) الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعلم المقاولاتي دراسة عينة من الطلبة جامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه في العلوم التسيير، جامعة محمد خضر بسكرة، الجزائر، 2015، ص22.

(15) بالأطرش حورية، محددات اختيار المقاول للفرص المقاولاتية في الجزائر بين العوامل الذاتية وتأثيرات المحيط" دراسة ميدانية لعينة من المقاولين في مدينة ورقلة، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، العدد 02، الجزائر، 2022، ص379.

أما حسب **(laviolette loue)** فقد تبين لنا أن الكفاءات تعكس مختلف القدرات والمهارات التي تطلبها إدارة الأعمال من مهارات مالية، تسويقية، إنتاجية، وكذا تسيير الموارد البشرية. واستطاع **(Sophie Boutillier)** الجمع بين عدة دراسات وبحوث لاستخلاص ثلاثة أبعاد على النحو التالي:[16]

- **المعرفة:** تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمدرجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بتوجيه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة، ويمكن تعبئتها من أجل تقديم تفسيرات مختلفة، وحتى متناقضة؛ كما ترتبط المعرفة بالمعطيات الخارجية وإمكانية استعمالها وتحويلها إلى معلومات.
- **المهارة:** هي القدرة على تنفيذ العمل بشكل ملموس وفق سيرورة وأهداف محددة.
- **الاستعداد:** قدرة الفرد على تنفيذ المهام، وممارسة كفاءته بتفوق.

2) **أنواع الكفاءات المقاولاتية:**

وهي المهارات التي تظهر من خلال الصفات النفسية والخصائص الشخصية للمقاول، حيث لقيت اهتماما واسعا من طرف الباحثين، فكفاءة المقاول تعطي شخصية مميزة وهي القاعدة لنجاح النشاط المقاولاتي، وعموما تحتاج الكفاءات المقاولاتية إلى عمليات تطوير وتنمية والتي ينظر إليها: على أنها مجموعة الأنشطة المخصصة لاستخدام وتطوير الأفراد والجماعات بطريقة مثلى، بهدف تحقيق مهمة المؤسسة وتحسين أداء الأفراد.[17]

كما تم البحث عن تحديد الكفاءات المقاولاتية التي يحتاج إليها المقاول، بما يمكنه من إنجاح المراحل المختلفة من مراحل نمو وتطور المؤسسة، وذلك بدراسة نجاح المؤسسات الصغيرة وربطها بالكفاءات التي يتميز بها مسيروها وملاكها، حيث كان الهدف من ذلك هو إعداد عمل مرجعي يتضمن حصر مختلف الكفاءات واجبة التوفر في المقاول بما يكفل نجاح مؤسسته، ونتج عن ذلك اقتراح تصنيفات عديدة للكفاءات يتضمن كل منها مختلف القدرات والمهارات، التي يفترض أن تتوفر في المقاول التي يجب العمل على تطويرها لديه،

(16) Dimitri, B. S, OpCit, p 30.

(17)أحمد مصنوعة، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الملتقى الدولي حول الصناعة التأمينية الواقع العلمي افاق وتطوير: جامعة شلف، الجزائر، 2012، ص132.

وكذا الاستدلال بهذا العمل في الإعداد والتكوين لفائدة المقاولين على مستوى الهيئات الداعمة للمقاولاتية بشكل عام، بما يمكن من تطوير الكفاءات لديهم.[18]

ولقد قام **(Sonia khiarai)** بتصنيف الكفاءات إلى ثلاثة أصناف كما يلي:[19]

- **الكفاءات الشخصية:** هي المهارات والصفات التي يرثها الفرد من عائلته وبيئته، والتي تسهل عليه اختيار توجهه المقاولاتي كالإبداع والابتكار، القدرة على تحديد فرص الأعمال، وضع رؤية للمؤسسة، المخاطرة، والتحلي بروح القيادة والمثابرة والجدية.[20]

- **الكفاءات التسييرية:** تتمثل في القدرة على تسيير العمليات، التسيير المالي، تسيير الموارد البشرية والقدرة على التسويق والمبيعات وهي تساعد الفرد على صنع القرار وبناء استراتيجية واضحة، وتضم المهارات الإدارية كالتخطيط، التنظيم، الرقابة، التنبؤ، التنسيق، تحديد الأهداف واتخاذ القرارات وتسيير العلاقات الإنسانية والتسويق وإدارة المبيعات، وكذا المهارات المحاسبية والمالية والقدرة على التفاوض الهادف وتقييم الفاعلية والأداء.

- **الكفاءات التقنية والوظيفية:** تتمثل في القدرة على التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ومواكبة التطور التكنولوجي، والتي تتمثل في الخبرة والمعرفة بالدرجة الأولى والقدرة التقنية العالية بالأنشطة ومختلف المجالات.

3) مصادر الكفاءات والمهارات:

لا يمكن حصر الكفاءات في مكان معين أو شخص معين أو إمكانات محددة، أو سن أو جنس محددان، فهي تشمل كل الكفاءات باختلاف مستوياتها، فالكفاءة هي مزيج تجارب تطورت من قيم، معلومات، خبرات، التي تشكل بدورها إطار لتقييم وإدماج تجارب ومعلومات جديدة، حيث تتمثل مصادر الحصول عليها في:[21]

(18) دباح نادية، مرجع سابق، ص190.

(19) Sonia, K, de la création ex nihilo d'entreprises ? innovantes : pro activité libre, forcée ou ambivalente ? Montréal: 21éme conférence internationale de management stratégique. 2007, p23.

(20) Sonia, K,Ibid.p23.

(21) فطيمة سايح، دور الدوافع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماستر جامعة وهران، مجلة العلوم الاقتصادية، ال عدد03، الجزائر، 2017، ص78.

- **المؤسسات التعليمية**: تشير إلى المراحل التي يمكن أن يكتسب فيها الفرد الكفاءات والمهارات، وهي مختلف المؤسسات لتعليمية والتكوينية إن الأطوار الثلاث التي يمر بها الفرد تكسبه مهارات وكفاءات، وذلك من خلال التحصيل العلمي. لهذا كان لابد من وجود ارتباط بين السياسة التعليمية واحتياجات خطط التنمية من القوى البشرية، وذلك حتى لا يصبح التعليم أداة للبطالة، بدلا من أن يكون أداة للإنتاج.

- **التكوين المهني**: إن علوم التكوين ألهمت بطريقة شاسعة، المقاربات المتطورة في إطار علم النفس، والتي ترتكز على نشاط الفاعل، فمثلا حسب التكوين المهني يجب أن يسمح للفاعلين بإنشاء أنظمة جديدة تسمح لهم بالدخول في وظائفهم الخاصة، فهي لا تتعلق بتمويل لغد جديد، وإنما إمكانيات جديدة لرفع النشاط الذي يقوم به الفرد.

- **ادماج التكنولوجيات الحديثة في أنظمة المؤسسات**: هذا ما يزيد من مردودية المؤسسات وتنمية مهارات العاملين بها، حيث يواكب التطور في مجال التكنولوجيا، مما يكسبهم مهارات في استخدام الكومبيوتر تمنح المؤسسة مرونة في المعاملات.

المحور الثاني: النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أولا: مفهوم نمو المؤسسة

يأخذ نمو المؤسسة أشكالا متنوعة، كارتفاع المبيعات، الحصص السوقية، عدد العمال، المردودية بالإضافة إلى هذه الأشكال، يجب أن ينعكس على الأرباح والنتائج[22]، فمن الممكن أن يكون ارتفاع المبيعات، بسبب انخفاض الأسعار مما قد يؤدي إلى خسائر.[23]

ويعرف **(Darbelet Michel)** بأنه الزيادة في حجم المؤسسة وتغييرا في خصائصها مثل: المنتجات والأسواق، التكنولوجيا، التمويل والموارد البشرية والهيكل تنظيمي، وبالتال يعتبر هذا النمو عملية تتضمن بعدين، بعد كمي يتمثل في: ارتفاع الحجم، وبعد كيفي يتمثل

(22) عادل عجالي، دور تحليل الموارد والكفاءات في تحديد استراتيجيات نمو المؤسسة (دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير، في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص الإدارة الاستراتيجية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2011_2012، ص47.

(23) Rodolphe Durand, Guide du Management Stratégique : 99concepts clés, Dunod, Paris, p 43.

في تغيير الهيكل.[24]

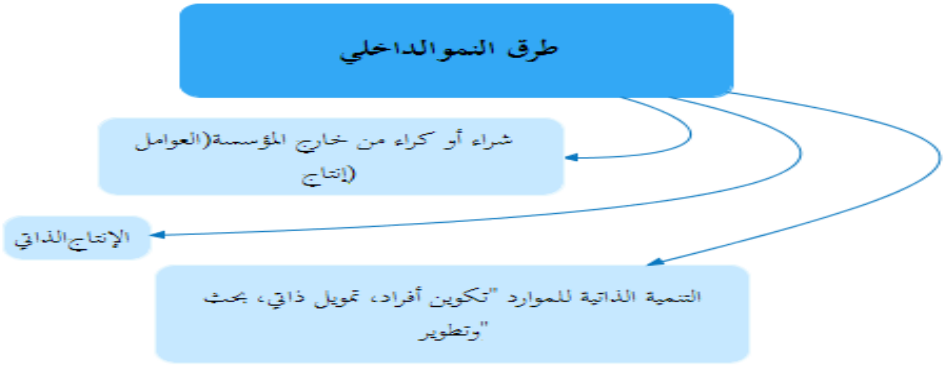
ثانيا: مفهوم النمو الداخلي للمؤسسة (النمو العضوي)

يعرف النمو الداخلي على أنه: خيار استراتيجي لنمو المؤسسة، بالاعتماد على مواردها الخاصة (إنتاج منتجات جديدة، توسع في موقع المنتج، فتح فرع تجاري...إلخ)؛ وهو استخدام الوسائل الخاصة للمؤسسة من أجل تطوير رقم أعمالها، وهذا يتطلب عموما فتح أسواق جديدة، وتوسيع قاعدة العروض للزبائن الحاليين.

هو بصفة عامة زيادة حجم المؤسسة داخليا نتيجة لعوامل انتاج إضافية، وهذه العوامل إما تكون قد أنشأتها المؤسسة بنفسها، أو حصلت عليها بشرائها من خارج المؤسسة.

وبالتالي النمو الداخلي يتصل بإمكانية شراء وسائل ممزوجة، ولكن ليست في وضعية نشاط، كشراء آلة قديمة، استغلال مصنع معطل، وغيرها وغالبا ما يرتبط النمو الداخلي بفكرة التشغيل الذاتي.

الشكل رقم (01): طرق النمو الداخلي



المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج VUE بالاعتماد على:

(24) Darbelet Michel, L'essentiel sur le Management, 5ème ED BERTI Editions, Alger, 2007, p 428.

Darbelet Michel, L'essentiel sur le Management, 5ème ED BERTI Editions, Alger, 2007, p 432

إن النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة ومتوسطة هو تطوير كفاءات جديدة، بالاعتماد على الوسائل المتاحة داخل المؤسسة، يتجلى هذا النوع من النمو في استثمار المؤسسة في مواردها وكفاءاتها فقط. (25)

ثالثا: العوامل المؤثرة في النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

وهي عوامل تقع داخل المؤسسة من بينها: (26)

- **الفريق الإداري**: فخبرة أفراد الفريق الإداري، ومعرفتهم بمهنة المؤسسة له الأثر الكبير في نمو المؤسسة، واختيار الشكل الملائم؛

- **الأموال:** من خلال توفير الموارد المالية، سواء على شكل سيولة أو علاقات جيدة مع المؤسسات المالية، من شأنه أن يدعم النمو في المؤسسة؛

- **الكفاءة التنظيمية:** وتتمثل في اختيار النموذج الاقتصادي الملائم: الاستراتيجية والهياكل، نموذج الإدارة، الإجراءات التنظيمية بالإضافة إلى قدرة المؤسسة على التعلم التنظيمي وغيرها من الممارسات الإدارية تعتبر عوامل مباشرة للنمو؛

- **التخطيط والمرونة:** حيث يشكل التخطيط والمرونة، خصائص المؤسسات النامية.

- **كفاءة الموارد البشرية**: فنقص الكفاءات البشرية، غالبا ما يكون أحد العوائق الأساسية للنمو السريع، وذلك لما يمثل العنصر البشري من أهمية داخل المؤسسة، وبالتالي فتوظيف كفاءات فردية محددة من شأنه أن يساعد على النمو الداخلي للمؤسسة.

المحور الثالث: الدراسة التطبيقية لعينة من المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة ولاية البويرة

أولا: أداة وعينة الدراسة

(25) عادل لعجالي، مرجع سابق، ص68.

(26) Coster Michel, Entrepreneuriat, PEARSON Education. Paris : Entrepreneuriat, PEARSON Education, Paris, 2009, p197.

1) مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة على مستوى ولاية البويرة، حيث تم اختيار عينة تتكون من 30 مقاول الذين استطعنا الوصول إليهم من بين 100 مقاول، والذين كانت إجاباتهم سليمة.

2) أداة الدراسة: يمثل الاستبيان المصدر الرئيسي لجمع البيانات والمعلومات لهذه الدراسة، والتي صممت في صورتها الأولية بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، حيث تم تقسيمه إلى: محور خاص بالبيانات الشخصية ومحور العبارات التي تقيس الكفاءات المقاولاتية للمقاول والذي تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء (الكفاءات الشخصية، الكفاءات التسييرية والكفاءات التقنية والوظيفية)، بالإضافة إلى المحور الخاص بعبارات قياس النمو الداخلي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي صمم وفق سلم ليكارت الخماسي، وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS** الإصدار 23 في معالجة البيانات الإحصائية، قصد الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار صحة فرضياتها.

ثانيا: تحليل البيانات ووصف نتائج الدراسة

1) **اختبار التوزيع الطبيعي**: من أجل التأكد أن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي **كولمجروف-سمرنوف**، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات الإحصائية تشترط أن تكون البيانات لها توزيع طبيعي، وتظهر نتائج الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov

محاور الاستبيان	مستوى الدلالة	عدد العبارات	المجموع
الكفاءات المقاولاتية	0.200	27	30
النمو الداخلي	0.093		
القيمة الكلية	0.200		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

يوضح الجدول نتائج اختبار "**Kolmogorov-Smirnov**" **للتوزيع الطبيعي**، أن

القيمة الاحتمالية **(Sig)** لكل من الكفاءات المقاولاتية والنمو الداخلي قد بلغت على التوالي (0.200) و(0.093)، كما بلغت قيمتها الكلية (0.200)؛ وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وهو يدل على أن البيانات تتبع توزيعا طبيعيا.

2) صدق ثبات أداة الدراسة:

1.2. اختبار المصداقية: ويقصد به استقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفرد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وبالتالي فانه يبين مدى ارتباط إجابات أفراد العينة، وعموما يتم إثباته إذا كانت قيمته أكبر من أو يساوي 0.7، ويظهر من خلال النتائج التالية:

الجدول رقم(02): اختبار صدق وثبات معامل " ألفا كرونباخ" ومعامل "صدق المحك"

المتغير	معامل " ألفا كرونباخ"	معامل صدق المحك	عدد العبارات
الكفاءات المقاولاتية	0.718	0.847	15
النمو الداخلي	0.740	0.860	12
القيمة الكلية	0.894	0.945	27

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

يتبين من الجدول أعلاه أن كل قيم معامل ثبات أداء الدراسة **" ألفا كرونباخ"** مرتفعة فوق القيمة المطلوبة (0.7)، بحيث بلغت قيمة عبارات محور الكفاءات المقاولاتية للمقاول (0.718)، وبلغت (0.740) بالنسبة لمحور النمو الداخلي للمؤسسات، أي أن قيمة المعامل لكل العبارات قد بلغت (0.890) أي تقريبا 90%، وهذا يدل على ثبات أداة الدراسة.

2.2. صدق أداة البحث: (صدق المحك) بين الجدول رقم (02) نتائج معامل المحك والذي تم حسابه من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات" **ألفا كرونباخ**"، حيث بلغ معامل الصدق الكلي، ما قيمته 0.945 وهو يدل على صدق أداة الدراسة.

3) مستوى امتلاك الكفاءات القيادية للمقاول والنمو الداخلي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة: وتم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (03): مستوى الكفاءات المقاولاتية للمقاول ونمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الكفاءات الشخصية	3.746	0.701	مرتفع
الكفاءات التسييرية	4.240	0.566	مرتفع جدا
الكفاءات التقنية ووظيفية	4.046	0.799	مرتفع
الكفاءات المقاولاتية	4.035	0.457	مرتفع
النمو الداخلي	3.714	0.410	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v23

يتبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد عينة الدراسة حول أسئلة الاستبيان كانت باتجاه "موافق"، فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور الكفاءات المقاولاتية (4.04) بانحراف معياري قدره (0.457)، وباتجاه مرتفع؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي لمحور النمو الداخلي (3.714) بانحراف معياري يساوي (0.41)، باتجاه عام موافق، وهو ما يدل أن المقاولين محل الدراسة يمتلكون كفاءات مقاولاتية مرتفعة.

4) اختبار فرضيات الدراسة:

وذلك من خلال قياس قوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتمثل في الكفاءات المقاولاتية، والمتغير التابع المتمثل في النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم(04): اختبار العلاقة بين الكفاءات القيادية والنمو الداخلي

المتغيرات	معامل الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	درجة الحرية		مستوى الدلالة
العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية للمقاول	0.226	0.102	1.823	الانحدار	5	0.000
				البواقي	25	

والنمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة				المجموع	30	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v23

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة R (معامل الارتباط) = 0.475: تعني وجود ارتباط متوسط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

- أن قيمة **R - Square** (المعامل التفسيري) = 0.226: تعني أن المتغيرات المستقلة تفسر 22.6% من التغير في المتغير التابع، كما نلاحظ أن قيمة **R - Square Adjusted = 0.102** وتعني أن النسبة المفسرة من التغيرات في المتغير التابع بعد تعديل عدد المتغيرات هي 10.2%، ويعني أن العلاقة بين المتغير المستقل للكفاءات المقاولاتية والنمو الداخلي علاقة طردية جد ضعيفة، ترجع هذه لعدة أسباب منها:

- ارتفاع قيمة **Sig** (الدلالة الإحصائية) الخاصة بـ الكفاءات المقاولاتية = 0.244، وهي أكبر من 0.05، مما يعني أن تأثير هذا المتغير ليس معنويا إحصائيا، وبالتالي لا يوجد دليل قوي على أن الكفاءات المقاولاتية تساهم مباشرة في تفسير النمو الداخلي للمؤسسة.

- معامل **Beta** = 1.823 يشير إلى أن التأثير إيجابي لكنه ليس قويا بما يكفي ليكون دالًا إحصائيا.

- تداخل المتغيرات المستقلة (**Multicollinearity**): قد يكون هناك ارتباط عال بين مكونات الكفاءات المقاولاتية نفسها أو مع متغيرات أخرى، مما يؤدي إلى إضعاف تأثيرها المستقل على النمو الداخلي.

- عدم وجود تأثير مباشر: قد يكون للكفاءات المقاولاتية تأثير غير مباشر على النمو الداخلي، أي أنها تحتاج إلى متغيرات وسيطة مثل: (بيئة العمل، الثقافة التنظيمية، أو الاستراتيجية الإدارية) حتى تظهر تأثيرها.

- العوامل الخارجية أقوى من الكفاءات: النمو الداخلي للمؤسسة قد يتأثر بعوامل أخرى غير الكفاءات، مثل: (الظروف الاقتصادية، التكنولوجيا، التمويل، المنافسة)، مما يجعل أثر الكفاءات المقاولاتية غير واضح.

- عدم التطبيق الفعلي للكفاءات: حتى لو امتلكت المؤسسة الكفاءات المقاولاتية، قد لا تستغل بالشكل الصحيح، مما يؤدي إلى ضعف تأثيرها على النمو الداخلي.

- طبيعة النمو الداخلي: قد يكون النمو الداخلي للمؤسسة يعتمد أكثر على الاستثمارات، استراتيجيات التوسع، أو الإدارة المالية بدلا من الكفاءات المقاولاتية وحدها.

من خلال هذا نستنتج أن المقاول ليس الشخص الوحيد الذي يؤثر في النمو الداخلي للمؤسسة، فهناك متغيرات أخري تؤثر بشكل كبير على النمو الداخلي للمؤسسة مثل: (التكنولوجيا، البيئة خارجية).

5) تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين الكفاءات المقاولاتية والنمو الداخلي:

ومن أجل قبول فرضيات الدراسة ومعرفة العلاقة الحقيقية بين الكفاءات المقاولاتية بأشكالها والنمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد، والذي اعتبرت فيه (كفاءات المقاول) متغيرات تفسيرية، و(النمو الداخلي) متغير تابع، حيث أظهرت نتائج الجدول رقم (05) ما يلي:

الجدول رقم (05): تحليل الانحدار الخطي المتعدد

المتغير	المعاملات	الكفاءات الشخصية	الكفاءات التسييرية	الكفاءات التقنية والوظيفية
الكفاءات المقاولاتية	معامل الانحدار	0.192	0.330	0.289
	قيمة t	0.309	0.022	.0750
	مستوى الدلالة	0.760	0.033	0.941
القرار الإحصائي للكفاءات المقاولاتية للمقاول		غير دال إحصائيا	دال إحصائيا	غير دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v23

من خلال نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد تبين أن:

- قيمة **(t)** المحسوبة للكفاءات الشخصية والكفاءات التقنية والوظيفية(0.309)

و(0,750) على التوالي، وهي قيم أقل من قيمتها الجدولية (2.04) عند مستوى الدلالة 5%، وبما أن مستوى المعنوية بلغ (0.309) بالنسبة للكفاءات الشخصية و(0.750) بالنسبة للمهارات الفنية، وهو أكبر بكثير من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية إلا أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات الشخصية للمقاول على النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى المعنوية 5%، **أي لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التقنية والوظيفية للمقاول على النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى المعنوية 5%.**

- كما نلاحظ بالنسبة للكفاءات التسييرية التي بلغت قيمتها الإحصائية (t) المحسوبة (0.022)، وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وأن مستوى الدلالة قد بلغ (0.033) وهو أقل من مستوى المعنوية 5%، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة؛ **أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التسييرية للمقاول على النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.**

- كما يوضح الجدول أن الكفاءات التسييرية للمقاول هي فقط من تؤثر بشكل كبير على النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتم تفسيرها من خلال العلاقة الخطية التالية:

$$Y = 0.192X_1 + 0.330X_2 + 0.289X_3$$

حيث أن:

X_1: يمثل بعد الكفاءات الشخصية. X_2: يمثل بعد الكفاءات التسييرية.

X_3: يمثل بعد الكفاءات التقنية ووظيفية.

Y : المتغير التابع وهو النمو الداخلي.

تشير العبارة الخطية أن هناك علاقة طردية بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع لكن هي جد ضعيفة، حيث أن الزيادة في الكفاءات الشخصية بوحدة واحدة تؤدي إلى الزيادة في النمو الداخلي بنسبة 19.2%، وأن الزيادة في الكفاءات التسييرية بوحدة واحدة تؤدي إلى الزيادة في النمو الداخلي بنسبة 33%، وأن الزيادة في الكفاءات التقنية والوظيفة بوحدة واحدة تؤدي إلى الزيادة في النمو الداخلي بنسبة 28.9%.

خاتمة:

في الختام، يمكن القول أن الكفاءات المقاولاتية للمقاول تشكل عاملا محوريا في تحديد مسار النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. من خلال تعزيز هذه الكفاءات يمكن للمؤسسات أن تزيد من قدرتها التنافسية، تحسين أدائها، وتحقيق النمو المستدام في بيئة أعمال ديناميكية، حيث توصلنا من خلال الدراسة إلى عدة نتائج تتمثل أهمها في:

- أن الكفاءات المقاولاتية للمقاول لها تأثير غير مباشر على النمو الداخلي للمؤسسة، وأن هناك عدة عوامل لها تأثير كبير ومباشر من بينها: البيئة الخارجية، الظروف الاقتصادية، التكنولوجيا، التمويل، المنافسة)، مما يجعل أثر الكفاءات المقاولاتية غير واضح.

- أن الكفاءات التسييرية للمقاول هي فقط من لها تأثير ذو دلالة إحصائيا على النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- ارتفاع قيمة الدلالة الإحصائية (Sig 0.244) الخاصة بـ الكفاءات المقاولاتية، وهي أكبر من المستوى المعنوية 0.05، مما يعني أن تأثير هذا المتغير ليس معنويا إحصائيا، وبالتالي لا يوجد دليل قوي على أن الكفاءات المقاولاتية تساهم مباشرة في تفسير النمو الداخلي للمؤسسة.

توصيات:

- ضرورة العمل على تذليل العراقيل والصعوبات التي تواجه المقاول الجزائري والعمل الجاد على صياغة استراتيجيات فعالة لنشر وتعزيز الكفاءات للمقاول.

- ضرورة تفعيل عنصر الابداع والابتكار التي يحتاجها المقاول للاستثمار في رأس المال البشري الذي يؤدي بدوره إلى تحسين أداء المؤسسة، والذي يضمن نموها وبقائها واستمراريتها.

- العمل على تطوير القدرات والمهارات المقاولاتية لدى أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال التكوين في شتى المجالات من تسيير، إنتاج، تسويق، ومجال الإدارة

الاستراتيجية للمؤسسة.

المراجع

أولا: المراجع العربية

1. أحمد مصنوعة، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الملتقى الدولي حول الصناعة التأمينية الواقع العلمي افاق وتطوير: جامعة شلف، الجزائر، 2012.

2. بالأطرش حورية، محددات اختيار المقاول للفرص المقاولاتية في الجزائر بين العوامل الذاتية وتأثيرات المحيط" دراسة ميدانية لعينة من المقاولين في مدينة ورقلة، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، العدد 02، الجزائر، 2022.

3. بشكور ليلة، راضية بغدود، دور المهارات القيادية للمقاول في نجاح المقاولاتية النسوية: دراسة ميدانية، مجلة المعارف، جامعة البويرة، العدد 02، الجزائر، 2024.

4. الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعلم المقاولاتي دراسة عينة من الطلبة جامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه في العلوم التسيير، جامعة محمد خضر بسكرة، الجزائر، 2015.

5. دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها (2000-2009) الجزائر، مذكرة ماجستير تخصص ادارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2012.

6. الزهراء بن سفيان، سامية سيرات، المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة: رابطة أزلية محفوفة التحديات مع الإشارة لمقاولي ولاية بشار، مجلة مجاميع المعرفية، العدد 01، الجزائر ،2017.

7. شافي فدوى عامرية، أبعاد كفاءات المقاول في تطوير المؤسسة (دراسة ميدانية عن المقاولين لولاية بشار)، مجلة البديل الاقتصادي، العدد 04، الجزائر، 2011.

8. الشريف بوفارس، سوالمية لمية، وآخرون، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم العمل المقاولاتي وتحقيق التنمية في الجزائر، مجلة الباحث والدراسات التجارية، العدد 04، الجزائر، 2018.

9. عادل عجالي، دور تحليل الموارد والكفاءات في تحديد استراتيجيات نمو المؤسسة (دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص الإدارة الاستراتيجية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2011_2012.

10. عليان صبرينة، بروش زين الدين، دوافع المقاول المؤثرة في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المقاولين لولاية البويرة، المجلد 06، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة،

.2021

11. فطيمة سايح، دور الدوافع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماستر جامعة وهران، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 03، الجزائر، 2017.

12. مسيخ أيوب، دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (المقاولينàفي ولاية سكيكدة، أطروحة دكتوراه تخصص إدارة مؤسسات، جامعة 20 أوت 1955 جامعة سكيكدة الجزائر ،2016 -2017.

13. ناصري الزهرة، بن عيسى ليلى، دور الكفاءات المقاولاتية في استدامة المشاريع ذات الطابع المقاولاتي من وجهة نظر موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة، جامعة محمد خضير بسكرة، مجلة إليليزا للبحوث والدراسات، العدد 01، المجلد 07، الجزائر، 2022.

ثانيا: المراجع الأجنبية

1. Coster M, Entrepreneuriat, pearson Education,paris: Entrepreneuriat, Pearson Education, Paris, 2009.
2. Darbelet michel, L'essentiel sur le Management, 5ème ED BERTI Editions, Alger, 2007.
3. Dimitri, B. S, La légende de l'entrepreneur. Paris, 1999.
4. Durand, Guide du Management Stratégique: 99concepts clés,Paris.
5. Fayolle allain, Introduction à l'entrepreneuriat, dunod, paris ,2005.
6. Gunartin; Heri Pratikto; Agung Winarno; Nurika Restuningdiah , The Role of Entrepreneurial CompetenciesSuccessful Key SMEs a Literature Review, International Journal of Professional Business Review, USA, 2023.
7. Katwalo, Allan Mulengani, An overview of competence development in SMEs, University of Northampton, Vol. 1, Nos. 1/2, Uganda. 2006.
8. Marchissnay M, Management Stratégique, l'Adreg.2004.
9. sonia, K, de la création ex nihilo d'entreprises ? innovantes : pro activité libre, forcée ou ambivalente ? Montréal conférence internationale de management stratégique. 2007.