



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الوشريسي تيسمسيلت

المعيار

في الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية

مجلة دورية محكمة

إصدارات المركز الجامعي تيسمسيلت

العدد 20 ديسمبر 2017

SSN 2170-0931

شارك في هذا العدد

د. هنان مليكة، د. بواب بن عامر، أ. عمر غول،
أ. علي قوق، الباحث معقافي الصادق، الطالب ضامن الجيلالي،
أ. بوراس نادية / د. لريد محمد أحمد، د. بوسهوة نذير، مبروك رمضان،
بن ساسي هجيرة، د. العيداني إلياس، كسنة محمد، عثمان أحمد،
ساجي فاطمة، الباحث دعاس عز الدين، الباحثة بلعيد حياة، دغوم هشام،
قبالي عبد النور، جدار رياض، عمر بن سليمان طالب دكتوراه،
الأستاذ يحياوي عبدالرحمان، د. يسعد عبد الرحمن،
مكاوي محمد الأمين / أ.د شريط عابد، بن عثمان جهاد / أ.د. زرواط فاطمة الزهراء،

المعيار

في الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية
مجلة علمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت - الجزائر

العدد 20 ديسمبر 2017

ISSN-2170-0931

المعيار

العدد 20 ديسمبر 2017

مجلة علمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي أحمد بن يحيى
الونشريسي تيسمسيلت - الجزائر

ردمك ISSN 2170-0931

البريد الإلكتروني: www.asjp.cerist.dz (العلوم الاجتماعية)

رئيس المجلة:

أ. د. دحدوح عبد القادر

المدير المسؤول عن النشر:

د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

د. مرسي رشيد.

نائب رئيس التحرير:

د. علاق عبد القادر، د. دراجي عيسى

هيئة التحرير:

أ. د. غربي محمد، د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، د. روشو خالد، د. مرسي مشري، د. العبداني إلياس

الهيئة العلمية:

من المركز الجامعي تيسمسيلت: أ. د. غربي محمد، د. بوراس محمد، د. علاق عبد القادر، د. روشو خالد، د. لعروسي أحمد، د. مرسي مشري، د. فزران مصطفى، د. شعشوع قويدر، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، د. دراجي عيسى، د. محي الدين محمود عمر، د. العبداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويبي حمزة، د. براضية حكيم، د. طالم صالح، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فناك علي، أ. د. بوساحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د. شريط عابد

شروط النشر وضوابطه

تراجعى فى المقال الشروط التالية:

- 1- أن لا يكون المقال قد سبق نشره أو قدم لمجلة أخرى للنشر (تعاهد مضى من قبل المعنى).
- 2- كل المقالات تخضع للتحكيم.
- 3- لا يقل البحث عن عشرة صفحات ولا يتجاوز خمسة عشر صفحة.
- 4- بالنسبة للغة العربية يكون الخط ب Traditional Arabic فى متن المقال بحجم 16 بفارق طبيعى بين السطور 0/0 Simple، أما الخط فى اللغات الأجنبية الأخرى فيكون بـ Roman Times News بحجم 12 بفارق طبيعى بين السطور 0/0 Simple
- 5- المصادر والمراجع تكون فى آخر المقال، وبطريقة يدوية ولا يستعمل فيها التهميش الأوتوماتيكي، حيث يذكر المؤلف، ثم عنوان الكتاب، دار النشر، المدينة، البلد، رقم الطبعة، سنة الطبع. وأخيرا الصفحة.
- 6- المجلة: المؤلف، "عنوان المقال"، عنوان المجلة، الرقم، السنة. وأخيرا الصفحة.
- 7- كتاب جماعى: المؤلف، "عنوان الفصل"، ضمن (عنوان الكتاب)، منسق الكتاب، الطبعة، المدينة، دار النشر، وأخيرا الصفحة.
- 8- الأطروحات: المؤلف، (السنة)، عنوان الأطروحة، أطروحة دكتوراه تخصص.....، الجامعة، البلد.
- 9- يرفق المقال أو الدراسة بملخص باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، فى عشرة أسطر (150 كلمة على الأكثر) مع عشر كلمات مفتاحية
- 10- على الأكثر) على أن يعبر عن محتوى المقال المقدم للنشر.
- 10- كل مقال غير قابل للنشر لن يعاد لصاحبه واللجنة العلمية تعلمه بنتائج تقييمه العلمى وفق التحكيم.
- 11- يقدم صاحب المقال عنوانا لضمان مراسلته من قبل هيئة تحرير المجلة.
- 12- يمكن لصاحب المقال المنشور الاطلاع عليه فى الموقع الالكترونى للمركز الجامعى .
- 13- الأعمال المقدمة لا ترد إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- 14- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسؤولة عن آراء وأحكام الكاتب.

ترسل المقالات البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

مجلة المعيار

كلمة العدد

بعد دخول مجلة **المعيار** إلى بوابة النشر الإلكترونية ASJP.cerist.dz في عدديها التاسع عشر والعشرين، تكون قد حققت خطوة جبارة في الانضمام إلى الفضاء العلمي الجامعي المحكم.

احتوى العددان كعادتهما على أبحاث متنوعة، في الآداب والعلوم والإنسانية والاجتماعية، فجمع هذا العدد المقالات التي تناولت مواضيع ذات الصلة بكل ماهو أدبي، إنساني واجتماعي، كمفهوم الثقافة الجمالية في الحضارات والابداع الشعري القديم بين هاجس الإبداع وسلطة الرقيب، وأزمة الفكر العربي المعاصر، والفلسفة والتاريخ. ليختتم بأبحاث اجتماعية أخرى في النشاطات البدنية والرياضة، الكفاية التدريسية لأستاذ التعليم الثانوي وعلاقتها ببعض المهارات الحياتية (التواصل) لدى تلاميذ المرحلة الثانوية أثناء حصة التربية البدنية والرياضية. هذا عن العدد التاسع عشر.

في حين جاء العدد العشرون متنوعا بين الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية، فكانت مواضيعة الحقوقية والسياسية تتحدث عن الشريعة والقانون، وعن أسعار النفط ودور الميزانيات العامة للدول، والبرصة الجزائرية ودورها في التنمية، وواقع القيادة في المؤسسة وتنمية الموارد البشرية.

المدير المسؤول عن النشر

د. عيساني محمد

فهرس الموضوعات

- د. عيساني محمد: ص 04
- كلمة العدد.
- د. هنان مليكة، د. بواب بن عامر: ص 07
- خدمة الزوجة لزوجها ونفقة توفير خادم لها بين الحق والواجب
- أ. عمر غول: ص 22
- مجلس الدولة وحماية الحقوق والحريات الأساسية في الجزائر
- أ. علي قوق: ص 40
- الإصلاح الإداري وسياسات التنمية المحلية في ماليزيا
- الباحث معقاني الصادق: ص 61
- البعد البيئي لسياسة السكن في الجزائر
- الطالب ضامن الجيلالي: ص 83
- المستوطنات الإسرائيلية في ظل قرارات مجلس الأمن الدولي
- د. لرهيد محمد أحمد/ أ. بوراس نادية: ص 91
- حق الضحية في الوساطة كآلية بديلة عن المتابعة الجزائية.
- د. بوسهوه نذير: ص 105
- أثر إدارة رأس المال الفكري على منظمات الأعمال
- مبروك رمضان: ص 118
- أثر تقلبات أسعار النفط على الميزانية العامة في الجزائر (2001 – 2015)
- بن ساسي هجيرة: ص 136
- الفقر في الجزائر - دراسة قياسية تحليلية للفترة 2000/2015-
- د. العيداني الياس : ص 158
- بطاقة الأداء المتوازن ال BSC كمدخل من مداخل تفعيل مفهوم حوكمة المؤسسات
- كسنة محمد، عثمان أحمد: ص 176
- تنمية الموارد البشرية استراتيجية فاعلة في تجسيد حوكمة المؤسسات
- ساجي فاطمة : ص 197
- فعالية الجباية في تمويل الميزانية العامة للدولة
- الباحث دعاس عز الدين : ص 214
- نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية -الإطار النظري-
- الباحثة بلعيد حياة : ص 229
- واقع القيادة والإبداع والابتكار في المؤسسات الجزائرية.
- دغوم هشام، قبالي عبد النور، جدار رياض : ص 247
- واقع ودور البورصة الجزائرية في تمويل التنمية الاقتصادية بالجزائر المعوقات والحلول

- عمر بن سليمان طالب دكتوراه : ص 268
- الاستثمار السياحي في الإمارات العربية المتحدة كآلية لدعم الاقتصاد الوطني (2016-2007)
- الأستاذ يحياوي عبد الرحمان : ص 288
- المراجعة التسويقية كأداة لتقليل أثر البيئة الخارجية للمؤسسة
- د. يسعد عبد الرحمن: ص 306
- دراسة قياسية لكفاءة السياسة النقدية والمالية على النشاط الاقتصادي في الجزائر بواسطة نموذج سانت لويس St-Luis للفترة 1990-2015.
- مكاوي محمد الأمين / أ.د شريط عابد : ص 330
- اختلالات التوازن المالي في النظام الرأسمالي
- بن عثمان جهاد/ أ.د. زرواط فاطمة الزهراء : ص 352
- إشكالية البيئة والاقتصاد بين التناغم والتنافر

واقع القيادة والإبداع والابتكار في المؤسسات الجزائرية

بلعيد حياة

جامعة محمد الطاهري، بشار

ملخص:

إن مشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة هي مصدر لخلق الثروة وفرص العمل وجلب اهتمام المستثمرين، وهذا بما تتميز به من خصوصيات تشكل حظوظا للنجاح وتؤهّلها إلى سرعة التكيف مع تحولات المحيط الجديدة. إلا أنه في ظل التغيرات السريعة والمنافسة الشديدة، لم يعود أمامها خيار إلا تنمية قدراتها التنافسية وتحسين مركزها التنافسي في السوق وذلك بتجديد منتجاتها وخدماتها بما يكسبها ميزة تنافسية، إلا أن ذلك يفرض عليها التوجه نحو تجميع الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع حتى تتكون لديها قدرة إبداعية تمكنها من التفرد والتميز على المنافسين. والمقاولة المبدعة تعتبر إحدى مفاتيح النجاح والأداء الجيد ومصدر للتطوير والتجديد وتحقيق ذلك يشترط أن تكون المقاولة مدعومة بكفاءات واليات حديثة وان تكون متفتحة على المعارف والقدرات الفكرية والإبداعية وتوفير كل الظروف والعوامل التي تساعد على تطويرها لترتقي إلى مستوى التفوق الريادي.

الكلمات المفتاحية: المقاولة، الابتكار والإبداع، الكفاءة المقاولة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

Résumé :

Les petites et moyennes entreprises sont les sources de la création des richesses, d'emploi et d'attraction des investissements. Les spécificités qui les caractérisent, représentent des atouts de succès. Elles les adaptent facilement à la vitesse des changements de l'environnement. Toutefois, à la lumière des nouveaux défis des changements rapides et face à la concurrence intense, ces entreprises n'ont pas d'autres choix que de développer leur compétitive et d'améliorer leurs positions concurrentielles, sur le marché, à partir de la rénovation de leurs produits et leurs services, dans le sens de les permettre d'obtenir un avantage concurrentiel. Mais ceci leur impose de s'orienter à faire valoriser les idées au sérieux et d'encourager toutes les initiatives d'innovation pour constituer des capacités créatrices qui les différencient de leurs concurrents et d'atteindre l'excellence. L'entrepreneuriat innovante est l'une des clés de la réussite, des bonnes performances, une source de développement et de rénovation. Pour les concrétiser, l'entrepreneuriat est tenue d'être renforcer par des compétences, des mécanismes modernes, d'être ouverte au savoir et aux connaissances intellectuelles, des idées innovatrices, d'offrir toutes les conditions et

les facteurs qui contribuent à leurs développement et à la promotion au talent d'entrepreneuriat.

Mots clés : entrepreneuriat, création et innovation, compétence entrepreneuriale, PME

المقدمة

نظرا للدور المهم الذي تلعبه المشاريع المقاولية في تنمية اقتصاديات الدول النامية التي تعاني الكثير من المشاكل ومن أبرزها ارتفاع نسبة البطالة والعجز الاقتصادي، تم القيام بوضع آليات للمساعدة على إنشاء وترقية المشاريع الاستثمارية في مجال الصناعات الصغيرة والمتوسطة. إلا أن تطوير مثل هذه المشاريع يحتاج إلى موارد بشرية مؤهلة قادرة على إدارتها بكفاءة وفعالية في مآمن من للمؤثرات التي تعرقل نجاحها وتؤدي بها إلى الفشل

لهذا، فانه من الصعب تأمين البقاء والاستمرار لهذه المشاريع الاستثمارية في عالم محفوف بالمخاطر إذا لم تتوفر لها الكفاءات اللازمة لتسييرها والتي تمتلك القدرات الإدارية، التقنية، التخصصية... التي تمكنه من تحمل المسؤولية وتحقيق التفوق عن طريق الإبداع والابتكار الخلاق للقيمة والتغلب على المخاطر وهذه الكفاءات هي مركبة من قدرات شخصية، ومؤهلات مهنية التي تكون محصلة للتكوين والتجربة المهنية. وضمن هذا السياق سوف نحاول ضمن هذه الورقة إظهار ضرورة الكفاءة المقاولية لتعزيز فعالية وكفاءة المؤسسة المقاولية المبتكرة للمساهمة الاقتصادية والاجتماعية الفعلية في مواجهة البطالة وتحقيق التنمية، خاصة وان الجزائر تواجه ظاهرة بطالة الشباب في العمر الإنتاجي التي أخذت تتطور في أوساط خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني والتقني.

1- الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ضمن هذا المدخل سوف نتطرق إلى اختلاف مفاهيم ال م.ص.م في كل من البلدان المتقدمة والنامية حسب توجهاتها الاقتصادية ودرجة تطورها، ثم التعرض إلى خصائصها وأخيرا آثارها الاقتصادية والاجتماعية:

1.1- مفاهيم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة⁽¹⁾: إن تحديد مفهوم دقيق ل م.ص.م أمر صعب للغاية نظرا لتركيبية هذه الأخيرة ومحيطها وطبيعة النظرة التي تتبناها الجهات المهتمة بها، إضافة إلى اختلاف اقتصاديات الدول من حيث خصوصياتها، مستوى تطورها الاقتصادي، السياسي، الاجتماعي والتكنولوجي.

أ- بالبلدان الصناعية المتقدمة يوجد نوعين من ال م.ص.م المتعاكسة والمتعايشة معا وهما:
-- ال م.ص.م التقليدية التي تتضمن أنشطة في طور الزوال، المتمثلة في المستغلات الفلاحية العائلية الصغيرة والصناعة التقليدية أو التجارة الصغيرة التي فيها مستوى ضعيف من التكنولوجية.

--ال م.ص.م المعاكسة للأولى والمتمثلة في الصورة الأكثر حداثة التي كانت انطلاقتها منذ مساهمة Max Weber وأصبحت تشكل قاعدة على أساسها تقوم الرأسمالية. رغم المفاهيم التقليدية والحديثة ل م.ص.م، فإنها تركز بشكل كبير على نفس الثقافة الفردية التي يكون فيها رب العمل- المقاتل- يشكل العنصر المركزي. كما توجد ميزة أخرى ترتبط بالثقافة الغربية في اليابان ترتكز بشكل أقل على الفرد من انتمائه إلى جماعة. وتكون في أغلبيتها مقاولات باطنية sous-traitance التي ترتبط المؤسسات الكبرى.

وبآسيا تتميز بمفهوم أكثر أولوية للجماعة على الفرد، حيث أن المقاتل كمركز قرار مستقل يختفي وراء الوحدات الأكثر اتساعا كالعائلة أو الجماعة التي تشكل الخلية الأساسية في الإدارة، وان المراقبة تمارس عن طريق إشراك الأفراد من خلال انضمامهم إلى معايير وقيم المؤسسة.

ب- ببلدان الاقتصاد الموجه، فإن ال م.ص.م اشتغلت خارج قواعد السوق وكانت تشكل جزء من الهيكل الصناعي الاحتكاري شديد المركزية الذي ميز اقتصاديا هذه البلدان قبل موجة الإصلاحات، أما بعد المراجعة تم إنشاء مؤسسات مقاولية عملت على زيادة مكانة القطاع الخاص وتنوع شكل المؤسسات، حيث أن نظام إيجار مؤسسات عمومية لمقاولين الذي قامت به الصين ساعد على إنشاء طبقة خاصة من المقاولين المستأجرين. إن هذا النظام لوصاية الدولة تم إتباعه بهدف التحول التدريجي من الاقتصاد الموجه المركزي إلى اقتصاد السوق وذلك بدون التخلي عن أصالة النظام.

كما وجد كذلك طريق آخر للتحرر الاقتصادي بهذه البلدان، يتعلق بالسماح لتنمية قطاع غير رسمي، يتناسب مع شكل ال م.ص.م. وهذا التوجه أخذت به كوبا أيضا من خلال إصلاحاتها.

أن سياسات إعادة الهيكلة اختلفت حسب الدول والثقافات السائدة فيها لكن خصوصياتها المشتركة تكون في تخصيص الدور الأولي ل م.ص.م ضمن عملية الانتقال الاقتصادي وضمن إقامة علاقات جديدة للملكية.

ج- بالبلدان النامية يوجد قطاع غير رسمي يعمل بجانب القطاع الرسمي، ويتميز بما يلي: ملكية عائلية للمؤسسات، عمليات محدودة، تقنيات ذات عمالة كثيفة، تأهيل مكتسب عن طريق التدريب، سوق غير قانوني مفتوح على المنافسة، اللجوء إلى الموارد المحلية كما أن مؤسساته تعتبر أفضل مقاومة للأزمة وتشكل مصدرا رئيسيا للتشغيل. وضمن هذا السياق، فإن ال م.ص.م بهذه البلدان، لم تكن لها علاقة بمثلتها الموجودة بالبلدان المتقدمة، فيما إذا أخذ مثال على القارة الإفريقية التي توجد بها، عدم رسمية قوية للاقتصاد ومؤسسات صغيرة تتميز قبل كل شيء بالمظهر الجماعي، وأن وحدة الإنتاج فيها ترتبط بشكل وثيق بالخلية العائلية. ومن ثم فإن، المفهوم الغربي للمقاول الفردية يترك المكان للمقاول الجماعية، حيث أن المؤسسة الصغيرة الإفريقية مرت بالعديد من التضامن الأسري، العرقي، الجغرافي أو الديني، وفي أغلب الحالات فإن

الإنتاج تتحكم فيه الحاجيات اليومية للإنفاق العائلي أكثر من التفكير في وضع استراتيجية مخططة. كما أن المؤسسة الصغيرة غير الرسمية تشكل في غالب الأحيان الوسيلة الوحيدة للحصول على الدخل لكل فئات السكان التي لا يستطيع القطاع الحديث امتصاصها.

إن تنمية واستمرارية هذه الوحدات الصغيرة تكمن في مواقفها للتوفيق ما بين القيم الاجتماعية والثقافية الإفريقية وضرورة تحقيق الفعالية الاقتصادية، وبالتالي فإن ال م.ص.م غير الرسمية تدخل ضمن شبكة العلاقات الاجتماعية لوحدة الانتماء الجغرافي أو العرقي، وهذا يكون مرارا مصدرا لقيود وعوامل غلق على المقاول ضمن مجموعة من الممنوعات والعادات التي يصبح فيها دور العرف هو المحدد، لكن هذه التقاليد تشكل من جهة أخرى تأمينا من المخاطر بفضل ما يتولد عنها من تضامن حيث أن فقدان الأمن التعاقدي، القانوني والقضائي ضمن البلدان النامية، يلزم المقاول إلى إنشاء جماعة متجانسة عرفيا، وشبكات تبادل شخصية من أجل تقليص التكلفة المرتبطة باحترام العقود. لهذا، فإن كل هذه المميزات الخاصة بال م.ص.م غير الرسمية بهذه البلدان تعطي العديد من الخصوصيات لأساليب تسييرها، كذلك فإن الأموال المستعملة ضمن هذه المؤسسات تأتي عموما من المقاول نفسه ومحيطه العائلي أو الترابط الودي أو الادخار الجماعي فيما بين الأفراد ويسمى بالتمويل غير الرسمي، وأن الالتجاء إلى القروض الرسمية هو قليل بهذه المؤسسات حيث أن الكفاءة المالية للمؤسسة تقاس بالقدرة على توليد دخل يومي يمكن من مواجهة نفقات الاستهلاك اليومي كذلك فإن تسيير الموارد البشرية بمؤسسات البلدان النامية تنشئ هي الأخرى شكلا أصيلا لا يتوافق مع المفاهيم الغربية، حيث أن علاقة التشغيل هي نادرا ما تكون علاقة سوقية أو تعاقدية لكنها تنتج مرارا عن روابط عائلية، وأن المقاول هو قبل كل شيء رئيس عائلة، وأن عدد كبير من المستخدمين يعتبرون متدربين، وفي غالب الأحيان يتم توظيفهم ضمن دائرة العائلة الموسعة، وتكون علاقات العمل فيها تسيطر عليها علاقات الترابط والتبعية ما بين أرباب العمل من الأبناء الكبار وعمالهم من الإخوة الصغار الذين يكونون أوفياء مدينين لشغلهم، إن الأجر المدفوع للمستخدمين تكون له ميزة تقديرية أي يخضع لإرادة رب العمل وما يحضر من أموال في تلك اللحظة.

إن ال م.ص.م ليست لها نفس المفاهيم بالنسبة للمناطق نتيجة لاختلافها الكبير، وهي تتأرجح ما بين الجماعية والفردية وما بين العصرية والتقليدية، منها ال م.ص.م للتوجه الليبرالي أو التقليدي، وهي رمز لليبرالية وحرية العمل، الاستقلالية والمؤسسة ذات التوجه الاجتماعي، وهي المبدعة أو المجلبة للتقدم، أو المؤسسة ذات البعد البشري المهتمة بالحفاظ على التوازنات الاجتماعية أمام المستلزمات الاقتصادية.

2.1- التوجهات الحديثة لريادة ونجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في عصر الاقتصاد المعرفي الذي يتسم بالمنافسة الشديدة وسرعة التغير وعمقه. أصبح من الضروري المهمة لأصحاب ال م.ص.م. أن يكون القادرين على إدراك طبيعة ومحتوى المهام الإدارية والاستراتيجية التي يؤدونها في إطار هذه المؤسسات وإن المنطلق الأساسي للنجاح هو التفرد والخصوصية والتميز في أداء هذه المهام بطرق لا يستطيع المنافسون محاربتها. إن الانطلاقة الصحيحة للقيام بهذا الدور الحيوي تتطلب المعرفة للخصائص المميزة لهذا النوع من المؤسسات بالتالي استخدام الآليات والأساليب المناسبة لجعل هذه الخصائص والخواص مفردات حيوية في استراتيجية هذه المؤسسات. هكذا يصبح أمر وجود كفاءات مميزة وقدرات جوهرية ضرورة حتمية بهذه المؤسسات. حيث أن هذه القدرات المميزة تمثل حقيقة اختلاف وتركيز هذه المؤسسات على جوانب قوة حقيقية مطلوبة في المنافسة لغرض النجاح المستمر والدائم. فالقدرات المميزة في نقاط قوة معينة تمتلكها المؤسسة وقد لا يحصل عليها إلا عدد قليل من المؤسسات الأخرى، ويكون من المفضل انفراد المؤسسة بهذه القدرات المميزة دون غيرها من المؤسسات المنافسة. أن مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يستطيعون ترجمة هذه القدرات المميزة بصيغ عملية في مختلف جوانب عملها ونشاطاتها بحيث يستطيعون من خلال ذلك تقديم شيء مميز خاص للزبائن. إن الريادة تأخذ أبعاد اقتصادية واجتماعية، إذ أن قيمة جديدة تنتج عن انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة. وفي هذه النظرة الاقتصادية ينظر إلى أن القدرة على الإبداع تمكن من تحقيق التوافق الأفضل للعوامل الاقتصادية الذي يجعل المؤسسات يكون لها دور ريادي في تقديم منتجات وخدمات وإرضاء الزبائن، والتمكن من اختراق الأسواق وأخذ مكانة تنافسية فيها.

2. الإبداع وقدراته عامل أساسي لجلب ميزة تنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن التغيرات البيئية السريعة التي تعيشها المنظمات، تفرض تحديات ومتطلبات كثيرة ينبغي على المنظمات المختلفة مواجهتها بسرعة ولكن فاعلية. وهذا بالتالي يتطلب من المنظمات مقدرة إبداعية، أي تطوير أفكار وحلول وآراء جديدة لتتمكن المنظمات من مواكبة هذه التغيرات والبقاء بل النمو والازدهار وقد ازداد الاهتمام بالإبداع في ظل ظاهرة العولمة، وزيادة المنافسة الشديدة بين المنظمات محليا ودوليا. وسيتم تسليط الضوء على مفهوم الإبداع، أنواعه، خصائصه وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات

1.2- مفهوم الإبداع (INNOVATION): إن كلمة إبداع هي مشتقة من فعل أبداع، أي اخترعت

شيئا، أو استخرجته وأحدثته⁽²⁾ والإبداع بالمعنى الواسع يعني تنمية وتطبيق أفكار جديدة في المنظمة أو تطوير شيء جديد لم يوجد من قبل، كما قد يعني الإبداع كل جديد على الإطلاق أوكل تحسين صغير أو كبير في المنتجات وأساليب الصنع الذي يحصل بمجهود فردي أو جماعي والذي يثبت نجاحه من الناحية

الفنية أو التكنولوجية، وكذا فعاليته من الناحية الاقتصادية⁽³⁾. والإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تسعى لتحقيق الازدهار في ظل بيئات معقدة، مضطربة، غير مستقرة وتنافسية⁽⁴⁾ يتم من خلال عملية ذات مراحل مختلفة، تبدأ من خلق الفكرة إلى تنفيذها، ثم انتشارها إلى أماكن ومواضع أخرى⁽⁵⁾.

رغم أن مفهوم الإبداع يتداخل مع كل من المفاهيم التالية:

*الاختراع (INVENTION) الذي يشير إلى التوصل إلى فكرة جديدة بالكامل ترتبط بالتكنولوجيا.

وتؤثر على المؤسسات المجتمعية.

*التجديد *rénovation* الذي يعني الانفتاح على الأفكار البراقة، أو عملية تطويرية أو إحداث تحولات في العمل، أو تحسين متدرج في المهام، أي التطبيق لأفضل الأفكار (سلع، خدمات جديدة، طرق عمل جديدة.....الخ)⁽⁶⁾.

*الابتكار *création* الذي يعني خلق أو تقديم أفكار جديدة أو إعادة تشكيلها أو تغيير عملها لتأتي بشيء ما جديد بغض النظر عن التطبيق⁽⁷⁾ أي تجميع أو إعادة تركيب الأنماط المعرفية من المعرفة في أشكال فريدة⁽⁸⁾

أو التوصل لحل خلاق لمشكلات ما⁽⁹⁾.

إلا أنه يوجد لكل من هذه المفاهيم المختلفة دلالات لغوية تصب كلها في معنى واحد وهو الإتيان بشيء جديد مبتكر، مبتدع وغير مألوف. وضمن ذلك يمكن تمييز مفهوم للإبداع يتعلق بوضع الأفكار الجديدة والمبتكرات موضع التنفيذ على شكل عملية أو منتج تقدمه المنظمة لربائنها أو المتعاملين معها. أي العمل على نقل الأفكار الجديدة إلى الواقع العملي⁽¹⁰⁾

إن William Evan.N يرى أن الإبداع يعتبر استجابة للتغيرات البيئية. أو وسيلة لإحداث التغيير في المنظمة. وأن الإبداع التنظيمي يعرف بأنه: تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة (سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة) والتي هي الفكرة الجديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها.

وعرفه ((SCHUMPETER))⁽¹¹⁾ بأنه النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه..... وقد حدد خمسة أشكال للإبداع وهي:

- إنتاج منتج جديد

- إدماج طريقة جديدة في الإنتاج أو التسويق

- استعمال مصدر جديد للمواد الأولية

- فتح وغزو سوق جديدة

- تحقيق تنظيم جديد للصناعة

من خلال ما تقدم يمكن اعتبار الإبداع بأنه النظر إلى الظواهر والمشكلات بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوقة يتفاعل فيها الفرد والعمل وبيئة المنظمة، ويقوم الفرد بالبحث والاستقصاء والحدس، والربط بين الأشياء..... بما يؤدي إلى إنتاج جديد وأصيل وذو قيمة للفرد والمجتمع. كما يمكن أن يعني الإبداع تطبيق أفكار جديدة التي تؤدي إلى تحسين ملحوظ على المنتجات، طرائق الإنتاج، أساليب العمل وأدواته، التنظيم والتسويق داخل المنظمة بكيفية تهدف إلى إحداث أثر إيجابي ونجاح على أداء ونتائج المؤسسة.

4.2- دور الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يعد الإبداع المحدد الرئيسي لنجاح المؤسسات لأن استمرارية وبقاء هذه الأخيرة مرهون بقوتها على الصمود في وجه المنافسة ومدى اكتسابها قدرة تنافسية. وبالمفهوم الحديث الذي يستند على السرعة، المرونة والجودة العالية والتمكن من تلبية الطلب في الوقت المناسب وبالشكل المطلوب. إن المزايا التنافسية تعتمد على اكتشاف الفرص للوصول إلى ما لم يصل إليه الآخرون والتفرد بخصائص إنتاجية وتسويقية فريدة من نوعها بأقل تكلفة وأكثر إتاحة والتطوير لما هو قائم والارتقاء به ليصبح أفضل وأجود.

ومن أهم آثار الإبداع التي تنعكس على القدرة التنافسية للمؤسسة⁽¹²⁾:

-التعديل في بنية التكاليف وإمكانية اقتصادها من خلال التأثير على التكاليف حسب طبيعتها: تكاليف اليد العاملة بإحلال التسيير الآلي لسلاسل الإنتاج، تعديل حصة المشتريات واستهلاك الطاقة، تحسين مردودية طرائق الإنتاج، أو كما يؤدي الإبداع في المنتج إلى تعديل طبيعة المدخلات في صنع المنتج ومن ثمة التعديل في التكلفة المتغيرة كما يمكن أن يكون التعديل في التكاليف الثابتة وذلك من خلال الإبداع في الطرائق بما يتوافق معها من الأصول الضرورية للإنتاج. أو التعديل في التكاليفتين معا.

-توليد قيمة للنشاط، حيث أن الإبداع الجزئي يدعم نمو ومردودية النشاط من خلال التحسينات المدخلة على المنتج أو طرائق الإنتاج ويمكن من تخفيض تكاليف الإنتاج، وبالتالي مضاعفة الربح. كما بإمكان الإبداعات الجذرية أن تؤدي إلى بعث نشاط كان مستقر أو مهدد بالزوال وهذا من خلال عملية تجديده. أو العمل على تقديم بديل يعوض فقدان قيمة وأهمية نشاط آخر.

-الحماية من أثر المنافسة، لأن الإبداع بمثابة حواجز تحمي المؤسسات المتواجدة سلفا في السوق من المنافسين الداخليين المحتملين. كما يمكن للإبداع أن يساهم في تخطي حواجز الدخول (التكنولوجية، المعرفة، كيفية العمل أو الحياة على براءة اختراع) ويمكن من الوصول إلى أسواق واحتلال مكانة بها.

أيضا، فإن الإبداع يعدل من حدة المنافسة من خلال التقليل أو الرفع من قدرات النشاط أو نموه وبالتالي يؤثر هذا بزيادة أو تضؤل عدد المنافسين.

- التأثير على الاستهلاك والاستعمال من خلال تحسين جودة الإنتاج وضمان سلامة المستهلك.

- يعمل على تغيير بني النشاط وتبديل المنافسين، الموردين والموزعين بآخرين جدد.

- تطوير التجزئة الاستراتيجية للمنتجات من خلال ظهور أجزاء لم يسبق لها أن وجدت من قبل والتي يمكن أن تؤدي إلى إنشاء نشاط جديد بالكامل متضمن لعدة أجزاء من المنتجات. أوقد ينتج انقسام جزء من المنتجات إلى عدة أجزاء فرعية مختلفة كما في حالة الإبداع في طرائق الإنتاج والإبداع في المنتج أو إدماج عدة أجزاء في جزء واحد أو اختفاء جزء أو عدة أجزاء التي قد تؤدي إلى اختفاء نشاط كامل كما في حالة الإبداع الجذري.

3- الكفاءات المقاولاتية حتمية لتحسين تسيير المشاريع المقاولاتية :

وفيما يلي سوف يتم التعرض إلى مفهوم المقاول، خصائص المقاولين وكفاءتهم والعوامل المؤثرة فيها:

1.3- ماهية المقاول وخصائص المقاولين :

أ- مفهوم المقاول: تعددت تعاريف المقاول رغم وجود الكثير من أوجه التقارب فيما بينها من حيث المعنى العام الذي يشير إلى أن المقاول هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، بالإضافة إلى شمولها على بعض المفاهيم الجديدة مثل: الابتكار والقدرة على تحمل المخاطرة.

وقد عرف المشرع الجزائري عقد المقاول في المادة 549 من القانون المدني الجزائري بأنها: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"⁽¹³⁾.

كما ينظر إلى المقاول على أنها⁽¹⁴⁾ عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة. أي إنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات، وهذه المنتجات قد تكون أولا تكون جديدة أو فريدة، لكن يجب أن يضيف المقاول لها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية، وانطلاقا من ذلك يمكن تحديد أربعة عناصر رئيسية تقوم عليها المقاول الحديثة : -عملية إنشاء شيئا جديد ذو قيمة. - تخصيص الوقت، الجهد والمال. - تقبل المخاطر المختلفة. - استقبال المكافآت الناتجة.

فالمقاول هي العملية التي من خلالها يستخدم فرد أو مجموعة من الأفراد جهداً منظماً، ووسائل السعي وراء الفرص لتأمين قيمة، والنمو للمشروع بالتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع والتميز، ولا بد للمقاول من أن ينظر إلى تنظيم مشروعه ويتضمن اختيار المقاول الشكل القانوني للأعمال وإدراك

تصميم هيكل التنظيم المناسب لعمله حتى يضمن أن يسير العمل في التنفيذ على خير وجه، لأنه بدون اختيار الهيكل التنظيمي المناسب فإن المقاول قد يجد مشروعه في حالة فوضى لأن نمو المشروع سيؤدي إلى تعدد وظائفه، لذلك لابد من تسليم بعض الأعمال إلى الآخرين، وهي من أصعب الأشياء التي تواجه المقاول⁽¹⁵⁾.

ب- خصائص المقاولين : إن من يريد أن يكون مقاولاً أو يمتلك مشروع استثماري لا بد أن تتوفر فيه العديد من الخصائص الشخصية التي تميزه عن غيره من الأفراد، ولا بد أن يمتلك الشجاعة والرغبة في أن يبدأ ذلك العمل، ويكون لديه الاندفاع والثقة في الاستمرار فيه متفائلاً بالنجاح على الرغم من الصعوبات التي يمكن أن تواجهه مستقبلاً، ومن أهم تلك الخصائص ما يلي:

أولاً- الخصائص الشخصية : إن التعاريف المختلفة التي قدمت للمقاول أعطت له شخصية غير عادية تتميز بخصائص تؤدي إلى نجاح المقاول، وقد قدم **David.C.McClelland**⁽¹⁶⁾ الخصائص التالية: المسؤولية، الشخصية، الطاقة، الابتكار والمخاطرة.

إلا أن خاصيتي الابتكار والمخاطرة يعتبران من المقومات الأساسية في المهنة المقاولية حيث تعرض لها العديد من الباحثين بوجهات نظر متعددة، مثل **Chumpter** الذي ركز على أهمية خاصية الابتكار، و**Timmons** الذي أكد على ضرورة القدرة على المخاطرة. في حين قسم كل من **Longenecker** و**Brown** الخصائص الشخصية للمقاول إلى قسمين: أولهما الخصائص التسييرية والتي تتمثل في الذكاء، النزاهة، الاستقامة والقيادة، وثانيهما خصائص مقاولاتية تتمثل في حب المخاطرة والتحدي، المسؤولية، الحماسة والقدرة على تقبل التغيرات.

وعموماً فإن أهم الخصائص الشخصية للمقاول هي:

الحاجة للإنجاز: هي الرغبة في تقديم أفضل إنجاز أو الفوز في موقف تنافسي معين، وتحمل مسؤولية بلوغ الهدف بجدارة مع القدرة على مواجهة الصعاب.

الاستعداد والميل نحو المخاطرة أي لا تقوم على الحظ والصدفة.

الرغبة في النجاح: أي توفر الإرادة، المثابرة والتشبث بالهوية وعدم التأثر بالأهواء.

الثقة بالنفس: أي الشعور بالتفوق والإحساس بالأمان والحرية للتمكن من السيطرة على زمام الأمور وعدم الخوف من ارتكاب الأخطاء بقناعة أنها تشكل جزءاً من ضريبة العمل الحر والإرادة المستقلة.

الاندفاع للعمل: أي توفر الحماس للعمل والتألق في مواجهة التحديات.

الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة: أي امتلاك الإرادة القوية والإحساس بالنشاط في استمرارية ومداومة العمل.

الالتزام أي التمسك وعدم التخلي أو التراجع في السعي لتحقيق الأهداف.
 التفاؤل: أي التحلي بالتفكير الايجابي الذي يعتبر أن الخسارة فرصة للنجاح.
 الاستقلالية: أي عدم الاعتمادية في بلوغ الأهداف.
 النظرة المستقبلية: أي التطلع نحو المستقبل والتفكير بالفرص.
 التضحية: أي التنازل عن إشباع حاجات معينة في سبيل التقدم في الأعمال وتحقيق النجاح المنشود.
 ثانيا: **الخصائص السلوكية للمقاولين:** من أهم الخصائص السلوكية للمقاولين الناجحين ما يلي:
 القدرات التقنية: أصحاب أعمال المقاولات يتمتعون بقدرات تقنية عالية يسخرونها لصالح أعمالهم.
 القدرات التفاعلية: تتمثل في القدرة على الاتصال، نقل معلومات، استلام ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، وغيرها.

القدرات الإدارية: وتتمثل هذه القدرات فيما يلي:

- **قدرات التوافق الاجتماعي أي تطوير علاقات إنسانية مع رؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمنظمة** بشكل عام، وهذه العلاقات تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المشروع والاهتمام بمشكلاته خارج المشروع.
- **قدرات فكرية:** تتعلق بأسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرارات والمحكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها..إلخ.
- **قدرات فنية:** وتتمثل في خبرة ودراية المقاول بالمسائل الفنية المتعلقة بالإنتاج والبيع والشراء والتخزين والتمويل تلك المسائل المتعلقة بالأنشطة الفنية لمشروعاتهم.

الكفاءة المقاولية والعوامل المؤثرة فيها:

أ. **ما هبة الكفاءة:** أصبح العالم كله بمرور الزمن يشعر بأن الثروة الحقيقية لأي مؤسسة تعتمد قبل كل شيء على الأفراد، ومن أجل خلق هذه الثروة يتحتم على كل مؤسسة توفير الوسائل المالية والمادية لكن الشيء الأكثر أهمية هو التنسيق، التنظيم، والاستعمال الجيد لهذه الوسائل وهنا يتدخل العامل البشري أو رأس المال البشري.

حسب J.B.Quinn⁽¹⁷⁾ إن فعالية المؤسسة تنتج عن الكفاءات التي يجب على المؤسسة أن تركز استثماراتها فيها.

أما Michel Ledru⁽¹⁸⁾ فيرى أن: «الكفاءة هي القدرة على حل المشاكل المهنية في نطاق معين».

ب. أنواع الكفاءات: إن مساهمة المقاولين في نجاح أداء مؤسساتهم جذب اهتمام العديد من الباحثين في مجال إدارة الأعمال والذين قدموا وجهات نظر متشعبة اجتمعت كلها في ثلاث أنواع من الكفاءات وجب على المقاول اكتسابها وهي:

الكفاءة المقاولاتية: هي التي تتعلق بالخصائص الشخصية والسلوك الخاص للمقاول.

الكفاءة المهنية: هي التي تتمثل في التحكم في الوظائف الأساسية للمؤسسة.

الكفاءة التسييرية: هي التي تتعلق بالاختيارات الإستراتيجية.

أولاً: الكفاءة المقاولاتية: تبدو من بعض المهارات التي تظهر من خلال الصفات النفسية والخصائص الشخصية للمقاول، وهي التي لقيت اهتماماً من طرف الاقتصاديين وخاصة النفسانيين.

تعطي الكفاءة للمقاول شخصية مميزة وهي قاعدة لنجاح النشاط المقاولاتي.

إن العديد من الدراسات أجريت في هذا المجال إلا أنها لم تعطي وصف نموذجي للمقاول ولكنها أظهرت بعض الخصائص التي نجدها غالباً لدى الأشخاص الذين ينجحون في مجال الأعمال، ومنها:

القدرة على المخاطرة: القدرة على تقليل الشكوك إلى حد أقصى وهذا يتعلق بكفاءته الإدارية عن طريق التصرف في وضعيات تعده بالنجاح بفضل كفاءته وقدراته.

قيادة نشاطات مهمة: أي تكون لمجهوداته الشخصية فرصة التأثير على النتائج.

الوحدة والمسؤولية الشخصية: يتحمل مسؤولية اتخاذ القرار الذي قام به لوحده. هو المسؤول الوحيد مادياً ومعنوياً على مجموع النشاطات والتغيرات التي تطرأ على المؤسسة والمسؤول الوحيد على نتائج مجهوداته في السوق وهو الوحيد الذي يضمن الأمان والتطور للمؤسسة.

الثقة بالنفس.

القدرة على إصدار الأحكام: القدرة على الحكم وتحديد الحاجيات الأساسية.

القدرة على التصور: أي توفر وسع الخيال من خلال الأفكار التي يجب مراعاتها للوصول إلى الأهداف المرجوة.

القدرة على التجديد: عند Schumpeter⁽¹⁹⁾ الشخص المبتكر هو المقاول، فخاصية المقاول ترتكز على تحمله للأخطار محققاً بذلك ابتكارات أو خلق شكل اقتصادي جديد.

ثانياً: الكفاءة المهنية: حسب Dany Benusiglio⁽²⁰⁾ فإن الكفاءات المهنية هي المهارات التي تنتج عن القدرات الشخصية ولكن أيضاً عن الثقافة المهنية والتي ترتكز على إجراءات معروفة مسبقاً.

وعلى طرق التنظيم، حيث تتطلب هذه الكفاءات أن يكون الشخص قادراً في حالات العمل على تحقيق النتائج المطابقة للمعايير المهنية من خلال التحكم في الوظائف الأساسية للمؤسسة.

ويشير T.Viquerat⁽²¹⁾ أنه يجب على المقاول امتلاك ثقافة شاملة تسمح له بحل أكبر قدر من المشاكل أو على الأقل فهم الخبراء الذين يتعامل معهم، هذا المستوى الأدنى من المعرفة أو التعدد في المعارف يمكن أن يكون خلاصة للمعارف المجالات التالية: المحاسبة والمالية، في مجال الإدارة والقانون، في المجال البنكي، في المجال التجاري.

ثالثا: الكفاءات التسييرية: تعتبر الكفاءات التسييرية كنتيجة للكفاءتين المقاولاتية والمهنية، ويصبح المقاول مسير جيد بالتوفيق بين ميزاته الشخصية وقدرته في التحكم في الأعمال الإدارية والتقنية. ويتطلب ذلك القدرة على التنبؤ، التنظيم والتحكم والمراقبة .

هـ- العوامل المؤثرة في اكتساب وتطور الكفاءات: البعد الثقافي هو أهم عامل يحدد موقع التصرفات أو السلوكيات الاقتصادية للمقاول في بيئته الاجتماعية. أما Schultz⁽²²⁾ اعتبر التكوين عامل مهم يؤثر في الكفاءة المقاولية.

إن نظرية «الرأسمال البشري» وتحليل أثر التكوين على النمو يؤكد Gary Becker⁽²³⁾ أن التكوين ينمي الإنتاجية عند الفرد.

وبالتالي فإن المقاول لا ترتبط فقط بالعوامل الاقتصادية ومستقلة عن العوامل الأخرى، بل هناك دور كذلك للعوامل الاجتماعية والنفسية...

4- دراسة تطبيقية لبعض المقاولين الخواص بمنطقة الجنوب الغربي:

ستحاول هذه الدراسة أن تبين واقع الكفاءة المقاولية وقدرتها الإبداعية بعينة من المقاولين بمنطقة الجنوب الغربي الجزائري، وللتقرب من واقع المقاولاتية الجزائرية وخصوصا من حيث كفاءات أصحابها وقدراتهم على الإبداع تم القيام بدراسة لعينة من المقاولين الخواص المتواجدة بمؤسساتهم بمنطقة الجنوب الغربي الجزائري باعتبارها تصنف ضمن مشروعات الأعمال صغيرة ومتوسطة الحجم، وإن كان يغلب عليها الحجم الصغير، فإنها تمثل كلها مؤسسات مقاولية للنشاط الإنتاجي.

4-1- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات: حيث تم توجيه لهؤلاء المقاولين استبيان الذي ملئوه من

خلال المقابلة المباشرة معهم، وتتضمن أسئلة تدور حول المحاور التالية:

- خصائص المقاول وأصحابها بالمؤسسات المدروسة.

- الكفاءات المقاولية المميزة لأصحاب المؤسسات المدروسة.

- الكفاءات التسييرية أو الإدارية لأصحاب المقاولات المدروسة.

- الأساليب التسييرية المعتمدة بالمقاولات المدروسة.

-الكفاءات والمهارات المطلوبة لإنجاح المقاولات والعوامل المؤثرة في اكتسابها حسب رأي أصحاب المؤسسات المدروسة.

4-2- مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة هو المقاولين بمنطقة الجنوب الغربي، ونأخذ كعينة بعض المقاولين الخواص، والمتواجدة مؤسستهم بمنطقة الجنوب الغربي الجزائري باعتبارها تصنف ضمن مشروعات الأعمال صغيرة ومتوسطة الحجم، وإن كان يغلب عليها الحجم المصغر، فإنها تمثل كلها مؤسسات مقاولية للنشاط الإنتاجي، وقد تم إختيارهم عشوائيا، حيث تم توزيع 30 قائمة إستبيان على المؤسسات، بين شهري مارس وأفريل 2016.

4-3- أساليب التحليل المستخدمة: بعد الانتهاء من عملية الجمع للمعلومات ومراجعتها، تم تحويلها من الصيغة النوعية إلى الصيغة الكمية من خلال برنامج Excel2007.

4-4- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة: بعد عملية تمحيص الإجابات تم الحصول على النتائج التالية:

***الخصائص المميزة للمؤسسات المقاولية المدروسة:** إن أغلبية أصحاب هذه المقاولات ذكور بنسبة 83.33% يركزون ضمن فئة الشباب الذين تتجاوز أعمارهم 30 سنة بما يعرف بالسن الإنتاجي بنسبة 50% من التركيبة العمرية والذين أغليبتهم تركوا الدراسة في الطور الثاني من التعليم أي بمستوى التعليم المتوسط بنسبة 55.56%، في حين، يوجد من هؤلاء نسبة 33.33% فقط من الذين تلقوا تكوينا مهنيا في المجال التقني .

إن أغلبية المقاولين محل الدراسة يمارسون نشاطا إنتاجيا بنسبة 61.11% بمؤسسات تتضمن في مجموعها نسبة صغيرة من المشروعات ذات الحجم المتوسط. حيث كان إختيارهم للنشاط على أساس ربحي دون مراعاة للتخصص بنسبة 50%. وإن لأغليبتهم خبرة مهنية تفوق خمس سنوات بنسبة 83.33% .

***الكفاءات المقاولية:** بالنسبة للمخاطرة نجد أن أغلبية المقاولين ليس لهم استعداد لتحمل المخاطر بنسبة 46.67% بل يحبون فقط الحالات التي فيها المخاطر قليلة أو محسوبة. إن قرارات المقاول تتخذ بصفة انفرادية بنسبة 50% وفي بعض حالات يتم الاستعانة بآراء المساعدين بنسبة 44.44%، إن أغلبية المقاولات محل الدراسة متفتحة، تعمل كثيرا على إدخال الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة ضمن المنتج وطرائق الإنتاج وهي بذلك مبدعة، تعتمد في أغليبتها على أسلوب السلطة القيادية المركزية بنسبة 50% من مجموع الحالات الأخرى للقيادة.

فيما يتعلق بالتغلب على تراكم العمل تبين أن أغلبية المقاولين محل الدراسة يواجهون ذلك عن طريق زيادة التوظيف بنسبة 55.55% والبعض الآخر يفضلون زيادة ساعات العمل بنفس عدد العمال بنسبة 38.89%.

ان التفاوض هو عنصر مهم ضمن استراتيجية المقابلة لهذا، فان أغلبية المقاولين يولون اهتماما كبيرا للتفاوض لأنهم يؤمنون بان لديهم قدرة كبيرة على ذلك، لهذا السبب، فان معظمهم يفضلون التفاوض المباشر في بعض الحالات كأقل تفضيل بنسبة 50% من مجموع الحالات الاخرى ونادرا ما يتم التوكيل .

*الكفاءات التسييرية أو الإدارية: إن أغلبية المقاولين محل الدراسة معلوماتهم متوسطة في مجال المحاسبة والمالية بنسبة 55.56% بما يمكنهم من الفهم العام لها، وبما يجعلهم يتحكمون في طرق حساب التكاليف، أسعار البيع وهامش الربح، الجباية بنسبة 44.44% من مجموع الحالات. وهو نفس الشيء بالنسبة لمعلوماتهم في مجال تسيير المخزونات التي معرفتهم لها متوسطة بما يمثل نسبة 50% من مجموع الحالات. وفي مجال إدارة العمليات الإنتاجية التي معرفتهم لها متوسطة بما يمثل 50% من مجموع الحالات. إلا أن إعداد برنامج العمل لديهم يتم بشكل إنفرادي بنسبة 55.56% من مجموع الحالات. في حين يعرفون بشكل جيد طرق تسيير الموارد البشرية بنسبة 61.11% نتيجة للتجربة الطويلة في التسيير.

إن مراقبة الإنتاج ضمن المقاولات المدروسة تتم بصورة مستمرة وخصوصا التأكد من مدى تطابق النتائج المتحصل عليها مع الأهداف المحددة مسبقا قصد تصحيح وتصويب الأخطاء وذلك بنسبة 61.11% من مجموع الحالات، ويتم تغيير الهياكل التنظيمية عند الضرورة فقط وذلك بنسبة 83.33% من مجموع الحالات، كما إن كفاءات المقاولين في تحليل النتائج هي متوسطة في معظمها وبنسبة 55.56% من مجموع الحالات.

وإن نصف عدد المقاولين محل الدراسة يتأقلمون بشكل عادي مع التغيرات المحيطة ويتم ذلك بكل سهولة بما يمثل نسبة 44.44% من مجموع الحالات.

وان أغلبية المقاولين يكتسبون ثقة كبيرة من شركائهم بنسبة 66.67% وهذا يعكس نجاحهم في خلق جو ملائم والتقرب الكبير منهم.

*الكفاءات المقاولية والعوامل المؤثرة فيها: إن أغلبية المقاولين يرون أن المهارات الضرورية لنجاح الأعمال المقاولية هي المهارات التقنية في التخصص إضافة إلى المهارات المتعلقة بالممارسة المقاولية بما يمثل نسبة 55.56% من مجموع العوامل الممكنة.

إن أغلبية المقاولين يرون أن مقومات نجاح النشاط المقاولي تتمثل أساسا في الإستمرارية والمثابرة في العمل بنسبة 38.89% ثم تليها الرغبة في إدارة الأعمال بنسبة 33.33% وبعدها القدرة على إدارة المخاطر بنسبة 22.22% كما أن معظمهم يرون أن تقييم الفرص يتطلب توفر الملاحظة الشخصية والخبرة المكتسبة بالدرجة الأولى بما يمثل نسبة 61.11% ، ثم حاجة السوق لطبيعة الوظائف المرتبطة بالمقاول

بالدرجة الثانية بما يمثل 27.78%. وكذلك يرون في معظمهم ان اكتساب مهارة أخذ المخاطرة يتطلب توافر الوقت والرؤية لتقييم الأهداف بالدرجة الأولى بما يمثل نسبة 50% من مجموع المتطلبات. وكخلاصة للتناجح، فان المقاول الجزائري الخاص يتوفر على بعض التفوق الذي يسمح له بالنجاح ضمن الأعمال المقاولية هذا من جهة، كما أنه يتوفر على صفات شخصية التي هي في أساس العمل المقاولي، حيث نجد لديه مواصفات:

*أخذ المخاطرة المحسوبة وعدم الانطلاقة في الأعمال التي تحمل مخاطر كثيرة، بل يفضل تلك التي يكون فيها قادر علي التنبؤ أو متأكد من النتائج.

*لديه فكر الابداع بما يمتلك من أفكار كثيرة يريد تجسيدها بإدخال تغييرات على المنتج وطرائق الانتاج والتسويق، ويقوم بعمله بدافع الرغبة للنجاح في النشاط من أجل الحصول على الأرباح.

يقوم باتخاذ قرارات لوحده، حتى وان يأخذ أحيانا بآراء أعوانه، ولكن القرار النهائي يعود له لوحده فقط لان لديه ثقة كبيرة بالنفس ويؤمن بأنه الوحيد الذي يعرف كل ما يتلاءم مع مصلحة مؤسسته.

يعرف جيدا كيف ينال احترام مرؤوسيه وضمن ولائهم. كما أنه يعطي أهمية كبيرة للتفاوض ويبحث مرارا عن اقتناع المتعاملين معه.

لديه معرفة ميدانية مقبولة تتعلق بتدابير الأمور الإدارية، التقنية والقانونية التي تمكنه في التحكم في الوظائف الأساسية للمؤسسة. حيث ان هذا التحكم في الوظائف يقترن بكفاءاته المقاولية التي تجعل منه على الاقل المقاول المسير الذي يخطط، ينظم، يراقب، يحلل النتائج، يتكيف مع التغيرات ويجب عمله وعماله.

من جهة أخرى، هناك بعض العوامل مكنت أو ساهمت في اكتساب وتطوير كفاءات المقاولين الخواص الجزائريين لكن بدرجات مختلفة منها ما تؤثر فيها الخبرة والتجربة المهنية الطويلة نوعا ما وشخصية المقاول كالكفاءات المقاولية والكفاءات الإدارية.

في حين، فيما يخص الكفاءات المهنية، فان المقاول الجزائري لم يستطيع حقيقة اكتسابها او تطويرها بما فيه الكفاية لان التكوين الدراسي والمهني الذي تابعه يبدو غير كافي.

وفي الأخير، فان المقاول الجزائري استطاع اكتساب وتطوير الكفاءات الأساسية المطلوبة للنجاح ضمن عالم الأعمال من مهارات تقنية ومهارات تتعلق بالممارسة المقاولية.

فهو المبدع، متخذ المخاطر المحسوبة، متميز بذكاء وخبرة مهنية طويلة تؤكد استمراريته ومثابرته في العمل ورغبته في تدبير الأعمال وإدارة المخاطر من مقومات النجاح التي تمكنه من تطوير معارف، تطبيقات عملية وأن يكون مقاول كفء وفعال.

ان هذه الدراسة الخاصة بتوضيح واقع الابداع في عينة من المؤسسات المقاولية الجزائرية، رغم أنها تعطي صورة إجمالية غير شاملة عن الواقع الميداني للكفاءات المقاولية وقدراتها الإبداعية للمقاولات الجزائرية، مع ذلك تحدد بقدر ما معالم تفتحها واستعدادها لتطوير الأفكار والإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن ثم أهمية ضرورة الكفاءة المقاولية لتنمية وتفعيل القدرات الإبداعية في ظل اقتصاد يتسم بالانفتاح على الخارج أكثر فأكثر وبذلك تستطيع في المستقبل أن تساهم في التنمية الاقتصادية وامتصاص البطالة وخاصة بالنسبة لحاملي شهادات مراكز ومعاهد التكوين المهني والجامعي.

الخلاصة:

يتوقف نجاح المشاريع الاستثمارية على عدد من العوامل: وبشكل أساسي على مدى تطور المقاول كوظيفة تعمل على الاستحداث والابتكار والإبداع في ميادين الأعمال، وهي عنصر من عناصر الثروة وعامل مهم من عوامل التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمعات، ومن جهة أخرى تعتمد على قيادة المقاول الذي يعتبر أهم عنصر في العمل المقاولي، وهو يتميز باستعدادات سيكولوجية وكفاءات خاصة تجعله شخصية أساسية في محيط اقتصادي اجتماعي معقد. في كثير من الأحيان تكون المقاولات بمظاهر لا تعكس الدور الحقيقي الذي من أجله وجد المشروع وما يناط بها من مسؤوليات اجتماعية نتيجة لبقائها في الشكل الكلاسيكي للمصلحة الضيقة والمحدودة ولا تتوسع لتشمل الفائدة العامة للمجتمع.

لهذا يكون من الضروري إعادة النظر في اعتماد العمل المقاولي لجعله يرقى أكثر إلى معايير التفوق المهني والتأهيل بمستوى الجودة الشاملة المطلوبة لتحقيق التنمية المستدامة وهذا يكون مرهون بتوفر الكفاءات والمؤهلات المطلوبة لذلك، للتأثير بشكل كبير على فعالية تطور المشاريع وعدم تراجعها أو فشلها وجعل المقاول قادر على التحكم في مختلف مستويات القرار والأفعال بامتلاك قدرات وكفاءات تمكنه من القيام بالوظيفة المقاولية على أحسن وجه. وهذه الكفاءة تتكون من شخصيته ومهارته المكتسبة والمطورة من خلال الخبرة والتكوين إلى جانب الانضباط لقواعد السلوك المهني وبذلك يستطيع المقاول تحمل المسؤولية وإعطاء مؤسسته مكانة مرموقة داخل المجتمع لتشكل المحرك الحقيقي في النشاط الاقتصادي. رغم أهمية المشاريع المقاولية ومساهمتها في الاقتصاد الجزائري، إلا أنها لازالت لم ترق إلى المستوى المطلوب من الكفاءة المهنية وشروطها وهذا ما تؤكد دراسة تطورها الميداني وصورها الحقيقية في المجتمع.

الهوامش والمراجع:

- 1-TORRES Olivier, Les PME, ed. Dominos Flammarion, Paris, 2001, pp. 15-39-63 & 91.
- 2-محمد الصيرفي، الحل الابتكاري للمشكلات طريقك للنجاح، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع الإسكندرية 2007. ص 152
- 3-حميني ياسين، تفعيل عملية الإبداع من خلال تنمية العلاقة بالزبائن، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للسبائك بالحراش خلال الفترة 1999. 2001، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال جامعة الجزائر 2005/2006 ص. 116
- 4-سليم بطرس جلدة، زيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2006 ص 20. ص 22
- 5-راوية حسين، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر 2001 ص 341.
- 6.بيتر فيكس، ترجمة عبد الحكيم الخزامي عبقرية التسويق، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة 2008 ص 233
- 7.نجم عبود نجم، إدارة الابتكار، المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2003 ص 17
- 8.رعد حسن الصحن، إدارة الإبداع والابتكار، دار الرضا للنشر. سوريا 2000 ص 28
- 9.فؤاد نجيب الشيخ، ثقافة الابتكار في منشآت الأعمال الصغيرة في الأردن، المجلة العربية للإدارة، المجلد 24، العدد 1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، يونيو 2004. ص 47، ص 49، ص 73
- 10.حسين حريم السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن 1997 ص 465
- 11-jean Lachmann: le financement des stratégies de l'innovation. Economica Paris 1993
- 12-Joel Broustail et Frederic frery, le management stratégique de l'innovation, paris ;Dolloz 1993 P90
- 13-الامر 75-58 المؤرخ في: 26 سبتمبر 1975، والمعدل والمتمم والمتضمن القانون المدني الجزائري.
- 14-شوقي ناجي جواد: إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان. الاردن. 2000
- 15-الامر 75-58 المؤرخ في: 26 سبتمبر 1975، والمعدل والمتمم والمتضمن القانون المدني الجزائري.
- 16-د.فايز جمعة صالح النجار، د. عبدالستار محمد العلي: الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان 2006 ص 7.
- 17-Pierre Muszlak : la volonté de réussir et développement. Ed. Tendance actuelle : 1983.
- 18-Serge Barzucchetti et Jean-François Calude; évaluation de la formation et performance de l'entreprise. ES.liaisons.1995.

19-Luc Boyer et Noel Equilbey organisation, théories et applications. ed. D'organisation 1999.

20-Dany Benusiglio; savoir forger les compétences nécessaires à la réussite stratégique de l'entreprise.OCDE.1989.

21-Thiervy Viquerat. Initiation à la gestion de la crise des petites entreprises. Dynamiques d'entreprise l'Harmattan. Paris 1999.

22-Denis Clerc: Education, individu, société (les apports théoriques) Revue: Alternatives économiques. Mars 1993.