وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة سطيف –2– (الجزائر)

مذكرة

مقدمة بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

لنيل شهادة

المـــــــــاجستير

من طرف

الطالبة: لونيسي ريم

المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر

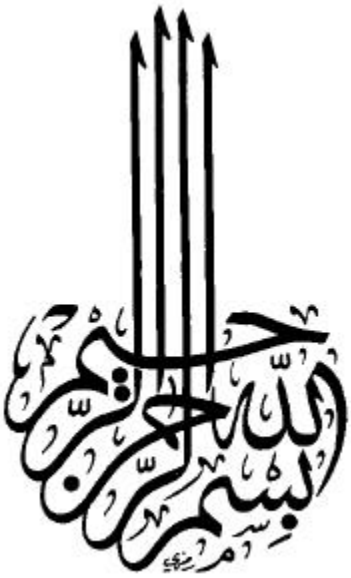
دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية –باتنة–

بتاريخ:19/01/2015أمام اللجنة المتكونة من:

د: بلقاسم نويصـــــر	أستاذ محاضر بجامعة سطيف	رئيسا
د: كمـــــال بلخيري	أستاذ محاضر بجامعة سطيف	مشرفا
د: أنـــور مقرانـي	أستاذ محاضر بجامعة سطيف	عضوا
د: محمود قرزيـــز	أستاذ محاضر بجامعة سطيف	عضوا

السنة الجامعية:

2015/2014


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر و

...

أشكر الله عز و جل على توفيقه لي في إنجاز هذا العمل رغم كل الظروف.

ثم أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور بلخيري كمال، لما بذله معي من وقت و جهد خلال فترة إشرافه على هذه الرسالة، و لتوجيهاته و نصائحه القيمة فقد كان حاضرا معي في كل مراحل إنجاز هذا العمل.

كما أقدم شكري الخالص للأستاذة ليندة العابد على كل ما قدمته لي من مساعدة جعلها الله في ميزان حسناتها.

و أشكر كل من أعانني على إنجاز هذه الدراسة من قريب أو من بعيد.

الإهداء

إلى منكانا سبباً في وجودي في هذه الحياة .. والديَّ الكريمين

حفظهما الله وأطال عمرهما؛

إلى أخي: فريد و زوجته فوزية و ابنيهما: روان "لالا" و ياسر "يسوري"

إلى أختي عفاف و زوجها وليد و ابنتهما: سيلين

إلى إخوتي: حمزة، روميساء، هيثم ضياء الدين

إلى زوجي الذي آزرني و قاسمني حلو الحياة و مرها أقدم له فائق امتناني و احترامي

إلى قرة عيني و نور فؤادي ابنتي سدرة المنتهى

إلى عائلة زوجي خاصة: عبد الرحمان "عبدو"

إلى صديقاتي: حليمة، لبنى، هبة، شهرازاد، فتيحة، نسيمة

العناصر	الصفحة

فهرس الموضوعات:

فهرسة الجـــداول:

مقدمـــــــــــة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولا- تحديد الإشكالية.....03

ثانيا- فرضيات الدراسة.....06

ثالثا- أهمية الدراسة.....07

رابعا- أسباب الاختيار.....08

خامسا- أهداف الدراسة.....09

سادسا- تحديد المفاهيم.....11

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

أولا: دراسات تناولت المقاولاتية:

1- معوقات المقاولة في إفريقا: حالة الغابون.....18

2- المقاولة من الباطن كاستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية.....20

3- المرأة المقاولة و تحديات النسق الاجتماعي.....22

4- المرأة المقاولة في الجزائر-دراسة سوسيولوجية-.....25

ثانيا: دراسات تناولت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1- ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري.....29

2- واقع و آفاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأوروجزائرية...31

3- استراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية.....34

4- دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....37

5-المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري.....38

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

تمهيد:

أولا- تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....44

ثانيا- خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....73

ثالثا- تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....75

رابعا- التجارب الدولية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....79

خامسا - آليات دعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....93

سادسا- الأهمية السوسيو-اقتصادية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....113

سابعا- المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....116

خلاصة

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر

تمهيد:

أولا: واقع الممارسة المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....131

ثانيا: تطور الممارسة المقاولاتية للقطاع الخاص في الجزائر.....137

ثالثا: مساهمة المرأة الجزائرية في الممارسة المقاولاتية.....156

رابعا: قوانين الاستثمار الخاص.....162

خامسا: محددات الممارسة المقاولاتية في الجزائر.....169

سادسا: تصنيف المقاولين في الجزائر.....176

سابعا: مميزات المقاول الجزائري و أهدافه.....184

خلاصة

الفصل الخامس: الإطار المنهجي للدراسة:

تمهيد:

أولا: أطر الدراسة:

1-الإطار المكاني.....190

2-الإطار الزمني.....190

3-الإطار البشري.....191

ثانيا: منهج الدراسة و أدواتها:

1-المنهج.....191

2-الأدوات.....192

3-العينة.....193

خلاصة

الفصل السادس: تبويب و تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

أولا: تبويب البيانات.....195

ثانيا: مناقشة النتائج.....215

ثالثا: النتائج النهائية.....218

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرسة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين المعايير الكمية المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	44
02	يوضح تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	48
03	يوضح مزايا و عيوب المؤسسات الفردية	75
04	يبين الفرق بين المؤسسات الخاصة و العامة و التعاونيات	78
05	يوضح محاور سياسة دعم و تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنتهجة من طرف الولايات المتحدة الأمريكية.	79
06	يوضح المقومات الاساسية لنجاح الهند في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	86
07	يوضح البرامج و المساعدات المقدمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مصر	90
08	يبين نسبة المساهمة في التمويل الثنائي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	101
09	يبين نسبة المساهمة في التمويل الثلاثي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	101
10	يوضح تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر منذ عام 1994 إلى عام 2004	132
11	يوضح تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القطاع العام والخاص بين (2001-2006)	132

12	يبين تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للقطاعالخاص(1999-2006)	133
13	يبين توزيع عدد المؤسسات حسب عدد الأفراد	133
14	يبين توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط	134
15	يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المناطق الجغرافية	135
16	يوضح توزيع العشرة ولايات الأوائل في مجال الأشغال العمومية في قطاعالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	136
17	يبين معدل التطور السنوي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر	150
18	يبين مساهمة القطاع الخاص في التشغيل للفترة(1982-1990)	152
19	يبين لنا عددالمشاريعالمسجلةمنطرفالوكالةالوطنيةلدعمتشغيلالشبابلكلا الجنسينحسبقطاع النشاط	159
20	يوضح التطور التاريخي لقانون الاستثمار الخاص في الجزائر	167
21	يبين الأصل الاجتماعي لفئةالمقاولينالتجاريين	180
22	يوضح الأصل الاجتماعي لفئة المقاولين العمال	181
23	يبين سن أفراد العينة	195
24	يبين الحالة العائلية لأفراد العينة	196
24	يبين المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث	197

25	يبين مدة عمل أفراد العينة في المؤسسة	198
26	يبين ما إذا كان أفراد العينة عملوا في مؤسسات أخرى من قبل	199
27	يبين كيفية توظيف أفراد العينة في المؤسسة	200
28	يبين ما اذا كان المستوى التعليمي لأفراد العينة ملائم للوظيفة التي يشغلونها	201
29	يبين ما إذا كان أفراد العينة تلقوا تدريبا حول عملهم	202
30	يبين ما إذا تم تدريب أفراد العينة داخل المؤسسة	203
31	يبين ما إذا كان أفراد العينة يتغيبون عن عملهم	204
32	يوضح ما إذا كان العينة يستفيدون من حوافز	205
33	يبين ما إذا كان هناك نظام للترقية يستفيد منه العمال	206
34	يبين ما اذا كان أفراد العينة يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة	207
35	يوضح ما اذا كان أفراد العينة يفضلون العمل في القطاع الخاص على القطاع العام	208
36	يبين سبب اختيار أفراد العينة العمل في هذه المؤسسة	209
37	يبين ما اذا كان أفراد العينة يشعرون بالأمان الوظيفي في المؤسسة	210
38	يبين ما اذا يقوم أفراد العينة بحل المشكلات التي تواجههم في العمل بنفسهم	211
39	يبين ما إذا كان أفراد العينة راضين على الأجر الذي يتلقوه	212

40	يبين ما إذا كان أفراد العينة يحصلون على مكافآت مالية	213
41	يبين ما إذا كان أفراد العينة تلقوا تكوينا في مجال عملهم نمى معارفهم	214

مقدمة

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أهم الاستراتيجيات المتبعة لمواجهة معضلة البطالة في جل دول العالم، فمن خلالتفعيلالدورالبارزلها باعتبارها مشاريعمتميزةتحققثنائيةالتنميةالمتمثلةفي: تحقيق العدالةالاجتماعيةوالفعالية أو النمو الاقتصاديكبديل للمؤسساتالكبيرةالحجم التي اعتبرت و لوقت طويلاالمحركالأساسيللتنمية في شقيها، لكن وجهة النظر هذه قد تغيرت الأمرالذيجعلهذاالنوعمنالمؤسساتيلقىاهتماماكبيراعلىالصعيدالدوليخصوصافيظلالاهتماماتالدولية الراهنة بموضوع المقاولاتية المقرونة أساسا بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة،لذلكبرزتسياسةالتمويلالحكومي في مختلف الدولكإحدىأهمالوسائلالفعالةفيتوجيهثقافة المقاولنحوالاستثماربها والذي يتوجب عليه أخذ المبادرة و الريادةلتحقيقالتنميةالاقتصادية و الاجتماعيةالمنشودة.

و في الجزائر مع مطلع التسعينات من القرن الماضي فقد أدى التحول إلى نظام الاقتصاد الحرإلى بروز دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و خاصة تلك التابعة للقطاع الخاص كأداة فعالة لامتصاص البطالة و دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، و على غرار الكثير من دول العالم قدرت الجزائر أهمية المقاولاتية في هذا النوع من المؤسسات حيث قامت الدولة بوضع استراتيجية مبنية على منح الشباب الراغبين في ممارسة مقاولاتية خاصة بهم مجموعة من الامتيازات المالية والضريبية إضافة إلى إجراء المرافقة من خلال مشاتل وحاضنات الأعمال.

لكنو بالرغم من كل ما تبنته الدولة الجزائرية من إجراءات فإن المقاولاتية في الجزائرتواجه العديدمنالمعوقاتالتيتعترضطريقهاوتعرقلنشاطها، و تمنعها منالتطورو النمو، و تنقسم هذه المعوقات إلى العديد من الأشكال و ما يهمنا هنا المعوقات الاجتماعية للمقاولاتية في بلادنا، و عليه سيتم التطرق إليها و معالجتها نظريا و ميدانيا من خلال ستة فصول، على الشكل التالي:

الفصل الأول: يمثل الإطار العام للدراسة و الذي يضم: تحديد الإشكالية، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب الاختيار، أهداف الدراسة، و أخيرا تحديد المفاهيم.

الفصل الثاني فيحتوي على عرض لمجموعة من الدراسات السابقة و هي منقسمة إلى دراسات تناولت المقاولاتية و أخرى تناولت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مع توضيح نقاط الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة و تلك الدراسات التي سبقتها.

و الفصل الثالث فهو عبارة عن قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا و يشمل: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، خصائصها، تصنيفها، مختلف التجارب الدولية في هذا المجال، و أيضا آليات دعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الأهمية السوسيو-اقتصادية لها في الجزائر، و مختلف المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

أما الفصل الرابع فيعبر عن قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر و يضم العناصر التالية: واقع الممارسة المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، تطور الممارسة المقاولاتية للقطاع الخاص في الجزائر، مساهمة المرأة الجزائرية في الممارسة المقاولاتية، قوانين الاستثمار الخاص، محددات الممارسة المقاولاتية في الجزائر، تصنيف المقاولين في الجزائر، و أخيرا مميزات المقاول الجزائري و أهدافه.

الفصل الخامس هو أول فصل في الجانب الميداني للدراسة معنون بـ: الإطار المنهجي للدراسة و يشمل كل من: أطر الدراسة بما فيها الإطار المكاني، الزمني، البشري، إضافة إلى منهج الدراسة و أدواتها، والعينة.

و الفصل السادس و الأخير يحتوي على تبويب وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية.

الجانب النظري

للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولا- تحديد الإشكالية

ثانيا- فرضيات الدراسة

ثالثا- أهمية الدراسة

رابعا- أسباب الاختيار

خامسا- أهداف الدراسة

سادسا- تحديد المفاهيم

أولا: تحديد الإشكالية:

تزايد الاقبال و الاهتمام في الدول الحديثة بالممارسة المقاولاتية باعتبارها أحد أهم و أبرز مصادر النمو، توفير مناصب العمل، تنمية الابداع و الابتكار، و بالتالي زيادة مصادر الدخل و إنشاء مجالات جديدة للصناعة و الخدمات، و لابد من الإشارة إلى أن للخوصصة و تحرير الاقتصاد في الكثير من الدول التي كانت تنتهج الاشتراكية كسياسة اقتصادية عمل على تفعيل دور القطاع الخاص الممثل أساسا في مقاولاتية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

فقد عجلت هذه التغيرات التي حدثت في الاقتصاد العالمي بظهور الممارسة المقاولاتية كأداة فعالة لإحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية، فهي الحل الأمثل للبطالة التي تعبر عن اختلال في التوازن بين عرض العمل و الطلب عليه، لذا ارتأت العديد من الدول تبني سياسات تنمي من خلالها روح اع و المقاولاتية، لا سيما لدى الشباب لأن استثمار و توظيف قدراتهم خصوصا إذا كانت لديهم مؤهلات عالية و متميزة يؤدي إلى خلق ثروة اقتصادية، فالشاب المقاول هو الممارس للمقاولاتية و إذا هُيئت له الأرضية المناسبة لذلك يقوم باستحداث نشاطات متميزة و بالتالي توفير فرص الشغل لفئة عريضة من الشباب، إلا أن المسألة المطروحة هي قضية تكوين هؤلاء المقاولين في ميدان إدارة وتسيير المؤسسات، فقد يكون هؤلاء حاملين لشهادات جامعية و مؤهلات عالية إلا أنهم يفتقدون لمهاراتإدارية فالإدارة وكما يقال "علم و فن"[1] و على الرغم من أن المقاولاتية كانت تُمثَّل دائما بالعنصر الرجالي، إلا أنه و في الآونة الأخيرة لا يمكن إغفال دور المرأة في هذا المجال فقد أثبتت هي الأخرى جدارتها و مهارتها القيادية من خلال اكتساحها لمجالات كانت حكرا على الرجال، على الرغم من ما تواجهه من تحديات نابعة من الثقافات والعادات الاجتماعية البالية في المجتمعات المتخلفة على الخصوص.

[1]- صلاح الدين عبد الباقي: قضايا إدارية معاصرة، الاسكندرية،الدار الجامعية، 2001، ص 103

غالبا ما تقرن هذه الممارسة المقاولاتية بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و هذا لا ينفي وجود مقاولات كبيرة الحجم لا بل ضخمة، إلا أن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتبر القطاع الأكثر حيوية و الأمثل لها، فهي الدعامة الأساسية لاقتصاديات العديد من الدول؛

فالعالم اليوم يشهد اهتماما كبيرا بهذا المجال، فقد احتلت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانة في عملية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية، هذا ما جعل جل دول العالم تهتم بها لما لها من أهمية، قد عملت على أن توفر المناخ الملائم لها باتخاذ تدابير و إجراءات من شأنها الرفع من مستواها، تطويرها، الحد من مشكلاتها، و ضمان سير عملها بشكل سليم و فعال و من ثم نجاحها، فبالرغم من اختلاف مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من بلد إلى آخر و انعدام وجود تعريف شامل لها يرضي جميع الأطراف نظرا للعديد من العوامل منها: اختلاف مستويات النمو الاقتصادي، فما يعتبر مؤسسة صغيرة أو متوسطة في دولة مثل الولايات المتحدة الأمريكية أو ألمانيا قد يعتبر مؤسسة كبيرة في الجزائر أو المغرب، إضافة إلى اختلاف فروع النشاط، فرأس المال الذي تحتاجه الصناعة يكون أكبر من ذلك الذي يشغّل في التجارة، و أيضا فاهتمام بهذا النوع من المؤسسات يختلف، لكن رغم هذا الاختلاف يبقى الاهتمام الذي يلقاه هذا القطاع كبيرا في جميع الدول التي وقفت على أهميته و من ثم حاولت تذليل الصعوبات التي تواجهه.

الجزائر على غرار غيرها من الدول العربية و الغربية على السواء توجهت إلى النهوض بهذا القطاع كمحاولة منها لكسب الرهان، فبعد أن كانت كل السياسات و الخطط التنموية التي احتوتها مختلف السياسات الاقتصادية و الاصلاحات التي تبنتها الجزائر موجهة لتدعيم المؤسسات الكبرى لتدارك العجز الذي عانت منه، و على النقيض من ذلك همش القطاع الخاص بما فيه قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

إلا أن هذا الوضع لم يدم فجراء الاصلاحات و التعديلات الهيكلية التي حولت السياسة الاقتصادية في الجزائر من اقتصاد مخطط إلى اقتصاد السوق أو اقتصاد حر، و من خلال خوصصة المؤسسات العمومية بعد منحها الاستقلالية و تجزئتها إلى وحدات أصغر و مع مطلع التسعينات من القرن الماضي برز دور و أهمية المقاولاتية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فتزايد عددها وقامت الدولة بعديد الاجراءات و التعزيزات التي مست هذا النوع من المؤسسات منها استحداث وكالات وهيئات و صناديق لدعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و من أمثلتها: صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و غيرها حيث قامت هذه الهيئات بمنح قروض للشباب الراغبين في ممارسة مقاولة خاصة بهم، كما تم إنشاء وزارة خاصة بها هي وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، فساهمت هذه المؤسسات في توفير فرص العمل و أيضا في القيمة المضافة والصادرات التي كانت تتمحور حول المحروقات.

لكن و بالرغم من الأهمية البالغة التي تكتسيها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أن المقاولاتية في يومنا هذا تواجه مجموعة من التحديات: أبرزها مختلف مظاهر العولمة بما فيها المنافسة العالمية، فإذا أقررنا بأن المجتمعات المعاصرة أصبحت تعتمد على التكامل و التبادل لإشباع رغباتها و حاجاتها من مختلف السلع و الخدمات، إلا أن هذا التبادل يتميز بتنافسية شديدة، لذا كان و لابد على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية إذا ما أرادت أن تضمن لنفسها مكانا في السوق العالمية أو العربية حتى، أن تقوم بتطوير و ترقية نفسها من خلال مختلف برامج التأهيل سواء المحلية أو تلك التي اقترحها الاتحاد الأوروبي في ظل الشراكة الأورو- نوسطية، و أن تهتم بالحصول على المعلومات عن لف الأسواق وعن مختلف المنافسين و منتجاتهم و من ثم تطوير هذه الأخيرة على أساس يمكنها من البقاء والاستمرار.

هيك عن ذلك توجد العديد من المعوقات الاجتماعية و التي من شأنها أن تحد من قوة و دور وأهمية الممارسة المقاولاتية في الجزائر، منها ما هو داخلي يتعلق بـ: نقص الخبرة سواء من المسيرين او العمال، ضعف الامكانيات و ضعف المعرفة التنظيمية و الإدارية...، و منها ما هو خارجي مرتبط بكل ما يحيط بالمؤسسة مثل: عدم وجود تشريعات و قوانين تسمح للمؤسسة بالتطور بل على العكس فمنها ما يشل نشاطها و يثبطها، إضافة إلى انعدام توفر التمويل الكافي و ثقافة المستهلك على الاتجاه نحو السعر المنخفض و بذلك يتجه نحو السلع الصينية التي أغرقت بها السوق الجزائرية، كل هذه المعوقات تؤدي بالضرورة إلى كبح طموح المقاولاتية و تؤدي في بعض الأحيان إلى إفلاس و فشل الكثير من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

الأمر الذي ولّد لدينا رغبة في التعرف على كل تلك المعوقات، و طرح التساؤلات التالية:

ما هي أهم المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر؟

ثانيا:فرضيات الدراسة:

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

هناك معوقات بشرية للممارسة المقاولاتية في الجزائر.

مؤشراتها: تدريب العمال، استخدام التكنولوجيا، توظيف الأقارب

الفرضية الفرعية الثانية:

هناكمعوقات تنظيمية للممارسة المقاولاتية في الجزائر.

مؤشراتها: طريقة تسيير اليد العاملة، روح الانتماء، رضا العمال، تكوين العمال.

ثالثا: أهمية الدراسة:

هذه الدراسة أهمية بالغة في العديد من المجالات في حقل البحث العلمي أيا كان نوعه اقتصادي، قانوني، اجتماعي و حتى ثقافي، حيث سرّعت التغيراتوالتحولاتالكبيرةوالعميقةالتيمستالاقتصادالعالميبصفة عامة و الاقتصاد المحلي بصفة خاصة بروزالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة كأداةلدفععجلةالتنمية،من خلالتشجيعالمشاريعالمقاولاتيةباعتبارهاالقاطرةالأمثللها،التي ستحدثنهضةاقتصادية و اجتماعية،

و عليه فقد برزت أهميـة الدراسـة من خلال المتغيرات التي تناولتها، حيث تعد المشـاريع الصغيـرة و لتوسطة من الظواهر الكثيرة الانتشار تهدف إلى إشباع حاجات الفرد و لها أهمية بالغة على الصعيدين الاجتمـاعي و الاقتصـادي حيث تساهم في الرفع من معدل النمو والخفض من البطالة وبالتالي الحد من الفقر،

رابعا: أسباب الاختيار:

تعود أسباب اختيار موضوع الدراسة إلى أهميتها البالغة:

فهنالك العديد من المعوقات التي تعرقل سير المقاولاتية في البلاد و قد تناولت بعض من الدراسات الاقتصادية أبرز تلك المعوقات من الناحية الاقتصادية بحتة، إلا أن الجانب الاجتماعي بقي دون عناية و لا دراسات تسمح لنا بملامستها.

لذا كان أبرز سبب في اختيار هذا الموضوع تناول المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية لاستكمال الجانب الذي لم يتم تناوله.

كما أن انتشار و ازدياد عدد المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الآونة الأخيرة على الصعيد العالمي والمحلي على حد السواء و ازدياد عدد آليات دعمها و ترقيتها ولد الرغبة و الفضول في التعرف على ما يعيقها من الناحية الاجتماعية.

ضف إلى ذلك فإن هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم في إعداد المقاولين.

خامسا: أهداف الدراسة:

تنقسم أهداف الدراسة إلى هدفين: الأول علمي و الآخر عملي:

- **الهدف العلمي للدراسة:**

أ- الحصول على معارف جديدة من خلال القيام بدراسة نظرية و ميدانية لأهم ما يعيق سير الممارسة المقاولاتية من الناحية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص على وجه الخصوص و التحديد.

ب- التعرف على نماذج من المعوقات الاجتماعية للمشاريع الصغيرة و المتوسطة والبحث فيها للكشف عنها.

ج-زيادة رصيد المكتبة لخدمة طلبة العلم مستقبلا.

د- التعريج على أهم التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و التعرف على واقعها في بلادنا.

- **الهدف العملي:**

أ- الكشف عن واقع المشاريع الصغيرة و المتوسطة و معرفة أهم ما يعيقها من خلال التعريج على جملة من المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر.

ب- استكشاف مجال جديد لم يتناول من قبل قد يساعد على إجراء ت أخرى في نفس المجال، كما أنها تقود إلى اكتشاف المشكلات الاجتماعية التي تواجه نشاط المشروعات الصغيرة

والمتوسطة و بالتالي قد تساعد على اقتراح حلول لها، فمحاولة إبراز الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الشاملة، وتحديدمختلف المشكلات التي تعاني منها و عرض بعض التجارب الناجحة في بعض البلدان المتقدمة والنامية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قد يؤدي إلى إيجاد حلول ملائمة لمثل تلك المشكلات.

ج- عرض برامج الحكومة الجزائرية وسياستها في مجال دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، و محاولة إزالة الغموض الذي يكتنف المقاولاتية في بلادنا باعتبارها ظاهرة معقدة فالكثيرون يعتبرون أن المقاولاتية هو كل ما يرتبط بمجال الأشغال العمومية فقط دون غيرها من النشاطات الاقتصادية الهامة ب تعتبر هي الأخرى مقاولة، و عليه استوجب التعريف بماهية المقاولاتية بدءا من تقديم تعريفاتها المختلفة مرورا بإبراز مختلف أنواع المقاولين الجزائريين و ما يميزهم من خصائص.

سادسا:تحديد المفاهيم:

1- المعوقات الاجتماعية:

1-1 تعريف المعوقات لغة:

"وردلفظعائقفيالمعجمالوسيط (1972) مالعوق :العائقومنلايزاليعوقهأمرعنحاجته , وعاقهعنالشئ – عوقامنعهمنهوشغلهعنه"[1]

وعرفجرجس(2005)العائقبأنه" عبارةعنعنحاجزأومانعماديأومعنويأونفسيأو

اجتماعي , يقفكالسدبينالمرءوبينطموحهأوتحقيقحاجاته"[2]

كما يعرف أيضا: "عاق: ـُ عوْقا: أخَّره: ((عاقه)) || أجَّل: ((عاق موعدا)) || منع من التقدم، عرقل المسير: ((عاق دعوى)) || منع و شغل عن، صرف و ثبط و أخر عن، أمسك و حبس عن، عرقل: ((لا يعوقه عائق))...

أعاق: جعل الأمر عسيرا، حال دون حصول أمر، منع: ((الانفعال يعيق الهضم)) || ((أعاق عن)): عاق: ((أعاق عن ممارسة حق))"[3]

نلاحظ من خلال التعريفات السالفة الذكر أن لفظ معوقات قد يعني: الحجز و المنع و قد يعني أيضا جعل الأمور عسيرة أو صعبة بمعنى أن هذه المعوقات تصعب الأمور و ليس حصولها بتاتا.

و قد ورد لفظ عائق في المنجد في اللغة و الأعلام كما يلي:

1- سميرة مطر المسعودي: معوقات تطبيق للإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري و موظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية –المملكة المتحدة-، 2010، ص 18

2- المرجعنفسه، ص 18

3- انطوان نعمة و آخرون: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2،بيروت، دار المشرق، 2001، ص 1035.

"عوق –عاق –عوقا و عوّق و أعاق إعاقة و اعتاق اعتياقا هُ عن كذا: صرفه و ثبطه و أخرّه عنه || يقال ((أعوق الزاد أو الدابة إعواقا)) أي عجزت عن السفر.

العائق: لها، ج عوائق و عُوَّق: كل ما عاقك و شغلك || عوائق الدهر: شواغله.

العائقة ج عوائق: مؤنث العائق || ما يعيق عن العمل"[1]

هذا التعريف قدم إضافة تتمثل في أن العائق قد يعني أيضا أن ينشغل الشخص عن ما يهمه بشيء آخر.

1-2 تعريف المعوقات اصطلاحا:

ورد لفظ معوق مع عالم الاجتماع الأمريكي "روبرت ميرتون" حينما تحدث عن المعوقات التي تحدث في التنظيم فأطلق عليها اسم المعوقات الوظيفية و الذي يشير إلى: "نتيجة تترتب على وجود (أو عمل) أحد جوانب النسق الاجتماعي (أو الشخصية) و ينظر إليها باعتبارها مهددة أو معوقة لتكامله، أو توافقه، أو استقراره"[2].

يعني هذا التعريف أن المعوق قد يكون جزء من الظاهرة التي أعيقت، و هذا ما يشير في هذه الدراسة إلى المعوقات الداخلية للممارسة المقاولاتية، حيث قد تظهر في قلة المعرفة الإدارية لمسير المؤسسة أو قلة الخبرة لدى العمال البسطاء التي قد تظهر في عدم معرفتهم استعمال التكنولوجيا.

و قد نوه إلى أن "العمال يخضعون إلى تنظيم جد منمط للعمل، فيستخدمون سلوكات جد طقوسية تؤدي إلى معوقات وظيفية تشير إلى استبدال للأهداف. فالوسائل تصبح غايات. التنظيم يصبح

[1]- المنجد في اللغة و الأعلام، ط40، بيروت،دار المشرق ، 2003، ص 538

[2]- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الأزريطة، دار المعرفة الجامعية، دون سنة نشر، ص 142

و حسب معن خليل العمر فالاعتلال الوظيفي: "يعني نشاطا اجتماعيا أو مؤسسة قد اعتل عملها المهني عندما أعاق عطل أحد آثارها أو تبعياتها أعمال نشاطات اجتماعية أخرى أو مؤسسات أخرى. و نشاط معين قد يكون له لديه اعتلالا وظيفيا من نشاط آخر"[1].

أضاف هذا التعريف أن الأنشطة الاجتماعية قد تكون سببا في إعاقة أنشطة أخرى.

1-3 تعريف الاجتماعي لغة: "اجتماعي: منسوب إلى الاجتماع: ((حياة اجتماعية)) || خاص بالمجتمع و مراتبه المختلفة: ((النظام الاجتماعي)) ((الطبقات الاجتماعية))"[2]

1-4 التعريف الإجرائي للمعوقات الاجتماعية:

و يمكن تعريف المعوقات الاجتماعية على أنها: كل المعوقات التي تتعلق بالناحية الاجتماعية و التي لا تسمح بممارسة المقاولاتية بشكل سهل و المرتبطة بكل من الجوانب البشرية و التنظيمية.

2- تعريف الممارسة المقاولاتية:

قبل التطرق لتعريف المقاولاتية نعرج على تعريف المقاول باعتباره الشخص الممارس للمقاولاتية:

2-1 تعريف المقاول لغة:

"قاول: فلانا: فاوضه و جادله || أعطاه العمل مقاولة علة تعهد منه بالقيام به...

مقاول من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل شروطا خاصة كبناء بيت أو إصلاح طريق، و توضح تفصيلاته في عقد يوقعه المتعاقدون"[3]

كما يقال أيضا: "قاول مقاولة هُ في الأمر: باحثه و جادله"[1]

---

[1]- معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، ط1، عمان، دار الشروق، 2006، ص 206

[2] – انطوان نعمة و آخرون، المرجع السابق، ص 219

[3] – انطوان نعمة و آخرون، المرجع السابق ، ص ص (1196-1197)

اعتُبر "J.B.Say" منأوائلالمنظرينلمفهومالمقاول حيث عرفه على أنه"المبدعالذي يقومبجمعوتنظيموسائلالإنتاج،بهدفخلقمنفعةجديدة"[2].

و يعرف المقاول على أنه الشخص "الذي يباشر إنشاء لحسابه، لمنفعته و لمجازفة منتوجا مهما كان"[3] وقدأشار(Peggy,2000)

إلىأنالمقاولفياللغةالفرنسيةهوالذييأخذأويتوسطبينشيئينولديهالقدرةعلىأخذموقع مابينالموردوالزبون،وكذلكالقدرةعلىأخذالمخاطرةوالعملعلىتحويلالمواردمنمستوىأدنىإلىمستوىأعلىمن الإنتاجية"[4]

يعرف المقاول أيضا علىأنه"الشخصالذييقومبوظائفالمشروعالرئيسية ويكونمسؤولاعلىاتخاذالقراراتوتحملالمخاطر،فبالتاليجبأنتتوفرفيالمقاولروحالمسؤولية التيتعتبرضروريةمنأجلإنشاءوتسييرمشروعبطريقةعقلانيةوفعالة،فهوالشخصالذيتجتمع فيهوظيفتان : تحملالمسؤوليةعندالمخاطرالتييتعرضلهاالمشروع،والقيامبأعمالالإدارة"[5]

وعرف (Don Harvey et Donald) المقاولبأنهالشخصالذييستطيعتمييزالفرصواغتنامهابينماالآخرينلايستطيعون ذلك[6]

---

[1] – المنجد في اللغة و الأعلام، المرجع السابق، ص 662.

[2]-Jean-Luc Guyot et Jean Vandewattyne : les logiquesd'actionentrepreneuriale, éditions de BoeckuniversitéBruxelles ,1erédition, 2008, p16.

[3] -T . Verstraete : L'entrepreneuriat, connaitrel'entrepreneur, comprendresesactes , éditionl'Harmattan, 1998, p 83 .

[4]- بلال خلف السكارنة: الريادة و إدارة منظمات الأعمال، عمان ، دار المسيرة ، 2007، ص 18

[5]– عدمان رقية: المرأة المقاولة و تحديات النسق الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص، جامعة، سنة2007– 2008 ، ص 7

[6]– توفيق خذري، حسين بن الطاهر: المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة الوادي، يومي 5-6 ماي 2013، ص 4

ركزت جل ت على مختلف الصفات و الخصائص التي يتميز بها المقاول، إضافة إلى كونه المسؤول الأساسي على مختلف الوظائف و الأعمال الإدارية بما فيها اغتنام الفرص، اتخاذ القرارات، تحمل المخاطر أو بمعنى آخر أنه الممارس للمقاولاتية.

تعريف المقاولاتية لغة:

المقاولة هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة، و أصل اشتقاقها لفعل قال يقول قولا و مقالا، و قاله في أمره و تقاولا أي أوضا، فالمقاولة معناها المفاوضة و المجادلة.

و هي مشتقة من كلمة المقاول فتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي"[1]

و المقاولة هي "اتفاق بين طرفين يتعهد أحدهما بأن يعمل للآخر عملا معينا في مدة معينة لقاء أجر محدود"[2]

التعريف الاصطلاحي للمقاولاتية:

يعتبر مفهوم المقاولة من المفاهيم الأكثر غموضا باعتبار أن الأمر يتعلق بمفهوم خاضع لظروف متقلبة، وطبقا لمجالات عملها فمحاولة منح المقاولة مفهوم قانوني محدد باءت بالفشل لما كان الهدف من ورائها إعطاء المقاولة مفهوما جامعا و شاملا تدخل فيه المقاولات بكل أشكالها"[3]

و نظرا لذلك فإنه يمكن تقديم تعريف المقاولاتية حسب مجموعة من الأبعاد، كما يلي:

---

[1]- شلوف فريدة: المرأة المقاولة في الجزائر، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008-2009، ص 9

[2]- انطوان نعمة و آخرون، المرجع السابق، ص 1197

[3]- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 10

التعريف الأول للمقاولاتية:

يتعلقهذاالتعريفبالتطورالتاريخيلمفهومالمقاولةوالذيظهرأولمرةفيبدايةالقرنالسادسعشر،إذاخذالمفهوموقتهامعنا لمخاطرةوتحملالصعابالتيرافقتحملاتالاستكشافاتالعسكرية .إذبقيهذاالمفهوممتداولافينفسالسياقإلى غايةمطلعالقرنالثامنعشرأيندخلمفهومالمقاولةإلىالنشطاتالاقتصادية، ،حيثعرفتالمقاولةعلىأنهاممارسةمختلفالأعمالوالأنشطةالاقتصاديةالتيتحملفيطياتها روحالمخاطرةوالمغامرة،معضمانالنجاحمنخلالالإدارةالمتخصصة[1].

المقاولاتية بالمفهوم الاقتصادي:

"إن المقاولة بالمعنى الاقتصادي صد بها الخطة الاقتصادية أو النشاط المنظم المبرمج، القائمة على تكرار الأنشطة على وجه الاعتياد أو الاحتراف بنية المضاربة، بناء على التصميم و تنظيم و إدارة **بشرية، وتجهيزات و رأس المال و اليد العاملة و الوسائل المالية و المعنوية و القانونية الأخرى اللازمة** لتحقيق غرض معين، صناعي أو تجاري أو حرفي أو خدماتي يكون هو الهدف من المقاولة أو شروع، فإذا لم توجد هذه العناصر في الخطة فإنها تفقد صفة المقاولة و من هنا لم تعد قادرة على منح الصفقة التجارية على و على النشاط و على القائم بالنشاط صفة التاجر أو النشاط غير التاجر"[2].

المقاولاتية بالمفهوم القانوني: أما المعنى القانوني للمقاولاتية فهو:

"عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه أن يصنع شيئا أو يؤدي عملا لقاء بدل يتعهد به الطرف الآخر.

يدل هذا التعريف على أن المقاولة عقد معارضة رضائي يلتزم فيه المقاول بصناعة شيء أو أداء عمل، في مقابل التزام الطرف الآخر بتقديم بدل نقدي متفق عليه، إما شهريا و إما بنسبة معينة النفقات

[1] - سلاميمنيرة :التوجهالمقاولاتيللمرأةفيالجزائر،رسالةماجستير،جامعةورقلة، 2008 ،ص3

[2]- المرجع نفسه، ص 10

الفعلية"[1]ف"إما أن يتعاهد المقاول بتقديم العمل فقط و يقدم صاحب العمل المادة المستخدمة أو المستعان بها في تقديم العمل. و إما أن يتعهد المقاول بتقديم المادة و العمل مع القيام بالعمل الفعلي القائم على تقديم الأدوات و المواد الأولية و تشغيل العمال و تقديم الأجرة لهم"[2]

المقاولاتية بالمفهوم الاجتماعي: ، المقاولاتية من الناحية الاجتماعية على أنها: "**وحدة اجتماعية هادفة، تتكون من عناصر بشرية ومادية و معنوية، تحيا و تموت كسائر الكائنات الأخرى،** تمارس النشاط الاجتماعي و تتمتع بذمة مالية و تنتج سلعا و خدمات في محيط محدد"[3]

و مصطلح "entrepreneurship" يمر كمفرد لغوي يومي في العالم الأنجلوسكسوني، و ما يقابله في الفرنسية "entrepreneuriat" لم يعرف بعد نفس النجاح... **و تعرف المقاولاتية على** أنها: **ظاهرة الجمع بين فرد و منظمة [...]**، نشاطها يؤدي إلى تغيرات و يجر تعديلات جزئية في **النظام القائم"**[4].

كما تعرف أيضا على أنها: "**مسئولة عن خلق ثروة اقتصادية و اجتماعية من خلال تشغيل الخيال،** إرادة شخص نجح في تطوير نشاط من خلال الموارد المتاحة.

"**المقاولاتية** هي سيرورة تشغل من طرف العديد من الأشخاص، تشمل جميع أفعال إنشا ء منظمة **جديدة بطريقة مستقلة أو مع مستخدم"**[5]

تعريف الممارسة لغة:

[1]- المرجع نفسه، ص 10

[2]- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 11

[3]- المرجع نفسه، 11

[4]-Lionel Gastine, L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon, le centre ressourcesprospectives du grand Lyon , http://www.millenaire3.com/uploads/tx_ressm3/Gastine_entrepreneuriat.pdf(1/2/2014) p 3

[5] -Ibid, p 3

تعرف الممارسة في اللغة العربية على أنها: " كيفية واقعية لامتهان عمل أو تعاطيه أو اتباع نهج حياتي معين، مزاولة، معاطاة، احتراف، ((ممارسة فن))، ((ممارسة مهنة))، ((ممارسة فضيلة)) || شراء شيء بالمساومة لا بمناقصة و لا بمزايدة || ((بالممارسة تكتسب المهارة)): مثل يراد به أن الكفاءة هي نتيجة التمرن الدائم والطويل"[1]

أما الممارسة المقاولاتية فتعرف على أنها:

" الفعل الذي يقوم به المقاول الذي ينفذ في سياقا تمختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها .إذ أنه عمل اجتماعي يبحث"[2]

التعريف الاجرائي للممارسة المقاولاتية:

نعرف الممارسة المقاولاتية في هذه الدراسة على أنها: **كل نشاط يقوم** به المقاول في إطار إنشاء مؤسسة جديدة ، تسييرها و تطويرها بغرض إنشاء ثروة يحقق من خلالها أهدافه الخاصة و يساهم من خلالها بشكل أو بآخر في تحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية.

[1]- انطوان نعمة و آخرون، المرجع السابق، ص 1332

[2]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر ،المرجع السابق، ص 4

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

أولا: دراسات تناولت المقاولاتية:

1 - معوقات المقاولة في إفريقا: **حالة الغابون**

2 - المقاولة من الباطن كاستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية

3 - **المرأة المقاولة و تحديات النسق الاجتماعي**

4 - المرأة المقاولة في الجزائر- **دراسة سوسيولوجية**

ثانيا: دراسات تناولت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1 - ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في **الاقتصاد الجزائري**

2 - واقع و آفاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في ظل **الشراكة الأوروجزائرية**

3 - استراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية.

أولا: دراسات تناولت المقاولاتية:

1- معوقات المقاولاتية في إفريقيا –دراسة حالة الغابون–:

م بها كل من روفان ندجامبو و بيار أندري جوليان، و قد انطلقت هذه الدراسة من الفرضيات التالية:

- **المقاولون** الغابونيون لهم وظائف و مؤهلات محدودة إضافة إلى افتقادهم الخبرة في الأعمال.
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية تمتاز بصعوبة في التكوين المعقد إلى حد كبير في **مستوى تقدمها.**
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية تجاري بصعوبة برامج المساعدة المادية و المالية، التكوينية و التأطيرية، سواء لعدم اهتمامها بذلك أو لعدم توفر الوقت لذلك، أو لعدم معرفتها بها أو لعدم جاهزيتها.
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية تشارك بقلة في شبكةتبادل الخبرات.

1-1 العينة و طريقة اختيارها:

عينة الدراسة شملت 70 مؤسسة صغيرة و متوسطة و التي تضم أقل من 50 **عامل و الذين أجابوا** على استمارات الباحثين، هذه المؤسسات تنتمي إلى قطاعي الصناعة و الخدمات والكائن مقرها بمدينتي: **ليبارفيل و أوبندو.**

1-2 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- **بين الباحثان أن تعدد المساعدات و الاجراءات للحصول عليها شكل معوقا بالنسبة** للمؤسسات الصغيرة الحجم التي لا تملك منافذ مالية أخرى.

- على المستوى العالمي فقط 10% من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية تشارك في الأسواق الدورية، المناقشات و الدورات الدراسية في الخارج.
- أثبتت الدراسة ضعف مشاركة مؤسسات الدولة في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية.
- تذبذب مصادر المعلومات أو محدوديتها.

2- المقاولة من الباطن كاستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية:

و هي رسالة ماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسة، من إعداد الطالبة غربي سامية، جامعة باتنة، لسنة 2004/2003.

و قد انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- ما مدى أهمية استراتيجية المقاولة من الباطن بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية و خاصة الصناعية منها؟
- كيف يمكن توفير المحيط الملائم لتنفيذ هذه الاستراتيجية؟
- ما هي التدابير الواجب اتخاذها لذلك؟
- كيف يمكن تحقيق التناسب بين احتياجات المؤسسة التي تعطي الأوامر و المؤسسة المقاولة من الباطن؟
- ما هي المشاكل التي تحول دون نجاح هذه الاستراتيجية؟
- كيف يمكن حلها؟

و قد قامت الباحثة بدراسة حالة المؤسسة الوطنية لعتاد التكديس و الحمولة بعين السمارة بولاية قسنطينة، من حيث نشأتها، أهدافها، مهامها، سياستها التنظيمية، و كذا مختلف المؤشرات التي تحكم ، تطورها و الإحاطة بكل الظروف التي ساعدتها على تبني استراتيجية المقاولة من الباطن لتتوصل إلى إبراز نقاط القوة و نقاط الضعف بهذه المؤسسة.

النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- عدم وجود مؤسسات مقاولة من الباطن مؤهلة لتخصص محدد لنقص في تدريب و تكوين اليد العاملة المتخصصة.

- عدم توفر المعلومات الكافية حول المؤسسات المقاولة من الباطن و هذا ما يخلق صعوبة في الاتصال بها.

- انعدام التحسيس بأهمية المقاولة من الباطن في الأواسط المؤسساتية.

- تفضيل المؤسسات عدم تبني استراتيجية المقاولة من الباطن هروبا من فخ التبعية للمؤسسة المقاولة من الباطن.

- عدم وجود تنسيق بين الهيئات المختصة (بورصة المقاولة من الباطن و الشراكة) و المؤسسات سواء كانت عارضة للمقاولة من الباطن أو طالبة لها.

- أن المشاكل التي تقف في وجه تنفيذ هذه الاستراتيجية و بالتالي نجاح المؤسسة نابعة في أغلبها من قناعات المسيرين و ليس من المعطيات الاقتصادية لذا لابد من تغيير هذه القناعة للتمكن من مواكبة ركب المنافسة.

3- المرأة المقاولة و تحديات النسق الاجتماعي:

و هي رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، **من إعداد الطالبة عدمان رقية ، جامعة الجزائر، لسنة 2008/2007؛**

و التي **انطلقت من التساؤلات الآتية:**

- ما هي العوامل الاجتماعية و الذاتية التي تحدد استراتيجيات و سلوكات المرأة المقاولة؟
- ما هي المتغيرات المفسرة لهذا التحول في عالم الشغل؟
- ماذا تعني المقاولة بالنسبة للمرأة؟
- ما هي الدوافع التي ساعدت المرأة في دخولها هذا الميدان؟
- **ما هي الخصائص و الخلفيات الاجتماعية و المهنية للمرأة المقاولة؟**
- **كيف ستواجه تحديات العمل و التنظيم و متطلبات الأسرة** (العمل، المجتمع الأسرة)؟

3-1 العينة و طريقة اختيارها:

لقد اعتمدت هذه **الدراسة على العينة المكانية القصدية:** التي تم الحصول عليها من خلال الحضور بالصالونات، حيث وجدت الباحثة أنالمعارضالتيأقيمتسنة 2007 نموذجمنأجلالقيامبالبحثوذلكللحصولعلىأكبرقدرممكنمنالمعلوماتمنخلالالمقابلة،وبماأنهذهالطريقةتأخذ الوقت فلمتتمكن الباحثةمنالحصولعلىأكبرقدرممكنمنالمبحوثات،فاضطرت إلى البحثالشخصيعنمكانتواجدالمقاولاتسواءعنطريقالحصولالمسبقعلىبطاقاتهنفيالمعارض،أوعنطريقالمعرفةالمسبقة بمكانتواجدهن.

إنالبحثالذيقامت بهالباحثة يخصالنساءالمقاولاتفيقطاعالصناعةوقطاعالخدمات،وعددهن 120 مقاولة،قسمتهاكالتالي:

- الصناعة :

الصناعة الغذائية (العجائن، الياغورت، الشكولاطة، مشتقات الألبان، المعجون..)، صناعة الحلويات، الخياطة، ال
صناعة النسيجية (الزرابي، الجوارب)، صناعة الخزف والزجاج، صناعة الزيوت مؤسسة للبناء وأخر للنجارة، صناعة النظار
ات الطبية والعدسات اللاصقة.

-

الخدمات: مؤسسات إشهارية، مؤسسة إلكترونية، مؤسسات للحلاقة، دور حضانة، مكاتب دراسة، مدارس خاصة، م
كاتب مراقبة وتحليل النوعية.

- المختلط : التقت

الباحثة بهذه الفئة عند قيامها بالبحث، حيث وجدت 13 مقاولة تمارس نشاطين مختلفين نفيذات الوقت في (الصناعة والخ
دمات أو صناعة صناعة أو خدمات خدمات)، كأن يكونلها محلين
(واحدة مدرسة وثاني مصنع للألبان، واحد محل للحلاقة والثاني مكتب دراسة) ومن أجل هذا أضافت
فئة ثالثة لتمثيل هذه الفئة من المقاولات، مع العلم أنه في بعض الأحيان لا يكون النشاط الخدماتي مكمل للنشاط الصناعي
لخاصبها..

3-2 المنهج و الأدوات:

استعملت هذه الدراسة منهجين:

الأول وهو المنهج الكيفي والذي استعملته الباحثة من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وعليه ينصب
الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكات التي تم ملاحظتها، أما المنهج الثاني الذي اتبعته في در
استها فهو المنهج الكمي، الذي سمح لها بقياس الظاهرة موضوع الدراسة من أجل حصر المعطيات وتكميمها بما يتناسب مع
طلبات البحث.

أماالأدواتالتياستعملتها الباحثة لجمعالمعلوماتالخاصةببحثها،فلقدتمالاعتمادعلىثلاثةوهي :تقنيةالملاحظةالمباشرة:فالملاحظةالعلميةالتيقامتبهامنذبدايةالبحث،تمتعنطريقالترددعلىالمقاولاتوإقامةعلاقاتصداقةسواءفيالمعرضأوبالذهابإلىمقرعملهن،الأمرالذيسمحلهابفهمالسلوكاتوإعطاءتفسيراتوتحليلاتبمايتماشىوماشاهدتهوماصرحتبهالمقاولات أثناءالمقابلات.

ثماستعملتتقنيةالمقابلةمنأجلالتعرفعلىالظاهرةمحلالدراسة،بوضعمجموعةمنالأسئلةالمفتوحةالتيتساهمفيجمعأكبرقدرممكنمنالمعلوماتالتيتخصالمقاولات،وذلكمنأجلالتحديدالدقيقلموضوعدراستهاوتحضيرالاستبيان ،

ثمقامتبوضعالاستبيانالذي تمتطبيقبعضهابالمقابلةوتمالتوزيععلىالبعضالآخر.

3-3 النتائج التي توصلت إليها:

و قد توصلت لعدة نتائج نوجزها فيما يلي:

1- إن الاستقلالية التي تبحث عنها المرأة هي استقلالية معنوية، موجهة لمساعدة الآخرين سواء العائلة أو المجتمع.

2- إن شخصية المرأة و إن كانت مهمة إلا أن تشجيع الأسرة النووية يلعب دورا هاما لإنشائها للمؤسسة.

3- لمجتمع و إن كان تقليديا في كثير من الأحيان إلا أنه يتمثل في نهاية الأمر عمل هذه المرأة كمقاولة بعد أن لاحظ أن هذا العمل لا يقلل من احترامها للأعراف و التقاليد و الشرف.

4- بالرغم من أن المرأة دخلت ميدان المقاولة في نشاطات مختلفة قديمة كانت أم جديدة لا أنها كثيرا ما تعطي لهذا النشاط الطابع النسوي ذلك للتقليل من الانتقادات.

5- إن التأهيل يلعب دورا هاما فإما تتأهل في تخصص اختارته بنفسها.

4- المرأة المقاولة في الجزائر –دراسة سوسيولوجية–:

هي رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية، من إعداد الطالبة: شلوف فريدة، جامعة قسنطينة، لسنة 2009/2008.

و التي انطلقت من التساؤلات التالية:

- هل تمتلك المرأة المقاولة في الجزائر الخصائص التي تمكنها من إنشاء مؤسسة و النجاح في إدارتها؟
- هل للمرأة الجزائرية الخصائص الكاريزمية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا المجال؟
- هل منحت الدولة حماية قانونية كافية للمرأة لمزاولة هذا النشاط؟ و هل تم تطبيق القوانين التي ينص عليها تشريع العمل دون نقائص؟
- هل تؤثر العوامل الاجتماعية على المرأة المقاولة في الجزائر؟
- هل لها القدرة على تسيير رأسمالها؟
- هل مازالت الأسرة تحتكم إلى العرف و التقاليد في الوقت الذي أصبحت فيه المرأة تخرج للتعليم؟
- هل وجدت المساعدة من طرف الأسرة بالوقوف إلى جانبها ماديا و معنويا؟
- هل وجدت دعما و مساعدة من طرف زوجها؟
- هل ساعدها المجتمع؟

- هل نجحت المرأة الجزائرية في هذا المجال؟

- هل أصبحت هذه المرأة فعلا مقاولة؟ و هل استطاعت أن تصل إلى مستوى القوة و النفوذ؟

4-1 العينة و طريقة اختيارها:

لقد لجأت الباحثة إلى استخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث قامت بالاتصال بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للحصول على قائمة النساء المقاولات لولاية قسنطينة و قد بلغ عددهن 607 امرأة مقاولة في شهر فيفري، و قد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة بالشكل التالي:

سجيل أسماء المجتمع الأصلي في أوراق دون تحديد أي صفات أو خصائص معينة، على الرغم من أنه يمتاز بالتنوع من حيث: العمر، المستوى الاجتماعي و التعليمي، المؤهلات المهنية، لكن كل ذلك لم يؤخذ في عين الاعتبار.

بعد ذلك طبقت طريقة السحب العشوائي للعدد المطلوب إجراء البحث عليه، بحيث يخلط الورق بين كل سحبة و أخرى، حتى تحصلت الباحثة على العدد الذي تود دراسته و هو: ستة مقاولات من مدينة قسنطينة، و لكن لاعتبارات مثل انشغال المقاولات و ضيق وقتهن و تملصهن في أحيان أخرى اضطرت الباحثة للسحب عدة مرات حتى تحصلت على مفردات عينتها.

4-2 المنهج و الأدوات:

تمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة، لأنها اعتبرته المنهج الأمثل لمثل هذا النوع من الدراسات، مبررتا ذلك بأنه منهج يسمح بالتعمق في التحليل و عدم الاكتفاء بالوصف الخارجي أو الظاهري، كما أنه منهج يمكن من الحصول على معلومات شاملة عن الحالة المدروسة، إضافة إلى لك فدراسة الحالة طريقة تتبعية أي أنها تعتمد اعتمادا كبيرا على عنصر لزمن و من ثم فهي تهتم بالدراسة التاريخية التي تمكننا من دراسة الواقع، في وجوده، ماضيه و حاضره و استمراريته، وعليه رأت

ثة أنها الوسيلة الأنسب التي تستطيع منة خلالها فهم الواقع الاجتماعي للنساء المقاولات في الجزائر.

أما عن الأدوات التي استعملتها الباحثة **لإجراء دراستها هي:**

استعانت الباحثة بـ المقابلة البيوغرافية و ذلك للحصول على المعطيات التي تفيدها في دراستها من خلال دليلها الذي يتسم الأسئلة المفتوحة و العامة مرتبة و متسلسلة تسلسلا منطقيا لتسمح بالسير الحسن للمقابلة، و هذا ما راعته الباحثة، إلا في حالة **طلب التوضيحات و الإضافات المرتبطة بموضوع الدراسة.**

ثاني وسيلة استخدمتها الباحثة و التي لا غنى عنها في أي دراسة و بحث هي: **الملاحظة بنوعيها ملاحظة بدون مشاركة:** استخدمته الباحثة في محاولة رصد آراء المقاولات و ردود أفعالهن عند إثارة **موضوع المقاولة النسوية، كما** ت لها الفرصة لملاحظك مدى اهتمامهن بالمجال، زيادة على ملاحظة الجو الذي تعيشه المرأة المقاولة في عملها.

أما الملاحظة بالمشاركة فقد حصلت عليها الباحثة من خلال عملها في مجال المقاولاتية في وقت سابق، فسمحت لها هذه التجربة بالوقوف على العديد من الظواهر و ملا**حظتها عن كثب، فاستطاعت أن تثري بذلك دراستها.**

و أخيرا استعانت الباحثة في دراستها على **الوثائق و السجلات حيث حاولت الحصول والاطلاع** على بعض الوثائق و السجلات الرسمية تمثلت أساسا في الشهادات العلمية و المهنية، الوثائق القانونية الخاصة بالمقاولة، السير الذاتية المدونة و التي ساعدتها في عملية التحليل.

3-4 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- يزيد سن المقاولات الجزائريات عن الثلاثين، و يعود السبب في هذا إلى كون عملية إنشاء و إدارتها ليست بالأمر السهل أو الهين، حيث أن الفتاة التي تريد أن تصبح مقاولة

لابد أن تمر قبلا بعدة مراحل، أهمها أن تكون مؤهلة علميا و مهنيا، و أن تمتلك و لو جزء بسيط من الخبرة و المال، و هذا في حد ذاته يتطلب وقت من الزمن.

- المرأة الجزائرية في مجتمعنا أضحت حريصة على أن تكون حائزة على مستوى علمي عالي قبل أن تتوجه لميدان العمل و ذلك لتتمكن من مواجهة الحياة المهنية.

- الأسرة من بين أهم الأسباب التي دفعت المرأة إلى الولوج في ميدان المقاولة، سواء كان ذلك إيجابيا من خلال الدعم و المعنوي من الأسرة، أم سلبيا حيث أن الكثيرات قررن إنشاء مقاولة خاصة بهن من أجل أن تحرر نفسها من الضغوط التي تمارسها ضدها العائلة.

- عندما تريد المرأة المقاولة في الجزائر أن تأخذ قرارات استراتيجية أو نصائح أو مشاورات فهي تلجأ في أول وهلة إلى الزوج أو أحد أفراد الأسرة قبل أن تلجأ الى الجهات المؤهلة لذلك، الشيء الذي يفسر لنا مدى تأثير العائلة على المرأة المقاولة في الجزائر من جهة كما يبين لنا من جهة أخرى مدى تأثير الجانب الفكري و الثقافي على حياة الأسر، لأن العادات البالية أصبحت في طريق الزوال نتيجة للتغييرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي مرت وتمر بها الجزائر اليوم، كانت سببا في تغيير الدهنيات وظهور نوع من التقبل فيما يخص كل ما هو جديد نظرا لانفتاح المجتمع الجزائري على الثقافات الأخرى.

- المستوى المعيشي المتدني للأسرة دافعا قويا لتقتحم المرأة الجزائرية هذا الميدان، لأن الظروف الاقتصادية العالمية جعلت الدول تشجع و تدعم الاستثمار كونه المستقبل الذي تعتمد عليه الدول للنهوض باقتصادها.

- المساعدات التي تقدمها الأسرة تنقسم الى قسمين: **المساعدة المعنوية:** و نعني بها مجموعة النصائح التي تسدى للمرأة المقاولة سواء في بداية الفكرة و عند الإنشاء أو أثناء الممارسة، وكمية المعلومات التي تفيدها و التشجيع المتواصل الذي يزيد في تنمية طموحها و نجاحها،

لهذا أثبتت جدارتها في مجالات متعددة كانت صعبة حتى على الرجال، فاستطاعت بذلك أن تكسب ثقة أهلها.

- تنتمي الأغلبية من النساء المقاولات في الجزائر ينتمين إلى عائلات من الطبقة المتوسطة، خلها بسيط ليس بإمكانها المساهمة بمبالغ مالية كبيرة، لهذا تلجأ معظم النساء المبتدئات في مجال المقاولة في الجزائر الى القرض الرسمي المتمثل في هيأت الدولة و المؤسسات المالية المهيأة لذلك، كالوكالة الوطنية للقرض المصغر و البنوك المالية و غيرها.

- تمع الذي ينعت بالرجالي لم يعد يخيفهن، لأن المرأة اليوم لا تطمح لتحقيق الهدف المالي فقط من خلال تأسيسها لمشروعها و إدارتها له إدارة كاملة، و إنما تهدف أيضا من خلال لة أن تجسد لنفسها مكان وسط هذا المجتمع الرجالي الذي لا يعترف بذاتية المرأة في عملها لكنه يعترف بدورها في تحسين المستوى المعيشي للأسرة و المساهمة في الدخل الوطني للبلاد.

- مهمة الإنجاب و التربية و تسيير شؤون البيت و الأسرة هي إحدى الإكراهات القوية التي تنهك المرأة، وبالتالي فإذا أرادت أن تحافظ على بقاءها في هذا الوسط لابد أن تلتزم المرأة بالتقاليد فمثلا المرأة المقاولة في الجزائر لا يمكنها أن تخرج ليلا بمفردها حتى لو كان خروجها من أجل حضور مأدبة أعمال، كما لا يمكنها السفر بمفردها حتى لو كان ذلك لضرورة عملية أو من أجل حضور ملتقيات، وبالتالي تبقى المرأة مقيدة بالعادات و التقاليد.

ثانيا: دراسات تناولت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1- ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري :

وهي رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية، من إعداد الطالب رابح خوني، جامعة باتنة، لسنة 2003/2002.

وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- الى أي مدى أضحى النظام التمويلي الحالي بأساليبه و صيغه و إجراءاته عائقا أمام تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ؟
- ما هي أهم الصيغ التمويلية الحديثة المعتمدة و المساهمة في ترقية و تطوير هذا القطاع، بالاستناد الى التجارب الحديثة الناجحة في البلدان المتطورة أو النامية ؟
- ماهي المعوقات التي تحول دون تبني الجزائر لهذه الصيغ المبتكرة و الفعالة في تمويل هذا القطاع؟

1-1 منهج البحث:

أما عن المناهج التي اتبعها الباحث فقد تمثلت فيمايلي:

- **المنهج الوصفي:** والذي اعتمده في بعض جوانب الدراسة لإعطاء صورة عامة على الاقتصاد الجزائري و كذا وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة **فيه.**

- **المنهج الاحصائي:** وقد استعان به الباحث لإعطاء صورة رقمية عن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر (التعداد، التوزيع الجغرافي، المساهمة في التشغيل، الصادرات والواردات...الخ).

- **المنهج التحليلي:** وقد استخدمه في محاولة لتقييم تجارب التمويل التي استخدمت في الجزائر (تقييم الهيأت الحكومية).

2-1 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وقد توصلت هذه الدراسة الى جملة نتائج هي:

- تمثلت بعض المعالم لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر فيمايلي:

اتجاه عدد هذه المؤسسات نحو الزيادة، تتركز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في قطاع الصناعة، البناء و الأشغال العمومية و الخدمات، مع محدوديتها للأنشطة الأخرى، هناك مساهمة متزايدة و دور متنامي لهذه المؤسسات في الاقتصاد الجزائري خاصة في ميدان التشغيل و القضاء على البطالة.

- تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من عدم مراعاة خصوصياتها.

- المحيط العام للاقتصاد الجزائري يطرح جملة من المعوقات التي تحد من نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترفع من نسبة المؤسسات المتعثرة، ومن بين المعوقات المحيط نجد:

البيروقراطية و ضعف الادارة الجزائرية، ضعف الجانب التشريعي و التنظيمي، مشاكل العقار والملكية، الضرائب و الجمارك، نقص المعلومة الاقتصادية، غياب الرؤية الشاملة و التصور الواضح لعملية التنمية، فمختلف المحاولات التي تمت عبارة عن نسخ لتجارب البلدان الأخرى.

- في مجال التمويل، لا تتوفر الجزائر على سياسة واضحة المعالم و الأسس لدعم تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وبل هناك بعض الهيأت و الوكالات التي تعمل بشكل منفرد **دون وجود تنسيق بينها.**

- البنوك الجزائرية معيقة لعملية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أكثر منها عامل **مساعد،** لأن هذا النوع من المؤسسات لا يحظى بأية شروط تفضيلية لا على مستوى أسعار الفائدة **ولا على مستوى الضمانات.**

- **كل الجهاز التمويلي الجزائري الذي يمكن اللجوء اليه يتكون من مصادر تمويل تقليدية، تفتقر** الى الأليات و الابتكارات التمويلية السائدة في مختلف بلدان العالم خاصة المتطورة منها.

- محاولات ادخال الاليات التمويلية الجديدة في الجزائر تحتاج الى المزيد من الدعم، والى استراتيجية عامة وشاملة وعلى مدى طويل، ليس فقط الى سياسات و مبادرات فردية تتعاقب مع تعاقب الحكومات وذلك للنهوض فعليا بهذا القطاع.

2- واقعوآفاقالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائرفيظلالشراكةالأوروجزائرية:

هي رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، من إعداد الطالب أتشي شعيب، **جامعة الجزائر، لسنة 2008/2007.**

وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- ماهوواقعوآفاقالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائر**فيظلالشراكةالأوروجزائرية؟**

- ماهوواقعومستقبلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالدولالمُتقدمة**وكذاالدولالمتخلفة؟**

- ماهيأساليبدعموترقيةالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائر؟

- ماهيمتطلّباتتأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائرلمواجهةتحدياتالشراكة

- الأوروجزائرية؟

2-1 المنهج و الأدوات:

لإنجازهذاالبحثاعتمد

الباحث**المنهجالوصفي**،حيثتمَّوصفظاهرةالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةمنحيثمفهومها،وخصائصها،والعوام

لالمؤثرةفيذلك؛**وذلكلتوضيحوفهمحاضرها،ومنثموصفهامنمختلفالجوانب،وإجراءمقارناتلهافيبعضالدول،و**

التنبؤبمستقبلها،ومحاولةتحليلهافيالجزائر،وذلكفيظلظاهرةالشراكةالأوروم توسطية كمتغيرٍمؤثٍّرعليها.

أماالأدواتالمستخدمةفيالبحثفتتمثلفي :

الكتب،والمجلات،والرسائلالعلمية،والندواتوالمؤتمراتوالملتقياتالعلمية،والأنترنت،والقوانينوالتشريعاتوالمقابلات ،إضافةًإلىالجداولوالأشكال**البيانية**.

2-2 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

توصلتالدراسةإلىمجموعةٍمنالنتائجهيكمايلي:

- **تعدالشراكةشكلامنأشكالالعولمة،ولمتعد**اختياراًأساسيًا،وإنماحتميةأملتهاالظروفالاقتصاديةالدوليةو ضرورةًعالميةتماشيًامعمتطلباتالاقتصادالليبرالي.

- **تتميزاتفاقياتالشراكةببطء**فيعمليةالمصادقة،حيثعادةماتزيدالفترةعنثلاثسنواتيضافإلىذلكتعقُّدالإجراءا تالخاصةبمنحالمساعدات؛الشيءالذيجعلهاتعرفتأ**خرًاشديدا**فيصرفهذهالأموال.

- إنالتأقلممعتحدياتالشراكةيفرضوجوداقتصادٍقادرعلىالمنافسةالدولية،أييكوننااتجًاعنإصلاحاتاقتصادي ة**جذرية**و**جدية**منشأنهاتحقيقاندماجإيجابيفيالاقتصادالعالمي،بالاستفادةمنالأسواقالخارجيةومنتدفقا **تروؤوسالأموالعنطريقالاستثمارالأجنبيالمباشرمعتوازناتاقتصادية كلية**.

- يحملاتفاقالشراكةبينالجزائروالاتحادالأوروبيتحدياتكبيرةأمامالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة،لأنمعظمالدر اساتوالتقاريرتشيرإلىأنانعكاساتالشراكةالسلبيةتفوقمكاسبهاالإيجابية .

فالرغممنأنالاتفاقيسمحللاقتصادالجزائريبالاندماجفيالمبادلاتالدوليةوزيادةفرصاستقطابرؤوسالأموال وتوسيعفرصتنفاذالمُنتجاتالجزائريةإلىالأسواقالأوروبيةوتخفيضتكاليفاستيرادها،إلاأنهمنجانبآخرسيكبد الاقتصادالوطنيخسائركبيرةناتجةعنالتفكيكالجمركيوزيادةتدفُّقالمُنتجاتالأوروبية.

- يعتبربرنامجميدااالأداةالماليةالأساسيةالتيعرضهاالاتحادالأوروبيمنخلالالشراكة،بتقديممبالغماليةفيإطار هذاالبرنامج .

وقديبدوهذاالأخيرمهمًّامنحيثالمبالغالمخصصةفيإطاره،إلاأنهيظهرمتواضعًاجدًّاإذاماقورنبالمساعداتالما ليةوالفنيةالتيقدمهاالاتحادالأوروبيلدولأوروباالشرقيةوالوسطلإعادةتأهيلهياكلهاالسياسيةوالاقتصاد ية.

- يعدبرنامجميداعاملامساعدًالنجاحعمليةتأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةمنالناحيةالنظرية،إلاالميرقإ لىهذاالمستوىمنالناحيةالتطبيقيةالفعلية؛وذلكلكونالتسديداتالماليةلمتكنمتوافقةومماثلةلماهومبرمج؛الأم رالذيعرقلوأخرسياسةالتأهيل.

- إنهقدتبدوالأموالالمقدمةفيإطاربرنامجميداكبيرةفيظاهرها،لكنهاضعيفةجدًّابالنظرلعددالسكانفيدولا لضفةالجنوبيةمنجهة،وإذاماقُورنتبمايمنحهاالاتحادالأوروبيلدولأوروباالشرقيةوالوسطى،فيإطارسعيها لجادإلىضمهذهالدولفيفلكهمنجهةٍأخرى.

- يعتبردورالدولةفيتدعيموتحسينتنافسيتهاعلىالمستوىالدولي،منالأمورالهامةفيهذاالصدد،وذلكبتوفيربيئةأ عمالملائمة،وتطبيقسياساتاقتصاديةومالياةواجتماعيةبغيةتدعيمتنافسيةالأنشطةالإنتاجيةوالخدميةم نسياساتمالياةونقدية،سياساتالاستثمارروتهيئةالمناخالاستثماري،سياساتتعزيزالقدراتالتكنولوجيةالذاتي ة،سياسةإصلاحالتشريعاتوالمؤسسات،أساليبالممارسةالإداريةالرشيدة،سياسةتحديثالبنيةالأساسية، تحديثالجهازالحكوميوالإداري...الخ.

- بالنظر إلى الدعم الدولة والجهود المتالية التي تبذلها الوزارة لتنمية هذا القطاع، خاصةً فيجانب برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يمكن لهذه المؤسسات ضمان استمراريتها والتوجه نحو التوسع وإضافة الكثير للاقتصاد الجزائري بحتبعد الانضمام للمنظمة العالمة للتجارة، شرط توفُّر إرادة العمل لدى الشباب ذوي المشاريع، لأننا لاحظنا على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تجربة القرض المصغر أن غالبية المُتحصلين على القروض الإعانات يتعاملون معها كأنها هبات من الدولة وهذا ما يؤكد غياب روح العمل.

- لنجاح تلك الخطط والسياسات المعززة للقدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصةً في ظل الشراكة الأورو جزائرية، يجب وجود إرادة جماعية تتقاسمها كل من الحكومة والقطاعين العام والخاص وكل المجتمع المدني، وضرورة وجود ثقافة مبنية على فكرة البناء والتشييد.

3- استراتيجية التصدير في المؤسسات المتوسطة والصغيرة الجزائرية:

و هي رسالة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات، من إعداد الطالب عماري جمعي، جامعة باتنة، لسنة 2011.

و قد انطلقت من التساؤلات التالية:

- ما هي الأسس المناسبة لبناء استراتيجية تسمح للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية بإحلال الواردات و التصدير؟
- ما أهمية اعتماد أسلوب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية؟
- **ما هي الأسس التنظيمية و التحفيزية** التي تجعل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم في إحلال الواردات؟
- ما هي طرق دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتكوين استراتيجية للتصدير؟

3-1 المنهج و الأدوات:

استخدم الباحث في هذه الدراسة: **المنهج الوصفي للحصول على المعلومات و تحليلها بصورة دقيقة** ومن ثم التوصل إلى نتائج علمية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم و المعطيات الفعلية **للظاهرة.**

استخدم كذلك منهج تحليل الموضوع ف على كافة المستجدات التي طرأت على المجتمع أو الاقتصاد في فترة زمنية معينة لأجل التنبؤ بالمستجدات المحتملة في السنوات القادمة.

أما الأدوات فقد اشتملت على كل من: الهيئات الرسمية كوزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة **والصناعات التقليدية، الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الديوان** الوطني للإحصاء... و غيرها، ناهيك عن الحضور في كثير من الندوات و المؤتمرات، و الأيام **الدراسية** والإعلامية التي لها صلة بالموضوع.

3-2 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

خرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية:

- كرست السياسة التنموية في الجزائر عملية تدعيم المؤسسة الكبيرة بالوسائل المادية و المالية من خلال مختلف برامج الإصلاح التي مست القطاع العام رغم العجز، في موازاة ذلك فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة كانت على هامش هذه البرامج، و استمر هذا الوضع حتى مطلع التسعينات أين تفاقمت أزمة المؤسسات الكبيرة و تدخلت المنظمات العالمية عن طريق برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري، و العمل على نقله من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد حر يعتبر مجالا خصبا لنمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- لقد كان للاختلال الاجتماعي الذي صاحب التغيرات التنموية في الجزائر الأثر الكبير على ظهور الاقتصاد الخفي، الذي كان له دور كبير في عدم وجود مشاركة من المجتمع في التنمية لاقتصادية و إنجاح المخططات المختلفة، كما نسجل عدم اهتمام الحكومات المختلفة بهذه الظاهرة بحيث لم يتم إدماج هذا النوع من الاقتصاد و يتم في نفس الوقت محاربته بطريقة صارمة.

- إن هذا الوضع الاقتصادي كان له أثر في عدم تطور الاقتصاد الخاص، الذي كان يعول عليه في تعويض القطاع العمومي، و رغم التوجه نحو قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلا أن عدم هيكلة الاقتصاد بقوانين تسييرية صارمة يجعل من الأهداف المسطرة غير قابلة للتحقيق.

- ستراتيجية التنموية التي اعتمدتها الجزائر حتى مطلع التسعينات كان لها أثرا واضحا على ظهور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطور دورها في الاقتصاد الجزائري فقد عملت الاصلاحات للتوجه لاقتصاد السوق، الذي يقوم على الحرية و المساواة، فكل مؤسسة عمومية أو خاصة تستفيد من نفس المعاملة و ذلك منذ التخلص التام من الاحتكارات لغاية التحرير للقبول في التجارة الخارجية.

- إن ميلاد المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الجزائر كان بعد الاستقلال وقد كانت في مرحلة التخطيط مهمشة، و لا تتدخل في الحياة الاقتصادية إلا بنسب ضعيفة و نشاطات محددة،

لكنها أصبحت تشكل مع مطلع التسعينات دورا هاما في التنمية الاقتصادية للجزائر وبتدخلها في مختلف الأنشطة الاقتصادية.

- إن هيكل صادرات الجزائر لم يتغير منذ أكثر من 40 سنة، حيث تشكل صادرات المحروقات 98% و الصادرات خارج المحروقات لم تتعدى 2 مليار دولار سنة 2008، و هذه الوضعية تطرح سؤالا حول دور السياسات الاقتصادية المتعاقبة في تنمية الصادرات خارج المحروقات.
- إن القطاعات الأكثر استقطابا للتصدير لا تمثل قيمة كبيرة في التنمية الموجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كما نلاحظ أن هذه المؤسسات لم توجه بشكل دقيق لإحلال الواردات لأجل اكتساب التنافسية المناسبة لدخول الأسواق الدولية في مرحلة قادمة.

4- دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

و هي رسالة ماجستير في القانون تخصص التنمية الوطنية، من إعداد الطالبة لوكادير مالحة، جامعة تيزي وزو، لسنة 2012.

و قد انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيس التالي:

- إلى أي مدى يساهم البنك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في **الحصول على التمويل اللازم** لها؟

النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- حققت الجزائر قفزة نوعية في مجال الأداء المصرفي الذي انعكس على قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من حيث التعداد و النوعية إلا أن الوضعية الحالية تستدعي سرعة تأهيل **القطاع بمواصلة الاصلاحات و تذليل العقبات و الصعوبات أما هذا القطاع الواعد.**

- يجب العمل أكثر بالوسائل الحديثة للتمويل كتطوير آلية التمويل الإيجاري التي تساعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على الحصول على آلات و تجهيزات حديثة و أصول ثابتة لا **تستطيع الحصول عليها إما لضعف مواردها و عدم القدرة** على الاقتراض لعدم توفر شروط الائتمان التي تفرضها البنوك و المؤسسات المالية و يجب العمل به باعتباره جوهرة التمويل **الاستثماري.**

- هناك العديد من المتعلقة بفعالية الأداء التي تبقى مبهمة و تحتاج إلى تسليط الضوء عليها والكشف عن المعوقات الحقيقية التي تواجهها خاصة **التمويل الكلاسيكي الذي بات نقمك** عليها رغم أنه في الأصل يجب أن يكون نعمة.

5- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري:

أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، من إعداد الطالبة زرفة بولقواس، جامعة باتنة، لسنة 2012/2011.

و التي انطلقت من التساؤلات التالية:

- كيف يمكن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن تعيد لظاهرة العمل قيمتها، انطلاقا من لاء التي شهدتها مؤسسات القطاع العام، و تؤسس لديناميكية عمل فاعلة خاصة بالقطاع الخاص

- كيف هي الآليات التي تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في استقطاب عمالتها والتي بإمكانها أن تعطي حيوية للقطاع الخاص الجزائري؟

5-1 العينة وكيفية اختيارها:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة العمدية (**الغرضية**) في اختيار المؤسسات لأنها تتوافق وطبيعة الموضوع المتعلق بمؤسسات القطاع الخاص، فمن الصعب الدخول إلى **بعض المؤسسات الخاصة وكيف** بإجراء الدراسة فيها، أما الأسلوب اختيار العينة في كل مؤسسة فكان حصرا شاملا، رغم أن ذلك لم يتحقق لوجود غيابات في أيام إجراء الدراسة؛

حيث تمثل مجتمع البحث في ثلاث مؤسسات متواجدة كلها بمدينة باتنة، كل مؤسسة تمثل نشاط في قطاع معين يبلغ عدد عمال المؤسسة المنتمية لقطاع الصناعة 97 عاملا (حجم العينة 76) والمؤسسة المنتمية لقطاع التجارة و الخدمات 35 عاملا (حجم العينة 30) بينما عدد عمال مؤسسة قطاع البناء و الأشغال العمومية 70 عاملا (حجم العينة بلغ 57).

5-2 المنهج و الأدوات:

في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي للاطلاع على جميع الأدبيات حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، بالإضافة إلى القطاع الخاص الجزائري، بغرض تسهيل عملية جمع البيانات والمعلومات التي من خلالها تم تصور عام للموضوع و من ثم اتضحت كيفية بناء الخطة، كما تم التمكن من صياغة المشكلة و فرضيات الدراسة.

ناهيك عن وصف الظاهرة من خلال تقنيات معينة حيث تم رصد ظاهرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة و تشخيصها عن طريق ملاحظة واقع هذه المؤسسات من خلال الزيارات الاستطلاعية وكذا القيام بمقابلات مع أصحاب المؤسسات للتأكد من مواصفات مؤسسيها .

تعتمد المنهج الاستقرائي لملاحظة جزئيات الموضوع بطريقة تحليلية بهدف اشتقاق بعض القوانين، من خلال تعميم النتائج التي تم التوصل إليها.

أما عن الأدوات التي استخدمتها الباحثة في الدراسة فهي: الجريدة الرسمية، مواثيق الدولة الجزائرية المختلفة، الديوان الوطني للإحصاء،

إضافة إلى **الملاحظة** التي تم استخدامها خلال الزيارات الاستطلاعية لجمع البيانات و التي مكن الباحثة من فك رموز فاعلية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الممثلة للقطاع الخاص، كما قامت **باستخدام المقابلة** مع أرباب العمل لتوضيح الفكرة التي يدور حولها الموضوع، و أخيرا استخدمت الباحثة أيضا **الاستبيان** الذي وزع على مفردات عينة الدراسة مع إرفاق توضيحات حول هدف الدراسة و هدفها.

3-5 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز بديناميكية في مجال توليد فرص العمل، و أصبحت البديل عن المؤسسات الكبيرة في معظم دول العالم و منها الجزائر.
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي أساس القطاع الخاص في الجزائر.
- تطورت مؤسسات القطاع الخاص عبر ثلاث مراحل هي: مرحلة الغموض، مرحلة الاعتراف و أخيرا مرحلة الاصلاح.
- في الجزائر عرض العمل أكبر من الطلب عليه، الأفراد هم من **يبحثون عن العمل و ليس المؤسسة.**

- المستوى التعليمي المنتشر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة هو المستوى الجامعي.

- رأس مال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عائلي، و أهدافها ترتبط بمالكيها الذين يطمحون إلى تطويرها و توسيعها، و يمثل هؤلاء فئة المقاولين الجدد و الذين لم يحصلوا على تدريب إداري لكنهم مدركين لمكانة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

- الهرم الإداري في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بسيط، الأجور غير واضحة علما أن الاستقطاب يتم للعمالة المتكونة في مؤسسات أخرى، و التوظيف يجري بطريقة غير رسمية في أغلبها، و أهم ما يجذب الأفراد إلى الأفراد إلى العمل في هذا القطاع : **البطالة، العائد المادي والتعامل الإداري.**

نقاط الاتفاق و الاختلاف بين الدراسة و الدراسات السابقة تكمن في:

- لقدأخذت الدراسةمنالدراسات السابقةفيجانبهاالنظري و بالتحديدمفاهيمالدراسة،بعض المفاهيم الأساسية مثل: المؤسساتالصغيرةوالمتوسطة مع تبيانأهميتهاومكانتهافيتحقيقالتنمية في شقيها الاجتماعي و الاقتصادي، المقاول و المقاولاتية.

- كما تتفق مع جل الدراسات في استخدامها: **المنهج الوصفي، الملاحظة و الاستبيان اللتان** تعتبران من أبرز الأدوات التي يستخدمها الباحثون في دراساتهم.

- اتجهت هذه الدراسة إلى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص و هذا ما **اتفقت فيه مع دراسة "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري"، و كذلك الدراستان اللتان تناولتا "المقاولة النسوية"، و على خلاف** ذلك اتجهت الدراسة التي تناولت **"المقاولة من الباطن"** إلى القطاع العمومي.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو–نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

تمهيد:

أولا- تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ثانيا- خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ثالثا- تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

رابعا- التجارب الدولية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

خامسا - آليات دعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

تمهيد:

تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمود الفقري للاقتصاد **بصفة عامة و القطاع الخاص بصفة** ، حيث أصبح هذا النوع يمثل أغلبية مؤسسات العالم كما أنها توفر فرص عمل ضخمة وتساهم في القيمة المضافة للدول، و عليه فهي تساهم في دفع وتيرة التنمية في شقيها الاجتماعي والاقتصادي، و من ثم كان على العديد من الدول أن تنميها و تطور**ها بشكل يساعدها على النمو** و الاستمرار لتفادي فشلها إفلاسها في بداية نشاطها.

نظرا لهذه الأهمية التي تحظى بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنعرج في هذا الفصل على التعريف النوع من المؤسسات، و إبراز خصائصه، أنواعه، تجارب مختلف الدول في هذا الإطار، و كذا أهميته السوسيو- اقتصادية.

أولا: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

من الصعب إيجاد تعريف شامل متميز بالوضوح و الدقة ويحظى بإجماع جميع الأطراف المهتمة بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مختلف الدول، حيث أن ما يطرح هذه المشكلة، الحدود التي تفصل بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و المؤسسات الكبيرة الحجم. فبالرغم من اتفاق كل جهات حول أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أنهم اختلفوا حول وضع تعريف يعتمد من بهم كلهم، فجاءت فكرة الاعتماد على معايير معينة للتعريف بهذا النوع من المؤسسات، يمكن التطرق إليها كمايلي:

1- معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1-1: المعايير الكمية:

" وهي المعايير التي يمكن قياسها و التي تصلح للأغراض الاحصائية حيث يسهل بمقتضاها جمع **البيانات عن المؤسسات المختلفة**. ويمكن تقسيم هذه المعايير إلى مجموعتين:"[1]

-" المجموعة الأولى: **وتضم مؤشرات تقنية و اقتصادية منها**(عدد العمال، التركيب **العضوي لرأس** المال، حجم الانتاج، القيمة المضافة، حجم الطاقة المستعملة)

-المجموعة الثانية: **وتتضمن المؤشرات النقدية (رأس المال المستثمر، رقم الأعمال)**"[2].

غالبا ما يتم تصنيف المؤسسات على أساس عدد العمال لأنه من المعلومات الأسهل حصرا من الناحية العددية كما أنه معيار تعتمد معظم الدراسات بإشراكه مع معيار رقم الأعمال و القيمة **المضافة**"[3].

---

[1]- بن صويلح ليليا : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد 30، ديسمبر،2008، ص 147

[2]- عماري جمعي: استراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، أطروحة مقدم لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات، جامعة باتنة، 2011، ص ص (51-52)

[3]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 147

و الجدول التالي يوضح المعايير الكمية المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

جدول رقم (1) يبين المعايير الكمية المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

الدول	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	
	عدد العمال	رأس المال
الجزائر	250	15 مليون دج
فرنسا	500	5مليون فرنك فرنسي
بريطانيا	500	.....
الهند	.....	750 الف روبييه
الو.م.أ	300	.....
البرازيل	.....	3,6 مليون دولار
اليابان	300	100 مليون ين

المصدر: بن صويلح ليليا، مرجع سابق، ص 147

2-1-المعايير النوعية: معايير تتميز بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتعد تكملة للمعايير الكمية لتحديد تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والتي تنقسم بدورها الى:

-المسؤولية: " إن المسؤولية المباشرة و النهائية للمالك الذي يكون في كل الحالات هو صاحب القرارات داخل المؤسسة له انعكاس واضح على شكل التنظيم و الادارة، وهو ما يفسر حاجة أرباب هذه المؤسسات إلى المعرفة الفنية، المالية و التسويقية وهي مهام يشرف عليها عدة أشخاص في المؤسسات الكبيرة التي تقوم على مبدأ التخصص الوظيفي."[1]

[1]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص ص (147-148).

-**الملكية:** إن ملكية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعود في أغلبها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو شركات أموال، غير أن أغلبها عبارة عن مشروعات فردية و عائلية يلعب فيها المالك أو المدير دورا كبيرا على جميع المستويات."[1]

-السوق: " نمكن أن نحكم على حجم المؤسسة استنادا إلى علاقتها بالسوق، و تتحدد قوة هذه العلاقة بمدى سيطرة هذه المؤسسات على السوق، بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة فيلاحظ محدودية نطاق عملها من حيث تركز نشاطها في انتاج سلعة واحدة أو تقديم خدمة محددة هذا من ة، ومن ناحية ثانية نجد قوة ارتباطها بالمجتمع المحلي في تدبير مستلزماتها من عناصر الانتاج أو المدخلات وفي تسويق منتجاتها وقلة احتياجها لاستيراد مستلزمات من الخارج."[2]

"- طبيعة الصناعة: يتوقف حجم المؤسسات على الطبيعة الفنية للصناعة أي حجم استخدام 't في انتاج منتجاتها، فبعض الصناعات تحتاج لوحدات كبيرة نسبيا من العمل ووحدات صغيرة نسبيا من رأس مال، كما هو الحال في بعض الصناعات الاستهلاكية الخفيفة أين يكون الانتاج الصغير هو الأنسب بينما يكون العكس بالنسبة للصناعات الأخرى ."[3]

2-التعاريف الدولية و المحلية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

" أظهرت بعض الدراسات التي أجريت عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن هناك ما يجاوز خمسين(50) من التعريفات لهذا النوع من المشاريع... **و أن العديد من الدول ليس لديها تعريف** رسمي يمكن اعتماده لهذا النوع من الأعمال، حيث ترتبط تعريف كل دولة بدرجة نموها الاقتصادي ويكون التعريف المقترح إما بنص قانوني كما هو الشأن في الجزائر، الو.م.أ **أو اليابان أو تعريفا اداريا كتعريف ألمانيا و هولندا."**[4]

---

[1]- عماري جمعي، المرجع السابق، 52.

[2]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 148.

[3]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 52.

[4]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 148.

غير أن" التعريف المعتمد بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو التعريف الذي حدده الاتحاد الاوروبي سنة 1996 **و الذي كان موضوع توصية كل البلدان الأعضاء، وقد صادقت الجزائر بالفعل على** ميثاق بولونيا حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في جوان 2000، وهو ميثاق يكرس التعريف الاوروبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و يركز هذا التعريف على ثلاثة مقاييس: **المستخدمون ، رقم الأعمال ، الحصيلة السنوية واستقلالية المؤسسة."**[1]

- تعريف الاتحاد الاوروبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تعطي اللجنة الاوروبية للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة التعريف التالي:

المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي كل مؤسسة توظف أقل من 250 **عامل، وتتمتع بالاستقلالية ولا** تنسب إلى أي مؤسسة اقتصادية أخرى، رقم أعمالها لا يتجاوز 40 **مليون أورو، و الميزانية التقنية لا تتجاوز مليون أورو.**

وحسب هذه اللجنة تنقسم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

أ- مؤسسات صغيرة توظف أقل من 50 **عامل، و تحقق رقم أعمال أقل من 7 مليون أورو، مع ميزانية تقنية أقل من 5 مليون أورو.**

ب- **مؤسسة متناهية الصغر توظف أقل من 10 عمال."**[2]

- **تعريف " الأمم المتحدة للتنمية الصناعية:**

تعرف المشروعات الصغيرة بأنها تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد ويتكفل لكامل المسؤولية بأبعاد الطويلة و القصيرة الأجل، كما يتراوح عدد العمال فيها ما بين 10-15 **عامل."**[1]

---

[1]- عماري جمعي، **المرجع السابق**، ص 52.

[2]- **أتشي شعيب:** واقعوآفاقالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائرفي ظلالشراكةالأوروجزائرية، **رسالة مقدمة لنيل شهاد** ماجستير في العلوم الا**قتصاد**ية تخصص تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص 11.

- تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

لقد تطرق البنك الدولي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى ثلاثة أنواع و هي:

" أ- المؤسسة الصغيرة: هي التي يكون فيها أقل من 10 موظفين، و إجمالي أصولها أقل من 100,000 دولار أمريكي أو كذلك حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 100,000 دولار أمريكي.

ب- المؤسسة الصغيرة: هي التي تضم أقل من 50 موظفا، وكل من إجمالي أصولها و حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 03 ملايين دولار أمريكي.

ج- المؤسسة المتوسطة: عدد موظفيها أقل من 300 موظف، أما كل من أصولها وحجم مبيعاتها السنوية لا يفوق 15 مليون دولار أمريكي."[2]

- تعريف اللجنة الاقتصادية للأمم المتحدة لشؤون شرق أسيا و الشرق الأقصى:

تعرف هذه اللجنة " اعات الصغيرة بأنها مؤسسات تشغل عمالا بأجور و لا يتعدى عدد المشتغلين بالمؤسسة التي لا تستخدم أي قوة محركة عن 50 مشتغلا أو 20 مشتغلا إذا كانت تستعمل القوى المحركة."[3]

- تعريف منظمة العمل الدولية (ilo):

" تعرف منظمة العمل الدولية ilo المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها التي يعمل بها 50 عاملا وتحدد مبلغا لا يزيد عن 100 دولار لكل عامل تزداد إلى 500 دولار في بعض الصناعات، حيث يزيد رأس مال عن 100 ألف دولار."[1]

---

[1]- عيسى آيت عيسى : المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر –آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6، ص 274

[2]- سليمان ناصر، عواطف محسن: تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الاسلامية، الملتقى الدولي لمعهد العلومالاقتصادية، التجارية و علوم التسيير حول الاقتصاد الاسلامي –الواقع و رهانات المستقبل، 23-24 فيفري، 2011، غرداية، ص 3.

[3]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد: الصناعات الصغيرة و دورها في التنمية، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2005، ص 55

- تعريف اليابان للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة:

" قد عرف القانون المعدل سنة 1999 في اليابان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اعتمادا على المعايير الموضحة في الجدول التالي:"[2]

الجدول رقم(2) يوضح تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

القطاع	رأس المال (مليون ين)	عدد العمال
الصناعة و باقي القطاعات	**300 أو أقل**	**300 عامل أو أقل**
مبيعات الجملة	**100 أو أقل**	**100 عامل أو أقل**
مبيعات التجزئة	**50 أو أقل**	**50 عامل أو أقل**
الخدمات	**50 أو أقل**	**100 عامل أو أقل**

المصدر: بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 150

- الهند:" رفها بأنها المؤسسات التي توظف أقل من 50 عامل إذا استخدمت تلك المؤسسات ألات، وأقل من 100 عامل إذا لم تستخدم الألة، ولم يتجاوز أصولها الرأسمالية 500 ألف روبية، أي حوالي 30 ألف دولار."[3]

يلاحظ مما سبق أن أغلبية الدول و مختلف الهيئات الدولية عرفت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والمتوسطة على معياري حجم العمالة ورأس المال إضافة إلى رقم الأعمال أو حجم المبيعات، أما في الجزائر فيمكن أن نتطرق الى تعريفها للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة كما يلي:

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 10.
[2]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 150.
[3]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 13.

-تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

إن أول محاولة تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، هي تلك " التي تضمنها التقرير الخاص ببرنامج تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لوزارة الصناعة، جاء فيه أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي كل وحدة إنتاج"[1].**تتميز بالخصائص التالية :**

- **مستقلة قانونيا**
- **تشغل أقل من 500 عامل**
- **تحقق رقم أعمال سنوي يقل عن 15 مليون دينار جزائري و يتطلب لإنشائها استثمارات أقل من 10** مليون دج."[2]

وتأخذ مثل هذه المؤسسات " **أحد الأشكال التالية:**

- المؤسسات التابعة للجماعات المحلية **(ولائية، بلدية)**
- **فروع المؤسسات الوطنية**
- **الشركات المختلفة**
- **المؤسسات الخاصة**
- **التعاونيات"**[3].

وبعد ذلك جاء القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ليعرف هذه الأخيرة في المواد 4، 5، 6، 7.

---

[1]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 150

[2]- المرجع نفسه، ص 150.

[3]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 150.

" **حسب المادة 04:** تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة انتاج السلع و الخدمات:

- **تعمل من 01 إلى 250 شخصا**
- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار مجموع حصيلتها السنوية **500 مليون دينار**
- تستوفي معايير الاستقلالية"[1].

أما المادة 05 تنص: " تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين **200 مليون و** 02 مليار دينار، أو يكون مجموع حصيلتها **السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار".**[2]

و أما المادة السادسة و السابعة فجاءت بما يلي:

- **" المادة السادسة:** صنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها تلك التي تشغل بين 10-49 عامل، ورقم أعمالها لا يتجاوز **200 مليون دينار أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 100 مليون**
- **المادة السابعة:** تصنف المؤسسات المتناهية الصغر أو الصغرى إلى تلك التي تشغل ما بين 1-9 **عمال تحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار، أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 10 مليون دينار"**[3].

و عليه " تعرف المؤسسة المتوسطة بأنها تشغل ما بين 50-250 شخصا، و يكون رقم أعمالها ما بين مائتي (200) مليون دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) وخمسمائة (500) ن دينار، و تعرف المؤسسة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 **شخصا، ولا**

[1]- وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ديسمبر 2001، ص ص (7-8)

[2]- المرجع نفسه، ص ص (8-9)

[3]- عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص 275.

يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي (200) مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة (100) مليون دينار ."[1]

[1]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 53

3- العوامل المؤدية إلى اختلاف تعاريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يعود سبب الاختلاف الموجود في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين مختلف الهيئات و الدول إلى جملة عوامل نوجزها فيما يلي:

3-1 العوامل الاقتصادية: "و تضم ما يلي:

- **اختلاف مستويات النمو:** "و يتمثل في التطور اللامتكافئ بين مختلف الدول، **و اختلاف** مستويات النمو فالمؤسسة الصغيرة و المتوسطة في اليابان، فرنسا أو أي بلد صناعي تعتبر كبيرة في بلد نامي كالجزائر أو الأردن، كما أن شروط النمو الاقتصادي و الاجتماعي تتباين من فترة لأخرى، فما يمكن أن نسميها بالمؤسسة الكبيرة الآن قد تصبح مؤسسة صغيرة أو متوسطة في فترة لاحقة"[1]، باعتبار أن الظواهر الاجتماعية تتغير حسب الزمان و المكان.

- تنوع الأنشطة الاقتصادية:

"إن تغير الأنشطة الاقتصادية يغير في أحجام المؤسسات و يميزها من نوع لآخر، فالمؤسسات التي تعمل في الصناعة غير المؤسسات التي تعمل في التجارة، و تختلف المؤسسات التي تعمل في المجال التجاري عن تلك التي تقدم خدمات، و هكذا فالمؤسسات الصناعية تحتاج لرؤوس أموال ضخمة لقامة استثماراتها و تحتاج إلى يد عاملة كثيرة و مؤهلة، و هذا لا يطرح في المؤسسات التجارية أو الخدماتية على الأقل بنفس الدرجة"[2]، **و كذلك هو الحال** بالنسبة للمستوى والهيكل التنظيمي فهو أعقد في المؤسسات الممارسة لأنشطة صناعية.

- **اختلاف فروع النشاط:** تتنوع فروع النشاط الاقتصادي، فالنشاط التجاري ينقسم إلى تجارة بالتجزئة و تجارة بالجملة، وأيضا على مستوى الامتداد ينقسم إلى تجارة خارجية و تجارة داخلية

---

[1]- **زرفة بولقواس:** المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري ، **أطروحة مقدمة لنيل شهادة** دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، جامعة باتنة، 2012/2011 ،ص 16.

[2]- **المرجع نفسه، ص 16**

و النشاط الصناعي بدوره ينقسم إلى فروع عدة منها الصناعات الاستخراجية، الغذائية، **التحويلية الكيميائية، والتعدينية،...**إلخ و تختلف كل مؤسسة حسب النشاط المنتمية إليه أو أحد فروعه و ذلك بسبب تعداد اليد العاملة و رأس المال الموجه للاستثمار، فالمؤسسة الصغيرة أو المتوسطة في مجال الصناعة التعدينية قد تكون كبيرة في مجال التجارة أو الصناعة الغذائية"[1].

بالإضافة إلى العوامل السابقة هناك عاملان لا يقلان أهمية عن سابقيهما و هما:

- العامل التقني:

"يتمثل العامل التقني في مستوى الاندماج بين المؤسسات فحيثما تكون هذه الأخيرة أكثر اندماجا يؤدي هذا إلى توحد عملية الإنتاج و تمركزها في مصنع واحد و بالتالي يتجه حجم المؤسسات إلى الكبر، بينما عندما تكون العملية الإنتاجية مجزأة و موزعة إلى عدد كبير من المؤسسات يؤدي ذلك إلى ظهور مؤسسات صغيرة و متوسطة"[2].

- **العامل السياسي:**

يعبر عن **"مدى اهتمام الدولة** مؤسساتها بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و محاولة تقديم مختلف المساعدات له، و تذليل الصعوبات التي تعترض طريقة من أجل توجيهه و ترقيته و دعمه، و على ضوء العامل السياسي يمكن تحديد التعريف و تباين حدوده و التمييز بين المؤسسات حسب واضعي السياسات و الاستراتي**جيات التنموية و المهتمين بشؤون هذا القطاع"**[3]، و الشكل التالي يوضح معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و عوامل اختلافها:

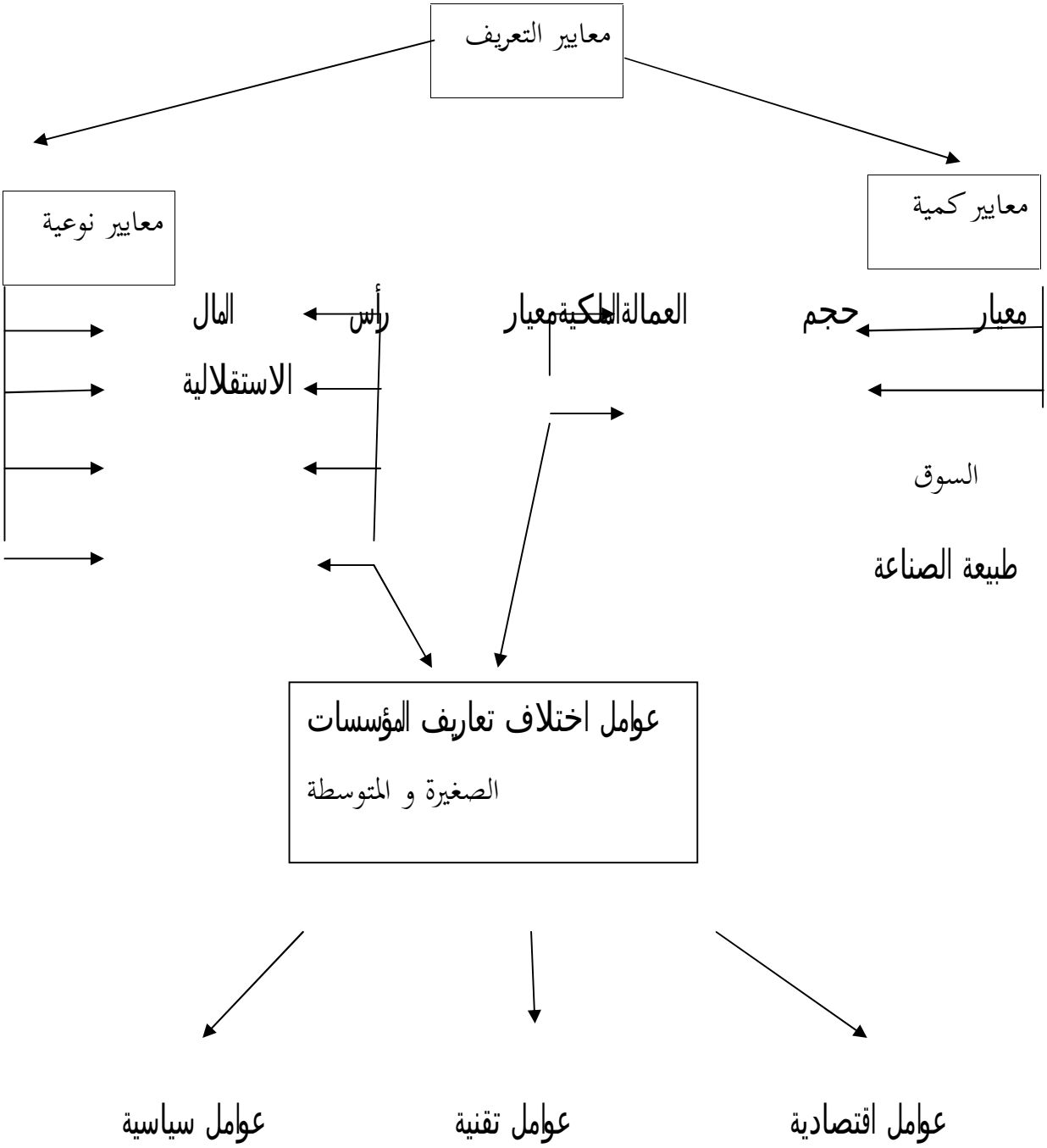
---

[1]- زرفة بولقواس، المرجع السابق، ص ص (16-17)

[2]- المرجع نفسه، ص 17

[3]- المرجع نفسه، ص 17

شكل رقم (1) يوضح معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و عوامل اختلافها:



المصدر: زرفة بولقواس، المرجع السابق، ص 18 ، بتصرف

4-النظريات التي عالجت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المقاولاتية:

تعددت المداخل و النظريات التي **عالجت المؤسسة وكل واحدة منها تناولتها من البعد الذي رأته أكثر** أهمية وأكثر تأثيرا على نشاطها هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتبر نسقا مفتوحا لذا تم معالجتها على أساس علاقتها بالبيئة التي تتواجد فيها بحيث تؤثر و تتأثر بها، وسنطرق إلى بعض النماذج من هذه المقاربات و النظريات كما يلي:

4-1نظرية الإدارة العلمية: "ظهرت نظرية الإدارة العلمية في الثمانينات من القرن التاسع عشر مرتبطة بجهود رائدها فريدرك تايلور **f.taylor** و زملاؤه"[1]،و تعددت التسميات التي أطلقت على الجهود التي قام بها حيث جاءت تحت اسم دراسة الحركة و الزمن، الحركة التايلورية، الإدارة العلمية، وكلها مترادفات تؤدي الى معنى واحد"[2]،

وقد تركزت جهود تايلور حول"علمنة إدارة العمل على المستوى اليدوي المؤسسات و الورش **الصناعية.** ففي بداية القرن العشرين كان الاقتصاد الأمريكي آخذا في التوسع بدرجة ملحوظة وبدأت **تظهر المشاكل"**[3]التي أدت الى ظهور الحركة التايلورية،بحيث أن أبرز أسبابها **هو أن "المشروعات** ة تحتاج إلى آلات باهظة الثمن لكونها حديثة الاختراع، و رؤوس أموال و موارد بشرية لتسييرها، و لقد تعرضت إلى خسائر كبيرة نتيجة انعدام خبرة و كفاءة العمال المسيرين الذين انحدروا من الريف و العمل الزراعي و الذين منحت لهم حرية اختيار حجم و نوع الإنتاج وطريقة أدائه؛

فركز تايلور اهتمامه في إجراء دراسة **على عمال نقل مواد البناء(سبائك الحديد)**في شركة **"بتلهلم"، حيث بدأت بملاحظة أعمال هؤلاء و رصد** تحركاتهم أثناء تأديتهم لعملهم و تسجيل الزمن الذي تتم فيه كل واحدة،وبعدها تم تصنيفها الى فئتين من الحركات: **ضرورية (لازمة)**،و غير ضرورية في العمل، فتوصل من خلال هذه الدراسة الى طريقة ذات خطوات محددة و وقت ثابت سماها تايلور **"الطريقة**

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، ط1، بيروت، دار النهضةالعربية، 1999، ص 77.

[2]- عبد الرازق الجلبي: علم اجتماع الصناعة، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1999، ص 44 بتصرف.

[3]- حمدي فؤاد علي: التنظيم و الإدارة الحديثة –الأصول العلمية و العملية، بيروت، دار النهضة العربية، 1981، ص 19.

المثلى و الوحيدة لأداء العمل فأهتم بتدريب العمال على هذه الطريقة مما أدى الى تقليص عملهم، وزاد كفاية العمال المدربين على هذه الطريقة،و جنب الشركات الكثير من الخسائر"[1]

زيادة على ذلك فقد أشار تايلور الى أن التخطيط واتخاذ القرارات الهامة في إنتاج المصنع يجب أن تتم بعيدا عن العمال، و يقوم بهذه الوظائف أفراد مختصون بذلك، ما يؤدي إلى تمكن الإدارة من التحكم وضبط العمال. و من بين ما توصل اليه أيضا كيفية تحقيق الربح من زيادة الإنتاج وتسويقه من خلال رأس مال فعال لا بالاعتماد على تحقيق الربح من الأجور المنخفضة.

إن جل ما سعت إليه التايلوريةهو تدعيم سيطرة وتحكم الرأسماليين في العمال و تحقيقهم للمزيد من الأرباح، وبالرغم من إتقان تايلور للجانب التكنولوجي لنسقه إلا أنه يؤخذ عليه تركيزه على الحوافز المادية باعتبار الانسان مادي وأغفل جانب الحوافز المعنوية فقد أكد تايلور على الفرد"كوحدة للتحليل" نظر إليه بنفس الطريقة التي ينظر بها الى جزء أو ترس آلة، و اعتبره بالتالي وسيلة من وسائل الإنتاج وقد ترتب عن ذلك أنه إذا كانت الآلات و المعدات الإنتاجية الرأسمالية تزود بالفحم أو البترول، فإن العامل يزود أيضا بالمال في مواقع العمل.

كما أنه تجاهل ثقافة العمل الشخصية و البناء الاجتماعي للمجتمع ككل وكذا الجوانب الاجتماعية والنفسية للعمال، بالإضافة إلى أن حركة الإدارة العلمية فصلت الجوانب الذهنية عن الجوانب اليدوية للعمل، و قضت على الصناعات الحرفية بتحويل مراحل الإنتاج الى أعمال روتينية و مملة، مما أدى إلى تقوية مشاعر الاغتراب التي يشعر بها العمال داخل المصنع فأصبح العامل تابعا للآلة تتحكم فيه وليس العكس. فجاءت معارضة نقابة العمال للتايلورية لا لنتائجها اللاإنسانية بل لأنها حدت من مهارات العامل الحرفية و إبداعاته، كما أطلق عليها اتحاد العمل الأمريكي الفيدرالي أنها مشروع شيطاني للتقليل من قيمة و أهمية الإنسان بحيث يصبح كالألة[2].

---

[1]- علي عبد الرازق الجلبي، المرجع السابق، ص 47 بتصرف.

[2]- سعيد عيد مرسي بدر: الأيديولوجية و نظرية التنظيم –مدخل نقدي-، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2000، ص ص (130-134) بتصرف.

4-2نظرية التكوين الإداري:

"في الوقت الذي كان فيه فريدريك تايلور ينادي بالإدارة العلمية في الولايات المتحدة جاءت أفكار التكوين الإداري من قبل صاحبها"هنري فايول" (1841-1925) الذي كان يعمل في مناجم الفحم الفرنسية، وتدرج في مناصبها حتى أصبح المدير العام لها عام 1888.و خلال سنوات عمله كان يبحث عن مبادئ و أصول يمكن استخدامها في تفسير وظيفة المدير،و قد ظهرت هذه المبادئ في فرنسا"[1].

"و قد جاءت أفكاره ممتزجة بخبرته الواقعية،حيث يرى الكثير من المحللين أن نظرية الإدارة العلمية ين الإداري، تكمل كل واحدة منهما الأخرى لأنهما اهتمتا بقضايا العمل و الإدارة في المؤسسات و جاءت أفكارهما لزيادة الإنتاج و تطوير المؤسسات و تطبيق نظم الإدارة الحديثة عن طريق تطبيق أساليب فنية وعلمية حديثة،تم استنتاجها من واقع البحث الميداني و التجارب التي اعتمدت على الملاحظة و التجريب، و من ثم التوصل إلى نتائج و قوانين و مبادئ عامة يمكن تطبيقها في مجال إدارة المؤسسات"[2].

ومن أهم الأفكار التي جاء بها هنري فايول في مجال الإدارة ما يلي:

1- نسبية المركزية و اللا مركزية في التنظيم تتحدد درجتها المثلى حسب نوعها.

2- لا يعتبر العامل مجرد ترس في ألة حيث يتدخل جزء من شخصيته في عمله عن قصد أو دون قصد

3- التسلسل الهرمي الإداري المتدرج يستوجب تسلسل المشرفين و تدرجهم من القمة إلى القاعدة.

---

[1]- علي الشرقاوي: العملية الإدارية –وظائف المديرين-، ط3، الاسكندرية، دار المعرفة الجديدة، 2002، ص 68، بتصرف

[2]- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة ،المرجع السابق، ص ص (88-89) بتصرف.

4- يشترط لتحقيق النظام داخل التنظيم توفير مكان لكل عضو و ينبغي لكل منهم أن يكون في مكانه

5- يعتبر الانقسام في صفوف الزملاء خطر جسيم"[1].

وقد قسم فايول الوظائف و المهام الرئيسية للإدارة في المشروع الصناعي إلى ست وهي:

أولا: الوظيفة الفنية: و التي تعبر عن جملة الأنشطة الخاصة بالناحية الفنية البحتة،كالإنتاج والتصنيع.

ثانيا: الوظيفة التجارية : تمثل جملة الأنشطة الخاصة بالناحية التجارية العلمية المدروسة كالبيع، الشراء، التبادل.

ثالثا: الوظيفة المالية : تعد من المهام الماليين المدربين عليها و تهدف إلى الاستعمال الأمثل للمال.

رابعا: الوظيفة الحسابية : تعد من مهام المحاسبين ذوي الكفاءة و الخبرة في مجال المحاسبة، ومن مهامهم: الجرد و إعداد الميزانيات المختلفة.

خامسا: الوظيفة الإدارية :تعتبر من المهام الإداريين المختصين في الإدارة، حيث يقومون بمختلف العمليات الإدارية كالتنظيم، التخطيط، التنسيق.

سادسا: الوظيفة التأمينية :تختص بحماية الممتلكات و أمن التنظيم و أعضائه"[2].

"وقد قام بتقسيم العملية الإدارية إلى خمس أنشطة هي: التخطيط، التنظيم، الأمر، التنسيق والرقابة، وبناء عليها استطاع أن يضع أربعة عشر مبدأ يمكن من خلالها الاطلاع بأنشطة الإدارة على خير وجه وهي:

[1]- علي الشرقاوي، المرجع السابق، ص ص (68-69) بتصرف

[2]- جبارة عطية جبارة: الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر و التوزيع، 2001، ص ص (42-43) بتصرف

1-تقسيم العمل: الذي يؤدي الى تحسين العمل من خلال تخصص كل عضو في مجاله.

2-السلطة و المسؤولية: حتى اصدار الأوامر مع تحمل مسؤولية الأوامر.

3-الضبط و الربط: الأسلوب الأمثل لتحقيق هذا المبدأ هو تطبيق أنظمة الجزاء و العقاب في حالة الخطأ، على أن يطبق بشكل عادل.

4-وحدة الأمر: يقصد من خلال هذا المبدأ أن كل عضو يتلقى الأوامر من فرد واحد.

5-وحدة الهدف: يسعى كل من أعضاء التنظيم ووحداته إلى تحقيق أهداف التنظيم.

6-أولوية المصالح العامة على المصالح الشخصية: عندما تتضارب مصالح التنظيم مع مصالح أعضائه ترتب مصالح التنظيم في المقدمة.

7-عوائد العاملين: يجب إحداث التوافق بين الأجور المستحقة لكل عامل و إمكانية التنظيم.

8-المركزية: تمثل السلطة الإدارية التي تعتبر حقا للمديرين نوع من المركزية، بينما يمثل التعامل مع الأعضاء نوع من اللامركزية في التنظيم.

9-التسلسل الرئاسي: لابد أن يكون التدرج الرئاسي واضحا لأنه يعد امتدادا لخطوط السلطة والاتصال بين الرئيس و المرؤوسين.

10-النظام: لابد من توفير المواد الأولية و الموارد البشرية و توظيفها حسب استخدامها ليكون استغلالها استغلالا أمثل.

11-العدالة: لابد من التعامل مع أعضاء التنظيم بشكل عادل.

12-استقرار العمالة: ضرورة توظيف العمال بأسلوب صحيح يضمن التقليل من احتمال تسربهم.

13-المبادأة: تشجيع روح المبادأة و الابتكار و الإبداع لتطوير المشاريع.

14- تنمية روح الجماعة: تشجيع العمل الجماعي و محاولة التوفيق بين العمال"[1]

قد قدم مجموعة من الخصائص التي يجب أن يتحلى بها المقاول هي:

1- الصحة والقدرة الجسمية : لت في القدرة الجسمية و ما يتعلق بها

ف"الصحة ضرورية لكلا لعمال في المؤسسة من العامل البسيط إلى المدير العام "

فالفرد الذي يكون لديه جسم سليم سيكون أكثر فعالية وإنتاجية، فلا يجد ما يعرقل مساره المهني

في المؤسسة، ويتمكن من العمل والمبادرة دون صعوبات جسدية"[2].

2- الذكاء والقوة العلمية : ثاني ميزة وجب على كل مقاول أن يتوفر عليها الذكاء، حيث

"إن الذكاء الذي يتمتع به المقاول يسمح له بفهم الأشياء فهما صحيحا فيقوم الأول بالوقوف على القصور أو

الخطأ، والثاني بالوقوف على البديل المقترح للحلول لحلما يحذف أو

يعدل، فبالتالي يكون تحليله للأوضاع والمواقف تحليلا منهجيا ذكيا، فيقوم بإصدار الأحكام و

القرارات التي تساهم في تحسين الأوضاع، ولكن الذكاء وحده لا يكفي فيجب أن يتبع بمجموعة

المعارف التي تساهم في إعطاء الفرد الخبرة والوجهة الصحيحة في اتخاذ القرارات، فالمدير بحاجة لسعة النظر ومرونة العقل"[3]

3- القيم الأخلاقية : ف"يجب أن تتوفر في المقاول قوة الشخصية المثابرة والحزم، الوضوح المبادرة

فهذه الصفات تساهم بشكل كبير في نجاح المقاول في مشروعه، ولكنها كسمة أهم وهي الانضباط،

فالمقاول كلما كان منضبطا في عمله كان قدوة لكل العمال الذين تحت سلطته في قلد ونه في ذلك.

---

[1]- أحمد ماهر، عبد السلام أبو قحف: تنظيم و إدارة المنشآت السياحية و الفندقية، ط2، الاسكندرية، المكتب العربي الحديث، 1999، ص ص (110-111) بتصرف.

[2]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 82

[3]- المرجع نفسه، ص 82

4- الثقافة العامة : هذه الثقافة لا تخص ميدانا المهنة التي يقوم بها المقاول فقط، وإنما هي مستمدة من الخارج أي من المحيط الخارجي للعمل المدرسة أو المجتمع ...هذا المحيط يساهم بشكل كبير في تحديد المهنة والخبرة المراد الحصول عليها من طرف المقاول وتسهل سير المؤسسة."[1]

أما آخر خاصيتين طرق إليهما فايول فهما:

5- المعرفة الإدارية: هذه الخاصية لها أهمية بالغة "و هي تتعلم في المدارس بالمقاول يتعلمها من خلال الممارسة اليومية لنشاط عمله، فيكسب خبرة تؤهله للتسيير الجيد للمؤسسة من خلال المهارات التي يكتسبها والتي تتمثل في مهارات إنسانية تتمثل بالعلاقات الإنسانية التي يطورها المدير مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع... مهارات فكرية تتمثل بالأسس العلمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرارات والمعالجة المنطقية وتحليل المشكلات وأسبابها ... ومهارات فنية تتمثل في خبرة ودراية المدراء بالوسائل الفنية المتعلقة بالإنتاج والبيع والشراء والتخزين والتمويل تلك المشاكل المتعلقة بالأنشطة الفنية لمشروعاتهم"[2].

6- معرفة متخصصة : و أخيرا فهذه الخاصية "تأتي مباشرة بعد المعرفة الإدارية وهي تخص المعرفة والدراية الخاصة بمنصب العمل بحد ذاته.

ولكن الخاصية الأساسية التي يتميز بها المقاول هي " المهارات التقنية " فالتأهيل الذي يملكونه في تطبيق التقنية التي تخص مهنة المشروع تلعب دورا فينجاح المشروع، فهم يتمتعون بقدرة تقنية عالية يسخرونها لصالح أعمالهم "[3]

إن الدور الفعال الذي لعبته مدرسة التكوين الإداري في مجال الإدارة لا يمكن إغفاله، رغم وجود تيارات معارضة لها وأخرى مؤيدة، هذه الأخيرة "التي أيدتها بدعوى أن النتائج التي توصلت إليها من

---

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق ، ص ص (82-83)

[2]- المرجع نفسه ، ص 83

[3]- المرجع نفسه ، ص 83

مبادئ، أفكار و وظائف إدارية عملت على تطوير الإدارة و تطوير أساليب أنشطتها **باعتبار رائدها** استند في ذلك على خبرته العملية و تأكيده على مبدأ المرونة في تطبيق مبادئ الإدارة حسب ظروف **كل تنظيم**"[1]

" يي فايول من خلال دراسته للإدارة إلى ضرورة الاهتمام بها و وجوب تلقي التعليمات والتدريب عليها لكل من يسعى إلى تولي المهام الإدارية، باعتبارها **من أهم الوظائف داخل التنظيم،** مل المديرون والرؤساء و المشرفون على أساسها بهدف التطوير المادي و المعنوي و تحقيق أقصى **كفاية إنتاجية**"[2]،كما أنه ساهم من خلال أفكاره في رفع الكفاءة عن طريق تحسين أداء العمال، **والعمل من خلال الإدارية الأفضل.**

"فكما لم يفته أن يشير الى ضرورة تطبيق مبدأ تقسيم العمل من أجل زيادة الإنتاج بنفس الجهد، فإنه وبنظرة سوسيولوجية متمعنة لم يترك الناحية الاجتماعية دون اهتمام وذلك عند اشارته إلى تنمية العمل الجماعي حيث عبر عنه بروح الجماعة"[3].

الا أن التيار المعارض لهذا الاتجاه رأى أن" **تحقيق التنسيق و التعاون لا يمكن أن يكون بصورة شاملة** إنما هو نسبي تتحكم فيه الأحوال داخل الوحدات الإنتاجية الفرعية أو العامة"[4]**.كما يؤخذ على نظرية التكوين الإداري تجاهلها**" العامل الإنساني و سلوك الأفراد و الجماعات و تأثيرها في التنظيم **والإدارة، وتجاهلت أيضا** المشاكل الديناميكية للأعمال الإدارية،و كيفية حل المشاكل الإدارية،فقد كان جل اهتمام كتاب هذه النظرية هو دراسة و تحليل كيفية تنظيم المؤسسات ثم دراسة ووصف كل **من الوظائف و المراحل الإدارية**"[5].

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة ،**المرجع السابق، ص ص (94-95) بتصرف**

[2]- **جبارة عطية جبارة، المرجع السابق، ص 50، بتصرف.**

[3]- **المرجع نفسه، ص 50، بتصرف.**

[4]- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة ،**المرجع السابق، ص 95، بتصرف**

[5]- حمدي فؤاد علي، **المرجع السابق، ص 43**

4-3نظرية البيروقراطية:

من أبرز الاسهامات المسجلة في مجال التنظيمات **أيضا اسهامات** ماكس فيبر(1864-1920) الذي يعتبر"أكثر العلماء قربا من الاتجاه البيروقراطي في دراسة التنظيم و لقد اتخذ هذا الاتجاه من حظته لسوء استخدام المديرين لسلطاتهم و عدم الاتساق في أسلوب الإدارة دون وجود قواعد **حاكمة للسلوك**"[1]،**حيث أقام نظريته حول السلطة** على ثلاث نماذج أساسية لها و هي: "نموذج **السلطة الشرعية:** تستند على الاعتقاد بشرعية القواعد التي تقوم عليها السلطة و أحقية ملاكها في **إصدار الأوامر.** نموذج السلطة التقليدية:**يقوم على الاعتقاد القائل بقداسة الأعراف و التقاليد وإعطاء** الشرعية لمن يمارس السلطة في ظلها،أما نموذج السلطة العظيمة:**فيقوم على الاعتقاد بوجود بطولات** شخصية مثالية لفرد معين أو لنظام يحدد معالمه هذا الفرد"[2].

أما نموذجه المثالي للبيروقراطية فيعني"بناء أو تشييد عقلي يتشكل من خلال ظهور أو وضوح سمة أو أكثر أو وجهات نظر يمكن ملاحظتها في الواقع"[3]، **و** يعتبره ماكس فيبر كمعيار يستخدمه الباحثين الدارسين في مجال التنظيمات.

و للنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي عند فيبر خصائص يقوم عليها و هي:

- "مبدأ تقسيم العمل.

- قواعد رسمية ملزمة.

- القواعد والإجراءات الوظيفية قائمة على الكفاءة و الخبرة التخصصية.

- **ملكية** الأفراد للسيطرة و الإنتاج منعدمة.

---

[1]- أحمد ماهر، عبد السلام قحف، المرجع السابق، ص 112

[2]- أحمد مصطفى خاطر و آخرون: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، **الاسكندرية، المكتبة الجامعية، 2001، ص ص (85-86) بتصرف.**

[3]- **ليندة العابد:** المعوقات الإدارية لعمليتي الاتصال و اتخاذ القرارات في التنظيم الصناعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، جامعة باتنة، 2002-2003، **ص 54.**

-**مبدأ التسلسل:**حيث يتم اختيار الأفراد وفق نظام التعيين و الانتخاب على أن يخضع كل عضو إداريا وظيفيا للعضو الأعلى منه مرتبة.

كما وضح العناصر تبين وضع العضو و علاقاته الداخلية الوظيفية فيمايلي:

1-يحافظ الفرد على حريته، لكن القواعد اللاشخصية (الموضوعية) تفرض عليه الامتثال واحترام السلطة

2-علاقة الفرد بالتنظيم، تكون واضحة ومبينة على أساسين: التدرج الداخلي للتنظيم و مكانته الوظيفية والإدارية التي يشغلها.

3-لكل عضو من أعضاء التنظيم مقدار معين من الكفاءة الإدارية.

4-انعدام وجود علاقات شخصية في العمل.

5-العامل يعامل كفرد.

6-يتم اختيار الموظفين حسب معايير مميزة، كإجراء اختبار مميز أو الحصول على شهادات أو خبرة فنية أو كليهما.

7-تحديد رواتب الموظفين حسب قدرتهم على العمل و كفاءتهم في انجازه ووضعهم الإداري، لا على أساس مكانتهم الاجتماعية.

8-يتم ترتيب الموظفين في التدرج المهني حسب الأقدمية أو الانجاز أو كليهما.

9-العامل بعيد كل البعد عن الملكية لوسائل الإنتاج و السيطرة.

10-يخضع الموظفون لقواعد العمل و نظامه"[1].

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة ،المرجع السابق، ص ص (149-150) بتصرف

إن المتمعن للنموذج المثالي للبيروقراطية الذي جاء به ماكس فيبر يلاحظ أنه يفترض مبدأ الرسميات و"الرشد و العقلانية في تصرفات الناس سيسعون إلى الموضوعية،و واقع الأمور يشير إلى أن كثير منا يتصرف كانعكاس لدوافعه و رغباته و ميوله و ليس على أساس من العقل و الرشد"[1].

هذا المبدأ فرض على الأعضاء الالتزام بالقواعد الرسمية المجردة ما جعلهم جامدين و هذا ما أدى إلى القضاء على روح المبادأة و الإبداع لاعتبار أن ممارستها نوع من الخروج عن القواعد، غير أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم مبنية على العكس من ذلك تماما حيث أن الابتكار و الابداع يعتبران من الركائز الأساسية لمثل هذا النوع من المؤسسات.

و من ثم تبرز عيوب النظام البيروقراطي في كونه أنتج روتينية في العمل و جعل أعضاء التنظيم يستبدلون الأهداف الرئيسية و يتحولون نحو محاولة تطبيق القواعد الرسمية فقط، بالإضافة إلى تولد الشعور لديهم على أنهم آليين في العمل و الذي انتقل إلى من يتعاملون معهم.

علاوة على أن "نمو البيروقراطية قد يؤدي الى القضاء على مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص، و هو من أهم مبادئ الديمقراطية"[2].

4-4مدرسة العلاقات الإنسانية:

على إثر النتائج السلبية للنظريات الكلاسيكية، التي أغفلت الجانب الإنساني و العلاقات الاجتماعية، جاءت التيارات الكلاسيكية الحديثة التي تناولت ما تم إغفاله و من بينها دراسات هاوثورن التي توصلت "إلى الكشف على أن العمال لا يقدمون على العمل للحصول على المزيد من فحسب و إنما تتحكم في اتجاهاتهم و سلوكهم و إنتاجيتهم العلاقات الاجتماعية المتبادلة بينهم.

[1]- أحمد ماهر، عبد السلام أبو قحف، المرجع السابق، ص 113

[2]- طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، القاهرة ، دار غريب ، 1993، ص 104

و قد ظهرت حركة العلاقات الإنسانية نتيجة الدراسات و التجارب الشهيرة التي أجريت في مصانع هاوثورن التابعة لشركة وسترن إليكتريك في شيكاغو(1927-1932) **بزعامة "إلتون مايو"** (1880-1949)، بدأت هذه الدراسات من أجل الكشف عن العلاقة بين ظروف العمل الفيزيقية **و بين الإنتاجية.**ثم اتسعت فتناولت جماعات العمل من حيث البناء، الروح المعنوية،القيم، الاتجاهات، المعايير والدافعية.

وحسب رأي العالمين "ميلر" و "فورم" أنه يمكن أن نخرج من دراسات" **مايو"** بعدة نتائج من أهمها: أن العمل يعتبر نشاط جمعي، و الحاجة إلى التقدير و الأمن و الشعور بالانتماء لها أهمية كبيرة في الرفع من الروح المعنوية للعمال و إنتاجيتهم، كما تتحكم المطالب الاجتماعية الخارجية و الداخلية للتنظيم في اتجاهات العامل.

بالإضافة إلى أن الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل تمارس ضبطا اجتماعيا قويا على عادات **العمل و اتجاهات العامل.**

وقد بينت دراسات مايو و زملائه أهمية التنظيم غير الرسمي و أهمية الجماعات غير الرسمية في التأثير علو سلوك العمال و اتجاهاتهم و إنتاجا تهم. وقد كشفت إحدى الدراسات في مصانع هاوثورن عن ظاهرة تحكم جماعات العمل غير الرسمية في الإنتاج عند مستوى معين يختلف عن المستوى الذي تحدده الإ ،بهدف المحافظة على وحدة الجماعة و تماسكها لمواجهة الإدارة حيث يتنازلون عن المكافآت المالية من أجل أهداف الجماعة و لتحقيق درجة من الرضا و الإشباع النفسي"[1].

ت العديد من الانتقادات إلى أصحاب مدرسة العلاقات الإنسانية أولها أنهم تناولوا التنظيم **كنسق مغلق** بالإضافة إلى أنهم" أضفوا على مشاكل العمال داخل التنظيم صبغة نفسية،و أنها ترجع

[1]- طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص ص (83-85) بتصرف

إلى العامل نفسه و ليس التنظيم،و يتم علاجها من خلال علاج الفرد نفسيا، كما أن الصراع القائم بين العمال والإدارة هو صراع سيكولوجي و ليس أكثر من ذلك."[1]

"كما أنهم قدموا فكرة حول العمال بأن عناصر الأحاسيس و المشاعر تتحكم فيهم وليس هناك مكان للرشد. إلى جانب الفرد و اعتقادهم بإلزامية الانخراط ضمن الجماعة يحي الإنسان حياة مرضية. و لقد أغفلت مدرسة العلاقات الإنسانية بين العناصر التي لها أهمية بالغة في التنظيم من بينها مشكلة القوة والاتصالات ودور النقابة."[2]

[1]- سعيد عيد مرسي بدر، المرجع السابق، ص 185.

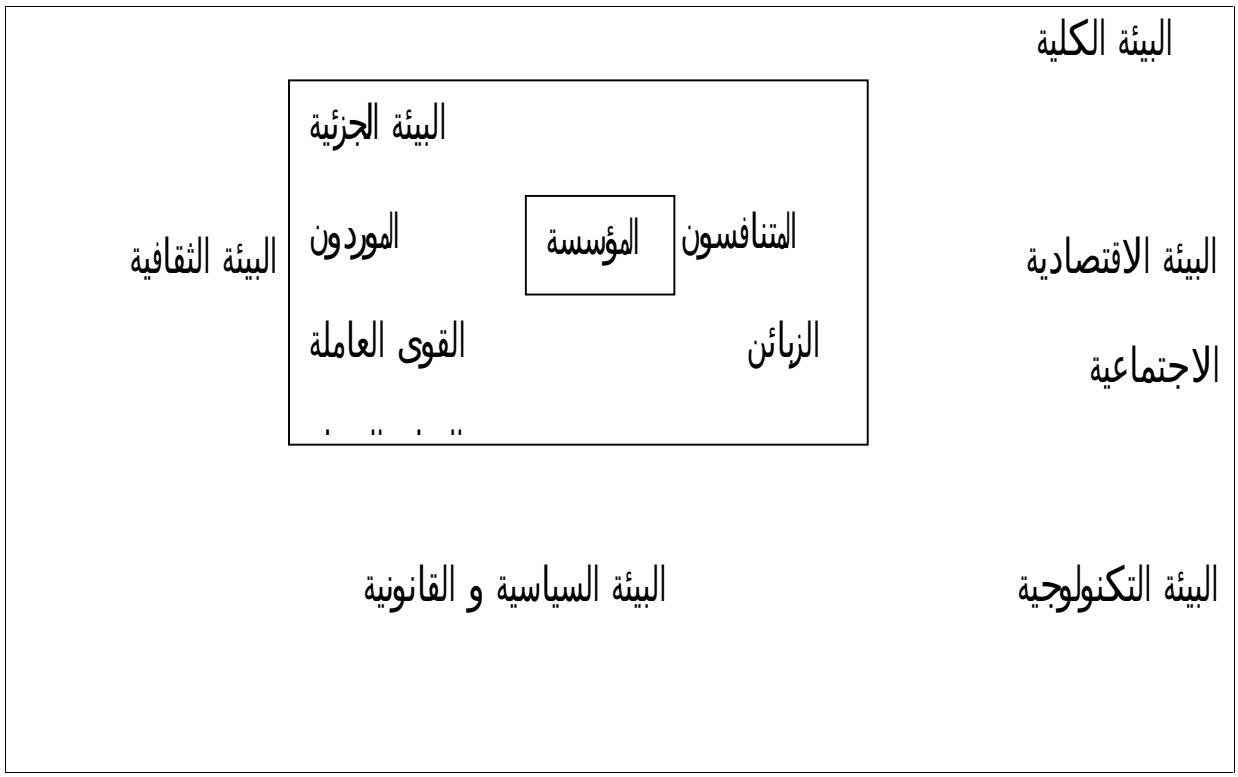
[2]- علي عبد الرازق الجلبي، المرجع السابق، ص ص (80-81) بتصرف

4-5 المدخل الظرفي:

يعالج هذا المدخل المنظمة على أنها نظام كلي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية التي تسعى إلى تحقيق أهداف مشتركة في البيئة التي تقوم فيها مع اعتبار أن هذه البيئة متغيرة باستمرار، محاولا في **الوقت ذاته تحليل و** تفسير العلاقة الرابطة بينها و بين المنظمة باعتبارها –**المنظمة- نسقا مفتوحا،** علاوة على تفسير وفهم العلاقات التي تربط بين مختلف الأنظمة الفرعية.

و الشكل التالي يوضح أهم المكونات التي تتواجد بها المنظمة حسب هذا المدخل:

شكل رقم (2) يوضح البيئة الخارجية للمنظمة:



المصدر: زرفة بولقواس، المرجع السابق، 57

لقد قام العديد من الباحثين بدراسات فيإطار المدخل الظرفي نذكر منها ما يلي:

- دراسة برنز و ستولكل: قام هذان الباحثان بمقابلات و دراسة عشرون (20)مؤسسة في انجلترا وسكوتلندا، فوجدا أن البيئة الخارجية و الجماعات داخل المؤسسة، تخلق من الظروف التي تحتم استخدام هياكل تنظيمية مختلفة، ناهيك عن الاختلاف في التكنولوجيا المستخدمة، ولإنجاح التجربة فقد صنفا نوعين من المؤسسات المرنة و الميكانيكية، فالميكانيكية تعتمد على الهيراركية –الهرمية- والتقيد بالقواعد و الارشادات، بينما العضوية –المرنة- فتميل إلى إعطاء الحرية لبلوغ الهداف، و أن إرشاداتها تأخذ صيغة نصائح و ليست أوامر"[1].

لقد تبين من الدراسة التي قام بها الباحثان أن الظروف التي تتواجد بها المنظمة و بنتها الخارجية، زيادة على الاستخدام التكنولوجي لهذه المؤسسة تؤدي إلى اختلاف أشكال التنظيم لكي تصبح ملائمة لتلك الظروف.

- دراسة إمري و ترست:

لقد افترض كل من إمري و ترست وجود أربع أنواع للبيئة، التي تتواجد فيها المنظمة، و هي:

- ✓ "البيئة الهادئة العشوائية: و هي بيئة ثابتة نسبيا، تهديداتها قليلة، و التغير الحاصل فيها بطيء وغالبا ما يصعب التنبؤ به. لذلك فعدم التأكد فيها منخفض، كما أن المسؤول الأول في المؤسسة -المدير – لا يأخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ قراراته"[2]، إذن فهي بيئة لا تؤثر بشكل كبير و واضح على المنظمة.
- ✓ البيئة الهادئة التجميعية: يمتاز التغير في هذه البيئة بالبطء، إلا أن التهديدات موجودة على شكل تحالفات الأمر الذي يلزم المؤسسة بضرورة التعرف على هذه التهديدات،

[1]- زرفة بولقواس، المرجع السابق، ص 57

[2]- المرجع نفسه، ص58

طيط لعداواتها بأساليب استراتيجية و انتهاج الأسلوب اللامركزي في اتخاذ القرارات"[1]، و علية فيجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات.

- ✓ "البيئة القلقة: هذه البيئة أكثر تعقيدا و فيها مجموعة متنافسين لديهم **عدد واحد، وقد تتمكن واحدة أو أكثر من المؤسسات المتنافسة من السيطرة على البيئة كأن تفرض حد معين من الأسعار، أو تشكل تحالفات قوية بينها.**
- ✓ البيئة الهائجة: هذه البيئة من أكثر البيئات اهتياجا، و يكون عدم التأكد فيها عالي جدا لأن التغير يحدث بشكل متواصل و المتغيرات البيئية متداخلة مع بعضها، الأمر الذي يصعب عملية التخطيط إلى حد بعيد بسبب صعوبة التنبؤ، و هذا النوع من **البيئات هو السائد حاليا**[2] لقد أقرت هذه الدراسة أيضا أن المنظمة تتغير بتغير البيئة التي تتواجد فيها لتصبح أكثر ملاءمة لها

- دراسة لورنس و لوش: شملت الدراسة التي قام بها الباحثان "عشر مؤسسات في ثلاث صناعات مختلفة، البلاستيكية و الأغذية و صناعة التعليب و التي تختلف من حيث البيئة، و تبين أن وضوح البيئة و السوق و العوامل الاقتصادية تتطلب هياكل تنظيمية أكثر رسمية"[3]، **إذن فقد** بينت هذه الدراسة أن البيئة و ما تحتويه من عوامل تؤثر في المنظمة بحيث يميل طابعها إلى هياكل تنظيمية أكثر رسمية.

4-6 روبيرت ميرتون و المعوقات الوظيفية:

من أهم إسهامات ميرتون في الوظيفية الوظائف الظاهرة التي تقابلها الوظائف الكامنة، الوظيفية **مقابل اللاوظيفية، البدائل الوظيفية، و المعوقات الوظيفية.**

---

[1]- زرفة بولقواس، المرجع السابق ، ص 58

[2]المرجع نفسه، ص ص (58-59)

[3]- المرجع نفسه، ص 59

و تعني الوظائف الظاهرة " ذلك النوع من الوظائف التي يمكن ملاحظتها و تسجيلها بصورة سهلة وسريعة، و التي تعكس عموما أهافا محددة للحفاظ على النسق أو الأعضاء الذين يشاركون فيه"[1]

و تعني الوظائف الكامنة "مجموعة الوظائف التي لا يمكن أن تظهر بصورة ظاهرة بل مستترة و غير مقصودة أو متوقعة unexpected، و لكنها أيضا تكشف عن إجمالي الوظائف التي يمكن أن تسهم بصورة إيجابية أو سلبية (انحرافية) في نفس الوقت سواء للأعضاء أو إلى النسق أو التنظيم الاجتماعي ككل"[2]

و لقد أعطى ميرتون مثالا على ذلك من خلال اعتباره أن "النسق السياسي political system وآلياته أو مؤسساته ككل التي تتضمن نوعية من الوظائف (الظاهرة و الكامنة)...فالنسق السياسي له وظائف ظاهرة، فيعمل هذا النسق على المحافظة على الحقوق و الواجبات السياسية للفرد أو الأعضاء أو التنظيم الاجتماعي ككل. كما توجد عدد من الوظائف الكامنة، و التي يمكن ملاحظتها سواء عن طريق وجود جماعات المصلحة أو انتشار الفساد، أو الخروج عن القواعد و غير ذلك من مظاهر سلبية أو ما أسماه بالانحرافات أو الخلل الوظيفي"[3]

و هذا ما قد ينطبق على مجموعة الخصائص التي تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فما يعتبر وظيفيا قد تكون له جوانب لاوظيفية تشكل خللا و تعيق الممارسة المقاولاتية، فعلى سبيل المثال تعتبر التكنولوجيا البسيطة التي تستخدمها هذه المؤسسات من أهم خصائصها، إلا أن هذه التكنولوجيا لا تسمح لها في بعض الأحيان ببلوغ مستوى معين يسمح لها بالمنافسة على المستوى العالمي أو حتى المحلي.

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع –النظرية السوسيولوجية المعاصرة- ، الأزريطة ، دار المعرفة الجامعية ، 2003، ص 50

[2]- المرجع نفسه، ص 50

[3]- عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع –النظرية السوسيولوجية المعاصرة ،المرجع السابق ، ص 50

الأنماط الوظيفية و اللاوظيفية:

لقد حاول ميرتون أن يقدم نموذج من الأنماط الوظيفية و اللاوظيفية في إطار تحليله للمجتمع الحديث ئس جانبي الامتثال و الانحراف التي تحدث في هذا المجتمع، يحدث هذا الامتثال أو الانحراف بالنظر إلى استجابات **الأفراد و تكيفهم مع التنظيم الذي يعيشون فيه، هذا الامتثال** والتكيف يتحددان من خلال أهداف النسق الاجتماعي، و فيما يلي عرض لهذه الأنماط:

- **النمط الوظيفي:** يغبر عنه بنمط الامتثال و الذي **"يكشف عن طبيعة التكيف و الامتثال من** جانب أعضاء و أفراد المجتمع لمجموعة الأهداف و القوانين و الأساليب التي يحددها النظام حتماعي، كما لهذه الأهداف طبيعة الشرعية المجتمعية و المتعارف عليها **(يمكنها) من جانب** جميع أفراد المجتمع ككل، فالنظام التعليمي يهدف إلى إتاحة فرص التعليم أمام جميع الأفراد من أجل تغيير مستواهم المعيشي و الاقتصادي، و من ثم فإن هذا الهدف من التعليم يكون واضحا و يسعى إلى تحقيق التكامل الاجتماعي"[1] **و هذا بعد وظيفي، "أما إذا كان التعليم موجها لفئة** من الناس دون غيرهم فإن هذا النظام التعليمي لا يهدفإلى تحقيق التكامل الاجتماعي، ويؤدي ، خلل وظيفي بين أعضاء المجتمع الواحد و لا يترتب على ذلك عدم امتثال الأعضاء له ككل، و هذا يظهر أو يكشف بعد ذلك مجموعة من الأنماط غير الوظيفية الأخرى"[2].

- الأنماط غير الوظيفية: و تنقسم إلى 4 أنماط و هي:

✓ نمط الإبداع: كس هذا النمط مظاهر التكيف الإنحرافي بالمجتمع الأمريكي، فغالبية أفراد المجتمع تتقبل النظام الاجتماعي و مدى حرصه لإتاحة فرص النجاح و منها فرصة أو حرية التعليم من حيث المبدأ، و لكنهم يواجهون بالكثير من مظاهر عدم التكافؤ أو

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع –النظرية السوسيولوجية المعاصرة ،المرجع السابق، ص 52

[2]- المرجع نفسه ، ص 52

إتاحة الفرص، و من ثم يلجأون إلى ابتداع أساليب غير مشروعة لتحقيق هدف النجاح **و هذا ما يظهر خاصة بين أفراد الطبقات العامة".**[1]

- ✓ نمط الطقوسية: و يعني هذا النمط الشعور الفردي أو الجماعي نتيجة تخليهم عن الأهداف العامة للنجاح و تحقيق الثروة و التدرج الاجتماعي إلى أعلى، و انخفاض مستوى الطموح نظرا لعدم إشباع الحاجات الفردية. **و بالرغم من ذلك يظهر الفرد** ملتزما بصورة قهرية للأساليب المشروعة للنجاح محاولا أن يتبنى أساليب الالتزام الاجتماعي عن طريق القيام بأعمال روتينية مثلما يحدث في عمليات التنشئة **الاجتماعية"**[2].

- ✓ نمط الانسحابية: يشير هذا النمط إلى أن الفرد "لا يشارك في مجموعة الأنشطة أو حتى القيم الاجتماعية و الثقافية التي يحدث حولها اتفاق جمعي. و من ثم، يكون الفرد الانسحابي بعيدا عن مجموعة الأهداف و الأنشطة و القيم الاجتماعية، و هذا ما يعكس تزايد حالات الانحراف و الجنون، و التشرد، و الادمان أو الأعراض النفسية العصبية، و هذا ما يظهر بوضوح كثيرا بين الأوساط و الطبقات الاجتماعية **الأمريكية."**[3]

- ✓ نمط التمرد: مسماه يظهر أنه يعبر عن حالات التمرد الفردي أو الجماعي لمجمل داف الثقافية الاجتماعية و الالتزام بها من الناحية الشرعية، كما يسعى لاستبدال النظام الاجتماعي القائم و محاولا وضع قيم، و معايير ثقافية تسهم في طرح فرص أكبر للنجاح أو الاندماج في المجتمع ككل.[4]

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع –النظرية السوسيولوجية المعاصرة ، المرجع السابق ، ص ص (52-53)

[2]- المرجع نفسه ، ص 53

[3]- المرجع نفسه ،ص53

[4]- المرجع نفسه، ص 53

البدائل الوظيفية:

"و يقصد بمفهوم البدائل الوظيفية، حسب تحليلات ميرتون، هو عدم التسليم المطلق بفكرة الوظيفية التي قد تظهر في بناءات أو أنساق اجتماعية معينة"[1]، فبالعودة إلى تحليلاته للنسق السياسي في المجتمع الأمريكي نجد أنه **"رأى من الضروري** معرفة مجموعة الوظائف الظاهرة و الكامنة التي ينطوي علها هذا النسق، و عدم التسليم بمجموعة الوظائف الظاهرة فقط ألا و هي إشباع حاجات جماعات **معينة مثل رجال الأعمال أو الأفراد الطموحين من المستويات الاجتماعية الدنيا."**[2]

و من جهة أخرى نجد أنه و في إطار محاولته **لوضع نظرية سوسيولوجية- وظيفية وسيطة بين كل من** النظريات ذات التحليل الماكرو و الميكرو، جاء بالنظريات المتوسطة المدى التي ستطرح في المستقبل نظريات بديلة للنظريات الموجودة في الوقت الراهن.

و قد قام ميرتون بتحليل المعوقات الوظيفية التي تعتبر من إنجازاته و مساهماته في النظرية الاجتماعية **بصفة عامة و الوظيفية بصفة خاصة .**

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع –النظرية السوسيولوجية المعاصرة ، المرجع السابق ، ص 54

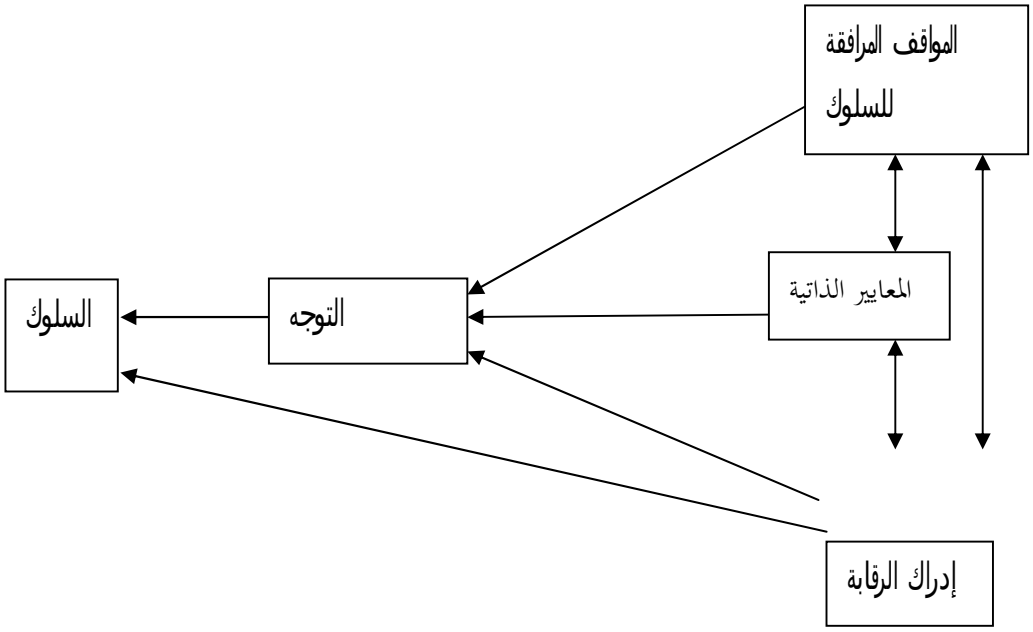
[2]- المرجع نفسه، ص 54

4-7 المقاربات التي تناولت المقاولاتية:

نظريةالسلوكالمخططد Ajzen

تنصهذهالنظريةعلىأنتوجهاتالفردهيالتيتحددسلوكهوذلكمنخلالثلاثمجموعاتمنالمتغيرات(كمايوضحذلكال شكلأدناه) .ويعرفالتوجهالمقاولاتيعلىأنهمراحلمعرفيةتتفاعلفيهاإرادةالفردمعالعواملالمحيطة."[1]

شكل رقم (3) يبين المتغيرات التي يتحدد في ضوئها توجهات الفرد المقاول:



المصدر: سلامي منيرة و قريشي **يوسف، المرجع نفسه، ص 60**

و تشير**المواقف المرافقة للسلوك** إلى "التقييمالذييقومبهالفردللسلوكالراغبفيالقيامبه . وهيتعتمدعلىالنتائج المحتملةالتييتنتظرهاالفردمنهذاالسلوك... **المعاييرالذاتية** : وهيتنتجمنالضغطالاجتماعيالذييتعرضلهالفردمنعائلتهوأبويهوكذلكأصدقائه،فيمايخص رأيهمفيالمشروعالذييريدإنجازه . كمايمكنأنتؤثرالسياساتالحكوميةالتيتشجعمثلاعلىإنشاءمؤسساتكثيفة

[1]- سلامي منيرة ، **قريشي يوسف:** التوجه المقاولاتي للمرأة، مجلة الباحث، **العدد 08، ورقلة** ، 2010 ، ص 60

التكنولوجيا، علىرفعتوجهاتالأفرادنحوهذاالنوعمنالمؤسسات .

بالإضافةلتأثيرالعواملالثقافيةمثلوجودنموذجمقاول

فيمحيطالطالب، بالإضافةلمحفزاتنفسيةأخرىمثلالحاجةلتحقيقالذات، والبحثعنالاستقلالية"[1].

أما إدراك الرقابة على السلوك فيعني: "الأخذبعينالاعتباردرجةالمعارفالتييمتلكهاالفردومؤهلاتهالخاصة. كذلكالمواردوالفرصالضروريةاللازمةلتحقيقالسلوكالمرغوب"[2].

نموذجتكوينالحدثالمقاولاتي لـ SOKOLوSHAPERO

هذا النموذج قائم على

"أنيبادرالفردبتغييركبيرومهملتوجههفيالحياة، مثلاتخاذقرارإنشاءمؤسستهالخاصة، فيجبأن

يسبقهذاالقرارحدثمايقومبإيقافوكسرالروتينالمعتاد"[3].

و يوجد نوعان من الإدراك قبلاتخاذقرارإنشاءمؤسسة :

- "إدراكالرغبة : وهيتضمالعواملالاجتماعيةوالثقافيةالتيتؤثرعلىنظامالقيمللأفراد .

مايولياالمجتمعأهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلاليةالذاتية، كلمازادعددالمؤسساتالمنشأة .

ويتشكلنظامالقيممنخلالتأثيرالعائلةخاصة

الأبوينالذانيلعباندورمهمفيتكوينالرغبة، بالإضافةلخوضتجاربمقاولاتيةسابقةفاشلةكانتأوناجحة .

كلها عواملتساعدعلىتقويةالرغبةلدىالشخص"[4]. أما النوع الثاني من المدركات فهو:

- "إدراكإمكانيةالإنجاز : تنشأإمكانيةالإنجازمنخلالإدراكالفردلجميعأنواعالدعموالمساعدةالمتوفرةلديه لتحقيقفكرته .

---

[1]- سلامي منيرة، قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة ، المرجع السابق ، ص ص (60-61)

[2]- المرجع نفسه ، ص 61

[3]- المرجع نفسه، ص 61

[4]- المرجع نفسه، ص 61

فتوفرالمواردالماليةيؤثرمباشرةعلىتوجهالفردنحوالمقاولة،وهذاالميليتولدنتيجةامتلاكالفردلمدخرات خاصةأومساهماتالعائلة،ومنخلالأفرادالمجموعة(فيحالةالمجموعاتالعرقية)."[1]

المقاربةالوظيفية: هذهالمقاربةالتييمثلها (Shumpeter) وهوالأبالحقيقيللحقلالمقاولاتيمنخلالنظريته "**التطورالاقتصادي**"،هذاالأخيراعتبرالمقاولشخصيةمحوريةفيالتنميةالاقتصادية،يتحملمخاطرمنأجلالإبداع، وخاصةخلقطرقإنتاججديدة.

المقاربةالتيترتكزعلىالفردالهادفإلىإنتاجالمعرفة :ترتكزهذهالمقاربةعلىالخصائص بسيكولوجيةللمقاول؛مثلاالصفاتالشخصيةوالدوافعوالسلوكبالإضافةإلىأصولهوموساراتهم الاجتماعية وقدسلط (Weber) الضوءعلى أهميةنظامالقيمودورهافيإضفاءالشرعية،وتشجيعأنشطةالمقاولاتيةكشرطلاغنىعنهللتطورالرأسمالي[2].

المقاربةالعملياتية:

لين من ناحية ما

"يوفرلهمإنشاءالمؤسساتالخاصةالدخلالكافيللمعيشةوتحقيقالثراء،إلىجانبالتحكمفيشؤونالعامليندىهمماي عطيهم استقلاليةفيالعملوهذاماسماه (Schumpeter)بالمملكةالصغيرة[3]"

-الاشكاليات الثلاث المحددة في حقل المقاولاتية:

لقد حددها "هنري فايول" كما يلي:

- "المقاولة باعتبارها موضوع بحث: التي تعود إلى الانتفاع بتصرفات فردية و/**أو تنظيمية، للثنائي فرد/مشروع .**

[1]- سلامي منيرة، قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة ، المرجع السابق ، ص 60

[2]- توفيق خذري ، حسين بن الطاهر ، المرجع السابق، ص 4

[3]-Michel Adam :Réinventerl'entrepreneuriat : pour soi, pour nous, pour eux, éditionl'Harmattan, Paris, 2009, p (21-22)

- المقاولة باعتبارها مجال للتدريس: التي تركز على بؤرة المعرفة المتخصصة و المعرفة النافعة للتقاول (مخطط الأشغال، دفع الأنشطة، المناجمنت، استراتيجية تطوير المؤسسات الفتية...).
- المقاولة باعتبارها ظاهرة اقتصادية و اجتماعية: تم بآثار ، نتائج التقاول: خلق مؤسسة و مناصب عمل، الإبداع، تجديد مؤسسة، إعادة الإدماج، تغيير حالة الذهن..."[1]

ترتكز الممارسة المقاولاتية على جملة من المسلمات هي أنها:

- "تتطلب وجود فرص ملائمة.
- الاختلافات موجودة بين الأشخاص.
- تقرير المخاطرة (المقاول مجازف).
- سيرورة تتضمن تقارير بنشاطات الابتكار و التنظيم"[2]

[1]-Lionel Gastine, op cit, p 4
[2]-Yvon PESQUEUX :Entrepreneur, entrepreneuriat (etentreprise) : de quoi s'agit-il ?,www.hal.archives-ouvertes.fr/hal-00567820 , p3

ثانيا: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة العديد من الخصائص و المزايا التي تميزها عن غيرها من المؤسسات، نوجزها فيما يلي:

- تميزها بقلة العاملين ومحدودية نشاطها أدى إلى خلق نوع من علاقات الألفة و المحبة بين الأعضاء والعملاء ، كما أن مناصب المؤسسة المتوسطة أو الصغيرة يعرف العملاء بأسمائهم و وظائفهم الخاصة، وهذا ما يجعل بعضهم يفضلونها نظرا لهذه الخصوصية في التعامل معهم.

- نظرا للمعرفة الشخصية للعملاء تسهل تحليل و دراسة السوق بالسرعة الملائمة للاستجابة لرغبات ملاء و حاجاتهم المتغيرة و المستمرة ، كما تسهل عملية تحديد هذه البيانات باستمرار حيث لا ضرورة لإجراء دراسات السوق ، كما هو الحال في المؤسسات الكبيرة و التي تعتبر مكلفة، كما يصبح هؤلاء العملاء أهم عون للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مواجهة صعوبات و عوائق معينة في العمل ، إضافة إلى مساهمتهم في الترويج للمؤسسة، " فالزبائن يشهرون بالمنتوج في المنطقة و يساهمون مشاكل المنشأة من خلال شبكة علاقاتهم الشخصية فهم بديل إشهاري للمؤسسة الإشهارية"[1]

- و هناك خاصية أخرى تعتبر نقطة قوة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتمثل في العلاقات الشخصية الوطيدة التي رب العمل أو صاحب المشروع مع المستخدمين بالنظر إلى قلة عددهم و كذا كيفية اختبارهم و توظيفهم و التي غالبا ما تستند إلى اعتبارات شخصية، و في كثير من الأحيان تكون عائلية.

- صغر حجم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة يساعد على الإشراف المباشر، علاوة على أن نمط الاتصال يكون مباشر و غير رسمي ما يساعد على حل المشكلات بسرعة و اتخاذ القرارات بفعالية ما ينعكس على الكفاءة.

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 73

-تتميز الإدارة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمرونة تعاملها مع المتغيرات و مواكبتها لها، و هذا عائد إلى نمط العلاقات غير الرسمية السائدة بينها و بين العملاء و داخليا بين صاحب المؤسسة وعمالها.

- ما يميز هذا النوع من المؤسسات أيضا سهولة تأسيسها مما يسمح بظهور الإبداع و القدرة على الاختراع و هذا هو السبب في ازدياد عدد هذه المؤسسات بشكل ملحوظ في كل أنحاء العالم.

- ا أنها لا تستلزم رؤوس أموال ضخمة ، بل بالعكس يتم أحيانا تأسيسها من مدخرات المالكين و في أحيان أخرى يأتي التمويل من جهات أخرى، إلا أن رأس المال يبقى يتميز بالبساطة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة الحجم التي تتأثر بالضغوط المالية للبنوك و الأوضاع الاقتصادية"[1].

- بالرغم من أن أحد أبرز خصائص المشروعات الصغيرة و المتوسطة استخدامها لتكنولوجيا بسيطة رنة بنظيرتها الكبيرة، إلا أن بعض الحالات تستوجب استخدام التكنولوجيا العالية، حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة صناعات مغذية لصناعات أكبر ، و يظهر ذلك في صناعة السيارات و الطائرات ، ما يبرر استخدامها لتكنولوجيا رفيعة المستوى رغم صغر حجمها"[2].

[1]- خوني رابح: ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري،رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية، جامعة باتنة، سنة 2003/2002، ص ص (26-29) بتصرف

[2]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 52 بتصرف

ثالثا: تصنيف المشاريع الصغيرة و المتوسطة:

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى عدة أصناف و بالعديد من الطرق **و ذلك حسب** العديد من المعايير فمنها ما هو رسمي وغير رسمي، و منها ما هو خاص و ما هو عام ومنها ما هو صناعة تغذية ومنها ما هو مستقل ، و يمكن أيضا تقسيمها حسب أسلوب الإنتاج أيضا فهناك صناعات صغيرة ومتوسطة تتبع نظام المصنع و منها ما يتبع نظام الإنتاج دون مصنع أي الإنتاج في **المنزل أو المؤسسة.**

1- حسب الشكل القانوني:

1-1 المشروعات الصغيرة و المتوسطة الرسمية:

هذا الشكل " ذو طابع قانوني حيث يكون أصحاب المشاريع مسجلين في الجهات الرسمية، حقوقهم محفوظة لديها و يدفعون المستحقات التي عليهم، فيساهمون في **تحقيق التنمية الوطنية.**

1-2 الشكل غير الرسمي:

يعرف على أنه مجموعة المنتوجات و تبادل السلع و الخدمات التي تتهرب كليا أو جزئيا من القوانين والقواعد التجارية و الجبائية و الاجتماعية و التي تخضع إلى التسجيل الإحصائي والمحاسبي بصفة كلية **أو جزئية**"[1].

1-3 المؤسسات الفردية:

و تعني المؤسسة: التي يقوم بتسييرها و امتلاكها **شخصواحديتصف بمجموعة من الخصائص؛**"فهوالمسؤولعنتكوينرأسمالهاواتخاذإجراءاتتكوينها،وهويتحملمسؤوليةإدارةتشغيلها،وفيالمقابلفهو

[1]- عدمان رقية،المرجع السابق، ص 74.

يحصلعلىكلالأرباحالمحقَّقةنتيجةالعمليات،ويتحملأيضاًكافةالخسائرالتيتترتبعلىالتشغيل، **وممارسةالنشاط، وم**سؤولياتهغيرالمحدودة[1].

و يتميز هذا النوع من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعدة مزايا كما تشوبه عدة عيوب نبرزها في الجدول التالي: **جدول رقم (3) يوضح مزايا و عيوب المؤسسات الفردية**

المزايا	العيوب
• سرعة و بساطة بدء العمل؛ فإذا ما رغب الشخص في بدء عمله تحت اسمه **الشخصي، فما عليه إلا الحصول على الموافقات القانونية و المباشرة بعمله وقديكونذلكفينفساليوم.**	المسؤوليةالماليةغيرالمحدودة،وهيتعنيأنصاحبالمؤسسةمسؤولعنسدادجميعديونالمؤسسةالصغيرة،ويستطيعالدائنونالرجوعإلىأموالالمالكوالتيقديكونجنيهامنالمؤسسة،بلإنالأمرقديتعدىذلكإلىالأمو الالتييستثمرهافيمؤسساتأخربوأموال**زوجتهوأولادهأوالقصرالذينه متحتوصايتهورعايته.**
• **هيالشكلالأقلتكلفةمنبينأشكالالمؤسسا** تالأخرى،والتيتظهرعلىشكلتكاليفالإجراءا **تالقانونيةالمطلوبةلتشجيعالمشروع.**	• الإشرافالمباشرللمالكعلىكلالأنشطةفيالمؤسسةوالتيقدلا يتوفرلدي **هالمعارفاللازمةلأدائها.**
• صاحبالمؤسسةهوالمسؤولالأولوالأخيرعنىنتا ئجأعمالالمؤسسة،وهذايكوندافعًالهعلىالع ملبكفاءةوجدونشاطلتحقيقأكبرربحٍممكن.	• إنإدارةالمؤسسةمنقبلالمالكبمفردهتمنحهدرجةعاليةمنالمرونة،ول **كنهفيمقابلذلكتخلفلديهشعورًابالعزلةوالوحدةلعدموجودأشخ** اصٍآخرينيمدونيدا**لعونللمساعدةفيحلالمشكلاتأوتقييمالأفكا رالجديدة.**
	•

[1]- سميرعلام:إدارةالمشروعاتالصغيرة،ط 1،عمان ،دارالصفاءللنشروالتوزيع ، 2001 ،ص99

• بسببأنمالكالمؤسسةيمتلكالسيطرةالكاملةع لعملياتالمؤسسة،فإنهيتمكنمنالاستجابةب شكلسريعللمتغيراتفيالبيئة . إنحريةتحديدمسارفعالياتالمشروعتعتبرقوةدافع كبيرةللمؤسسةالفردية؛فالشخصالذيي بحثعنالمغامرةعنفرصجديدةللعملوالمرونةفيا تخاذالقرار،يتمكنمنتحقيقذلكمنالملكيةالف ردية**للمؤسسة.**	صعوبةالحصولعلىالقروضمنالمؤسساتالمالية،وبالتاليصعوبةالتوس **عبسببطبيعةعملالمؤسساتوحجمنشاطهامنحيثبيعوشراءالأسه** موالسندات،ولكنالفرصةالوحيدةللحصولعلىالائتمانهيالائتمانا **لشخصي.**
• إذاقررالمالكإيقافالعملفإنهيتمكنمنذلكبسه ولةبدونإجراءاتقانونيةطويلة.	• إنعدمالقدرةعلىالاستمرارهيشيءٌمورثفيالمؤسسةالفردية،فإذاما توفيأوتقاعدمالكالمؤسسةلأيسبب،فإنذلكيؤديلعدمإمكانيةاس **تمراريةالمؤسسةفيالعملويتوقفالعمل،إلاإذاتمكنأحدأفرادالعائلةمن** **استلاممالمشروع** . وبسببهذهالمشكلةفإنالأشخاصالذينيبحثونعلىالأمانوالاستقرار لايفضلونالعملفيمثلهذهالمؤسسات،وتصبحعمليةالحصولعلىال **عاملينبالمواصفاتالمطلوبةعمليةصعبةجدًا.**
• **تعزيزالعلاقاتالإنسانيةبينالمؤسسةوالمتعاملين** معهاعلىأساسالمعاملةالتفضيليةالمبنيةعلىال **علاقاتالشخصيةبينالمالكوعملائه.**	

المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 22

4-1 الشركات: و تعني:

"المؤسسةالتيتعودملكيتهاإلىشخصينأوأكثر،يلتزمكلمنهمبتقديمحصةٍمنمالأوعمل؛لاقتسامماقدينشأعنهذها **لمؤسسةمنأرباحٍأوخسارة**[1]، و التي تنقسم إلى: **شركات الأشخاص** التي تنقسم بدورها إلى شركات

[1]- عمرصخري:اقتصادالمؤسسة،ط 3،الجزائر،ديوانالمطبوعاتالجامعية ، 2003 ،ص27

التضامن، شركات التوصية البسيطة، شركات التوصية بالأسهم، و شركات الأموال و تنقسم هي الأخرى إلى شركات المساهمة، شركات ذات مسؤولية محدودة، شركات المحاصلة.

2- حسب طبيعة العمل:

2-1 الصناعات الصغيرة و المتوسطة المستقلة:

عبارة عن صناعا تنتج سلعة جاهزة أو نهائية، تذهب مباشرة للعملاء أو الزبائن سواء كانوا أشخاص طبيعيين أو مؤسسات.

2-2 الصناعات الصغيرة و المتوسطة المغذية: تعمل على صناعة و تصدير أجزاء معينة تحتاج إليها الصناعات الكبيرة و مثال ذلك كما سبق الذكر صناعة الطائرات و السيارات ، وعليه فإن إنتاجها لا يوجه إلى الاستهلاك المباشر للزبائن أو الأشخاص الطبيعيين .

3- حسب توجه المؤسسة:

3-1 الصناعات الحرفية(نظام الورشة): "تعد من أقدم أشكال الصناعة حيث كان الصناع و أرباب الحرف يعملون في حوانيت صغيرة ويساعدهم عدد من العمال و الصبية وهي غالبا ما تحتاج إلى تدريب خاص ومهارة فنية كبيرة لممارستها....و تمارس العمل داخل ورش يقل فيها عدد العمال عن عشرة"[1]

3-2 الصناعات المنزلية:

تتم هذه الصناعات داخل المنازل التي تحول إلى شبه ورشات، يعمل بها أفراد تلك الأسرة فهي تتميز بالطابع الأسري و تعتمد على الفنون و المهارات اليدوية التقليدية المتوارثة، أهمها: صناعة الخزف، الحلي ، الخياطة و مختلف المنسوجات اليدوية ، الأطعمة و الحلويات التقليدية.

[1]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 45

و يتميز هذان النوعان بما يلي:

- اعتمادهافيالإنتاجعلىكثافةعنصرالعمل.
- معدلاالتركيبالعضويلرأسالمالمنخفضجدا.
- الاستخداماالتكنولوجييكادينعدمفيمعظمالأحيانإلانادرا.
- تنظيمالعملفيهاسواءمنناحيةالنظاماالمحاسبيأوالتسويقيأوالتسييرالإداريتميزببساطة كبيرة.
- تعملفيمعظمالأحيانفيالقطاعغيرالرسمي،خاصةًالمؤسساتالعائلية[1].

4- حسب طبيعة الملكية:

4-1 المشروعات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و العامة:

هذا التصنيف نابع من معيار الملكية ،حيث يعتبر المشروع الصغير أو المتوسط خاصة إذا ما كانت ملكيته عائدة إلى شخص أو مجموعة أشخاص من الخواص ،أما إذا كانت ملكيته تابعة للدولة فإنه يعتبر مشروع تابع للقطاع العام.

4-2 المؤسسات التعاونية:

فالمؤسساتالتعاونيةيمكنأنتكونمؤسساتإنتاجية،أومؤسساتاستهلاكية،أومؤسساتللإسكان،أوحتىلتنظيماستخدامجهودالعمالالمنضمينإليهاوالدفاععنمصالحهم.

وهيتهدفإلىتأمينحتياجاتالأعضاءمنسلعوخدماتضروريةبأقلتكلفة،

وتتميزعنالمؤسساتالخاصةوالعامةبعددمنالخصائصالتيتعقدلهاذاتيةمتميزةتتفقوطبيعةالتعاونكأسلوبمنأساليبالإدارةالاقتصاديةلمواردالمجتمع[2].

---

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 10

[2]- أتشيشعيب، المرجع السابق، ص 14

و الجدول التالي يبين الفرق بين المؤسسات الخاصة و العامة و التعاونيات:

جدول رقم (4) يبين الفرق بين المؤسسات الخاصة و العامة و التعاونيات:

مواضيع المقارنة / النواحي	المؤسسة الخاصة	المؤسسة العامة	المؤسسة التعاونية
الملكية	فردية أو خاصة	عامة أو جماعية	اجتماعية مبنية على العضوية
الهدف	العملعلىتحقيقالربح	خدمةأهدافالمجتمع	خدمةالأعضاء
الرقابة	مؤسسةعلىحقوقالتملك	بواسطةمندوبيالدولة	عنطريقالتسييرالديمقراطية
الموقف تجاه السوق	الميلللمنافسة	الميللاحتكار	الاتجاهللتنسيق

المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 14

رابعا: التجارب الدولية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1- الدول المتقدمة:

1-1 الولايات المتحدة الأمريكية:

لقد احتلت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانة بارزة في اقتصاديات الولايات المتحدة الأمريكية حيث ولطالما مثلت الركيزة الأساسية للسياسة التي اتبعته، وعلى الرغم من ما عانى

منه العالم من أزمات أدت الى انتشار العديد من العراقيل إلا أن هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لم تفقد أهميتها ودورها الفعال" فحسب العديد من الدراسات، لا زالت هذه الشركات توفر أكثر من 50 بالمائة من الشغل المحدث سنويا (70 بالمائة منها في التجارة و الخدمات) **وما لا يقل عن 45** بالمائة من الناتج المحلي الاجمالي، كما تنتج هذه الوحدات **2,5 مرات من براءات** الاختراع، أما بالنسبة لعدد العاملين فهي أصبحت منذ أواخر القرن الماضي القلب النابض و المحرك الأساسي للاقتصاد الأمريكي، هذه الأهمية في نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي نتيجة لتطور النظرة إلى هذا النوع من الشركات "[1].

وقد بادرة الولايات المتحدة الامريكية إلى دعم و تشجيع إنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكي تقوم بدورها في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على حد السواء، وذلك من خلال سحاب المدخرات الصغيرة إلى استثمار ما إدخروه في المجالات الاقتصادية على اختلاف **أنواعها، بغية القضاء على مشكلة البطا**لة وتبعياتها، ولقد اعتمدت في ذلك على ما يلي:

جدول رقم(5) يوضح محاور سياسة دعم و تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنتهجة من طرف الولايات المتحدة الأمريكية.

الرقم	المحاور	العناصر التفصيلية
1-	وضع نظام تمويلي لمساعدة المؤسسات الصغيرة و **المتوسطة**	- إنشاءشركاتمتخصصةلإقراضالمؤسساتالصغيرةوا

[1]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 45

			- إعطاءقروضميسرةلصحابالمؤسساتالصغيرةوالمتو –ضمانالقروضوالتسهيلاتالائتمانيةالمقدمةللمؤس
2-	منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إعفاءات ضريبية.		نصقانونالضرائبالاتحاديالذيصدرعام 1981 علت
3-	إنشاءجهزحكوميمركزيعام 1993 يعرفباسم"الإدارةالاتحاديةللمؤسساتالصغيرة"		هوبمثابةالجهةالمختصةعنتنفيذالسياسةالوطنيةلإقامة
	المنظمات الحكومية	إدارةالمؤسساتالصغيرة small Business Association	- المساعدةفيالحصولعلىالتمويلحيثتتوافرللفروعالمحل - تحقيقالاتصالبينالمؤسساتالصغيرةوالجهاتالحكومي - المساعدةفيتحقيقالتعاقداتالحكومية. - عقدسمناراتو ورشعملفيالموضوعاتالتي تهمالمؤس
		مراكزتطويرالمؤسساتالصغيرة Small BusinessDevelopmentsCenters	تقدممساعداتهافيشكلاستشماراتو سمناراتوتدريبوتخ
		رابطةخدمات الإداريين Service Corps Of Retiretired Executives	ولاتعتبرهذهالرابطةوكالةحكوميةبشكلكاملكنهات

المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 40

و لقد تزايد على إثر هذه السياسة "**عدد المؤسسات الأمريكية المصدرة من 69,3 ألف مؤسسة عام 1987** ليصل إلى **202,2 ألف عام 1997**"[1]

لقد سعت هذه السياسة إلى تحقيق مجموعة أهداف نوجزها فيمايلي:

- تهدف أساسا إلى **(إعادة)** بعث وخلق المشروعات الجديدة، فالمنافسة في الولايات أو الجهات لاستقطاب المشاريع وزيادة إعانات الدولة الفدرالية، نتج عنها نوع من الديناميكية و الحركية في **بعث المشاريع الجديدة ولكن مع غلق و إفلاس العديد منها...**

فحسب الدراسات فإن **90%** من المشاريع المنتهية ناتج عن تغيير النشاط...أو لبلوغ صاحب **المشروع سن الشيخوخة.**

- ترتكز أساسا على الحوافز المالية و إعفاءات الضريبة على الملكية و غيرها و توفير أراض بأسعار **رمزية و برامج لضمان قروض مرنة** بالشراكة مع القطاع المصرفي"[2].

1-2-التجربة الفرنسية:

" إن فرنسا من الدول الرأسمالية ومن بين الدول المشجعة لقيام القطاع الخاص في البلدان النامية، فهي .ولة تشجع إنشاء المؤسسات الصغيرة من قبل أفراد المجتمع، و تعتبر **2002** السنة التي عرفت أكبر عدد من منشئ المؤسسات فلقد وصل إنشاء المؤسسات في هذه السنة إلى **4400 مؤسسة**"[3].

بينما بلغ "في أواخر أوت **2012، 828400 مقاول خاص هم إداريا ينشطون و رقم الأعمال** المحقق في حدود **5** ملايير دولار"[4]

---

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 41.

[2]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 45 بتصرف.

[3]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 84.

[4]-Pierre Deprost et autres : Rapport sur"l'évaluation du régime de l'auto-entrepreneur, inspection générale des affaires sociales et l'inspectiongénérale des finances, avril 2013, p 1

وعليه فقد أولت الدولة الفرنسية أيضا اهتماما بهذا النوع من المؤسسات على غرار الدول الرأسمالية، الاخرى التي تشجع قيام المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطورها فهي عامل ثقافي للفكر الرأسمالي المبني على الحرية، الفردانية و الربحية

أن لهذه المؤسسات دورا فعالا يجعل الدولة تهتم بإنشائها و ترقيتها باعتبارها مصدر للموارد **البشرية المدربة و المؤهلة**، حيث تقوم المدرسة الفرنسية للإدارة بالتدريب لسنوات لاكتشاف القيادات حسب الاحتجاجات في القطاعات المختلفة، ومنها رواد الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة"[1].

1-3-التجربة اليابانية:

، اليابان هي الأخرى وضع سياساتها الخاصة و المتعلقة بإنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسعت من خلال هذه الاستراتيجية إلى " إنتاج منتوج ذو جودة وبمواصفات عالمية من أجل أن تتمكن من المنافسة و الصمود في السوق الداخلية و العالمية أو الاعتماد على المنتوج الوطني و المحلي بالدرجة الأولى في البلاد و إشباع السوق منه و جعل نسبة التصدير أكبر من نسبة الاستيراد...، و كذا الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في مختلف مجالات الانتاج و متابعة مختلف التغييرات و التحولات العلمية، و الاعتماد على المعرفة و البحث العلمي"[2].

إضافة على ذلك " فإن اليابان تعتمد على التخطيط الناجح من أجل إحداث تكامل **بين المؤسسات** وإحداث تنافس تعاوني بينهم، من خلال إنشاء مؤسسات التمويل الخاصة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومؤسسات ضمان القروض، كما عملت على وضع برامج لتشجيع المشروعات الصغيرة **من أجل الحصول على نفس المميزات و الشروط التعاقدية الممنوحة للقطاع العام و الحكومي**"[3].

---

[1]- فريد النجار، المرجع السابق، ص 278.

[2]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 85.

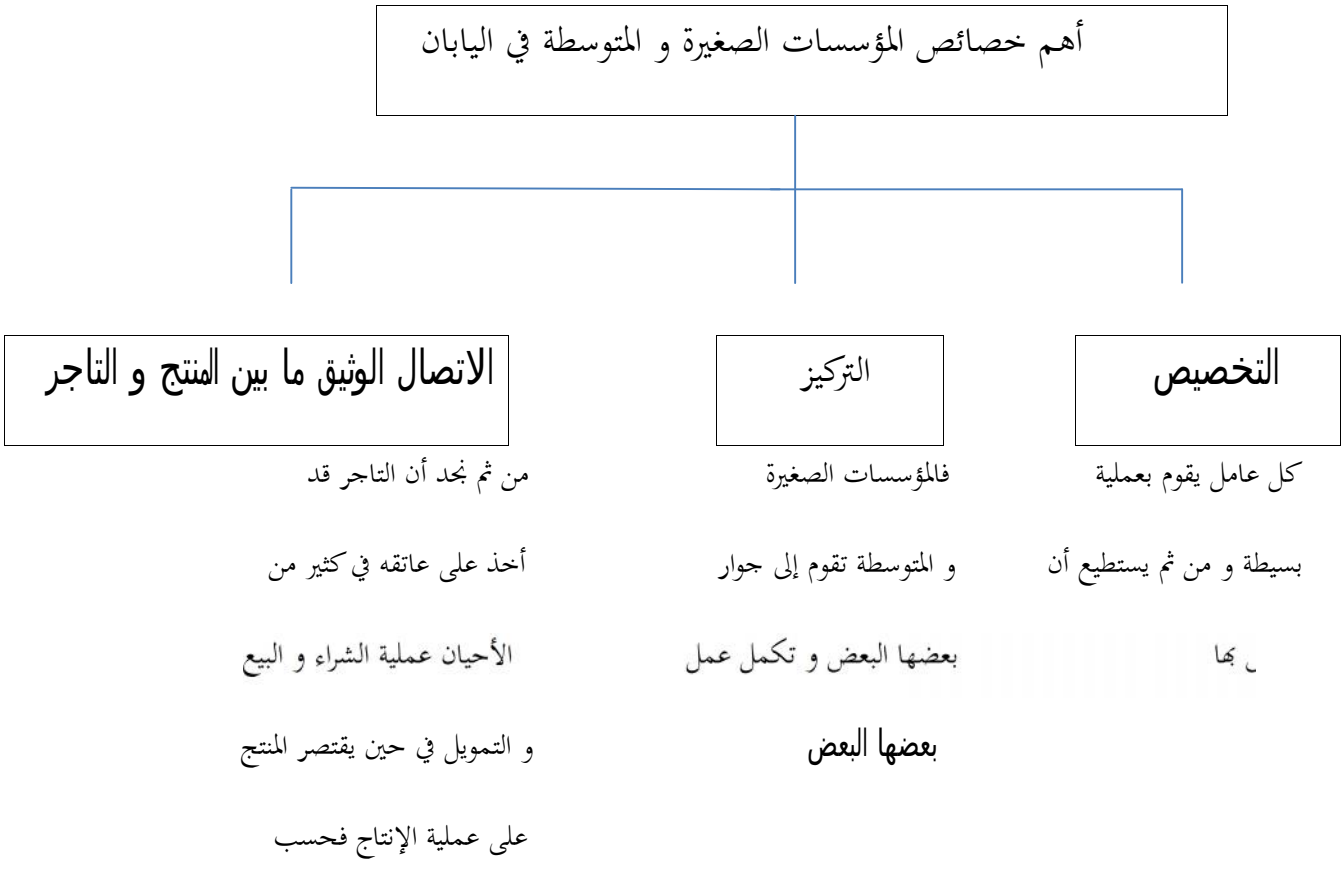
[3]- سمير عبد الحميد عريقات : المشروعات الصغيرة في إطار التنمية الشاملة، القاهرة،معهد التخطيط القومي، 2004، ص 65.

و لقد أصدرت عام 1963 القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 154 لتحقيق الاستقرار و الحماية لها، و أول ما تضمنه القانون تعريف المؤسسات"[1].

وفي إطار تقسيم التخصص في الانتاج لعبت كثير من المؤسسات دور المورد الخاص للشركات الكبرى، بالإضافة لاعتبارها اللبنة الأساسية للصناعات الجديدة كذلك بالنسبة للابتكارات التي قد تطبقها الشركات الكبرى"[2].

أما عن الخصائص التي تتميز بها هذه المؤسسات في اليابان، نوضحها في الشكل التالي:

شكل رقم(4) يوضح أهم خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان:



المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 35

[1]- هالة لبيب عنبه: إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي،دليل علمي لكيفية البدء لمشروع صغير و إدارته في ظل التحديات المعاصرة، القاهرة،المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2004، ص 216.

[2]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 157.

وأما عن الأليات التي اعتمدتها اليابان لإنجاح مؤسساتها الصغيرة و المتوسطة و لتجد لنفسها مكانا في السوق العالمية، فهي عبارة عن مجموعة مزايا تمنحها لها و نذكر منها:

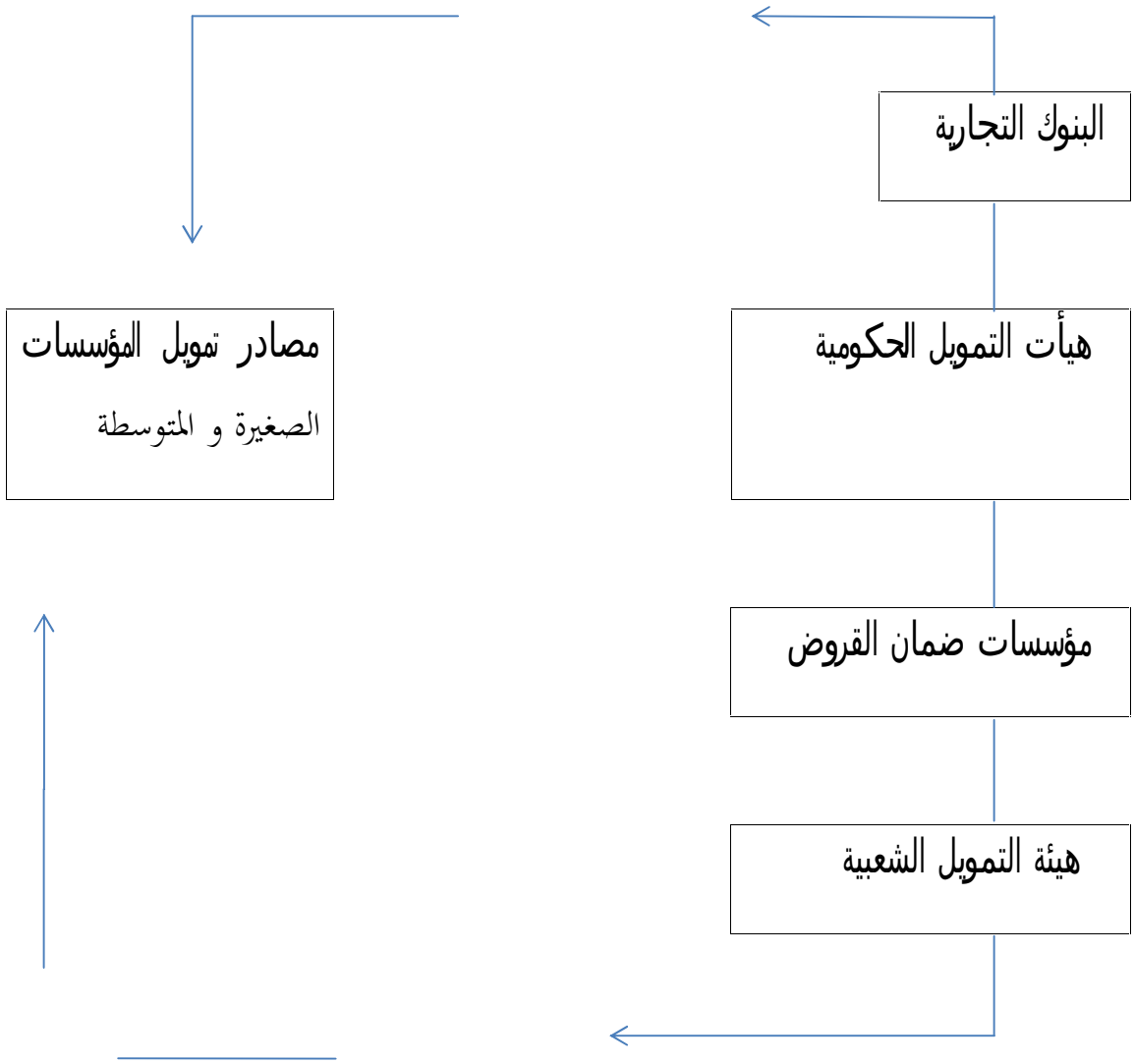
- توفر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن طريق إنشاء العديد من المؤسسات التمويلية و منها **وكالة المؤ**سسات الصغيرة وبنك تمويل المؤسسات الصغيرة و البنوك التجارية.
- وضع نظام تمويلي للمؤسسات الصغيرة جدا و الذي يتراوح عدد عمالها بين 2-5 **عمال يتضمن هذا النظام وضع حدود تمويلية بمبلغ 3,5 مليون كما تصل مدة القرض 4 سنوات إذا استخدم القرض لشراء الآلات و يصل سعر الفائدة 8% ويتم بدون ضمانات "**[1].
- وضع نظام ضريبي يشجع على إقامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المناطق النائية من خلال الإعفاءات الضريبية، إلى جانب إعفاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من ضريبة العمل وضريبة العقارات و تخفيض الضريبة على الأرباح غير الموزعة"[2].

إضافة على ذلك فإن هناك العديد من مصادر التمويل المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، نوضعها في الشكل التالي:

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 35.

[2]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 160.

شكل رقم(5) يوضح أهم مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان.



المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 36

هذا فضلا عن وجود العديد من السياسات الخاصة بتحديث و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تم اتخاذها من أجل مساعدة هذه الأخيرة على تحديث و تحسين هياكل الانتاج، بتحديث و تطوير الآلات والمعدات و تسهيل الاجراءات الادارية و القوانين المنظمة لهذا النوع من المؤسسات، **إضافة** على ذلك وجود التشريعات و القوانين المنظمة لأنشطة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة منها: **القانون الأساسي** 154 الصادر في عام 1963 **و الذي نص على إعطاء أولوية خاصة لحل المشكلات**

المالية و تخفيف القيود الانتاجية التي تواجهها هذه المؤسسات، ناهيك عن الدعم الفني لها من خلال تقديم خدمات ارشادية من قبل هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اليابانية و التي تقوم بدراسة المواقع المناسبة لإنشائها، دراسة العقبات التي قد تواجهها، كما تقوم بالرد على مختلف استفسارات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال كل هذه التدابير أصبحت هذه المؤسسات تمثل 99,1% من إجمالي عدد المؤسسات في بداية التسعينات، كما تمثل 99,5% من إجمالي عدد المؤسسات العاملة في مجال التصنيع، و قد بلغت نسبة القوى العاملة التي ضمتها في مجال التصنيع 73,8%، ووصلت نسبة مساهمتها في الصادرات اليابانية نحو 47,5% في الفترة 1975-1980، لتصل في عام 1991 إلى 71,8%"[1].

2-الدول المتخلفة:

2-1كوريا الجنوبية:

" جعلت من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم بطريقة غير مباشرة في عملية التنمية، حيث يتعامل معها بنفس طريقة معاملة المؤسسات الكبرى بمنح القروض و المواد الأولية المتاحة ونرجع قوة المؤسسات في هذه الدولة الى:

- توفر بنوك للمعلومات حول الأسواق العالمية.
- حصولها على تكنولوجيا عالية من بعض المؤسسات الكبرى[2].

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص ص (37-38) بتصرف

[2]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 46

2-2 **تايوان:** تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اقتصاد تايوان بالانتشار الواسع أي حوالي **95000 وحدة سنة 1987**، أصغر هذه المؤسسات متمثلة في الصناعات الجديدة **(الصناعات الغذائية، الخشب، الآلات، التجهيزات)**

2-3 **سنغافورة:** إن لجوء الحكومة في سنغافورة الى الاستثمار الأجنبي أعطى دفعا لنمو الشركات الصغيرة والشركات المختلطة"[1].

2-4 التجربة الماليزية:

يشجع الاقتصاد الماليزي على تكون كيانات اقتصادية جديدة وتدريب رواد الأعمال على بناء مشروع صغير للتصدير، و نجحت ماليزيا في تصدير برمجيات للخارج تفوق قيمة صادرات البترول العربي في السنوات الأخيرة.

2-5 التجربة الهندية:

ما هو معروف على الهند أنها تتمتع "**بكثافة سكانية عالية جدا، و أمام إدراك** الحكومة عجزها في حتواء العمالة المتزايدة شجعت المبادرة الفردية كسكانها، ودعمت المؤسسات و الأعمال الصغيرة ني يقوم بها أصحابها، إدراكا منها بقدرة هذه المؤسسات على امتصاص أكبر عدد من العمال **والتخفيف من حدة البطالة وما ينجز عنها من نتائج**"[2].

وعليه فقد باشرت بتشجيع الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وسعت إلى ترقيته وإنعاشه، حيث اعتبر هذا القطاع الأساس للنهوض بالاقتصاد الهندي، و الجدول التالي يبين الاجراءات التي اعتمدت عليها الهند لتشجيع المقاولة في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

---

[1]- المرجع نفسه ، ص 46

[2]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 158.

جدول رقم(6) يوضح المقاومات الاساسية لنجاح الهند في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الرقم	المقومات	العناصر التفصيلية
1-	البرامج و المساعدات في مجال التمويل	-توفير التمويل اللازم للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن طريق عدة جهات، مثل البنوك التجارية، وبنك الهند للتغطية الصناعية و البنوك التعاونية الإقليمية، وجهاز تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. -اتباع نظام لضمان القروض التي تقدم للمؤسسات، عن طريق وضع احتياطي بالبنك المركزي للهند، لمواجهة الخسائر المحتملة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. -تقديم منح تمويلية بغرض شراء الآلات المحلية بنظام الشراء التأجيري ومنح خاصة لبناء المصانع بالمدن الصناعية، وتقديم مساعدات متنوعة لهذه المدن لخدمة هذه المؤسسات مثل مكاتب التلغراف، و مخازن المواد الخام، بالإضافة إلى تقديم منح خاصة بالحصص في برامج المشتريات من المخزن الحكومي. -تمنح الحكومة إعفاءات ضريبي على الاستثمارات في التجهيز و الآلات في المؤسسات الصناعية الصغيرة.

		لتقديم الدعم لكل ولاية فيما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يوجد في كل ولاية العديد من الأجهزة التي تشرف على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وأهم القنوات التنظيمية التي تتولى رعاية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ما يلي: -**مؤسسة تنمية المؤسسات** الصغيرة و المتوسطة: **حيث تقوم** بتقديم الخدمات المختلفة، منها القيام بالدراسات و البحوث في مجالات إنتاج و التسويق و التمويل وتزويد أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالمعلومات و البيانات الخاصة بالأسواق **العالمية.** -معهد تدريبي لخبرات التنمية للمؤسسات الصغيرة و **المتوسطة:** **و الذي أنشأته الحكومة عام** 1960 بتدريب خبراء وتنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، على مستوى الحكومة المركزية **وحكومات المقاطعات.** -منظمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة القومية و التي أنشئت في سنة **1955، وهي منظمة حكومية تقدم للمؤسسات** الصغيرة و المتوسطة **الخدمات التالية:** توفير الآلات بالشراء أو التأجير توفير و توزيع العمال الملاحظين في المؤسسات الصغيرة **و المتوسطة.**
2-	-توافر الهياكل التنظيمية للمؤسسات الصغيرة و **المتوسطة**	

3-	- المجمعات الصناعية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة **والمتوسطة**	- نفذت الحكومة برنامج المجمعات الصناعية في سنة 1957 **حين** عبء إنشاء هذه المجمعات على الحكومة، ثم اتجه حديثا نحو الجهود الذاتية و تحتوي هذه الأخيرة على كافة التسهيلات الأساسية في البدء في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الهدف منها بالإضافة إلى تطوير هذه المؤسسات الحد من تزايد البطالة، والتوطين الصناعات وجلها تساهم في إيجاد صناعات متكاملة.
4-	**-سياسة الحماية للمؤسسات** الصغيرة و المتوسطة	- ف سياسة الحماية إلى حماية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة القائمة ضد منافسة المؤسسات الكبيرة و الأكثر نقدا، وقد اتخذت سياسة الحماية في ذلك صور حصص الانتاج وحجز أسواق معينة وذلك لمنتجات يدوية و فرض رسوم إنتاج على ما تنتجه المؤسسات الكبيرة، تستخدم حصيلتها **لمعاونة بيع الأقمشة اليدوية كل وقت** الإضافة إلى قدرتها على مواجهة ذروة الطلب دون الاحتفاظ بطاقة **إنتاجية عاطلة.**
5-	- البرامج و المساعدات في	-تعطي الحكومية الهندية علاوة سعرية عن مشتريها لهذه المنتجات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تزيد ب **15% عن السعر** الذي تباع به كتشجيع لهذه المؤسسات. -تعطي الحكومة الهندية أولوية في مشتريها لمنتجات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. -إقامة الحكومة الهندية معارض متنقلة لترويج البضائع، وشرح خواصها و مميزاتها للمستهلك المحلي.

	مجال التسويق	-إقامة مكاتب لتنمية الصادرات، تقوم بتحديد الطلبيات الخارجية حتى يكون المنظمون على علم بها. -تمكين صغار المنظمين من إنشاء اتحاد عام يضمهم، عن طريق التغلب على الصعوبات التي تواجه صغار المصدرين، و المساعدة في تسويق صادراتها. -تقديم مساعدات الثمانية بشروط ميسرة للصناعات و المؤسسات التصديرية، وتقديم مساعدات نقدية، كدعم أنواع معينة من الصادرات.

المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص ص(42-43)

- ويمكن إبراز نجاح وتطور الهند في القطاع من خلال هذه الأرقام، " **يضم قطاع المؤسسات** الصغيرة والمتوسطة في الهند أكثر من **3ملايين وحدة صناعية تشارك بنسبة 35% من حجم** المنتجات الهندية، يبلغ النمو السنوي لهذا القطاع **11,3%**، و تبلغ قوة التوظيف في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي **17 مليون منتج ينتجون ما يعادل 107 مليار دولار سنويا بنسبة 10 %** من إجمالي الناتج القومي الهندي"[1].

2-6 التجربة المصرية:

مصدر من الدول التي تميزت بالانتداب البريطاني فأثر هذا الأخير على سياستها **بصفة عامة و تماشيا** مع الأوضاع العالمية اختارت مصر انتهاج النهج الرأسمالي عام **1974 اعتمدت الحكومة المصرية** استراتيجية الانفتاح للتنمية القائمة على تشجيع اقتصاد السوق و الهادف إلى تشجيع الاستثمار **الخاص "ف"** مع بداية الانفتاح الاقتصادي و صدور قانون تشجيع الاستثمار **رقم 43 لعام**

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 43.

1984، و الذي عدل بعد ذلك بالقانون رقم 23 لعام 1989، عرفت السوق المصرية ظهور عدد من المشاريع الصغيرة الخاصة"[1].

وتعتبر البطالة أهم المشاكل التي تسعى جميع الدول إلى امتصاصها وايجاد حل لها لما لها من تبعات لا تحمد، لذا فإن مصر أولت أهمية لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتبارها أمثل حل لذلك، وهذا بتقديمها "الدعم من خلال تحسين البنية الأساسية خاصة الكهرباء و المرافق ووسائل الاتصال بالإضافة الى إقامة المدن الصناعية الجديدة"[2].

أما عن المساعدات التي قدمتها مصر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، نحددها في هذا الجدول:

جدول رقم(7) يوضح البرامج و المساعدات المقدمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مصر

الرقم	البرنامج و المساعدات	العناصر التفصيلية
1-	المساعدات المقدمة في مجال التمويل	بعضالمنظماتذاتالصلةبالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةعدداًمنالمساعدات فيمجالالتمويلومنهاالجهاتالتالية : أ- بنك التنمية الصناعية: وضع البنك ضمن الأهداف التالية: - تنمية الأنشطة الصناعية و الأنشطة المرتبطة بها في مصر عن طريق تقديم المساعدات المالية و التمويل اللازم لإنشاء مؤسسات جديدة، أو تطوير وتحسين الوحدات القائمة لكافة القطاعات الصناعية و خاصة القطاع الخاص لا سيما الصناعات الحرفية و الصغيرة و القطاع التعاوني. - تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الحرفية بما تحتاج

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 86.

[2]- سمير عبد الحميد عريقات، المرجع السابق، ص 71

إليه من ألات و أدوات وذلك بشروط ميسرة.

-تشجيع الخرجين على التملك و إدارة المؤسسات، ومساعدة الحرفيين وأصحاب الورش الصغيرة على تنمية وتطوير أنشطتهم.

ب- شركة ضمان مخاطر الائتمان المصرفي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: تقوم الشركة بضمان نسبة 50% من الائتمان المصرفي الممنوح للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في كافة الأنشطة الاقتصادية،

وذلك لتشجيع وحث البنوك على إقراض مثل هذه المؤسسات بعد التحقق من جداولها الاقتصادية.

وقد بلغ حجم الائتمان الذي مولته البنوك بضمان الشركة منذ بد نشاطها عام 1991 وحتى عام 2000 نحو 1,737مليار جنيه ضمنت منه الشركة مبلغ 896 مليون جنيه استفاد منهم 16303 مستفيد

ج-البنوك التجارية المتخصصة:

بنك مصر: يقوم بإقراض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مصر ودعمها عن طريق مدها بالأموال اللازمة لها، وقد حل البنك المخاطر الناشئة عما يقرضه.

بنك ناصر الاجتماعي: يمنح بنك ناصر فروضا لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدون فائدة انطلاقا من أن تعامله طبقا للشريعة الإسلامية.

بنك التنمية الصناعية: وقد انشئ ليكون بنكا متخصصا في التنمية الصناعية على أسس اقتصادية سليمة ويقوم البنك بتحقيق ذلك عن طريق تقديم القروض المتوسطة و طويلة الأجل لتمويل المؤسسات الصغيرة

		والمتوسطة لمدة 15عاما، وكذلك لتمويل العجز الدائم، ودعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن طريق التمويل اللازم لنموها بشروط ميسرة.
2-	المساعدات المقدمة في مجال التسويق	يشرك بنك التنمية الصناعية بنجاح خاص في المعرض و الأسواق الدولية والخارجية لعرض عينات من منتجات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتسويقه وفتح أسواق خارجية لها. وكذلك أقامت وزارة الشؤون الاجتماعية المعارض الدائمة و الدورية والموسمية لتكون بمثابة أجهزة لتسويق المنتجات. ب الصندوق الاجتماعي للتنمية دورا بارزا في هذا المجال عن طريق المعارض الدائمة لتسويق منتجات الحاصلين على قروض من الصندوق محليا و دوليا، أما شركة ضمان مخاطر الائتمان المصرفي للمؤسسات الصغيرة فتقدم بعض الخدمات المجانية منها مد المنتجين بالفرص التصديرية نحو الدول الأجنبية.
3-	المساعدات المقدمة في مجال العمالة	بدأت مصلحة الكفاية الإنتاجية و التدريب المهني منذ عام 1991 في تعظيم كم المهارات المقدمة للدارسين، و إعداد برامج لهم في تخصصات متعددة مثل تشغيل وتشكيل المعادين صيانة السيارات، الطباعة، الكهرباء...و غيرها.

المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص ص(44-45)

2-7 التجربة البرازيلية:

ما من البرازيل فلا " إل السلطات البرازيلية تقوم بإجراءات تهدف من وراءها إلى تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة بعد سنة 1982، الشيء الذي أعطى ثماره تدريجيا و كون لدولة البرازيل مكانة اقتصادية عالمية بعد أن كانت من الدول التي تعاني في سنوات الثمانينات"[1].

[1]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 46

خامسا: آليات دعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

إ للأهمية البالغة التي تتخلى بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومن أجل نشر **وتدعيم الفكر** المقاولاتي، اقدمت الدولة الجزائرية على اتخاذ إجراءات استحدثت من خلالها أليات لدعم مثل هذه **المؤسسات، فقد "** ت الجزائر على غرار الكثير من الدول جهودا معتبرة بغرض النهوض بهذا القطاع الذي تعتبر الحل الأكثر تناسبا مع وضعيتها الاقتصادية و الاجتماعية **و السياسية لحل مشكلة** البطالة **وامتصاصها و تشجيع المبادرة و المواهب الشابة، وذلك نظرا لسهولة تكيفها ومرونة تأسيسها"**[1].

وتهدف التدابير التي اتخذتها الجزائر في هذا الخصوص إلى ما يلي:

1- انعاش النمو الاقتصادي من خلال ترقية تصدير السلع و الخدمات التي تنتجها **المؤسسات** الصغيرة والمتوسطة.

2- **تشجيع بروز مؤسسات جديدة وتوسيع ميدان نشاطها وتحسين أدائها والرفع من تنافسيتها.**

3- ترقية إطار تشريعي وتنظيمي ملائم لتكريس روح التقاول وتنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

4- تبني سياسات تكوين وتسيير الموارد البشرية تفضل وتشجع الإ**بداع والتجديد وثقافة التقاول.**

5- تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على ما تحتاجه من أدوات وخدمات مالية وكذا تحسين الأداءات البنكية في معالجة ملفات تمويل هذه المؤسسات"[2].

وتنقسم هذه التدابير أو الاليات إلى قسمين الأول عبارة عن تشريعات خاصة بالمؤسسات الصغيرة توسطة منها إنشاء وزارة خاصة بها ضمت مشاكل لهذه المؤسسات، مراكز التسهيل، والمجلس

---

[1]- **لوكادير مالحة** : دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون تخصص قانون التنمية الوطنية، جامعة **تيزي وزو**، 2012، ص 32

[2]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، 2001/12/15، ص ص (6-7) بتصرف.

الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والقسم الثاني تمثله الهيئات الحكومية أو الوكالات المختلفة المختصة في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1- التشريعات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

استحدثت الجزائر العديد من التشريعات و القوانين المشجعة للمقاولين لإنشاء شركات أو مؤسسات صغيرة ومتوسطة، ومن بين هذه التشريعات " إنشاء صيغ و أشكال مختلفة للمؤسسات مثل : شركات الاستثمار ذات رأسمال صغير، الصناديق المشتركة للتوظيف... إنشاء وزارة مستقلة بحد ذاتها تتابع مثل هذا النوع من المؤسسات[1].

1-1 وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

" كانت في 1991 وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة و المتوسطة سنة 1993"[2].

وتتمثل مهام هذه الوزارة فيمايلي:

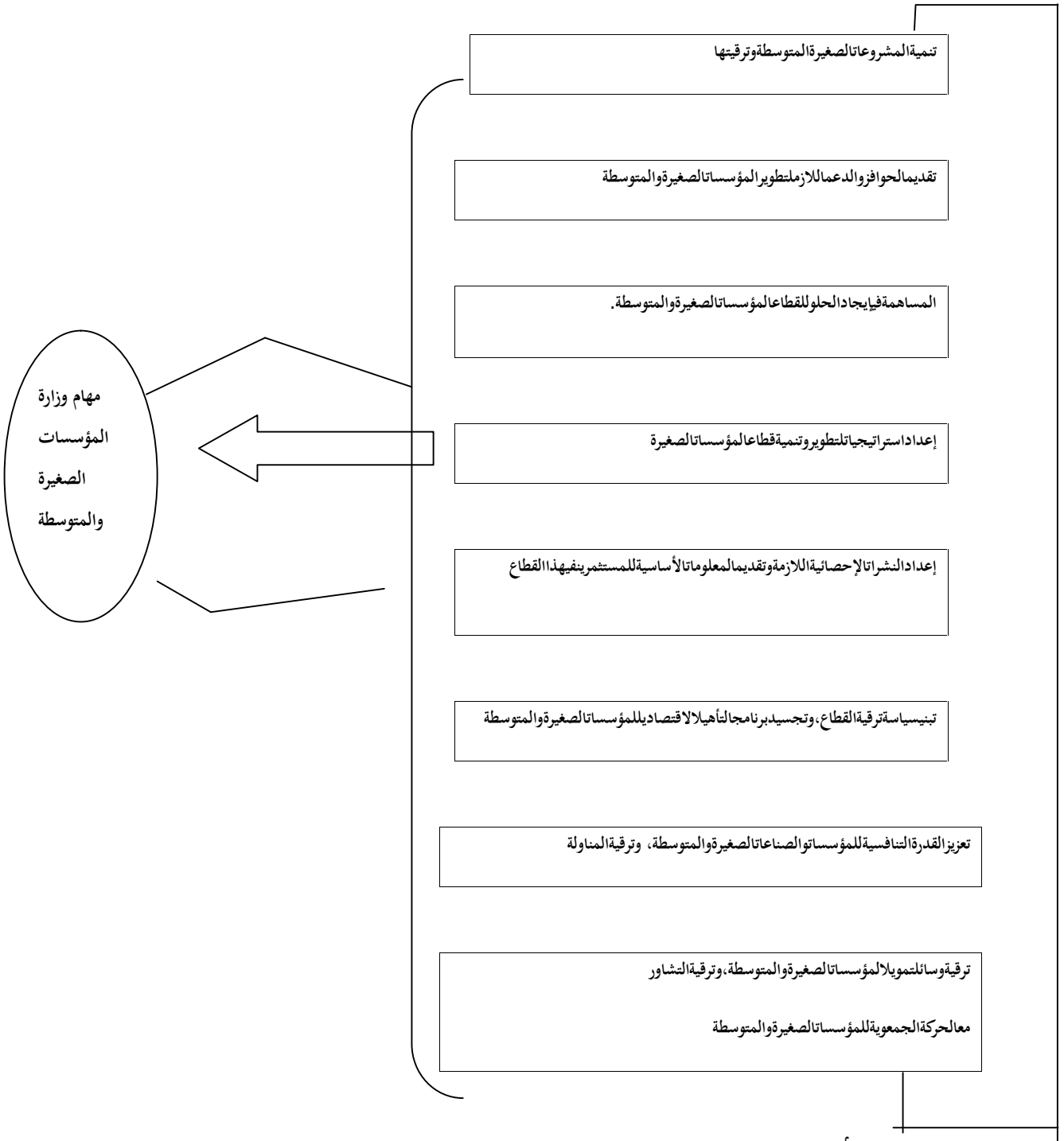
- تقديم الحوافز و الدعم اللازم لتطوير المشروعات الصغيرة و المتوسطة.
- المساهمة في إيجاد الحلول لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- إعداد النشرات الإحصائية اللازمة و تقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في هذا النوع من القطاع.
- تبني سياسة لترقية القطاع و تجسيد برنامج التأهيل الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتحديثها و الرفع من تنافسيتها"[1].

---

[1]- بقة الشريف: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر: الواقع و الصعوبات، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة تبسة، مارس 2007، ص 49 بتصرف.

[2]- مرسوم تنفيذي رقم 2000-190 مؤرخ في 11 جويلية 2000 يحدد صلاحيات وزير المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة، العدد 42، 2000/7/16.

و الشكل التالي يبين مهام هذه الوزارة : **الشكل رقم (6)** يبين مهام وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:



المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 72

ولتقوم بمهامها بفعالية تم إنشاء هيئات متخصصة أهمها:

[1]- لوكادير مالحة، المرجع السابق، ص 35.

أ- مشاكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

وهي مؤسسات ذات طابع صناعي و تجـ ي تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي وتهدف هذه المشاكل إلى ما يلي:

- تشجيع التعاون مع المحيط المؤسساتي
- تشجيعا بروز المشاريع الجديدة
- تقديم الدعم للمقاولين الجدد
- ضمان استمرارية المؤسسات المرافقة
- تشجيعها على المساهمة في النمو الاقتصادي في أماكن تواجدها.

أما عن مهامها فهي تضطلع بمايلي:

- احتضان و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجديدة و المقاولين الجدد وذلك لمدة زمنية محددة
- تسهر على تقديم الخدمات وكذا الارشادات التي يحتاجها أصحاب المشاريع قبل و بعد إنشاء مؤسساتهم، كما تقوم بتسيير و إيجار المحلات وذلك بوضعها تحت تصرف المقاولين تبعا لاحتياجات النشاط".[1]

وتأخذ المشكلة عدة أشكال هي:

أ-1 المحضنة:

[1]- الجريدة الرسمية للحمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/02/26، ص 14 بتصرف

وهي" هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات"[1]. ، و للإشارة فإن " نظام المحاضن يعتبر نظاما حديثا نسبيا، فالمؤسسة تكون بحاجة ماسة إلى حضانة من قبل مؤسسة حاضنة توفر لها مقومات الانطلاق لتفادي فشلها المبكر"[2].

فاستحدثت الحاضنات لمساندة المؤسسة الجديدة على الانطلاق بشكل صحيح يضمن بقاءها واستمراريتها.

أ-2 ورشة الربط:

" هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة و المهن الحرفية".

أ-3 نزل المؤسسات:

هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث"[3].

وعليه فإن المشكلة تتخذ عدة اشكال تلعب كل منها معين مختلف عن الاخر باختلاف نشاط المؤسسات التي تساندها.

ب- مراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

رف مراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أنها " هيأت تقوم بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العاملة وكذا حاملي المشاريع و إعلامها وتوجيهها ودعمها ومرافقتها"[4].

وتهدف هذه المراكز إلى مايلي:

---

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/02/26، المرجع السابق، ص 14.

[2]- لوكادير مالحة، المرجع السابق، ص 36

[3]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص 14.

[4]- المرجع نفسه، ص 18.

-نشر وتطوير ثقافة المقاولة.

-وضع شباك ينظر في احتياجات المقاولين و أصحاب المشاريع.

-تشجيع استعمال التكنولوجيات الحديثة لدى أصحاب المشاريع.

-التشجيع على تثمين البحث من خلال توفير جو للتبادل بين المقاولين و مراكز البحث و شركات الاستشارة وكذا مؤسسات التكوين المختلفة و الأقطاب التكنولوجية، الصناعية و المالية.

-تشجيع روح المبادرة و الإبداع و المهارة.

و لتحقيق كل هذه الأهداف فإن مهام مراكز التسهيل مبنية على:

- مساعدة المقاولين على اجتياز المصاعب و المعوقات التي تواجههم خلال رحلتهم في تأسيس الإجراءات الادارية.
- مرافقة هؤلاء المقاولين في ميادين التكوين و التسيير، و تقديم المشورة لهم في وظائف التسيير، التسويق، استهداف السوق، تسيير الموارد البشرية... من خلال إعداد برنامج التكوين و الاستشارة الملائم لاحتياجاتهم.
- دعم هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتكون لها قدرة تنافسية متطورة.
- تشجيع نشر المعلومات المتعلقة بالاستثمار ونشر التكنولوجيات الحديثة للمقاولين.
- كما تقوم بدراسة الملفات و تشرف متابعتها وتوجيه أصحاب المشاريع وفق مسارهم المهني"[1].

ج- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص ص (18-19) بتصرف.

" ز استشاري يكلف بترقية الحوار و التشاور بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و جمعياتهم المهنية من جهة و السلطات العمومية من جهة أخرى"[1].

تتمثل مهامه فيمايلي :

- ضمان ديمومة الحوار الإيجابي بين مختلف السلطات العمومية و الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين بما يسمح بإعداد استراتيجية تنمية منظومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع إنشاء الجمعيات المهنية الجديدة.
- جمع المعلومات الاقتصادية من مختلف الجمعيات و منظمات أرباب العمل وكل ما من شأنه تحسين المنظومة الاعلامية الاقتصادية لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"[2].

"يتشكل المجلس من الهيئات الأتية" :

- الجمعية العامة
- الرئيس
- المكتب
- اللجان الدائمة"[3].

ولهذه الهيئات مهام تكلف بها أهمها:

- تقوم الجمعية العامة بدراسة حصيلة نشاط المجلس و تقييمها ثم المصادقة عليها، كما تقوم بالمصادقة على النظام الداخلي للمجلس و برنامج عمله، وتدرس التقرير السنوي و تصادق عليه.

---

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص 22.

[2]- لوكادير مالحة، المرجع السابق، ص 40

[3]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص 22.

-للرئيس يكلف بإدارة أشغال الجمعية، توزيع بين أعضاء المكتب ، إرسال التقرير السنوي إلى الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعد ان تقوم الجمعية العامة بالمصادقة عليه.

كما يترأس المكتب الذي من مهامه: **إعداد مشروع النظام الداخلي للمجلس.**

تحضير مشروع برنامج النشاط و متابعة تنفيذه وإعداد التقرير السنوي أما اللجان فهي:

- لجنة الاستراتيجية و الدراسة و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- **اللجنة المالية و الاقتصادية**
- **لجنة الاتصال و تحسين المنظومة الاعلامية الاقتصادية**
- **لجنة الشراكة و ترقية الصادرات"**[1].

2- الهيأت الحكومية المختصة في دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

2-1 وكالة ترقية الاستثمار (apsi) :هي وكالة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، و تؤسس شباك وحيد يضم كل الإدارات و المصالح المعنية بالاستثمارات و إقامة **المشاريع، وذلك من أجل** التقليص في أجال الإجراءات الإدارية، وذلك دون تجاوز الحد الأدنى **الأقصى وهو 60 يوما"** [2]

وتم إنشاء وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار التي اضطلعت بإجراءات المساعدة، و الذي سمح بإعطاء دفع قوي للاستثمار، ومتابعة المشاريع ذات الاولوية كما تم إنشاء اربع فروع لها **وهي: فرع** ورقلة، فرع عنابة، فرع وهران و أخيرا فرع سطيف، وذلك في جويلية **1998، بغرض إنجاز المشاريع** الاستثمارية وكذا متابعتها في الميدان، ناهيك عن فتح مكاتب للوكالة يقترح إنشاء جهاز المتابعة، إنجاز المشاريع المسجلة تدعم جهود هذه الوكالة.

---

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص ص (22-23) بتصرف

[2]- لوكادير مالحة، المرجع السابق، ص 45

- مهام وكالة ترقية الاستثمار(apsi):

تتمثل مهام وكالة ترقية الاستثمار فيما يأتي:

***تقييم الاستثمارات و تقديم القرارات المتعلقة بمنح أو رفض الامتيازات.**

*التكفل بكل أو جزء من النفقات المتعلقة بإنجاز المشاريع.

*منح الامتيازات المتعلقة بترقية الاستثمار.

*مراقبة و متابعة المشاريع للتأكد من أنها تسير وفق الشروط و المواصفات المحددة.

*تقديم تسهيلات جمركية خاصة بوسائل الإنتاج و المواد الأولية"[1].

أما عن الدور الذي تقوم به هذه الوكالة فقد ساهمت في تنمية الاستثمارات في المؤسسات الصغيرة **والمتوسطة، فقد بلغت تعهدت** الاستثمار لدى الوكالة حوالي **3344 مليار دينار جزائري، بعدد** مشاريع يفوق 43200 مشروع، يتوقع ان تساهم في إنشاء **1,6 مليون منصب شغل.**

إن أغلبية المشاريع الجديدة تمثل 81% من نوايا الاستثمار وتلك المتعلقة بالتجديد و التوسيع تقدر ب 18% من الإجمالي، وتحلل المشاريع الصناعية المرتبة الأولى بنسبة **37%** من مجموع المشاريع، **45% من التكلفة الاستثمارية الكلية و40% من حجم العمالة"**[2].

2-2 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: (andi) :

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص ص (75-76) بتصرف

[2]- المرجع نفسه ، ص 76

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار التي" م بتطوير الاستثمار و متابعة عملياته و تسهيل الإجراءات الخاصة بانطلاق المشاريع، و كان ذلك خلال سنة2001 بموجب الأمر رقم03/01 المتعلق بتنمية الاستثمار.

تعتبر الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي وتهدف أساسا إلى تقليص أجال منح التراخيص اللازمة لإقامة المشاريع إذ حددتها ب30 يوما بدلا من 60 يوما في وكالة ترقية الاستثمار"[1].

أما فيما يتعلق بالخصائص القانونية التي تخص الاستثمارات فإن القطاع الخاص أخذ حصة الاسد من حيث تشجيع الدولة فلقد تحصل على 7151 مشروع أي ما يعادل 99,2% ، أما القطاع العام فلقد تحصل على 55 مشروع أي ما يعادل 0,7%، أما المختلط (الشراكة بين القطاع العمومي والقطاع الخاص) فلقد تحصل على 5 مشاريع أي ما يعادل 0,1% من المشاريع ومنه نلاحظ أن هذه الوكالة يمس تدعيمها القطاع الخاص و العام على حد سواء عكس وكالة دعم وتشغيل الشباب تشغل الشباب التي تمس القطاع الخاص فقط و التي تعتبر تكملة أو وكالة تكميلية له[2] .

و أما عن مهامها فهي تقوم بـ:

- تزويد المستثمر بكل الوثائق الإدارية الضرورية لإنجاز الاستثمار.
- ترقية الاستثمارات و تطويرها ومتابعتها
- تسيير صندوق دعم الاستثمار لتطويره و النهوض به.
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين، و إعلامهم، و مساعداتهم...

[1]- لوكادير مالحة، المرجع السابق، ص 46

[2]- عدمان رقية، المرجع السابق، 93

- تسهيل القيام بالإجراءات التأسيسية و تجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشبابيك الوحيدة لهياكل إدارة مركزية"[1].

- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار... لتأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الاعفاء"[2].

وتقدم الوكالة مزايا للمستثمرين من أجل تطوير الاستثمار من خلال الدعم المالي لهؤلاء المقاولين، عن طريق:

- التمويل الثنائي: و الذي يمثل مساهمة كل من صاحب المشروع و الوكالة التي تقدم قرضا بدون فائدة، و تحدد نسبة هذا القرض حسب قيمة المقاولة و الجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول رقم(8) يبين نسبة المساهمة في التمويل الثنائي.

قيمة الاستثمار	نسبة المساهمة الشخصية	نسبة القرض بدون فائدة
أقل من 1000,000	%25	%75
من1,000001دج إلى 2000,000	%20	%80
من2000,001دج إلى 4000,000	%15	%85

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار 2007.

-التمويل الثلاثي: و الذي يمثل مساهمة كل من صاحب المشروع، قرض بدون فائدة كمنحة الوكالة، وقرض يذكر بفائدة منخفضة والذي يخضع أيضا لمواطن الاستثمار، و الجدول التالي يبين ذلك ايضا:

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 77

[2]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 62، بتصرف

جدول رقم(9) يوضح نسبة المساهمة في التمويل الثلاثي.

قيمة الاستثمار	قرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية		قرض بنكي	
		مناطق خاصة	مناطق أخرى	مناطق خاصة	مناطق أخرى
1000,000دج	%25	%5	%5	%70	%70
من1,000,001دج إلى2000,000دج	%20	%8	%10	%72	%70
من2,000,001دج إلى4,000,000دج	%15	%14	%30	%71	%65

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

كما يستفيد المقاولين في هذا الاطار من إعانات جباءيه تتمثل في:

- **الاعفاء من ضريبة الرسم على القيمة** المضافة بالنسبة للتجهيزات والأدوات و المواد التي تدخل في إنجاز المشروع.
- **إعفائهم من رسم نقل الملكية و الرسم العقاري بالنسبة للملكيات العقارية.**
- الإعفاء الكلي من الضريبتين على أرباح الشركات و على الدخل الإجمالي وكذا الإعفاء من الدفع الجزافي "[1]

وتسهيل المهام المنوطة بها تم تأييدها بمجموعة من الهيئات هي:

- المجلس الوطني للاستثمار:

[1]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص ص (63- 65) بتصرف

" يرأسه رئيس الحكومة، مكلف باقتراح استراتيجية و أولويات الاستثمار و تحديد الامتيازات وأشكال دعم الاستثمارات و تشجيع إنشاء و تنمية المؤسسات و الأدوات المالية المتعلقة بتمويل الاستثمارات..."[1]

- الشباك الوحيد:

يشمل كل الادارات ذات العلاقة بالاستثمار و يقوم بتقديم الخدمات الإدارية الضرورية، و ذلك بالتنسيق مع كل الهيئات و الإدارات منها المركز الوطني للسجل التجاري، مديرية الضرائب، الوكالات العقارية، لجان دعم الاستثمارات المحلية، مديرية السكن و التعمير، مديرية التشغيل، الخزينة العمومية وكل البلديات المعنية، وذلك من أجل تخفيف إجراءات تأسيس المؤسسات "[2]

و الهيئة الأخيرة المساعدة للوكالة هي صندوق دعم الاستثمار وهو مكلف بتقديم التمويل للمساعدات التي تقدمها الدولة للمستثمرين في شكل امتيازات لتغطية تكاليف أعمال القاعدة الهيكلية اللازم لإنجاز الاستثمارات "[3]

2-3 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

لقد جاءت هذه الوكالة " كتدعيم للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وكتكملة للمخطط العام للدولة من أجل ترقية الاستثمار حيث شرعت أشغالها سنة 1997، هي تمس فئة الشباب و تعتبر هذه الوكالة الأكثر استقطابا للشباب فهناك التمويل الثنائي و الثلاثي، و يستفيدون أيضا من الإعفاء الجبائي و شبه الجبائية و الشرط الأساسي لهذا الجهاز هو" أن يكون الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع يشغلون مناصب عمل مأجورة عند إيداع ملفاتهم"[4]

أهدافها:

---

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 78

[2]- لوكادير مالحة، المرجع السابق، ص 47

[3]- المرجع نفسه، ص 47

[4]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 95

تهدف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى ما يلي:

- دعم و تشجيع و توجيه الشباب لإنشاء مشاريع استثمارية، وتحديد الاجراءات الهادفة إلى ترقية ودعم تشغيل الشباب.
- تسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب على شكل قروض بدون فائدة، وتخفيض نسبة الفائدة بالنسبة للقروض البنكية.
- إعلام أصحاب المشاريع بمختلف المساعدات و الامتيازات المتحصل عليها و المقدمة من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

وعليه تبين بأن مهام هذه الوكالة منصبة على: تخفيض نسب الفوائد على القروض أو منح هذه الأخيرة بدون فائدة، ناهيك عن التكفل بكل الضمانات التي تمنح للبنوك و المؤسسات المالية بصفة إلزامية.

- أشكال التمويل: هناك ثلاث أشكال تقوم بها الوكالة بتمويل المشاريع الصغيرة وهي كالآتي:

أ-التمويل الذاتي: في هذه الحالة يتكفل صاحب المشروع بتكلفة المشروع كليا، و ذلك عن طريق إحضاره للحصص العينية، المادية و المعنوية، وبعد ذلك يتم تقديم الدعم أو المساعدة بالإعانات الجبائية و الشبه جبائية"[1].

ب-التمويل الثنائي: يمثل مساهمة كل من صاحب المشروع التي تتغير حسب مستوى الاستثمار إضافة إلى مساهمة الوكالة بمنح قرض بدون فائدة، و الجدول التالي يوضح ذلك:

[1]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 67

المستوى الأول: مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5.000.000دج

المساهمة الشخصية	%71
القرض بدون فائدة(الوكالة)	%29

المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار يتراوح من 5.000.001دج إلى 10.000.000دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة(الوكالة)

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

ج- التمويل الثلاثي:

و الذي يتمثل في مساهمة كل من صاحب المشروع- وتتغير بفعل مستوى الاستثمار إضافة على **مكانه-** ومساهمة الوكالة من خلال قرض بدون فائدة، وقرض بنكي بفائدة منخفضة تم إلغائها

والجدول التالي يوضح ذلك:

المستوى الأول: مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5.000.000دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة(الوكالة)	القرض البنكي
%1	%29	%70

المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار يتراوح بين 5.000.001دج إلى 10.000.000دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة(الوكالة)	القرض البنكي
%2	%28	%70

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

2- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم373/02الصادرة في 2002/07/11... يشترط في المؤسسات التي تستفيد من ضمانات هذا الصندوق أن تتوفر على معايير الأهلية للاستفادة من القروض البنكية و نسبة ضمان القروض يمكن أن تصل إلى حوالي 70% ويضمن هذا الصندوق نوعين من القروض تتمثل في قروض الاستثمار و كذلك قروض الاستغلال ويقدم خدماته فقط للمؤسسات المنخرطة فيه و التي تدفع علاوة سنوية أقصاها 2% من مبلغ القرض وخلال فترة القرض"[1]

مهامه:

أهم ما يقوم به هذا الصندوق:

- متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق.
- ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة.
- ضمان الاستشارة و المساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المستفيدة من ضمان الصندوق.

[1]- لوكادير مالحة، المرجع السابق، ص 50

- ترقية الاتفاقيات المتخصصة التي تتكفل بالمخاطر بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و البنوك والمؤسسات المالية."[1]

3- جمعيات المقاولة:

إن التحولات التي طرأت على الدولة الجزائرية من الاشتراكية نحو تبني سياسة الانفتاح و اقتصاد السوق، أدى إلى استحداث قوانين سمحت بالتعددية الحزبية و النقابية هذا القانون الذي تلاه قانون يسمح بتكوين جمعيات مهنية لمختلف النشاطات و القطاعات منها الجمعيات المهنية **للمقاولة**، ونادي المقاولين الصناعيين لمتيجة كان له صدى خاص واعتبرت من الجمعيات الأكثر نشاطا

، هذه الجمعيات المهنية للمقاولاتية إلى رفع مستوى وتطوير المقاولة في الجزائر فتقوم بفتح ناشات ومشاورات مع المقررين الاقتصاديين وذلك من أجل إيصال انشغالاتهم ومحاولة منهم لإيجاد حلول ووضع قوانين تساعد على تخفيف الضغط و مساعدة المقاولين على التطور.

ضافة على أنها تقوم بجمع المعطيات الخاصة بالأنشطة الاقتصادية، و التحولات المختلفة التقنية منها والتكنولوجية و غيرها...، لتكون نقطة وصل بين هذه الأنشطة و طرأ عليها من تطور**ات وبين المقاولين ، وذلك من خلال تنظيم اجتماعات و لقاءات للمقاولين تجعلهم يتعرفون على بعضهم** البعض فتكون فضاء يطرحون فيه مشاكلهم و المعوقات التي تواجههم في حياتهم العملية، ناهيك عن محاولتها مطالبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمواكبة التطورات الحاصلة في العالم من خلال تحسين منتجاتهم و الرفع من تنافسيتها"[2].

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 81

[2]- عدمان رقية، المرجع السابق، 98 بتصرف

برامج التأهيل:

هناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم التأهيل:

و قد "ظهرمصطلحالتأهيلأولامنخلالالتجربةالبرتغاليةسنة 1988 فيإطارإجراءاتالمرافقةلتكاملالبرتغالمعأوروبا،وكانيسمىبالبرنامجالاستراتيجيلتنشيطوتحديثالاقتصادالبرتغالي، ثمأصبحمصطلحالتأهيلخاصبدولالعالمالثالثخاصةالدولالتيكانتتنتهجالنظامالاشتراكي،وقدغيرتوجهتهانحو اقتصادالسوق،فهيبحاجةإلىتطويروتأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةذاتالخبرةالقليلةللرفعمنأدائهاالتنافسيفي الأسواق،خاصةفيظلالتحولاتالاقتصاديةالعالمية"[1]، و من بين التعريفات نورد ما يلي:

"حسبمنظمةالأممالمتحدةللتنميةالصناعية ONUDI سنة 1995 فإن التأهيل: "عبارةعنمجموعةالبرامجوضعت خصيصاللدولالنامية،التيهيفيمرحلةالانتقالمناجلتسهيل اندماجهاضمنالاقتصادالدوليالجديد،والتكيفمعمختلف التغيرات". كمايقصدبالتأهيل: **La mise a niveau** : " رفعالقيم،تطبيقالإدارة،رفعأداءالمؤسسةإلىمستوىتنافسيفي المستقبل،فيفترةزمنيةمحددة[2]."

أيضا على أنها "عبارةعنمجموعةمنالإجراءاتوالتدابيرتهدفإلىتحسينوترقيةفعاليةأداءالمؤسسةعلىمستوىمنافسيها الرائدينفيالسوق.**إنالتأهيل**هيمجموعةمنالعملياتذاتطابعتكنولوجي،تقني،تسييريهدفإلىالوصولبالمؤسسة إلىالمستوىالذيتكونعليهالمؤسساتالمنافسةالوطنيةمنهاوالأجنبية .أيجعلهاتتمتعبقدرةتنافسيةمنخلالالمنتجاتالجيدةالتي تستجيبللنوعيةوتحقيقالأرباح. "[3]

---

[1]- سليمة غدير أحمد: تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر "دراسة تقييمية لبرنامج ميدا"، مجلة الباحث، العدد 9، 2011، ص 133.

[2]- منى مسغوني:نحوأداءتنافسيمتميزللمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 128

[3]- **عروب رتيبة**، ربحي كريمة: تأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة،الملتقى الدولي: متطلباتتأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالدولالعربية .**يومي 17 و 18 أفريل** 2006، ص 724

إن انفتاح الاقتصاد و حتمية اندماجه في الاقتصاد العالمي، يعطي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة **بفضل ما تمتاز به من مرونة، إمكانية أن تصبح أداة تنسيق للنشاط الاقتصادي ليس على المستوى** الوطني فحسب و إنما على المستوى الإقليمي و الدولي. كما يزيد في نفس الوقت من الضغوطات عليها و يهدد حتى استمراريتها، خاصة إذا عرفنا أنها لازالت تفتقد إلى الموارد البشرية و المالية والتقنية اللازمة لها لمواجهة المنافسة الدولية الجديدة"[1]. لذا كان و لابد أن تخضع مختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لبرامج تأهيل تسمح لها بـ:

_ "تحسينتنافسيةالمؤسساتعنطريقالخضوعلمعاييرالجودةوتحسيننوعية**المنتجات. لابدأيضامنالاعتمادعلى إدارةمسئولة(إدخالمفهومثقافةالمؤسسة)**

_ الحفاظعلىمكانةالمؤسسةفيالسوقالمحليوإدماجهافيالسوقالعالمي.

_ **خلقمناصبعملجديدة** : إنالبرنامجيهدفإلىالاحتفاظبالعمالةوأيضاالعملعلىتحسينهاوخلقمناصب شغلجديدةللمساهمةفيالحدمنالبطالة"[2].

لذلك فإن عملية التأهيل هذه تعني بالدرجة الأولى: "إجراءمستمرللتدريب،والتفكير،والإعلاموالتحويل،بهدفالحصولعلىتوجهاتجديدةوأفكاروسلوكياتالمقاولينوطر قتسييرديناميكيةومبتكرة"[3]

1- **متطلبات عملية التأهيل**: تستلزم عملية التأهيل مجموعة من المتطلبات يجب على الهيئات **المخولة بالتأهيل** أن تلم بها:

- التسيير الاستراتيجي و الذي يعتبر مورد تستطيع أن تملكه المؤسسة وتحقق به ميزة تنافسية بحكم أنه نظام مرن، فهو يسمح لها بتدعيم المركز التنافسي من خلال وضوح الرؤية المستقبلية

---

[1]- **عيسى مرازقة**: القطاع الخاص و التنمية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، 2007/2006، ص 256

[2]- **عروب رتيبة** ،ريحي كريمة، **المرجع السابق**، ص724

[3]- سليمة غدير أحمد، **المرجع السابق**، ص 134

والقدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، كما يهدف أيضا إلى تحسين المردودية **التنظيمية** بخدم كأساس لإعداد أدوات التسيير وتكييف خدماتها ونشاطاتها طبقا لاحتياجات **أسواقها وزبائنها.**

- تسويق، فعلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تهتم ببناء أجهزة قوية لتسويق منتجاتها **وذلك بوضع سياسات تسويقية تتناسب مع ظروف المستهلك."**[1]

- **تأهيل العنصر البشري:** "باعتباره العنصر الحيوي الذي يجب أن يستثمر فيه بكثافة وفي كل القطاعات فهو مصدر التفكير، الإبداع والتغير. **وقد اهتمت الجزائر بتأهيل هذا المورد البشري إذ خصصت 3** ملايين مارك لتكوين أعوان مستشارين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من **خلال برنامج التعاون الجزائري** الألماني (PME/CONFORM) كما تم رصد عشرة ملايين دولار كندي قصد تكوين مسيرين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بالاستفادة من التجربة الكندية فيهذا المجال"[2] .

- ل بمعايير وقياسات النوعية فلكي تستطيع مؤسساتنا ص و م تحسين قدراتها التنافسية والارتقاء إلى مصاف المؤسسات الناجحة، وجب عليها أن تلتزم بمواصفات قياسية محددة، تخص مواصفات السلع والخدمات حيث أنه لا يمكن اليوم لأي مؤسسة من المؤسسات أن **تحقق التنافسية بغياب مواصفات الجودة، ومواصفات المواد الأولية المصنعة وكذا مواد التعبئة والتغليف .**

- **التجديد التكنولوجي** والذي أصبح خيارا استراتيجيا لا مفر منه فهو السبيل الوحيد لرفع القدرة التنافسية لمؤسساتنا الصغيرة والمتوسطة ولاقتصادنا ككل، وعليه يجب أن يكون

---

[1]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق ، ص 135

[2]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 160

التجديد شاملا لمختلف جوانب المؤسسة من منتجات، عمليات، تنظيم، موارد بشرية... ...، ضف إلى ذلك الاهتمام بتطوير الإبداع **التكنولوجي داخل المؤسسة."**[1]

- **ناهيك عن** "تأهيلمحيطالمؤسسةالصغيرةوالمتوسطةوالذييعتبرأمراضروريالتمكين المؤسساتصومنتحسينأدائهاوالوصولإلىالرفع منقدراتهاالإنتاجيةوتحسينتنافسيتها،وتكمنعمليةتأهيلالمحيطفيإجراءالتعديلاتعلىكلالهيئاتوالأجهزة والأنظمةالتي **تتعاملمعهاالمؤسسة**[2].

2- برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

- **البرنامج الوطني للتأهيل الصناعي :**

أطلقت وزارة الصناعة وإعادة الهيكلة في الجزائر، برنامجا لتأهيل المؤسسات الصناعية، حيث يسعى هذا البرنامج إلى دعم ومرافقة المؤسسات الصناعية والعمومية منها أو الخاصة، والمؤسسات الصغيرة أو المتوسطة أو الكبيرة. ، لترقية التنافسية الصناعية، وتحسين كفاءات المؤسسات وتهيئة المحيط المباشر لها بتكييف جميع مكوناته **(من أنشطة مالية، و مصرفية، وإدارية، و جبائية، واجتماعية...**الخ). وتتجلى أهدافه في عصرنة المحيط الصناعي، **وتطوير وترقية الصناعات من اجل رفع القدرة على المنافسة.** إضافة إلى تدعيم قدرات هيئات الدعم لتحسين القدرة التنافسية وتطوير **المؤسسات الصناعية"**[3]،

و تشرف على عملية التأهيل هذه هيئات متمثلة في :

المديريةالعامةلإعادةالهيكلةالصناعية (DGRI):

تابعةلوزارةالصناعةوإعادةالهيكلةنوهيالمكلفةبتسيربرنامجالتأهيل، اللجنةالوطنيةللتنافسيةالصناعية

[1]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق، ص 136

[2]- المرجع نفسه، ص 136

[3]- منى مسغوني، المرجع السابق، ص 130

(CNCI)، صندوقترقيةالتنافسية (FPCI) تمإنشاءهذاالصندوقبموجبالمادة 92 منقانونالماليةلسنة2000، لقد تم إنشاؤه لتمويلجزءمنعملياتبرنامجالتأهيلفيشكلمساعداتمالية ذاتنوعين : ا -مساعداتللمؤسسات ، ب :مساعداتلهيئاتالدعمكالمؤسساتالتيتهدفإلىتحسينالجودة... "[1].

برنامجالهيئةالتقنيةالألمانية(GTZ) : ينبثقهذاالبرنامجعنتعاونجزائريألمانيفينطاقالشراكةالتقنيةالجزائرية الألمانية،ويهدفإلىالرفعمنتنافسيةالمؤسسات،وتأهيلهالاقتحاماالأسواقالأجنبيةوالتكوينفيمجالالتسيير.

التعاونمعالبنكالعالمي: يتمالتعاونمعالبنكالعالميوبالخصوصمعالشراكةالماليةالدولية(SFI) حيثتمإعادةبرنامجتعاونتقنيمعشمالإفريقيالتنميةالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة،ووضعحيزالتنفيذ "بارومترالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة"،قصدمتابعةالتغيراتالتيتطرأعلىوضعيتهاوالتدخلأيضافيإعدادالدراساتالا قتصاديةلفروعالنشاط"[2]

برنامج ميدا:

برنامج ميدا هو أهم مفاتيح الشراكة الأورو-متوسطية، حيث "[3]يعدبرنامجميدا الذيدشنسنة 1995 الأداةالماليةالرئيسيةللاتحادالأوروبيلتنفيذالشراكةالأورو-متوسطيةوأنشطتها، وتمنحمساعداتميدا الثنائيةللجزائر،تونس،المغرب،مصر،الأردن،سوريا،لبنان،فلسطين".

و يمكن تعريف هذا البرنامج على أنه ذلك البرنامج الذي جاء "بغلافماليقدر.9 62 مليونأورومموزعة كمايلي(57مليونأورومنقبلالمفوضيةالأوربية،3.4 مليون أورومنقبلوزارةالمؤسساتصغيروالصناعةالتقليدية،2.5 مليونأورومقدمةمنطرف ' PME دفع20%

[1]- عروب رتيبة ،ربحي كريمة، المرجع السابق، ص ص (724-725) ،بتصرف

[2]- منى مسغوني، المرجع السابق، ص 131

[3]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق، ص 136

منالتكلفةالكليةلنشاطاتالتأهيل)،أماالمدةالتياستغرقتهاهي 7سنواتمنأكتوبر 2000 إلىديسمبر 2007 ،يستهدفالبرنامج المؤسساتصومالخاصةوالتيتنشطفيالقطاعالصناعي،وكذاقطاعالخدماتالتيلهاعلاقةمباشرةبـ PME و التي تمثل 3% منالمجتمعالإجمالي(71577 مؤسسةصناعية)أيمايقدر بـ 2150 مؤسسةصناعيةخاصة"[1]

و يتعين على المؤسسات حتى تستفيد من هذا البرنامج أن تستوفي مجموعة من الشروط هي:

- أنتمارسإحدىالنشاطاتالتالية: الموادالغذائية،الصيدلانية،موادالبناء،الصناعات الغذائية.

- أنيكونلهانشاطلثلاثسنواتعلىالأقل.

- عددالعمالمن 10 إلى 250 علىالأقل.

- يجبأنيكون % 60 علىالأقلمنرأسمالهاباسمشخصطبيعيجزائريالجنسية.

- الانخراطفيصندوقالضمانالاجتماعي.[2]

و

"يهدفهذاالبرنامجإلىتأهيلوتحسينتنافسيةقطاعالمؤسساتصومالخاص،ليساهمبجزءكبيرومهمفيالنموالاقتصاديوالاجتماعي،وذلكمن خلال:

- تطويرقدراتالمؤسساتصوممللسماحلهابالتكيفمعمستلزماتاقتصادالسوق.

- تطويرطرقالحصولعلىالمعلومةالمهنيةلرؤساءالمؤسساتوالمتعاملينالاقتصاديينفيالقطاعالعاموالخاص.

- المساهمةفيالإشباعالجيدللاحتياجاتالماليةلـPME .

- تطويرالمحيطالمقاولاتيبواسطةالمنشآتوالمنظماتالمتعلقةمباشرةبقطاعPME."[1]

---

[1]- المرجع نفسه، ص 136

[2]- عروب رتيبة ، ربحي كريمة، المرجع السابق، ص 725 ، بتصرف

و يتم تطبيق هذا البرنامج من خلال مراحل نتعرض لها على الشكل التالي:

"**بعد التأكد من رغبة المؤسسة (المستوفية للشروط)** فيالانضمامللبرنامج، تخضعبعدهاإلىتشخيصأولي Pré-diagnostic مجانيمنقبلخبراءمنالبرنامج، يتممنخلالهتحديدثلاثنقاطأساسيةوهي :التعرفعلىالمؤسسةعن قرب (نشاطها،عددعمالها،إطاراتها، **سوقها...)**،التعرفعلىرئيسالمؤسسةلأنهمفتاحالعبورلمعرفةثقافةالمؤسسة،التعرفعلى إشكاليةتنميةالمؤسسة"[2].

ثم تأتي الإجراءات التنفيذية **حيث**"يقومالخبراءبتشخيصمعمقمقرونبنشاطتأهيلأوليشرطأنيكونمبسطولهأثر،وهذاالمالهمنأثرايجابي علىزيادةإقناعرئيسالمؤسسةبفائدةالتأهيل، بعدهايتمتحديدالنشاطالتأهيليالمناسب**(حسبنوعالمشكل) منقبلخبراء** مختصينسواءفيالتسويق،الإنتاج،التسيير،التمويل...،وهذافيملفمدروسومحددبدقةللتكاليفوالمهاماللازمةللعملية،يسمى **هذاالملفبملفالمصطلحاتالمرجعية** Les termes des références ومنهنايقومالخبيروالمحددضمنشروط(المستوىالعلمي،الخبرة،الكفاءة...) **بدوراتتكوينيةلرئيسالمؤسسةوفريقعمله وهوهذاحسبنوعالمشكلالذيتعانيمنهالمؤسسة، كما** يمكنأنتكونالدوراتالتكوينيةجماعيةشرطأنتكونالمؤسساتتعانينفسالمشكل[3].

[1]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق، 136

[2]- المرجع نفسه ، ص 137

[3]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق ،ص 137

سادسا: الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

غالبا ما تقسم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى جانبين: الأول اقتصادي و الثاني اجتماعي، إلا أن هذين الجانبين متكاملين و متداخلين في أحيان أخرى فعلى سبيل المثال: فإن لهذه المؤسسات أهمية بالغة تظهر من خلال الدور الذي تقوم به في الحد من مشكلة البطالة جراء توفيرها لفرص العمل في عدة مجالات واستغلالها ال المسرحين بإعادة إدماجهم، و من ثم فإنها تستفيد من كفاءات وخيرات و تجارب هؤلاء وعليه فإن الدور الذي تقوم به في الجانب اقتصادي و اجتماعي على حد السواء"[1]،

[1]- عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص 275، بتصرف

فهي تساهم في التنمية الاقتصادية و تساعد على تجنب الآفات الاجتماعية" حيث تعاني معظم البلاد النامية و التي تتصف بالنمو السريع و القوى العاملة من مشكلة البطالة بنوعيها السافرة والمقنعة و بتوفيرها فرص عمل، فإن مساهمتها في امتصاص تلك البطالة يقضي على وقت الفراغ الذي يمارس ن أفراد المجتمع سلوكات غير سوية تؤدي الى الانحراف و الفساد الاجتماعي، وعليه يتم استغلال طاقات هؤلاء لإفادة المجتمع لا بالضرر به.

كما تعتبر مشاركة المرأة النشاط الاقتصادي و الذي يظهر في دمج الفئة النسوية في مختلف الأنشطة التي تميل إليها الإناث كالخياطة، الطرز، صناعة الحلويات، مختلف المشغولات الأخرى تؤدي إلى الرفع من مستوى المعيشة لدى هذه الفئة و من ثم الرفع من مستوى مساهمتهن في النشاط الاقتصادي.

ضا القيم الاجتماعية التي يتوارثها الأجيال حين اكتسابهم مهارات الحرف التي تمارس ضمن الأسرة الواحدة، يؤدي إلى تكوين فئة عمالية منتجة تعمل في نسق قيمي واحد متكامل في أداء الأعمال

كما يبدو أن هناك تكامل بين الصناعات الصغيرة و المتوسطة و الصناعات الكبيرة و التي تلجأ إلى هذا النوع من التكامل بدلا من أن تقوم بإنتاج كافة أجزاء و مستلزمات الإنتاج التي ستحتاج إليها، تمد هاته المشروعات أو الصناعات الصغيرة التي لها القدرة على إنتاج تلك الأجزاء بتكلفة منخفضة ودقة أكبر"[1]

أنها من خلال تقديمها للخدمات للمؤسسات الكبيرة كصناعة مغذية تعمل دور الوسيط في بعض الأحيان بين المؤسسة الكبيرة و المستهلك، وبما أنها أيضا و من أجل إنشائها و إنجاحها تفترض من المؤسسات المالية فتساهم في تنشيطها.

و بذلك تكون قد دفعت عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على حد السواء، و بما أن الإنسان ميال بطبعه لأن يكون ناجح، متميز و حر فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، تكون فضاء واسع لتفجير طاقات كل من له قدرات إمكانيات و مهارات ليطبق أفكاره و يفيدها بإبداعه و بالتالي

[1]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص- ص (65،69،76_77) بتصرف

يكتسب من جانبه الاحترام وا ندير من المجتمع و من ذاته زيادة على رفع مكانته من خلال الرفع **من مستوى معيشته.**

ك عن دور هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوزيع المتوازن للسكان لأنها تمنعهم من التدفق إلى المدن سعيا وراء فرص العمل، و نظرا لمحدودية نشاطها و صغر حجمها فإنها تعطي فرصة للمستخدمين فيها للقيام بعدة مهام و أعمال في فترة زمنية صغيرة ما يجعلهم يتحصلون على معارف و مدركات جديدة و كثيرة فتزداد خبرتهم بسرعة قياسية، وبامتلاكهم لهذه الكفاءة يستطيعون حتى اتخاذ قرارات هامة في المؤسسة.

إضافة إلى أن هناك أهمية تكتسبها هذه المؤسسات من **أبرز خصائصها و هي المعرفة التفصيلية للعملاء ف**"أهمما يميزالمشروعاتالصغيرةالعلاقاتالقويةبالمجتمعالمحليالذييحيطبها"[1]

و بصفة عامة يمكن القول أن الأهميةالاقتصاديةوالاجتماعيةللأعمالالمقاولاتيةوالمشاريعالصغيرة والمتوسطة تبرز من خلال ما يلي :

" - إيجادفرصعملجديدةوامتصاصالبطالة؛

- نشرالمعرفةوالتوعية؛

- نواةللمشروعاتالكبيرةودعملهامنخلالإنتاجبعضمتطلبا

- تقليلحجمالمغامرةوالتجاوبالسريعمعالمتغيرات؛

- إعادةاستثمارمخلفاتالمشروعاتالكبيرة."[2]

ناهيك عن :

---

[1]- سميرةعلام،المرجع السابق،ص22

[2]- مروةأحمد، نسيم برهم: الريادةوإدارةالمشروعات، القاهرة، الشركةالعربيةالمتحدةللتسويقوالتوريدات، 2007، ص ص (92-93).

- تشجيعالتشغيلالذاتيوخاصةللفئةالنسوية؛

- زيادةمتوسطدخلالفرد،والتغييرفيهياكلالأعمالو المجتمع؛

- الحدمنالهجرةمنالريفإلىالمدن و تحقيق عدالةالتنميةالاجتماعيةوتوزيعالثروة؛

- التجديدوالابتكاروالقدرةعلىردمالهوةبينالمعرفةوحاجاتالسوق؛

- تنميةالصادراتوالمحافظةعلىاستمراريةالمنافسة؛

- العملعلىتطورالاقتصاد و تعظيمالعائدالاقتصادي"[1].

سابعا: المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

بصفة عامة يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة تعاني من جملة من المشاكل والعراقيل التي تعيق سير عملها، نذكر منها ما يلي:

1- صعوبةفيالتمويلأغلبهذهالمؤسساتيتمتمويلحكوميعنطريقالاقراض البنكي،غيرأنالبنوكتشترطضماناتمقابلذلكوأصحابهذهالمشاريعهمفيالأطوار الأوليملكونذلككماأنانعدامأغلبهمللخبرةوالتجربةفيهذاالميدانتجعلتقييم البنوكلتعثرهذهالمشاريعأمرقائم.

[1]- فايزجمعةصالحالنجار،عبدالستارمحمد العلي:الريادةوإدارةالإعمالالصغيرة،ط2،عمان ،دارالحامد،2008، ص ص (25-29) بتصرف

2- ارتفاعكلفةرأسالمالالمقترضمنالبنكغالباًأسعارالفائدةأكبرمنالتيتمنح للمؤسساتالكبيرة(**لوجودالمخاطرةفيمثلهذهالمشاريع.**)"[1]

3– **هناك العديد من** "الإجراءاتالحكوميةالتيتقيدمنحريةهذهالمؤسساتمايحولدونناموها **وخاصةبالبلدانالنامية.**

4 - **الضرائبالمرتفعةغالباماتعرقلاستمرار**ية بقاءهذهالمؤسساتلأنهالاتتمتع بحجمرأسمالكبير.

5 - **عدمالاستقرارالاقتصادي(التضخم)** ارتفاعأسعارموادالأوليةغالباًمايهددهذه المؤسساتوحولدونتحقيقهاللأرباح."[2]

6– إضافة إلى وجود "**المنافسةوخاصةفيظلالتفتحالاقتصادي،وإبراماتفاقيةالمنظمةالعالميةللتجارة.**

7- **صعوبةتسويق**المنتجاتوهذايرجعلمحدوديةرأسمالها.

8- ضعفالدراسةالفنيةللمشروعوانعداماالخبرةلدىأصحابالمشاريعأنفسهم.

9- إهمالالجانبالبحثوالتطويروعدمالاقتناعبأهميتهوضروريته"[3]

إلا أنه يمكن تقديم تصنيف لهذه المعوقات على الشكل التالي:

1- مشاكل داخلية:

و تعني تلك العراقيل التي تتعلق بالمؤسسة الصغيرة و المتوسطة من ناحية:

أ- **نقص الخبرة:** يعاني مجتمعنا من ضعف -حتى لا نقول انعدام- روح المبادرة بعد أن عاش لأكثر من جيلين في كنف دولة تعتمد سياسة الدولة الحاضنة أو العدالة الاجتماعية منهجا، فالنظام المعتمد على الاقتصاد الموجه كان له يد في التسبب في زيادة اعتمادية

[1]- عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص 276

[2]- المرجع نفسه، ص 276

[3]– عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص 276

الشباب على الحكومة ، فقد اصبح الكثير منهم يفضلون العمل الحكومي باعتباره ميدانا آمنا للعمل.

ا ما أدى إلى ضعف قدرة و خبرة هؤلاء الشباب في تسيير مؤسساتهم الصغيرة و المتوسطة، فهم اليوم بحاجة إلى تدريب و معرفة فنية للتسيير في مجال هذه المؤسسات ، إذ بما يحتويه من مهارات في التخطيط والتنظيم و التحليل و الاتصال و الأداء و تقويمه، ناهيك عن المهارات الخاصة بترقية اراتهم ، وقدرات على العمل في تعاون وتجاوب مع المتغيرات ، والتحلي بالجرأة و الثقة بالنفس من أجل المجازفة فالاستثمار قبل أن يكون رأس مال فهو فكرة و مخاطرة. **وكذلك هو الحال بالنسبة** إلى الاتجاه للتغيير والإبداع .

ب- الامكانيات: في الكثير من الأحيان تنشأ و يبدأ نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من رأس مال خاص بصاحب المشروع الذي يوفره من مدخراته الخاصة، غير أن يجب أن يكون كافي ليغطي **كل الفترات** و المراحل التي يسير وفقها هذا النوع من المؤسسات، حيث **"يعد توافر رأس المال من** أهم مكونات إنشاء وتشغيل أي مشروع صناعي أو زراعي أو خدمي فهذه المشروعات تحتاج إلى **رأس مال جاري الحصول عليه بالقدر الذي يمكنها من العمل بانتظام على مدار العام. و فيما يتعلق بالصناعات** الصغيرة و المنشآت الصغيرة بشكل عام فالقصور في تمويلها يعتبر من المعوقات الرئيسية تحول دون تنميتها في جميع البلدان المتقدمة و النامية على حد السواء، إلا أنها في الأخيرة أكثر حدة أشد تأثيرا نظرا لما تعانيه من ندرة رؤوس الأموال"[1].

2- مشاكل خارجية:

و هي الصعوبات المتعلقة بجوانب خارجة عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكنها مرتبطة بها و تؤثر فيها:

أ- المحيط:

[1]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، **المرجع السابق**، ص 84

إن الوضع الاقتصادي و الاجتماعي الذي ميز البلاد خلال العشرتين الأخيرتيـن، والمتمثل خاصة في نسبة نمو إجمالي ضعيفة، و مشاكل اجتماعية عميقة، قد أدى إلى تراجع نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"[1] ، هذا فيما يتعلق بالمحيط المحلي أما عن المحيط العالمي فإن مظاهر العولمة لها تأثيرها البارز على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في بلادنا.

ب- مظاهر العولمة: يمكنطرحها من خلالالنقاطالتالية:

*تكنولوجياالمعلومات :

لأنتطوراتتكنولوجياالاتصالسمحتبإلغاءحواجزالمسافةوالوقتممايسهلعمليةالاتصاليكل أنحاءالعالموبسرعةوبالتاليالسماحللمسيرينبالاتصالمعنظرائهممنالشركاتالأجنبية.

* التكتلاتالإقليمية: بدأظهورالتكتلاتفي

بدايةالخمسيناتمعظهورالسوقالأوروبيةالمشتركة،ليليهاتكتلجنوبإفريقيا فسوقأمريكاالشمالية ثمالجنوبية.

*المنظمةالعالميةللتجارة : التيأنشئتفيأفريل 94

بعدإعلانالقيامبنظامتجاريجديدبمراكشتقضيهذهالاتفاقيةبالتحرير التدريجيللتجارةالعالمية"[2]. إن انضمام الجزائر لهذه المنظمة ما هي إلا تنازلات من أجل الدخول للسوق العالمية لكن هذه العملية تنطوي على جملة من السلبيات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

" - عدمقدرةالمؤسساتعلىمواجهةالمنافسة

- ضعفالعملةالجزائريةمقارنةمعالعملةالغربية"[3]

ج- **التأهيل:** إن انفتاح الاقتصاد الجزائري و حتمية اندماجه في الاقتصاد العالمي، يعطي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بفضل ما تمتاز به من مرونة، إمكانية أن تصبح أداة تنسيق للنشاط

[1]- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 254

[2]- عروب رتيبة، ربحي كريمة، المرجع السابق، ص 723

[3]- المرجع نفسة، ص 723

الاقتصادي ليس على المستوى الوطني فحسب و إنما على المستوى الإقليمي و الدولي. كما يزيد في نفس الوقت من الضغوطات عليها و يهدد حتى استمراريتها، خاصة إذا عرفنا أنها لازالت تفتقد إلى الموارد البشرية و المالية و التقنية اللازمة لها لمواجهة المنافسة الدولية الجديدة"[1].

نماذج من المشكلات التي تتعرض لها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

يمكننا التطرق إلى تشخيص سريع للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و الذي يعني "الوقوفعلىحالتهاالتنظيميةوالوضعيةالمالية

فالإنتاجيةوالتسويقيةدونأنننسوضعيةالمواردالبشريةللوقوفعلىالوضعيةالحاليةللمؤسسةواستخلاصنقاطالقوةو الضعف"[2] التي تملكها هذه المؤسسات، و في الحقيقة "فإن المشكلالأساسيفيالمؤسساتالجزائريةهومشكلنظام،فأسلوبالإدارةفيتعاملاتهامع العامليناوالمتعاملينالخارجيينلابدمنإعادةالنظرفيه"[3] فهو أحد أبرز المعوقات الاجتماعية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و يمكن أن نوضح ما يحتويه من أقسام كما يلي:

"- نظامالإنتاجحيثلايعتمدعلىالطرقالحديثةفيالإنتاج

- نظامالتسويقفيبدايته(حديثالنشأة)بالمقابللاحظتدفقالمنتوجاتالمنافسةبسرعة

- نظاممحاسبييلاحظعليهغيابالمحاسبةالتحليليةفيالمؤسساتالجزائريةحيثتعتبرمنوسائلالمراقبةالتسيير.

- نظامماليلايهتمبوضعجدولالقيادةوإنحصلفهولايشملالمؤشراتالماليةالأساسية

- نظامتسييرالمواردالبشريةيعتمدعلىالتسييرالإداريفقطأيالجوانبالروتينيةكمتابعةالحضور،الأجور .....)فالجانب التقديريللفردمنعدم(المحفزاتقليلةإنلمنقلمنعدمة)."[4]

---

[1]- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 256

[2]- عروب رتيبة، ربحي كريمة، المرجع السابق، ص 721

[3]– عروب رتيبة، ربحي كريمة، المرجع السابق ، ص 721

[4]- المرجع نفسه، ص 721

و فيما يلي نماذج للمشكلات التي تتعرض لها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر:

1- المشكلات البشرية:

إن رأس المال الفكري هو عبارة عن جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل فيما يملكه الأفراد من القدرات المعرفية و التنظيمية و غيرها، تمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة و التي **تمكن المنظمة** –إذا استطاعت الوصول إلى هذه المعرفة- **من توسيع حصتها** السوقية و تعظيم نقاط قوتها و تجعلها في موقع قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة."[1]

و تضم المشكلات البشرية عدة أشكال:

- **مشاكل معرفية:** و يرتبط هذا الشكل بمستوى التعليم، الكفاءة، الخبرة و المعرفة **المتخصصة** التي يمتلكها كل من رب العمل و العمال على حد السواء، ف**"نقص القدرات و المهارات** الإدارية لدى القائمين على الإدارة فيها، حيث يسود نمط المدير المالك غير المحترف الذي لم يتدرب على مهنة الإدارة، و تولى الإدارة باعتباره مالك المنشأة، و أيضا قد يتصف بانخفاض المستوى التعليمي والتدريبي."[2] **و جراء هذا القصور قد تنتج "بعض الممارسات الإدارية** الخاطئة مثل عدم الاهتمام بالتخطيط و النظرة العاجلة في تصريف الأمور، و ضعف الثقة في الآخرين، و عدم الرغبة في تفويض السلطة، و عدم التفرغ لأعمال الإدارة، و التدخل في كافة **الأعمال التنفيذية."**[3]

- **مشكلات ثقافية:** إن عدم توافر المثيرات و الإمكانيات في البيئة هو أحد أسباب عدم ظهور الإنتاج المبكر. و أن العوامل الثقافية تؤثر بشكل كبير على نمو الإبداع و مستوى الإنجاز

---

[1]- **يوسف بومدين:** الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستديمة، ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، **الشلف، 13 و 14** ديسمبر **2011، ص** 7

[2]– **علي السلمي:** المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة، **دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1999، ص**31

[3]- **المرجع نفسه، ص ص** (31-32)

ونوعه. وأن أبناء الثقافات المتقدمة يظهرون مؤشرات إبداعية أعلى من أبناء الثقافات الأقل تقدما... لذلك فإن النماذج الاجتماعية تحدد نوع و مستوى الإبداع الذي ينتجه الفرد"[1] فالإبداع يعبر عن "المبادأة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من النسق العادي للتفكير باتباعه نمطا جديدا من التفكير"[2]،إلا أن ثقافة الاستثمار في مجتمعنا تكاد تكون منعدمة أو يمكن القول أنها محدودة فالتخطيط و دراسة جدوى المشروعات قبل تقرير البدء فيها لا تهم الكثيرين، حتى أن مستوى طموح هؤلاء لا يرقى إلى مستوى تطوير و إنماء المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بل يتوقف هذا الطموح في مستوى الحفاظ على رأس المال، الحصول على منزل وسيارة إضافة إلى تسديد مختلف القروض التي تحصل عليها في إطار إنشائه لمؤسسته، مما يؤدي إلى فشل مبكر لمثل هذه المشروعات.

و لعل أبرز الأسباب المؤدية إلى ضعف ثقافة الاستثمار لدى الشباب الجزائري الاتكالية المتوارثة في مجتمعنا سواء تلك المتعلقة بالعيش في حضن الدولة الراعية لفترة طويلة، أو تلك المتعلقة بـ "اتجاهات الأهل و الأسرة نحو الحماية الزائدة و أسلوب تعاملهم مع الأبناء"[3]، حيث "أظهرت الدراسات أن اتجاهات الأهل والأقارب نحو الحماية الزائدة، و التسلط، والسيطرة، و الضبط الشديد، و الإكراه، و النقد الهدام، و السخرية، وعدم الاهتمام، وعدم السماح بالاستقلال و التركيز على أدوار محددة لكل من الولد و البنت... تحد قدراتهم الإبداعية، و تقلل من الإنجاز لدى الطلاب الموهوبين."

- مشكلات متعلقة بطريقة التسيير: إن النمط السائدة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نمط الإدارة الفردية أو العائلية، ففي أغلب الأحيان نجد أن المالك هو نفسه "المدير و يعتمد عليه في كل نواحي إدارة المشروع حيث أنه يقوم بكافة المهام الإنتاجية و ربما يعود ذلك إلى شعوره بأنه مالك المنشأة وينبغي ملاحظة أن صاحب المصنع الصغير لا يمكن أن يكون على دراية

[1]- نايفة قطامي و آخرون : تنمية الإبداع و التفكير الإبداعي في المؤسسات التربوية، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القدس، ص 50

[2]- محمد حمد الطيطي: تنمية قدرات التفكير الإبداعي، دار الميسرة، عمان، ص 58

[3]– محمد حمد الطيطي،المرجع السابق، ص 51

تامة بكل هذه المسئوليات و تعد هذه من أبرز عيوب الاعتماد على شخص واحد لأن خبراته تكون بالضرورة محدودة لأنه يدير نشاطه من خلال فطرته أو خبرته مما يعرضه لارتفاع **معدلات الخطأ و تحقيق الخسائر**"[1]**و ذلك ل**"عدم وجود تنظيم واضح يحدد المسئوليات **والسلطات الخاصة بالوظائف، فليست هناك إجراءات عمل مكتوبة، كما أنه نادرا ما يطبق مبدأ التخصص و تقسيم العمل، فالشخص الواحد يعهد إليه القيام بعدة أعمال و واجبات** متباينة و لا صلة بينها، كما يلاحظ اتساع نطاق الإشراف"[2]، و مما لا شك فيه أيضا فإن العالم اليوم و ما يحتويه من تحديات العولمة ينعكس على المالك المسير "فمدير اليوم في حاجة إلى بيانات دقيقة و فورية لاتخاذ قراراته و مواجهة المنافسة في السوق و لوضع خطط المستقبل **و لتحمل أقل قدر من المخاطرة**[3]**، و عليه يتوجب على هذا المدير أن تكون له** "**القدرة على** التعامل مع الانترنت و الحاسب المحمول و التجارة الالكترونية**، القدرة على بناء شبكة** علاقات و الاتصال بالبريد الالكتروني، بناء موقع للشركة على الشبكة الدولية للمعلومات"[4]

علاوة على "الانخفاض الكبير للمستوى التعليمي والتدريبي للمديرين وقد أوضحت إحدى الدراسات أن نسبة كبيرة من المديرين(76%**من المديرين**) لا يحملون مؤهلات دراسية جامعية، ولم يحضروا برامج **تدريبية ومن المعروف أ ن الإدارة (علم و فن وليس فن فقط)**"[5]

- **مشكلات متعلقة بالموارد البشرية:**

تعتبر مشكلة العمالة المدربة من المشكلات الأساسية التي لا يمكن للمنشآت الصغيرة تجاوزها بسهولة رغم اعتماد الغالبية منها على أصحاب المنشآ**ت أنفسهم.** لذا فإن نقص العمالة المدربة من القوى

---

[1]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، **المرجع السابق**، ص 95

[2]- علي السلمي، **المرجع السابق**، 32

[3]– فريد النجار ، **المرجع السابق**، ص 239

[4]- **المرجع نفسه**، ص 268

[5]- غالم عبد الله، سبع حنان، **المرجع السابق**، ص 8، بتصرف.

العاملة يعتبر من أهم المعوقات التي يواجهها قطاع الصناعات الصغيرة"[1] **والمتوسطة، فعلى الرغم من أن عملية اختيار العاملين** "تهدف إلى تحقيق التوافق بين متطلبات و واجبات الوظيفة و بين مؤهلات **و خصائص الشخص المتقدم لشغل ذات الوظيفة**"[2]إلا أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتمد في **الغالب على توظيف الأقارب و المعارف، لا بل** "عدم الرغبة و الاهتمام في اتباع سياسات مقننة للعاملين في المنشآت الصغيرة، و يشمل ذلك سياسة الاختيار و التعيين و الأجور و الرواتب **والتدريب و تطوير الكفاءات الإدارية**"[3]، زد على ذلك فإن "**عدم ملائمة نظم التعليم و التدريب** لمتطلبات التنمية الصناعية بصفة عامة و الصناعات الصغيرة بصفة خاصة"[4] **تشكل معوقا أساسيا** لتوافر العمالة الفنية المدربة لهذا النوع من المؤسسات، فحتمع التطوراتالعديدةالحاصلة،لمتتكيفبعدالنظمالتربويةفي **الجزائر بطريقة تسمحلها** بالاستجابةلحاجاتسوقالعمل،بحيثلاتجدالعديدمنالمقاولاتالقدرات و المؤهلات التي تبحث عنها في حينيبقى الكثيرمنأصحابالشهاداتبطالين،حيثلايتطابقتكوينهممعحاجات المؤسسات الصغيرة **والمتوسطة** . ناهيك عن أن اليد العاملة المستغلة في هذا النوع من المؤسسات يتم تكوينها في سسات في حذ ذاتها أي يكون في اغلب الأحيان ميدانيا و التطبيق و الممارسة يكونان في عين المكان، و نادرا ما تتبع هذه المؤسسات مخططات تكوين تنمي معارف عمالها وهذا إما نظرا للتكلفة العالية لعمليات التكوين، أو لعدم إدراك مسيريها و مالكيها لأهمية عملية التكوين هذه.

2- المشكلات التنظيمية:

تتعلق المشكلات التنظيمية بكل من عملية استخدام التكنولوجيا، التمويل، التسويق و التصدير، الاجراءات الإدارية. و يمكننا التعريج عليها كما يلي:

---

[1]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، **المرجع السابق**، ص 96

[2]- علي غربي و آخرون: **تنمية الموارد البشرية**، عين مليلة، دار الهدى للطباعة و النشر، 2002، ص95

[3]– **علي السلمي، المرجع السابق، ص ص (33-34)**

[4]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، **المرجع السابق**، ص 96

- **مشاكل متعلقة بالإجراءات الإدارية:** إن صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية لقبول طلب مشروع استثمار ما و طول أمدها يشكل عائقا أساسيا أمام الشاب الجزائري المقاول، "لأن الإدارة الجزائرية لازالت تمثل السبب الرئيسي لجل العوائق التي تقف في وجه التنمية الإدارية، الاقتصادية و السياسية للمجتمع، من خلال روح الروتين الرسمي الممل، فهناك الكثير من المشاريع عطلت، كون أن نشاط المؤسسة يتطلب الاستجابة الإدارية السريعة تنظيما و تنفيذا، ا ضيع على أصحابها و على الاقتصاد الوطني فرصا استثمارية لا تعوض"[1]، فالعديد من الشباب ملوا من الإجراءات الإدارية التي تتطلب حتى نُسخ مصورة من شهادات الميلاد! فأقدموا على تمزيق ملفاتهم.

ناهيك عن أن "الحصول على تراخيص رسمية لممارسة النشاط تستغرق زمنا طويلا قد يمتد إلى سنوات وبتكاليف عالية سواء كانت رسمية أو غير رسمية، و تعبر هذه الأخيرة عن الرشاوى التي يطلبها بعض الموظفين أو المسؤولين لقاء أداء الخدمة أو السرعة في الإجراءات الإدارية، وفي حالة قيام المستثمر بالمشروع بعد عناء انتظار التصريح، و ما يصاحبه من تكاليف خاصة، يجد نفسه في صراع آخر مع الضرائب التي تحد من قدرته على مواصلة النشاط و ربما تركه نهائيا"[2].

تأسيسا على ما سبق يمكن القول أن " بيروقراطيةالإجراءاتو كثرةالوثائقالإداريةالتيتطبعكلمرحلةبدءا منعمليةإيداعملفالمستثمروصولا إلىالموافقةالبنكيةمؤشردقيقعلىأن الإدارةالجزائريةمازالتمهيكلةلتوجيهاقتصادمهيكلرغمأنمنظومةالمفاهيم والشعاراتالمتداولةتشيرإلىعمليةالتكيفمعثقافةاقتصاديةجديدة، أضفإلى ذلكمظاهرالمحسوبيةوالرشوةالتيتشكلكلهاعواملسلبيةتؤديإلىانسحاب المؤسساتخاصةالمؤسساتالصغيرةالتيتتسمبضعفقدرتهاالمالية"[3].

---

[1]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 59

[2]- عماري جمعي، المرجع السابق ، ص ص (59-60)

[3]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 158

كما أن " لفساد الإداري الذي يمثل عائق أمام المستفيدين الحقيقيين و يفتح المجال أمام الانتهازيين للاستفادة من التسهيلات الممنوحة في هذا الإطار دون أن يكون هناك استثمار هادف"[1] يؤدي إلى تدني مستوى الاستثمارات المنجزة.

- مشاكل متعلقة بالتسويق و التصدير:

تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في يومنا العديد من الصعوبات التسويقية و التصديرية على الخصوص، و حتى إذا أقرينا باختلاف الصعوبات و درجتها من مؤسسة لأخرى إلا أن كل ما تواجهه هذه المؤسسات يشكل عائقا لها، و يتجلى هذا النوع من المعوقات فيما يلي:

"نقص الكفاءات التسويقية، و القوى البيعية عموما، و ذلك نتيجة لتشغيل أفراد غير مناسبين من حيث المؤهل و الخبرة"[2]، و هذا ما أشرنا إليه سابقا حيث يعتبر العنصر البشري المسؤول عن إحداث العديد من النقائص و المعوقات إذا وظف ولم يكن مؤهلا، حيث "أن هناك نقصا في المعرفة و الخبرة بالمفهوم الحقيقي للتسويق من جانب إدارة المنشأة الصغيرة، و قصر مفهوم التسويق على أعمال البيع و التوزيع، كما أن هناك أيضا عدم الاهتمام بالبحوث التسويقية و نقص المعلومات عن حاجة السوق"[3].

كما أن هناك عراقيل أخرى متعلقة بالمرحلة الجديدة فـ"منذ فرض قواعد و آليات الاقتصاد الحر، حيث تميز الاستيراد بالفوضى، مما خلق مناخا أضر باقتصاد الدولة، لأن عدم حماية المنتج الوطني من التدفق العشوائي للسلع المستوردة سيؤدي حتما إلى توقف مسار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"[4]، ناهيك عن مشاكل أخرى تخص الجانب التسويقي نوجزها فيمايلي:

"* قصورقنواتوشبكاتالتسويقالمحلية.

---

[1]- عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص 282

[2]– علي السلمي، المرجع السابق، 33

[3]- المرجع نفسه، 33

[4]- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 60

*نقصالمعلوماتعنالأسواقالداخليةوالخارجية.

*عدمكفايةالمواردلتوظيفالمتخصصينفيالتسويق.

*ضعفعلاقاتالتشابكبينالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةوالمؤسساتالكبيرةوالأجنبية.

* ضعفالقدرةعلىالاستثمارفيمجالبحوثالتسويقوالإنفاقعلىالدعايةالتسويقية."[1]

"كماتعانيالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةمنمشكلاتعديدةومعقدةللغايةفيمجالالتصدير"[2] **ويعود ذلك لعدة** أسباب أهمها: "عدم دراسة أصحاب هذه الصناعات للأسواق الخارجية من حيث حجم وطبيعة هذه لأسواق و طبيعة المنافسة التي تواجه منتجاتهم لتعدد الدول التي تتعامل مع الأسواق الخارجية... **عدم** الاهتمام بتطوير منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة بما يتناسب مع أذواق المستهلكين الأجانب حيث يظل المنتج ينتج بنفس المواصفات لفترة طويلة دون إجراء أي تعديل **أو تطوير**"[3]، غير أن كل ذه العقبات كانت لتزول لو كان المقاولون يسعون وراء تطوير منتجاتهم و من ثم تصديرها، فعلى العكس من ذلك وكما سبق الذكر فإن هؤلاء المقاولون لا يرقى مستوى طموحهم عن توفير بيت سيارة و تسديد ديونهم وبالتالي فإن منتجاتهم لا تتعدى حدود البلاد.

كما أن المنافسة في هذا الجال تكون شديدة "بينالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةوبعضهاالبعضمنناحيةوالمنافسةبينهاوبينالمؤسساتالكبيرة الحجممنناحيةأخرى،ثمالمنافسةبينهذهالمؤسساتالوطنيةوبينالشركاتالأجنبيةمنناحيةثالثة"[4]

- التكنولوجيا:

[1]– غالم عبد الله، سبع حنان، **المرجع السابق**، ص 9

[2]- **المرجع نفسه**، ص 9

[3]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، **المرجع السابق**، ص 91، بتصرف

[4]- غالم عبد الله و سبع حنان، **المرجع السابق**، ص 9

من بين الصعاب التي تواجهها أيضا المؤسسات الصغيرة و المصغرة و المتوسطة، مسألة الحصول على نولوجيا، شأنها في ذلك شأن المورد البشري، و ذلك لقلة و ضعف مواردها المالية من جهة، وضعف تأهيل مستخدميها من جهة أخرى و هو ما يجعل حصولها على التكنولوجيا أمرا صعب المنال. حتى أن ما يتوافر لديها من معرف تقنية معرض للتجاوز بفعل الابتكارات والاختراعات الجديدة."[1]

إن العالم اليوم يتميز بالتقدم العلمي و التكنولوجي، "لذلك كان من الضروري على المنشآت التي تواجه هذا الوضع أن تبحث عن أسلوب تكنولوجي حديث من أجل مقابلة الظروف المتغيرة، فتهيئة المنشآت الصغيرة لتتلاءم مع ظروف العصر يعتبر ضرورة حيوية من أجل استمرار نشاطها و حيويتها من ناحية، و لتحقيق الدور الممكن أن تقوم به هذه المنشآت في التنمية المحلية من ناحية أخرى"[2]، لكن السؤال المطروح هلتتوفر الجزائر اليوم الباحثينو معاهدالبحثلكي تستجيبلمتطلباتالتجديد هذه؟

إن الجزائر اليوم شأنها شأن الدول العربية الأخرى "لديها مجتمع علمي كبير الحجم يتميز بإمكانيات وخبرات ذات كفاءة علمية عالية لا تقل عن الخبرات الموجودة في البلدان المتقدمة، إلا أن استغلال برات والاستفادة من منجزاتها العلمية لم يلقى أي اهتمام، و تبقى تلك المنجزات العلمية مكدسة في أرفف مكتبات الجامعات و المعاهد و المراكز لم تر طريقها إلى النور في حيز التطبيق العلمي لها"[3]

- **التمويل:** تنبع أهمية التمويل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أهمية تلك المؤسسات في الاقتصاد، فهي في البداية أساس الإنتاج و أصل النشاط الاقتصادي الذي بدأ بمشروعات قبل أن تظهر المشروعات الكبيرة، كما أنها طوق النجاة للخروج من الأزمات سادية لقدرتها العالية على تنمية الاقتصاد و تحديث الصناعة مواجه مشكلة البطالة

[1]– شريف غياط، محمد بوقموم: التجربة الجزائرية في تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد الأول، 2008، ص 139

[2]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 86

[3]- المرجع نفسه، 89

وإعداد قاعدة عمالية، وتفعيل مشاركة المرأة وخلق روح التكامل و التنافس بين المشروعات، وتطوير المستوى المعيشي للأفراد و تضييق الفجوة بين الادخار و الاستثمار، و توسيع الملكية للقطاع الخاص، و زيادة الصادرات"[1] غيرها من المميزات إلا أنها تواجه العديد من المعوقات في هذا الشأن أبرزها:

"نقصمصادرالتمويلبسببالشروطالمفروضةعلىالقروضوالضماناتالمطلوبة منالبنوك،وعدمالاستفادةمنالتمويلالمباشرعنسوقالقيمالمنقولة،و علىالرغممن استحداث الآلياتوالهياكلالجديدةللمساعدةفيالتمويلإلاأنالمشكليبقىمطروحاأمام هذهالمؤسسات"[2] ،ارتفاعسعرالفائدة،

عدمتخصيصنسبةمنالقروضالموجهةإلىالمؤسساتعلىالمستوىالوطني،منقبلالبنوكالتجاريةإلىالمؤسسات الصغيرةوالمتوسطة،

تعقدوتعددإجراءاتالحصولعلىالقروضجعلالعديدمنالمؤسساتتموتفيالمهدلعدمإقدامأصحابهاعلىالاقتراض، اشتراطضماناتعقاريةأوعينيةعلىالقروضقدلاتكونفيمتناولجميعالمستثمرين"[3]، و اللافت للانتباه أن مشكلة الفائدة وجوازها شرعا تطرح دائما من قبل جل الشباب المقدمين على إنشاء مؤسستهم الخاصة مع افتقارهم لرأس مال تأسيسي أو قلّته، فهم يرون أنه حتى إذا كان مبلغ الفائدة قليل جدا إلا أنه يشكل عائقا أمامهم فالربا يبقى ربا وبالنسبة إليهم فلن يبارك الله له فيعمله الذي يؤديه.

- كما أن "عدم توافر الوعي المصرفي لدى أصحاب الصناعات الصغيرة و عدم اعتيادهم على التعامل مع البنوك"[4] يشكل هو الآخر معوقا أساسيا لعملية التمويل فالثقافة و المعرفة وكذلك

---

[1]– عماري جمعي، المرجع السابق، ص 55

[2]- محمد زيدان : الهياكلوالآلياتالداعمةلتمويلالمؤسسات الصغيرةوالمتوسطةبالجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفرقيا، العدد السابع، د.س.ن، ص 135

[3]- غالم عبد الله، حنان السبع، المرجع السابق، ص 8

[4]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 85

الشجاعة والسعي وراء تعلم كل جديد تحد من تلك المعوقات و هو ما يفتقر إليه كل مجتمع متخلف لا يغرس و لا ينمي مثل هذه الثقافات في أبنائه.

- "المركزية في منح القروض و تمركز المعاملات بين البنوك و العملاء على مستوى الجزائر العاصمة، ومن ثم فإن معالجة الملفات، و لا سيما بالنسبة للعملاء الموزعين عبر التراب الوطني، تعاني من تأخر كبير له علاقة بتماطل تنفيذ و نقل الملفات إلى العاصمة"[1].

خلاصة:

علىضوء ماتقدميمكنالقولبأنالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة مفهوم معقد يصعب الاتفاق أو إيجاد تعريف شامل يعبر عن جميع الأطراف، و هذا الاختلاف يعود إلى عوامل اقتصادية، سياسية، وتقنية، وفي الجزائربدأ هذا القطاع يعرفانتعاشاملحوظاعلىمستوىالبرامج التي استحدثت لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و على اعتبار أن له وزارة خاصة، إضافة إلى مختلف الهيئات التي ساهمت في إنشاء وترقية هذه المؤسسات. أما عن النتائجفمنخلالمساهمتهافينسبهامةمنالمؤشراتالاقتصادية والاجتماعيةالوطنية: الرفع من القيمة المضافة، وتوفيرمناصبالعمل،إلاأنهذالاينفيوجودعددمنالعراقيل والصعوباتالتي تواجههاالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أصعدة مختلفة.

[1]- شريف غياط، محمد بوقموم، المرجع السابق، ص 137

الفصل الرابع: قراءة سوسيو–نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

تمهيد:

أولا: واقع الممارسة المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

ثانيا: تطور الممارسة المقاولاتية للقطاع الخاص في الجزائر

ثالثا: مساهمة المرأة الجزائرية في الممارسة المقاولاتية

رابعا: قوانين الاستثمار الخاص

خامسا: محددات الممارسة المقاولاتية في الجزائر

سادسا: تصنيف المقاولين في الجزائر

تمهيد:

لقد تزايدفي الآونة الأخيرة اهتمامختلف الدولبالمقاولة كونهاأصبحتأحدمصادرالنمو،إنشاءمناصبالعمل،الإبداعوالثروة، و الجزائر كغيرها من الدول هت نحو تشجيع المشاريع المقاولاتية غير أن التجربةالجزائريةفي هذا المجال تعد حديثةنوعاماإذا ما قورنت بالدولالغربية التي حققت قفزة نوعية في مجال الممارسة المقاولاتية أو حتى الدول العربية،فرغمالامتيازاتالتيمنحتها الدولة للشبابالراغبفيإنشاءمؤسساتهمالخاصة،لاتزالأمامهاتحدياتكثيرة أهمها نشرالفكرالمقاولاتي فيأوساطالشباب خاصة أصحاب الشهادات.

و نسلط الضوء في هذا الفصل على واقع الممارسة المقاولاتية و تطورها في الجزائر، دور المرأة ومكانتها في المقاولات الخاصة في الجزائر، و كذا أنواع المقاولين الجزائريين و المميزات التي يتصفون بها.

أولا: واقع الممارسة المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن غيرها من المؤسسات بجملة من الخصائص، جعلت منها محل اهتمام الباحثين وواصفي السياسات. **حيث أثبتت الدراسات و التقارير بأن خلق و إنشاء** المناصب، يتحقق بشكل أكبر عن طريق خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة، وهذا وفقا لما جاء في **تقرير ocde الذي أكد:** "أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تلعب دورا مهما في ترقية نمو اقتصادي قادر على خلق المناصب، من خلال مساهمتها في رأس مال الاجتماعي، والثقافي و البيئي للأمم. ما أنها تشكل عنصرا مهما لحركية كل اقتصاد لقيامها بالإبداع و الابتكار، خاصة في قطاعات **تتطلب** كثيرا من المعرفة "[1].

و الجزائر كغيرها من الدول النامية أدركت " أهمية هذا النوع من المؤسسات، فسعت جاهدة لتشجيع الاستثمار في هذا القطاع، وذلك ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة، التي تظهر بوضوح في جملة من الأليات و الاجراءات...**ونتيجة للجهود** المبذولة في هذا القطاع، وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة في السداسي الأول سنة 2010 إلى 607297 **مؤسسة، منها 560 مؤسسة تابعة للدولة، و الباقي تابعة للقطاع الخاص، موفرة بذلك ما يقارب 1596308 منصب شغل بزيادة قدرها 7,11% مقارنة مع سنة2009**"[2].

- تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

إن التجول الذي عرفته السياسة الاقتصادية في الجزائر بداية من العشرية الأخيرة من القرن الماضي أفرزت تغييرات مهمة خاصة في هياكل الاقتصاد الوطني، فعلى ضوء التجارب غير الناجحة في مجال تنظيم وتسيير المؤسسات، أعطت الدولة مجالا واسعا لدعم نمو و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

[1]- منى مسغوني، المرجع السابق، ص 125

[2]- المرجع نفسه، ص ص (125-126)

الذي تزامن مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي الذي جرى الاتفاق بشأنه مع صندوق النقد الدولي "1994"[1].و الجدول التالي يبين لنا تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ابتداءا من عام 1994.

جدول رقم(10) يوضح تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر منذ عام 1994 إلى عام 2004

السنوات	1994	1995	1999	2001	2002	2003	2004
عدد المؤسسات	26,212	177,365	159,507	179,893	188,893	288,587	312,959

المصدر: شريف غياط، محمد بوقموم، **المرجع السابق، ص 129**

يوضح لنا الجدول أعلاه أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تزايد مستمر حيث بلغ 26212 مؤسسة عام 1994 و سرعان ما تضاعف العدد عدة مرات خلال عشرية من الزمن ليبلغ 312959.

و الملاحظ أن نصيب الأسد في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعود دائما للقطاع الخاص، **حيث** أن تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة بلغ 269,806 من مجموع 376,767 عام 2006، أما مؤسسات القطاع العام فمثلت 739 لعام 2006 وفيما يخص الصناعة التقليدية فقد بلغ عدد المؤسسات فيها 106222 من مجموع 376,767 مؤسسة صغيرة ومتوسطة وذلك عام 2006 أيضا.

و الجدول الموالي يبين لنا التطور خلال الفترة (2001-2006)

[1]- شريف غياط، محمد بوقموم، **المرجع السابق، ص** 129.

جدول رقم (11) يوضح تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القطاع العام و الخاص بين (2001-2006)

نوعية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	معدل التطور %2006
المؤسسات الخاصة	179893	189552	207949	944522	245842	269806	9,75
المؤسسات العامة	778	778	778	778	874	739	15,45
الصناعة التقليدية	64677	71523	79850	86732	96072	106222	10,56
المجموع	245348	561853	288577	312659	342788	376767	9,91

Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat PME-PMI bulletin d'information économique N°10 – 2006 P07

- إن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص في تزايد مستمر من سنة لأخرى

حيث انتقل العدد من 159705 مؤسسة سنة 1999 إلى 269806 مؤسسة سنة 2006 كما هو مبين في الجدول أدناه."[1]

[1]- بن صوبلح ليليا، المرجع السابق، ص 155

جدول رقم(12) يبين تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للقطاع الخاص(1999-2006)

السنوات	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006
عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	159705	179893	188893	207949	225449	245842	269806
الزيادة السنوية %	....	12,6	5	10	8,5	9	9,75

المصدر: بن صوبلح ليليا، المرجع السابق، ص 155

" أما عن توزيع المؤسسات حسب عدد الأفراد العاملين، فإن المؤسسات التي تشغل من 10 عاملين فأكثر مثلت 10,762 وهذا حسب إحصائيات عام 2001 وقد وصل عدد العاملين فيها 412400 عامل، و الجدول التالي يوضح توزيع عدد المؤسسات حسب عدد الأفراد العام 2001.

جدول رقم(13) يبين توزيع عدد المؤسسات حسب عدد الأفراد.

عدد الأفراد	عدد المؤسسات	%	الأجراء	%
9-1	148,725	93,24	221,975	34,99
19-10	5,778	3,62	77,082	12,15
49-20	3,322	2,08	99,649	15,71

99-50	977	0,63	67,664	10,67
100 فأكثر	685	0.43	168,005	26,48
المجموع	159,507	100	634,375	100

المصدر: بوهزة محمد و ابن يعقوب الطاهر : تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر: **حالة** المشروعات المحلية بسطيف، الدورة التدريبية الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الاسلامي للبحوث التدريبية 25-28ماي 2003، ص9

- وفيما يتعلق بتوزيع هذه المؤسسات حسب قطاع النشاط الذي تمارسه فالجدول الموالي يبين لنا ذلك في الفترة (2003-2006)

جدول رقم (14) يبين توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة **حسب قطاع النشاط:**

قطاعات النشاط	سنة 2003	سنة 2004	سنة 2005	سنة 2006
	عدد المؤسسات	عدد المؤسسات	عدد المؤسسات	عدد المؤسسات
البناء و الأشغال العمومية	65,799	72,869	80716	90702
التجارة	34,681	37,294	42183	46461
النقل و المواصلات	18,771	20,294	22119	24252
الخدمات	15,927	16,933	18148	19438
الفندقة و الاطعام	13,230	14,103	15099	16230

الصناعات الغذائية	13,058	13,673	14417	15270
قطاعات أخرى	46,483	49,623	53160	57453
المجموع	207,949	225,449	245482	269806

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى جداول من المصادر التالية:

- بن صويلح ليليا: المرجع السابق، ص156

- **شريف غياط،** محمد بوقموم، **المرجع السابق، ص** 130

بالرغم من أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تمكن الدول من إعادة التوزيع السكاني ، و الحفاظ على بقاء سكان الأرياف و المناطق التي تكثر منها الهجرة كسياسة لإعادة التوازن إلا أن في الجزائر ومن خلال الجدول الموالي "يلاحظ مواصلة تكثيف النشاطات الاقتصادية بالولايات العشر المتواجدة في شمال الوطن، كما أن ولاية تيبازة عرفت أعلى نسبة نمو قدرت ب **12,80% مكنتها من احتلال المرتبة السادسة عوض المرتبة السابعة عام 2005.** كما نجد مفارقة كبيرة في التوزيع حتى بين ولايات الشمال إذ يلاحظ مثلا أن ولاية الجزائر لوحدها تحتوي على **32872 مؤسسة وهو ما يمثل تقريبا** مجموع مؤسسات **16 ولاية"**[1].

جدول رقم (15) يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المناطق الجغرافية

الترتيب	الولايات	عدد المؤسسات عام 2005	عدد المؤسسات عام 2006	%
1	الجزائر	30257	32872	8.64

[1]- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 157

2	وهران	16227	17255	6.34
3	تيزي وزو	13170	14434	9.60
4	بجاية	10167	11312	11.26
5	سطيف	9968	11088	11.24
6	تيبازة	8111	9149	12.80
7	بومرداس	8258	9090	10.08
8	البليدة	7838	8511	8.59
9	قسنطينة	7499	8439	12.54
10	الشلف	6882	7316	6,31
الولايات الأخرى		127105	140340	10,41
المجموع		245482	269806	9,91

المصدر: بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 156

إلا أن هذا التوزيع لا ينطبق في جميع قطاعات نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فيما يخص مثلا قطاع الأشغال العمومية، نجد أن النسبة الأكبر تعود لولاية بشار ب 8,10% من مجموع الاستثمار في هذا المجال في الوطن، و الجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول رقم (16) يوضح توزيع العشرة ولايات الأوائل في مجال الأشغال العمومية في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

	الولاية	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	%
01	بشار	2554	8,10
02	وهران	2362	7,49
03	قسنطينة	1756	5,57
04	برج بوعريريج	1279	4,06
05	تيزي وزو	1089	3,45
06	خنشلة	1029	3,26
07	بجاية	1001	3,18
08	جيجل	909	2,88
09	تلمسان	899	2,85
10	سوق أهراس	896	2,84
	ولايات أخرى	17750	56,31
	المجموع	31525	100

Source : Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat : Annuaire des PME qualifiées dans le bâtiment, et les publics et l'hydraulique, Décembre 2009, p 784

ثانيا: تطور الممارسة المقاولاتية للقطاع الخاص في الجزائر:

1-القطاع العام:

يعرف القطاع العام على أنه " وحدات قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة، و التي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص، و تقوم المؤسسات العامة بإنتـــاج السلع و الخدمات و تقدمها إلى **الجمهور بالأسعار الإدارية**"[1]

وهناك فرق بين القطاع العام و ما يعرف بتدخل الدولة في الاقتصاد الوطني و الذي يعني وجودها جهزتها المختلفة القانونية ، السياسية ، الأمنية حيث تلعب دورا هاما في الاقتصاد من خلال لعبها دور تنظيمي رقابي ،توجيهي و تصحيحي، و قد يكون هذا التدخل لصالح القطاع الخاص و ذلك من أجل تعديل مسار الاقتصاد جراء ما يحدثه **القطاع الخاص نفسه .**

الجديد بالذكر أن الدولة ترداد المشاريع الضخمة التي لا يريد القطاع الخاص أو المجتمع إبقاءها في ار النظام السعري أو المخاطرة في الاستثمار بها ، مثل التعليم ، الصحة، الضمان الاجتماعي ، **المرافق العمومية...** و قد أظهر هذا الدور أهمية الدولة في التنمية.

وقد ظهر العديد من نظريات التنمية الاقتصادية بعد الحرب العالمية الثانية ، لتبرز أهمية الدولة و دورها الفعال في عمليات التنمية ، وقد ساهم في انتشار هذه الأفكار الماركسية التي أكدت على ضرورة سيطرة الدولة على جميع مجالات الاقتصاد لتسير لعجلة **التنمية و تحقق العدالة الاجتماعية، وقد تبنت** هذه الأفكار العديد من الدول من بينها الجزائر و ذلك راجع للظروف التاريخية التي كانت تعيشها.

إن توجيه التنمية ومن ثم الحصول على الاستقلال الاقتصادي يتطلب سيطرة على الموارد الاقتصادية لمدولة و هذه السيطرة يقوم بها القطاع العام نظرا لقلة وجود طرق بديلة للتأثير فعالية في الأمور

[1]- ضياء مجيد الموسوي: الخصخصة و التصحيحات الهيكلية –آراء و اتجاهات_، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص 9

الاقتصادية، ولكن لتحقيق ذلك الاستقلال الاقتصادي ، لابد من أن لا يستخدم القطاع العام من قبل سلطة سياسية تكرس التبعية لأن مصلحتها تتعلق بالدول الرأسمالية الكبرى ، بينما سيكون **القطاع العام أداة** للتحرر إذا كانت السلطة السياسية تسعى إلى تحقيق مصالح الطبقة الفقيرة

وعليه فإن بعض وجهات النظر ترى أن القطاع العام خيار تنموي فعال لا يمكن انجاز الكثير بدونه ، فالقطاع الخاص يسعى دائما لتحقيق الربح السريع مهما كان مصدره ، أما الحاجة إلى القطاع العام في مختلف الدول المتخلفة أمر بديهي فلا يمكن أن تحقق هذه الدول أهداف تنموية كبيرة مثل، النمو الاقتصادي و الاجتماعي، التنويع الاقتصادي ، توفير فرص العمل... **ولا يمكن تحقيقها إلا من خلال القطاع العام**[1].

إلا أن وجهت النظر هذه تقلصت في و قتها الحالي فقد أثبت القطاع الخاص فعالية في مختلف ، كما ساهم هو الأخر في تنوع الاقتصادي و توفير فرص العمل ناهيك عن مساهمته في التنمية.

لقد كان الهدف من خلال التصنيع هو إنشاء قاعدة اقتصادية متكاملة و ذلك في فترة عشرية السبعينات لكي تخفف من البطالة و إيجاد حل لمشكلة التشغيل من الناحية الهيكلية ، غير أن النتائج لم تكن في مستوى الاهداف وذلك لعدم استجابة الجهاز الصناعي الموجود لأهداف الاقتصاد المتكامل بالإضافة إلى أن المؤسسات الوطنية اصبحت تعاني تفككا كبيرا في الهيكلة المالية وكذا في **مديونية دائمة**[2]

[1]- ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص ص (9-15) **بتصرف**

[2]- **معمر داوود**: وضعية و مراحل تسيير المؤسسة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، **جامعة باتنة، العدد 13**، ديسمبر 2005، ص 242

2- مراحل التغيير الاقتصادي و التنظيمي في الجزائر:

2-1 مرحلة التسيير الذاتي: إن الاقتصاد الجزائري كان شبه مدمر حيث أن 90 بالمئة من العاملين بالإدارة و المراكز الحساسة كانوا من المعمرين و الأجانب و عند نيل الاستقلال غادر هؤلاء مناصبهم تاركين ورائهم مؤسسات و مزارع و إدارات مهملة و عليه كان على الدولة أن تتبع إجراءات اقتصادية مناسبة لتلك الظروف كما أن القطاع الخاص يكاد أن لا نلمحه ، فلا وجود لمقاولين ولا رأسماليين ولا تقنيين وطنيين، فجاء التسيير الذاتي ويعرف التسيير الذاتي على أنه" تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت و المستثمرات التي هجرها الأوربيون أو التي تم تأميمها "[1]

و يقوم هذا النظام على عدة مبادئ أهمها:

-تحقيق الاستقلال الاقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار الخطة العامة

-تحقيق الاستقلال الإداري للوحدة الإنتاجية التي يتولى العمال تسييرها تسييرا ذاتيا وفق القوانين المسطرة

- توزيع الأرباح المحققة داخل الوحدات الإنتاجية على العمال بعد اقتطاع الحصة المقررة للدولة[2]

يقوم التسيير الذاتي على الهيئات التالية:

الجمعية العامة للعمال: تمثل الهيئة العليا في المؤسسة يشترط في العمال المنتسبين لها أن يكونوا دائمين جزائري الجنسية ، يتجاوز أعمارهم 18 ، دورها: التكفل بالخطط التنموية، برنامج الإنتاج السنوي، تنظيم العمل وانتخاب مجلس العمال

[1]- معمر داوود،المرجع السابق، ص 248

[2]- يوسف سعدون: علم الاجتماع و دراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 6

مجلس العمال: يمثل ثلثي الأعضاء فيه عمال الانتاج ، ينتخبون مدة ثلاث سنوات ،مهامه: التنظيم الداخلي للمؤسسة مثل: راء أو بيع الأجهزة ،حجم القروض ، مراجعة الحسابات المالية في نهاية المدة ، كما ينتخب و يراقب لجنة التسيير.

لجنة التسيير: تضم هي الأخرى ثلثي أعضائها من عمال الإنتاج، الذين يقومون باختيار رئيس لمدة سنة ، مهامها مركزة على : تأمين وظائف التسيير في المؤسسة من خلال دراسة الخطة التنموية، تنظر في المشاكل المطروحة على مستوى الإنتاج تجتمع مرة كل شهر أو أكثر في بعض الحالات

-المدير: يمثل سلطة الدولة داخل المؤسسة، يحرص على تكامل الخطة الداخلية للمؤسسة مع المخطط الوطني، يقوم بتطبيق قرارات كل من لجنة التسيير و مجلس العمال، و يتم تعيينه من قبل الوزير المكلف"[1].

من خلال ما سبق يتضح أن فكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق، و إنما كانت استجابة روف اقتصادية و سياسية و اجتماعية معينة فرضت العمل بهذا النمط"[2] ، و من ثم فقد احتوى هذا النظام عدة تناقضات خاصة تلك المتعلقة بالسلطة التي منحت للعمال في ظل التسيير الذاتي ، لكنها في الوقت نفسه تخضع للسلطة المركزية، ونتيجة لهذه التناقضات ذهبت الدولة في التفكير في إنشاء شركات وطنية بديلة للمسيرة ذاتيا، إضافة إلى عدة معوقات واجهها هذا النظام كمعاناته من نقص الإطارات و اليد العاملة المؤهلة و غيرها، لذا توجهت الدولة نحو التفكير في تأسيس شركات وطنية.

فمن أهم ما ميز الفترة بين (65-67) تزايد المؤسسات الخاصة لسيطرة الدولة زيادة على تصاعد نسبة العمال على حساب القطاع المسير ذاتيا و القطاع الخاص و المختلط.

[1]- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص ص (7-8) بتصرف

[2] - معمر داوود، المرجع السابق، ص 248

فقد قدرت مؤسسات القطاع الخاص ب 559 وعدد عمالها 40570 أما القطاع العام فعدد مؤسساته بلغ 411 در عدد العاملين بها ب 44113، قطاع التسيير الذاتي مثل ب 218 مؤسسة ضمت 14934 عامل و أخيرا القطاع المختلط فعدد مؤسساته 22 مؤسسة ضمت 1758.

ضع المخطط الثلاثي الأول تم التركيز على فكرة إعادة التوازن بين فئات المجتمع من خلال مؤسسات وطنية تسير تسييرا مركزيا من قبل الدولة، وبعد ذلك جاء المخطط الرباعي الذي مهد لبداية تطبيق النظام الاشتراكي في المؤسسة الجزائرية"[1]

[1]- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص ص (9-12) بتصرف

2-2 مرحلة التسيير الاشتراكي:

ف هذه السياسة إلى تحويل العامل الذي كان في النظام السابق لا يتسع بأي امتيازات إلى عامل منتج ومسير في أن واحد، فالتسيير الاشتراكي حسب الدولة من خلال تحديدها لأهدافه يعبر عن ربح المؤسسات في النسق السياسي ، الاقتصادي التابع للدولة.

وقد جاء في ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات " بما أن أساس النظام الاشتراكي هو الملكية العامة لوسائل الإنتاج، فإنه من غير المنطقي أن لا يكون عمال الشركات طرفا مهما في تسييرها و مراقبتها وبالتالي أصبح العامل يتمتع بصفة المسير المنتج"[1]

يقوم التسيير على الاشتراكي على الهيأة التالية:

-مجلس العمال:

تجسدت أدواره في مراقبة المؤسسة أو الوحدة ن ومنح تقرير سنوي حول النتائج المحققة، المشاركة في إعداد سياسة التشغيل ووضع برامج التدريب المهني و التوجيه.

-مجلس المديرية:

نشاطاته تمثلت في تحديد الأجور و القانون الأساسي للعمال **تقدير الميزانية** وحساب الأرباح و**الخسائر**

- **اللجان الدائمة:** مثلتها خمسة لجان في لجنة الشؤون الاقتصادية و المالية لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية ، لجنة شؤون المستخدمين أو التكوين لجنة الشؤون التأديبية ، لجنة شؤون حفظ الصحة والأمن تمثلت مهامها في:

الاهتمام بمشاريع الإنتاج، **التموين و التسويق، إعداد الميزانية السنوية.**

[1]- معمر داوود، المرجع السابق، ص 249

الإشراف على هيأت الخدمات الاجتماعية ، إعداد خطط التوظيف ، اختيار العاملين ، اقتراح مختلف العقوبات ، دراسة شكاوي العمال ، وضع قوانين الوقاية من الأخطار المهنية ما أخذ على هذا النظام أنه هو الأخر ظهرت فيه تناقضات عدة منها أنه قائم على المشاركة إلا أنه ميدانيا اعتمد على مركزية السلطة التي مارستها الدولة فاختيار المدير العام و مدير الوحدة كان يتم من قبل هذه الأخيرة[1].

3-2 إعادة الهيكلة:

جاء مصطلح إعادة الهيكلة أو البيريسترويكا مع رئيس الاتحاد السوفييتي سابقا" **ميخائيل غورباتشوف**" ، و الذي يشير إلى : مة تهدف إلى التعجيل بالتقدم الاجتماعي و الاقتصادي للاتحاد السوفييتي و إشاعة التجديد في جميع نواحي الحياة[2].

أما في الجزائر فلعل أبرز الأسباب التي نادت بإعادة هيكلة المؤسسات هو الانخفاض المفاجئ والصارخ لأسعار البترول و اعتماد المؤسسات العمومية على خزينة الدولة التي سجلت أول عجز لها سنة 1983 ، عجلت في ظهور تصورات الخروج التدريجي للدولة الاقتصاد فوجب الانتقال الى نظام تسييري حيث يأتي على ضرورة فتح المجال للقطاع الخاص للاستثمارات محليا كان أم أجنبي "[3]

وقد تم تحديد مضمون إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية في المخطط الخماسي كأداة لتحقيق الانتعاش الاقتصادي والنهوض بالجهاز الإنتاجي في المؤسسة و من ثم القضاء على أنظمة البيروقراطية المعيقة للإبداع و الابتكار ما أدى إلى إعاقة نشاط المؤسسة.

-أهداف إعادة الهيكلة:

---

[1]- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص ص (13-16) بتصرف

[2]- ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 87

[3] - معمر داوود، المرجع السابق، ص 251

سعت سياسة إعادة هيكلة المؤسسات إلى جملة أهداف نوجزها فيمايلي:

أ- تدعيم اللا مركزية وتوزيع السلطة لتشمل مختلف المستويات...

ب–تشجيع المبادرة التي تقوم بها هيأت المؤسسة ووحداتها الإنتاجية

ج- العمل على إقامة علاقات تكاملية سواء بين المؤسسات التابعة للقطاع الواحد أو التابعة لقطاع متعدد على أساس مبدأ العقود المبرمة فيما بينها

د- مراعاة الملائمة القصوى بين حجم المؤسسة ومستوى عملها واختصاصها الإقليمي"[1]

-أشكال إعادة الهيكلة:

انقسمت إعادة الهيكلة إلى نوعين: **إعادة هيكلة عضوية، إعادة هيكلة مالية.**

أ- اعادة الهيكلة العضوية: **جاءت كنتيجة أو رد فعل**

-المرحلة التي سبقتها أين تم تأسيس شركات وطنية ضخمة الحجم تضمت حجم كبير من العمالة ، خضعت للتسيير بالنمط المركزي للسلطة و الذي واجه صعوبات عديدة عرقلت سيرها بشكل فعال ، فجاءت الأفكار لتنادي بإعادة هيكلة هذه المؤسسات و تحويلها من مؤسسات ضخمة إلى مؤسسات صغيرة الحجم يمكن التحكم فيها وتسييرها بشكل فعال ، حيث تخصصت المؤسسات الجديدة في إنتاج معين ، وقد تضاعفت عدد هذه المؤسسات "فقد تم تقسيم المؤسسات **الوطنية من** نحو 150 مؤسسة صغيرة إلى حوالي 480 **مؤسسة خلال** 1982"[2]

وقد تمت إعادة هيكلة كل هذه المؤسسة وفق عدة معايير أهمها معياري: **التخصص، و التقسيم** الجغرافي

[1]- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص 26

[2]- المرجع نفسه، ص 26

- معيار التخصص:

يعني تحديد تخصص كل مؤسسة صغيرة الحجم كانت أو متوسطة لتقوم بإنتاج معين و نشاط محدد

- معيار التقسيم الجغرافي:

"تقسيم المؤسسة الكبيرة الحجم الموجودة بمدينة ما إلى وحدات صغيرة وفروع تابعة لها في مناطق أخرى من الوطن. "[1]

ب- إعادة الهيكلة المالية:

إن إعادة الهيكلة العضوية حتم ظهور نمط جديد من إعادة الهيكلة سمي بإعادة الهيكلة المالية ، و هي بمثابة منح استقلال مالي للمؤسسة الصغيرة أو المتوسطة و ذلك بعد نمط اللا مركزية في التسيير التي خضعت له هذه المؤسسة.

وعليه فإن المؤسسات في ظل هذا النظام عليها القيام بمهامها المتمثلة في القيام بالنشاط الاقتصادي والإنتاجي بشكل فعال ، كما يجب أن لا تتخلى على عمالها و من ثم فعليها تحمل الأعباء الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء و ذلك بعيدا عن دعم الدولة ووصايتها

جاءت إعادة الهيكلة بالعديد من النتائج الإيجابية و السلبية أيضا على المستويين الاقتصاديان والاجتماعيان نذكر منها:

- من الناحية الاجتماعية:ما هو إيجابي يتمثل في: " تجسيد فكرة التوازن الجوهري"[1]بمعنى إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في كامل التراب الوطني أدى إلى : فك العزلة عن بعض المناطق وتوفير مناصب الشغل للسكان المحليين،

[1]- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص 27

أما الناحية السلبية فيها ، فقد برزت من خلال عدم تحقيقها لما كان منتظرا منها من ناحية رفع توى الإنتاجية ، ناهيك عن الاضطرابات الاجتماعية التي عاشها المجتمع الجزائري نتيجة رفض جماعات العمل لطريقة التسيير ، و التي عبروا عنها من خلال قيامهم بعدة إضرابات .

-من الناحية الاقتصادية:

" نسب التشغيل قد ظلت في تباطؤ داخل القطاع الصناعي مقارنة بارتفاعها في قطاع الإدارة، فقد بلغ عدد النمو السنوي للتشغيل في القطاع الصناعي سنة 1981 مثلا 27 % لينخفض إلى 20% سنة 1984 ، في حين بلغ نفس هذا المعدل في قطاع الإدارة في نفس السنة ، أي سنة 1981 ما يعادل 45 % ليرتفع إلى 48% سنة 1984 "[2]

من الواضح أن بداية التحول نحو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر جاء مع نظام إعادة هيكلة المؤسسات حيث حولت هذه الأخيرة ضخمة إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم .

[1]- يوسف سعدون، المرجع السابق ، ص28

[2]- المرجع نفسه، ص 29

2-4 استقلالية المؤسسات:

إء الظروف المختلفة التي كانت تمر بها المؤسسة العمومية الجزائرية ، جاء الإصلاح الجديد الذي عرف باسم " استقلالية المؤسسات" و يشير هذا المفهوم إلى : السعي نحو تحسين فعالية المؤسسات مادية سواء على المستوى الخاص بها أو على المستوى العام من خلال مساهمتها في التنمية الشاملة .

خلال هذا الإصلاح حملت المؤسسة مسؤولية الأداء المباشر لأعمالها وتنظيم علاقاتها مع المؤسسات الأخرى، زيادة على إعطائها كامل الحرية لتحديد و تخطيط طريقة إنتاجها وحجم عمالتها، وعليه فإن المؤسسة ستكون مسؤولة أمام السلطة عن النتائج التي حققتها وفق الطريقة التي اتبعتها من خلال الخطة المحددة.

مبادئ استقلالية المؤسسات :

الأساس القانوني: ويتمثل في إضفاء الشخصية القانونية و المعنوية على تلك المؤسسات ويكسبها و التحمل بالالتزامات.

الأساس الإداري: ومعناه دعم مشروع استقلالية المؤسسات بعدم التدخل الخارجي في الشؤون الداخلية للمؤسسات.

الأساس الاقتصادي: ومعناه أن تنظيم الاقتصاد الوطني يقوم على أسس من أهمها إقامة منظومة وطنية تخطيطية تستند إلى قواعد تنظيمية جديدة بالاعتماد على القرارات الإدارية[1].

[1]- معمر داوود، المرجع السابق، ص 253

مراحل تطبيق استقلالية المؤسسات:

تم تطبيق استقلالية المؤسسة العمومية خلال ثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى:

بدأ العمل بها ابتداءا من 23جوان1988، تم فيها إنشاء صناديق المساهمة وتحديد أشكال و أسهم المؤسسات العمومية.

المرحلة الثانية:

تم فيها وضع التشريعات النهائية و النقل التدريجي للمؤسسات العمومية الاقتصادية إلى نظام استقلالية المؤسسات.

المرحلة الثالثة:

ظهر في هذه المرحلة النظام الجديد للتخطيط و المبني على ثلاث مستويات: مخطط قصير المدى للمؤسسات، المخطط الفرعي، المخطط الوطني.

و عليه أصبحت المؤسسة العمومية مستقلة بذاتها ومنقسمة إلى **هيئتين:**

الجمعية العامة: لها حق الملكية على الأسهم و تصادق على المخطط قصير المدى للمؤسسة.

مجلس الإدارة: يقوم مهام التوجيه و الرقابة على النتائج و له الحق في تعيين و عزل المسير باعتباره المسؤول عن النتائج أمام مجلس الإدارة[1].

[1]- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص 32 بتصرف

النتائج المترتبة عن استقلالية المؤسسات:

بصفة عامة تعود أسباب الفشل و النتائج السلبية التي أدت بالمؤسسات المحولة إلى نظام الاستقلالية إلى الافتراض إلى ما يلي:

-عجز في المستخدمين الأطيرين في المؤسسات

-عدم تصرفها بحرية في ممتلكاتها نظرا لتأخر تطبيق الإجراءات القانونية المدعمة للاستقلالية.

- العمال بالظروف الاجتماعية و السياسية التي مرت بها البلاد، فأنعكس هذا التأثير على أداء المؤسسة.

2-5 الخوصصة:

" بشكل عام جرى تبرير الخوصصة على أساس قدرة الخاص على توفير إدارة أكفأ مما يقتصد في استخدام الموارد وتحسن أداء المؤسسات فيزيد بذلك من معدلات النمو الاقتصادي، وتقديم حوافز على تعبئة و توجيه الادخار نحو المشاريع المربحة و تعميم الملكية على قطاع أكبر من المواطنين ، ويخلق سوق مالية نشطة تشجع على الادخار و توفير قناة مناسبة للتمويل"[1]

فقد أصبحت سياسة الانفتاح أو تحرير السوق قدر محتوم، فاعتمدت خوصصت المؤسسات العمومية كسلسلة من الإصلاحات الجديدة بداية من عام 1995"[2] ويشير مفهوم الخوصصة إلى كل شكل من أشكال التحول لملكية مؤسسات الدولة إلى مساهمين أخرين مما يؤدي إلى تحكم فعال في الأنشطة الاقتصادية مستقبلا.

إن هؤلاء المساهمين يمكن أن يكونوا أشخاص معنويين أو اعتباريين، مستمرين محليين أو أجانب"[3]

و يعرف "بن أشنهو" الخصخصة بأنها: تعني انسحاب الدولة (dératisation) بإعادة تقسيم النظام الاقتصادي ،أي إلغاء الحدود بين القطاع العام و القطاع الخاص من خلال الخصخصة الكلية أو الجزئية، كما أنها تعني كذلك انسحاب الدولة من القطاع الاجتماعي"[4]

و عرفها المشرع الجزائري بأنها: "كل صفقة تتجسد في نقل كل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية وتشمل هذه الملكية:

---

[1]- ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 20

[2] -LachachiTabet , Aoul Wassila : L'entrepreneur Algérien émergence d'une nouvelle classe, congrès international : les exigences de mise-à-niveau des PME dans les pays arabes, p 1147 .

[3]- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص 35

[4]- خالد حامد: الخصخصة –دراسة سةسيوقانونية، ، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة تبسة، مارس 2007، ص 164

- كل رأس مال المؤسسة أو جزءا منه تحوزه الدولة مباشرة أو عن طريق الأشخاص المعنويين الخاضعين للقانون العام، وذلك عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص اجتماعية أو اكتتاب"[1].

أسباب التحول نحو الخوصصة في الجزائر: يمكن تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب داخلية و أخرى خارجية، أما السبب الخارجي فإن سياسة الخوصصة لطالما هدفت إلى تكريس سيطرة الشركات الرأسمالية الكبرى ، التي مارست ضغوطا على مختلف الدولة من خلال المؤسسات المالية العالمية، مما ى بمعظم تلك الدول إلى خوصصة مؤسساتها العمومية و الجزائر من بين تلك الدول.

وأما الأسباب الداخلية فهي مرتبطة بشكل كبير بعاملين أساسيين هما:

- فشل التجربة التنموية التي انتهجتها الجزائر منذ الاستقلال و من خلال المخططات المختلفة و مرورا بمختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة العمومية الجزائرية و التي كانت تركز على الجانب الاجتماعي وأغفلت الجانب الاقتصادي ، "وذلك لأن المؤسسة العمومية اهتمت بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها، حيث ارتفعت المصروفات الإدارية بسبب زيادة العمال فوق الحاجة ، مما أدى إلى انخفاض كفاءتها"[2].

- أما العامل الأخر فهو ضعف أداء القطاع العام و الذي يعود حسب الكثير من المختصين للاختبار السيئ للمسيرين، دون أن ننسى الوصاية في كل ما يتعلق بالقرارات التي يتخذها هؤلاء المسيرين "[3].

- مراحل التحول نحو الخوصصة في الجزائر: إن مرحلة تفكيك المؤسسات العمومية من خلال إعادة هيكلتها، ثم منح الاستقلالية العضوية و المالية لهذه المؤسسات ما كانت إلا مراحل تمهيدية

[1]- خالد حامد،المرجع السابق، ص164

[2]- معمر داوود، المرجع السابق، ص 256.

[3]-LachachiTabet , Aoul Wassila, ibid, p1147

لمرحلة تليها وهي مرحلة الخوصصة، وهذا و إن دل على شيء فإنما يدل على تحول تدريجي نحو سياسة الخوصصة والإنتاج على السوق.

" وقد خصص لمشروع الخوصصة غطاء مالي قدر بما يقارب 148 مليار دينار لعام 1995 وذلك .ف التطهير المالي للمؤسسات العمومية ، ناهيك عن توقف الدولة تدريجيا عن تدخلها في إدارة تسيير المؤسسات وهذا بناء على رؤية قدمها صندوق النقد الدولي"[1]

3- الاستثمار العمومي و الخاص في الجزائر:

بالنسبة للاستثمار العمومي في و لفترة طويلة" ظلت الصناعة غالية على باقي قطاعات الاقتصاد الوطني ، فبالرجوع إلى فترة التخطيط نجد أن الصناعة استحوذت على نصيب الأسد من مجموع الاستثمارات الوطنية المخططة وذلك على حساب باقي القطاعات كالزراعة و البنية التحتية والخدمات.

بين أن قطاع المحروقات كان اكثر قطاعات الصناعة الذي أولى اهتماما فقد استحوذ على 49% ، 35% ، 38% ، 38,6% في استثمارات المخطط الثلاثي، الرباعي الأول، الرباعي الثاني والمخطط الخماسي الأول على الترتيب ، بينما نجد القطاع الزراعي تحصل على نصيب ضعيف يتمثل في 18% في الفترة 67،73و15% خلال 74 ، 77 ،أما الاستثمارات المخصصة لقطاعات البنية التحتية الاقتصادية والاجتماعية لم تتجاوز 17% في المخطط الثلاثي و30% في المخططين الرباعيين ، بالرغم لما لهذه القطاعات من أهمية كبداية للتنمية.

وبعد اجتياز مرحلة التخطيط المركزي و النظام الاشتراكي و التوجه نحو اقتصاد السوق فقد تمت تغييرات في بنية الاستثمارات، وقد تم تقليص حصة القطاعات الصناعية و المحروقات وتم مضاعفة

[1]- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص 43، بتصرف

حصة قطاعات أخرى كالفلاحة ، المنشآت الاقتصادية و الاجتماعية كالسكن و الخدمات...، كما يلاحظ غياب حصة المحروقات و ذلك بسبب فتح الدولة الجزائرية لباب الاستثمار الأجنبي في هذاالمجال مع التأكيد على استمرارية القطاع العمومي في الجزائر"[1] دون إغفال أهمية القطاع الخاص والمحاولات الجدية للنهوض به ودعمه.

2-القطاع الخاص: أما القطاع الخاص فيمثل "أهمية كبيرة للنمو الاقتصادي لدول العالم الثالث في وقت يتضاءل فيه دور الدولة، وكذا تنحصر فيه القروض الخارجية، و تكاد تتلاشى المعونات الاقتصادية ، ونتيجة رأس المال الخاص إلى حيث توجد بيئة مناسبة للاستثمار و معدلات عالية للربح"[2]

و في الجزائر و منذ عام 1962 و القطاع الخاص يحاذي القطاع العمومي و ينافس هذا الأخير في من المجالات ، خاصة في مجال النسيج ،الصناعات الغذائية ،تحويل البلاستيك ومن جهة أخرى كان هذا القطاع يمثل 95% من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"[3]فلطاما مثل" القطاع الخاص هذا النوع من المؤسسات حيث كان القطاع العمومي يتميز بضخامة مؤسساته، ويمكن الاشارة إلى نسبة الزيادة التي عرفها هذا القطاع حيث إرتفع من 22382 مؤسسة في القطاع الخاص سنة 1991 إلى 26212 سنة 1994"[4]

- إن نمو القطاع الخاص جاء مع سياسة الاصلاحات وخصوصا ما يتعلق بالتعديل الهيكلي الذي كان له نتائج سلبية مثل تسريح العمال، بينما شهد القطاع الخاص توفير مناصب عمل

---

[1]- العشي هارون: المشاريع الاستثمارية العمومية –مصادر و أساليب تمويلها، دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1990-2001، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نظرية التنمية الاقتصادية، جامعة باتنة، 2003/2002، ص ص (63-64) بتصرف

[2]- فطيمة حفيظ: الاصلاحات الاقتصادية و إشكالية النمو في دول المغرب العربي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تنمية اقتصادية، جامعة باتنة، 2011/2010، ص 91.

[3]-LachachiTabet , Aoul Wassila, p 1146

[4]- عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص 277

عديدة، فمن بين 7418 مؤسسة صغيرة و متوسطة أنشأت عام 1998، 7384 منها كانت تابعة للقطاع الخاص"[1]

- و الجدول أدناه يوضح التطور السنوي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

جدول رقم (17): يبين معدل التطور السنوي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

نوعية المؤسسات	معدل التطور السنوي				
ص- م	2002	2003	2004	2005	2006
مؤسسات خاصة	5,37	9,71	8,42	9,05	9,75
مؤسسات عامة	0,00	0,00	0,00	12,34-	15,45-
صناعة تقليدية	10,58	11,64	8,62	10,77	10,56
المجموع	6,73	10,21	8,45	9,73	9,91

المصدر: عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص278

1-2 أهمية القطاع الخاص:

للقطاع الخاص أهمية بالغة تبرر من خلال ما يلي:

-المساهمة في التشغيل: إن مساهمة القطاع الخاص(دون الفلاحة) في استيعاب اليد العاملة بنسبة تراوحت ما بين 34,3% سنة 1967 و 28,2% سنة 1971، تعتبر نسبة كبيرة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن استراتيجية التنمية تعتمد في الأساس على القطاع العام من ناحية، و باعتبار أن جزء كبير

[1]- عيسى آيت عيسى، المرجع السابق ، ص 277 بتصرف

قد يصل حتى 20% من العمال لم يشمله الاحصاء من ناحية ثانية، و باعتبار أن القطاع الصناعي هو الذي يوفر أكثر الفرص للتشغيل و الذي لا يفضل القطاع الخاص الاستثمار فيه"[1]

وقد ظلت نسبة البطالة ترتفع وظاهرة تسريح العمال تزيد سوءا، ففي فرنسا مثلا "بداية من عام 1974، بدأت مرحلة ملحوظة من النمو التدريجي للبطالة، منذ هذا التاريخ كان لها زيادة مستمرة فمن 593000 كمعدل سنوي في 1973 عدد العاطلين عن العمل تجاوز 3248000 في 1996و 2602000 في منتصف 2003 بعد الانخفاض في الكثير من السنوات بين 1997و2001، العاطلون مثلوا 10% من السكان في 2004 وبعد التناقص في سنوات 2006 و2007 عرفت البطالة تصاعدا كبيرا تحت وقع الأزمة العالمية ليبلغ 9,1% في الثلاثي الأول من 2009"[2]

وقد كان للقطاع الخاص مساهمة فعالة في توفير مناصب الشغل في الجزائر، مثلا في فترة الثمانينات وبالرغم من أن سياسة القطاع الخاص تجسدت في الاعتماد على العمل العائلي الإعلان عن العمال ،فقد بلغ العدد الإجمالي للعمال الأجراء سنة 1982 إلى 2465000 كان للقطاع الخاص منها 657400 أي ما نسبة 26,7% وفي سنة 1986بلغ العدد 2921000 وكانت حصة القطاع الخاص منها 717000 أي نسبة24,5%، أما سنة 1990 فقد بلغ إجماع العمال الأجراء 3609000 عامل، نصيب القطاع الخاص منها 952,800 أي ما يعادل نسبة 26,4%

و الجدول أدناه يوضح ذلك:

[1]- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص48

[2]- Dominique Méda : Le travail, 4eme edition, PUF, paris, 2010, p57

جدول رقم (18) يبين مساهمة القطاع الخاص في التشغيل للفترة(1982-1990)

السنوات	العدد الإجمالي للعمال الأجراء	حصة القطاع الخاص	النسبة المئوية
1982	2.465.000	657.400	26.7
1986	2.921.000	717.000	24.5
1990	3.609.000	952.800	26.7

المصدر: عيسى مرازقة، المرجع السابق،ص78

وعليه فقد كان القطاع الخاص وعلى الأخص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حلا لهذه المشكلة، فقد وصل عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة " **حسب تصريح الوزارة المعنية خلال السداسي الأول من سنة 2006** إلى 362112 مؤسسة صغيرة و متوسطة و بزيادة تقدر ب **9,95 مقارنة بسنة** 2005.

- تساهم بخلق ما مقداره **1,199,549 منصب شغل"**[1]
- المساهمة في القيمة المضافة: لقد ساهم القطاع الخاص ممثلا بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة "**في الرفع من القيمة المضافة حيث و صلت مثلا نسبة الزيادة قطاع البناء و الأشغال العمومية (الخاص) سنة** 2004 إلى 14%.
- لها دور كبير في الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات إذ أن مساهمتها تتزايد باستمرار خلال الفترة الممتدة ما بين 2000-2004، و المساهمة الأكبر كانت للقطاع الخاص ب 78,2%
- مساهمتها في التصدير ب 2,10% من إجمال الصادرات بقيمة تقدر ب **538 مليون دولار"**[1]

[1]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق، ص 132.

2-2 تطور القطاع الخاص في الجزائر:

مرحلة: 1962-1982:

" اعتبر القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني قطاع هامشي...ذو طابع عائلي، و أكثر حرفية في سنة 1962-1982 فقط 600 وحدت في السنة تنشأ مع فرص استمرار ضئيلة، ومع تأثير اقتصادي محدود، و بالتالي كان حضوره جد محدود بل و محاصر و هذا راجع لبرنامج الدولة التي أعطت الأولوية و الأهمية للتصنيع، أي الصناعات المضعفة و خاصة القطاعات الإستراتيجية"[2]

وقد كان ينظر إلى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتدعيم عمليات التصنيع الشاملة و تكثيف النسيج الصناعي الموجود، لذلك عرفت هذه المؤسسات بالصناعات التابعة

Les industries entraimer ، أما فيما يتعلق بالمؤسسات صغيرة و متوسطة التابعة للقطاع الخاص فكانت مؤطرة بموجب قانون الاستثمار للعام 1966، حيث أن هذا الأخير أقر أهمية اعتماد المشاريع الخاصة من طرف الدولة الوطنية للاستثمارات لكن سرعان ما حلت هذه اللجنة سنة 1981، واعتبرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كمكمل للقطاع العام، فخلال هذه الفترة لم تكن هناك سياسة واضحة اتجاه القطاع الخاص، كما أن دورها كان غير واضح ضمن التشريعات الجزائرية"[3]

مرحلة: 1982-1989:

" هذه المرحلة تميزت بالاهتمام التدريجي بالقطاع الخاص، فبدأ يأخذ متنفسا من خلال سياسة الانفتاح حيث عمدت الدولة إلى تقديم تسهيلات من أجل الدخول في الاقتصاد الحر، و يظهر هذا

---

[1]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق ، ص 132.

[2]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 88.

[3]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق، ص 130.

من خلال القوانين و التشريعات الموضوعة من سنة إلى أخرى محاولة منها إدماج الاقتصاد الجزائري في اقتصاد السوق تدريجيا"[1]

فقد عرفت سنة 1982،"ثلاث **قوانين خاصة الصناعة التقليدية و الشركات المختلطة و الاستثمار الخاص"**[2]، و أصبح في هذه الفترة ينظر إلى قطاع المؤسسات الصغيرة **و المتوسطة "كتوجه جديد وبديل، ومن هذا المنطلق أكد المخطط الخماسي الأول(1980-1984) على ضرورة ترقية قطاع** المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و الاعتماد عليها في امتصاص حالات العجز الهامة المسجلة في العقدين السابقين، كما تم إصدار قانون متعلق بالاستثمارات الوطنية الخاصة(21-08-1982)، وإنشاء الديوان الوطني لتوجيه الاستثمار الخاص و متابعته وتنسيقه سنة 1983 زيادة على أنه في عام 1987: تم فتح الغرفة الوطنية **للتجارة للمقاولين الخواص".**[3]

المرحلة:1990- إلى يومنا هذا:

بداية هذه المرحلة تميزت بسقوط نظام الاشتراكية و التوجه نحو سياسة خوصصة المؤسسات العمومية " ومن خلال القوانين التالية يمكن معرفة النشاط و تقدم الدولة في تطبيق سياستها التنموية **قانون90-10 ل 14 أفريل 1990 مرادفة للصرف و القروض.**

1991: المرسوم رقم 91-37 ل 19 فيفري 1991 تحرير التجارة الخارجية.

1993: المرسوم رقم 93-12 ل 5 أكتوبر 1993 تخفيض الاستثمار و إنشاء شبابيك فقط **للبلديات.**

1994: تبني الإطار المرجعي و القانوني الذي يسمح بخوصصة المؤسسات العمومية.

---

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 88.

[2]- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 71.

[3]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 89.

1995: تبني قانون الخوصصة"[1].

إلا أن ما يلاحظ في هذه الفترة تركز نشاط القطاع الخاص في الاستثمارات التي لا تتطلب رؤوس أموال كبيرة ونسبة المخاطرة فيها منخفضة.

كما تم "إنشاء مصالح وزارة الاقتصاد سنة 1992 غلى تنصيب وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والصناعة التقليدية 1994 بكافة الصلاحيات...

- **إصدار قانون مستقل لتوجيه الاستثمار وهو قانون سنة1993**، وعلى إثره تم تأسيس وكالة وطنية تهدف إلى تسهيل عمليات الاستثمار، حيث تم تجميع كل المصالح في شباك واحد سمي **بوكالة ترقية ومتابعة الاستثمارات.**
- وأخيرا جاء النص التشريعي في شكل قانون رقم 18/01 الذي يترجم بصدق إرادة الدولة لتحقيق الأهداف المسطرة من خلال تعريف صريح وواضح في القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة سنة2001"[2].

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق ، ص 89.

[2]- سليمة غدير أحمد، المرجع السابق، ص 131.

ثالثا: مساهمة المرأة في الممارسة المقاولاتية:

أثبتتالدراساتبأنالمقاولةالنسويةتحتلأهميةكبيرةفيمختلفالبلدان، كماأنهامختلفةعنالمقاولةالرجالية، حيثغالباما تعتمدعلى :

نمطالتسييربالمشاركة، وضعالأهدافالاجتماعيةفيقائمةالأولويات؛ بالإضافةلتميزالنساءالمقاولاتبأساليب التفاوضالناجحالذييكتسبنمنوراءهعلىعلاقاتدائمةوتعاونمربحلطرفيالتعامل"[1].

المرأة المقاولة على أنها "تلكالمرأةالتيتملكخصائصومميزاتمعينةتجعلهاتتحملخطرالقيام و هي تلك المرأة التي تمتلك روحالمبادرةوالمخاطرةوتتحملالمسؤوليةوتتعاملبمرونةوبمهارةفيالتنظيموالإدارة، واثقةمنقدراتها **وإمكانيتها**، هدفهاالنجاحوالتفوق"[2].

من خلال ما سبق يمكن القول بأن ليس هنالك فروق بارزة بين كل من المرأة المقاولة و الرجل المقاول خاصة فيما يتعلق بالمميزات و السمات الشخصية فكل منهما يتمتع بروح المبادرة، الرغبة في **الاستقلالية، حب المخاطرة، الثقة بالنفس، الابتكار** و الإبداع، الرغبة في النجاح والتميز. إنما قد تظهر هذه الفروقات في طريقة التسيير فكما سبق الذكر فأسلوب المرأة المقاولة في تسيير مؤسستها يغلب عليه طابع المشاركة في التخطيط و اتخاذ القرارات إضافة إلى حسها الاجتماعي الذي يميزها **عن الرجل المقاول**.

[1]- سلامي منيرة، **يوسف قريشي**،التوجه المقاولاتي للمرأة،**المرجع السابق**، ص 62

[2]- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 12

1- واقع المرأة المقاولة في الجزائر:

إذا حاولنا تسليط الضوء على واقع المرأة منذ التعليم إلى غاية الشغل "[1]، نجد "أنها كتحسنا فينسبمشاركة المرأة في التعليم، وذلك نا جمعنتحسن ظروف التمدرس؛ وشهد ميدان العمل أيضا استقطابا لليد العاملة النسوية - كما يشير مؤشر IPF -

، وكان ذلك نتيجة التحرر من الضغوط الاجتماعية التي كانت سائدة؛ وبقراءة المواد الدستورية التي تتحدث عن حريات الفرد وحقوقه بالباب الأول من الدستور الذي يتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، ووجدنا المادة 29 و 31

اللتان تؤكدان على أنا الآليات القضائية التي وضعتها الجزائر لترقية وحماية حقوق المرأة تتأسس على مبدأ المساواة بين المواطنين، والتي

استمدت أسسها من دين الدولة وهو الإسلام الذي أولى حفظ حقوق المرأة ويحميها من الاستغلال سواء على المستوى المالي، أو على المستوى الشخصي "[2].

و من ثم فيمكن اعتبار سلوكات التفرقة و العنصرية ضد المرأة و كبح قدراتها الابداعية والقيادية ما هو إلا ممارسات و قيود اجتماعية متخلفة لا علاقة لها لا بالدين و لا بالتشريع، غير أن هذا النوع من الممارسات بدأ يتلاشى تدريجيا بالرغم من أنه لا يزال موجود، و قد استطاعت المرأة أن تكسر قيود و عملت في مجالات عدة شأنها شأن الرجل لتساهم في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

و بالرغم من ذلك فقد "حققت المرأة في الجزائر نسب عالية في مجال مهن التمريض و الطب والهندسة و التدريس في مختلف أطواره و بعض المهن الإدارية، لكنها بقيت بعيدة عن مجال التصنيع

---

[1]- سلامي منيرة و قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة، المرجع السابق، ص 62

[2]- المرجع نفسه، ص 62

وربوبية العمل ولم تقتحم هذا المجال إلا مؤخرا و كان انضمامها لمجال الأعمال يمثل حالات فردية يعوزها الكفاءة و الاحترافية، الشيء الذي جعل عدد النساء المقاولات في الجزائر لا يتجاوز 9500 امرأة مقاولة و مع ذلك استطاعت أن توفر 25000 منصب شغل"[1]

و هذا راجع لأسباب عديدة منها:

- طالما اعتبر خروج المرأة للعمل للضرورة الملحة عندما لا تجد من يعيلها.
- عدم مقدرة بعض النساء على التوفيق بين العمل المقاولاتي و المنزل.
- عدم توفر بيئة أسرية تشجع المرأة على العمل و الإبداع.
- عدم مقدرة بعض النساء على تحمل عبء المسؤولية، فالكثيرات يسندهن رجال في أعمالهن.
- الخوف من المبادرة و المخاطرة.
- العشرية السوداء و تبعاتها، إذ اعتبرت المرأة الجزائرية من أكبر المتضررين "حيث ارتكبت ضدها أفضع الجرائم الإنسانية بداية بانتهاك شرفها وصولا إلى إلغاء إنسانيتها، و ذلك بسلبها حريتها في الرأي والعمل و المبادرة و هي من الحقوق الثابتة التي منحتها لها الشرائع السماوية قبل الدنيوية"[2]

كل هذه الظروف أدت إلى انسحاب الكثير من النساء من عالم الأعمال، فـ"منخلالالدراسةالإحصائياتالخاصةبإنشاءالمؤسساتفيالجزائر،نجدبأنهاتشيرلانخفاضنسبمشاركةالمرأةفيالمقاولة وإنشاءالمؤسساتبالمقارنةمعبقيةالدولالغربيةوالعربية– حتىالمجاورةمثلاالمغربالذييعرفتطوراهاماًفيمشاركةالمرأةفي

[1]- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 48
[2]- المرجع نفسه، ص 73

الأعمال –،معالعلمأنهاعرفتنموافيالفترةالأخيرةبالمقارنةبالماضي .

ولكن،ورغمهذاالارتفاع،إلاأنعددالنساءرئيسات المؤسساتبعيدجداعنقرينهاالرجل"[1].

2- إنجازات المرأة في المقاولاتية في إطار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

في إطار المشاريع التي دعمتها **الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار فقد "سجل** 354 تصريحا بالاستثمار خلال الفترة الممتدة بين 1999 **و** 2003 من مجموع 33600 **مشروع، أي ما يعادل** 1% **و هي** نسبة جد ضعيفة مقارنة بالمجموع و من هذه التصاريح أنجزت النساء 79 **مشروعا فقط، و هي تمس** الفروع التالية:

الصناعة: 30 مشروع 38%

الخدمات: 13 مشروع 16,5%

الصحة: 12 مشروع 15,2%

النقل: 12 مشروع 15,2% "[2]

و بالنسبة لمشاريع **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب** فالجدول التالي يبين لنا نصيب المرأة منها خلال سنة 2007:

جدول رقم (19) يبين لنا عددالمشاريعالمسجلةمنطرفالوكالةالوطنيةلدعمتشغيلالشبابلكلا الجنسينحسبقطاع النشاط:

قطاعالنشاط	عددالمؤسسات	الرجال	النساء	المجموع

[1]- سلاميمنيرة و آخرون: أثرالتكوينعلىالتوجه المقاولاتيللمرأةفيالجزائر، الملتقىالدوليحولالمقاولاتية : التكوينوفرصالأعمال،بسكرة،6- 8أفريل 2010،ص 7

[2]- عدمان رقية، المرجع السابق، 93

	المصغرةالممولة			النسوي
الخدمات	24438	18945	5889	%24
نقل المسافرين	12057	11651	406	%3
الحرف	12578	10032	2546	%20
نقل البضائع	11125	10831	294	%3
فلاحة	10125	9395	628	%6
صناعة	4480	3735	745	%17
البناء و الأشغال العمومية	3405	3277	128	%4
الأعمال الحرة	2077	1242	835	%40
صيانة	1392	1346	46	%3
الصيد	348	348	0	%0
الهيدروليك	176240	233	7	%3
المجموع	82265	70639	11524	%14

المصدر: عدمان رقية، المرجع السابق، ص 96

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة مشاركة المرأة في مشاريع هذه الوكالة أيضا قدرت بـ 14% وهي نسبة ضعيفة أيضا مقارنة بمشاركة الرجل و المقدرة بـ 86%، إلا أنها تعتبر مرتفعة إذا ما قورنت بالسنوات التي سبقتها.

أما بالنسبة لمشاريع **الوكالةالوطنيةلتسييرالقرضالمصغر** "فيإحصائيات 2006 بلغعددالمشاريعالممولةمنطرفالوكالة 16649 مشروعمنها10817مشروعمنجزمنقبلالرجال،و 5832 مشروعمنجزمنقبلالنساء،أيتأخذنسبة الرجال % 64.97 مقابل % 35.03 للنساء،وهينسبةمرتفعةمقابلالنسبالتيحظيتبهافي الوكالاتالأخرى."[1]

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 97

3- الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاولة:

بالرغم من المحاولات التي قامت بها المرأة في مجال المقاولة و التطورات التي شهدتها و إن كانت بطيئة، تخللتها جملة من المصاعب و العراقيل التي تحد في بعض الأحيان من مشاركة المرأة في النشاط المقاولاتي و في أحيان أخرى مقدرتها على مواصلة نشاطها و تطويره أهم هذه المعوقات ما يلي:

بصفة عامة يمكن القول أن المرأة المقاولة في الجزائر تعاني من نوعين من المشاكل "الأولى مرتبطة بممارستها لمهنة حرة و الثانية ذات طابع سوسيو-ثقافي مازال مرهون بذهنيات بالية والمعتقدات الخاطئة التي تنسب للدين تارة و للعادات و التقاليد تارة أخرى"[1] فالمرأة في مجتمعنا ينظر لها باعتبارها كائن يجب أن يخضع للرجل و سلطته سواء كان أبا أو زوج؛

إضافة إلى الصعوبات التالية:

مشكلةالحصولعلىالتمويلخاصةمنه

البنكي،الذييكونفيبعضالأحيانبحدصارممعالنساءويطلبضماناتلاتستطيعتوفيرها؛

بالإضافةلمشكلةالحصولعلى

المعلوماتواستغلالالفرصبسببعدمالاندماجفيالشبكاتالتييمكنأنتوفرذلك،مشكلةنقصالخبرة،بالإضافةلضرورة التوفيقبينالحياةالعائليةوالمهنية؛كماوجدأنتوفرالمحيطعلىنماذجلمقاولاتناجحاتمنشأنهحثالنساءوتحفيزهمعلى الولوجلمجالالمقاولة"[2].

[1]- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 76

[2]- سلامي منيرة و آخرون، أثرالتكوينعلىالتوجه المقاولاتيللمرأةفيالجزائر،المرجع السابق، ص 6

رابعا: قانون الاستثمار:

يقصد بالاستثمار حسب المشروع الجزائري" اقتناء أصول تندرج في إطار استحداث نشاطات جديدة، أو توسيع قدرات الانتاج، أو إعادة التأهيل أو إعادة الهيكلة

- المساهمة في رأسمال مؤسسة في شكل مساهمات نقدية أو عينة
- استعادة النشاطات في إطار خوصصة جزئية أو كلية"[1].

وقد قامت الجزائر بالعديد من التدابير و الأليات لتشجيع ثم تطوير الاستثمار تمثلت في التشريعات المختلفة المتعلقة بهذا الأخير و كذا الهيئات الحكومية المختلفة التي تم التطرق إليها في عنصر سابق.

-قانون الاستثمار الخاص رقم 277/36:

لعل أول قانون مس الاستثمار الخاص جاء في 26جويلية 1963 وهو قانون الاستثمار الخاص رقم 36-277، حيث " أعطى حرية للاستثمارات الخاصة ولكن بشروط اهمها:

أ-توطين الاستثمارات (la localisation des investissements) .

ب-تحديث و تجديد عوامل الانتاج.

ج-التكوين و الترقية المهنية للعمال"[2].

لكن التصـ ات التي أدلى بها بشير بومعزة وزير الاقتصاد في تلك الفترة "مام المجلس الوطني في 30ديسمبر 1963 بمايلي: " إننا نرغب في بقاء القطاع الخاص، ولكننا نعلمه أنه سيزول في الأمد

[1]- المادة رقم 2 من الأمر رقم 01-03 ،المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 الموافق ل20 غشت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار.
[2]- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص ص (33-34)

الطويل...إننا نرغب في قطاع خاص يجلب لنا كوادر جديدة ويحافظ على الموجودة، و التي نحن في أمس الحاجة اليها"[1].

(هذه التصريحات) أدت الى تخوف المقاولين الخواص سواء الأجانب أو الوطنيين في الاستثمار، كون ن استثمارهم هذا مهدد بالتأميم على المدى الطويل فلم تكن بهذا نتيجة ايجابية يمكن الحديث عنها بل بالعكس من ذلك.

وثم جاء التفكير في قانون استثمار خاص يتجنب ما قدمه الأول و يوضح مكانه و أهمية القطاع الخاص ودوره في التنمية تمثل في:

- ميثاق الجزائر 1964:

اعترف الميثاق بأن القطاع الخاص موجود ولكن يجب تعديل مساره فلا يبقى منحصرا في مجالات لا تساهم في التنمية بقدر ما تساهم فيها الصناعة فجاء فيه ما يلي:

" إن الرأسمال الوطني الخاص يوجد في فرعي الاقتصاد وهما:

- المؤسسات التجارية الكبيرة و الملاكين الكبار للأراضي الزراعية، لذا يجب توجيهه إلى قطاع الصناعة نظرا لمشاكل و مهام المرحلة الانتقالية"[2].

غير أن هذا الاعتراف تبعه ما يناقضه في فقرات أخرى تحدث عن الاستثمار الخاص على أنه يمثل علاقات استغلال، فجاء في الفقرة 18منه ما يلي: " إن أهمية القضاء على استغلال الإنسان والقضاء على العلاقات الكولونيالية و الكولونيالية الجديدة، تكمن في العمل الجاد من أجل الوصول الى تحقيق اشتراكية وسائل الانتا، حتى تتمكن الدولة من القضا نهائيا على الفوضى المتمثلة في

[1]- عيسى مرازقة، المرجع السابق ، ص 34.

[2]- الجمهورية الجزائرية للديمقراطية الشعبية : ميثاق 1974، الجزء الثاني، الفصل الأول، الفقرة 16، (57-58)

المبادرات الفردية و أن تجعل من التخطيط إلزاميا، يتماشى و الواقع المعاشي ويخدم المصالح الحقيقية للمجتمع"[1].

من اعتراف الجزائر بالقطاع الخاص إلا أنها تقر أيضا بلجوء هذا الأخير إلى الاستثمار في مشاريع تضمن الربح السريع و نسبة المخاطرة فيه تكاد تكون منعدمة، وعليه فإن توجيه هذا القطاع إلى نشاطات منتجة و مربحة في أن واحد يؤدي إلى مساهمة بشكل فعال في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على حد السواء.

ومن ثم صدر القانون الثاني للاستثمار الخاص عام 1966.

- قانون رقم 66-284 المؤرخ في 1966/09/15:

أكد الرئيس الراحل "هواري بومدين" في خطاب له أمام إطارات الأمة في 19 جوان 1967 على ما يلي:" فيما يخص الرأسمال الوطني الخاص، أؤكد أنه بالنسبة للجزائريين الذين لديهم إمكانيات مالية، إن لديهم دور يجب أن يقوموا به، لأن الادخار الخاص يجب أن يستثمر بدلا من أن يبقى مجمدا أو يستغل لشراء مقاهي أو حانات...إن الرأسمال الخاص يجب أن يلعب دوره وأن يقوم بواجباته داخل الوطن، والدولة من جهتها مستعدة لتقديم كل الضمانات في إطار محدد و بصفة واضحة، وإنه من غير صالح البلدأن تبقى رؤوس الأموال هذه غير منتجة"[2].

نلاحظ بأن هذا الخطاب أكد على أهمية استثمار مدخرات الخواص بحيث تساهم في دفع عجلة التنمية، إضافة عليه فإن هؤلاء المستثمرين منحت لهم مجموعة من الضمانات و المزايا، مثل " الاعفاء كليا او جزئيا لمدة عشرة سنوات من الضريبة على العقارات، و تخفيض الرسوم الواجبة الأداء على

[1]- الجمهورية الجزائرية للديمقراطية الشعبية : ميثاق 1974، المرجع السابق، ص 101

[2]- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 38.

رسائل الانتاج المستوردة و الاعفاء كليا أو جزئيا أو تدريجيا من الضريبة على الأرباح الصناعي...كما حدد الشروط التي تمنح بمقتضاها رخص الاستثمار"[1].

ثم جاء من بعد ذلك:

- الميثاق الوطني 1976:

"لقد حقق الميثاق ميادين و فروع الاستثمار معتمدا على الخطوط الرئيسية لمجلس الثورة في الضمانات التي يمنحها القانون، لقد أكد الميثاق على أن تختصر نشاطاته و خاصة القطاع الصناعي في المؤسسات الصغيرة التي يتركز نشاطها في المرحلة النهائية من عملية التصنيع، و أن يكون استهلاكها الانتاجي من المواد الاولية و نصف المصنعة عن طريق مؤسسات الدولة، وخاصة عندما يتعلق الأمر بالإنتاج الصغير للأشياء ذات الاستهلاك العادي و الواسع"[2].

وبعد هذا الميثاق جاء قانون الاستثمار رقم82-11 المؤرخ في 21 أوت 1982: والذي أكد على ما يلي:

- ضرورة تعبئة كل الطاقات الموجودة.
- تنظيم و توجيه ومتابعة القطاع الخاص.
- تطوير الميكانيزمات المناسبة في ميدان القروض ونظام الأسعار.
- تطوير الإعلام حول الإمكانيات الموجودة و المتوقعة للاستثمار الخاص.

[1]- عيسى مرازقة، المرجع السابق ، ص 39.

[2]- ، المرجع نفسه، ص 41

- التكامل بين القطاعات، خاصة في مجال الصناعات الباطنية و السياحة"[1].

أما عن توجيه القطاع الخاص و الاستثمار في نص القانون على ما يلي:

" في إطار مسار التنمية الوطنية وطبقا للميثاق الوطني، تتمثل الأهداف المنوطة بالاستثمارات الاقتصادية الخاصة فيمايلي:

أ- المساهمة في توسيع القدرات الانتاجية الوطنية.

ب- إنشاء مناصب شغل و تعبئة الادخار وتلبية حاجيات المواطنين من المواد و الخدمات .

ج- تحقيق التكامل من خلال المساهمة في أنشطة المرحلة النهائية في عملية التصنيع والمقاولة من الباطن.

د- المشاركة في تحقيق سياسة التنمية الجهوية، بتثبيت السكان التواجد في المناطق المحرومة أو المعزولة واستعمال المواد المحلية"[2].

وبعد هذا القانون جاء الميثاق الوطني لعام 1986

وقد تضمن هذا الميثاق " تشجيعات مالية و تسهيلات إدارية و ضمانات خاصة بالنسبة للاستثمارات المنتجة و التي تساهم في خلق مناصب شغل جديدة... الإجراءات الأخيرة اعتمدها الدولة اتجاه القطاع الخاص في مجال النقل سنة 1988، و المتمثلة في تشجيع الخواص لاستيراد الشاحنات و الحافلات، وكذا إعطاء رخص استغلال للمجاهدين فيما يخص النقل البري للأشخاص

[1]- عيسى مرازقة، المرجع السابق ، ص ص (72-73) بتصرف.

[2]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 82-11، المادة 8، الباب الثاني، 1982/8/21.

ع، ستؤدي دون أي شك إلى تعاظم دوره في هذا المجال، وهو ما أكدته إحصائيات سنة 1990، وتبقى أهمية هذا الدور في تزايد في المستقبل"[1].

و أخيرا فإن الجزائر في الآونة الأخيرة أصدرت العديد من التشريعات الخاصة بالاستثمار الخاص وتشجيعه، نذكر منها:

- المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 1993/10/05 و المتعلق بالاستثمار وقد تضمن هذا المرسوم جملة من التشجيعات و المزايا الممنوحة للمستثمرين الخواص نلخصها فيمايلي:
- المساهمة الذاتية التي تتراوح ما بين 15% و 30% حسب قيمة الاستثمار الذي يمكن أن يكون أكثر من 10مليون دينار جزائري.
- امتيازات خلال فترة الانجاز أو فترة الاستغلال وفقا لموقع و طبيعة الاستثمار.
- حماية الاستثمار و ذلك من خلال تحويل الأموال و العوائد، وكذا اللجوء الى التحكيم الدولي في حالات النزاع وفقا للمعاهدات و الاتفاقيات الدولية سواء المزدوجة أو المتعددة الأطراف"[2].

وبعدها تم إنشاء عدة وكالات تضمن السير الحسن لا بل تطوير ودعم الاستثمار أولاها، وكالة ترقية ودعم و متابعة الاستثمار، وبعدها الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار وذلك في 2001/09/04 والعديد من الوكالات الوطنية التي أنشأت من أجل التشجيع و الحث على الاستثمار و تطويره تم التطرق إليها في عنصر سابق.

ومن بين السياسات و الألية التي استهدفت ترفيه وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

[1]- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص ص (77،80) بتصرف.

[2]- المرجع نفسه، ص 87.

والذي جاء في المرسوم التنفيذي رقم 165/05 المؤرخ في 24 ربيع الأول سنة 1426 الموافق ل 03 ماي 2005، ويحتوي هذا القانون على ما يلي:

- ترقية وإدماج الابتكار التكنولوجي في تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واستعمالها لتكنولوجيات الاعلام و الاتصال الحديثة بالتعاون مع المؤسسات و الهيئات المعنية.

- جمع واستغلال ونشر المعلومات الخاصة بمجالات نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

- انجاز دراسات حول الفروع، وتوفير معلومات دورية حول الاتجاهات العامة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

- وضع استراتيجية قطاعية لتطوير وتنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة...

- بحث حول المشكلات أو الصعوبات التي تواجه القطاع، و العمل على وضع الحلول المناسبة لها لتنسيق مع الجهات المختصة"[1].

و الجدول أدناه يوضح التطور التاريخي لقانون الاستثمار الخاص في الجزائر:

جدول رقم(20) يوضح التطور التاريخي لقانون الاستثمار الخاص في الجزائر:

السنة	التسلسل الزمني لتطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
1982	بعث تنظيم جديد للاستثمار الخاص الوطني من خلال القانون
1983	إنشاء ديوان التوجيه والمتابعة والتنسيق للاستثمارات الخاصة OSCIP
1987	فتح الغرفة الوطنية للتجارة للمستثمرين الخواص.

[1]- منى مسغوني، المرجع السابق، ص ص (128-129) بتصرف

1988	بداية الإصلاحات الاقتصادية واعتماد اقتصاد السوق، وإصدار قانون النقد والقرض
1991	تحرير التجارة الخارجية، المرسوم
1993	تطوير الاستثمارات، المرسوم:
1994	إنشاء وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : تتكفل بتهيئة المحيط الملائم لترقية نشاط هذه المؤسسات.
1995	بداية تحرير التجارة الخارجية، واعتماد قانون الخوصصة
2001	إصدار القانون التوجيهي 18/2001 المتضمن القانون الأساسي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
2002	إلحاق الصناعات التقليدية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
2002	مرسوم تنفيذي رقم 373/2002 المؤرخ في 2002/11/11، المتعلق بإنشاء صندوق لضمان القروض البنكية الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي سنة بداية تأهيل هذه المؤسسات.
2003	27-02-2003 إنشاء نظام للإعلام الاقتصادي خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
2003	أفريل 2003، فتح مكاتب جهوية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجسيد البرنامج التأهيل.
2004	تم إحصاء 400 عملية تأهيل وتشخيص وتكوين في إطار الدعم المباشر، مع بعث جهاز لتغطية الضمانات المالية بقيمة 20 مليون أورو.
2004	تنظيم الجلسات الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيام 14 -2004/01/15

2009	إنشاءالوكالةالوطنيةلتطويرالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة
2005 - 2009	تخصيص 4 مليارديناردجزائريلتكفلابانجازوتجهيزالوكالةالوطنيةلتطويرالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة،انجازمشاتل،تط ويردعمالصناعة التقليديةخاصةبالوسطالريفي،دراسةوانجازمتاحفإنتاجالصناعةالحرفيةالتقليدية

المصدر :

ميلودتومي: مستلزماتتأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائر، الملتقىالدوليحولمتطلباتتأهيلالمؤسساتالصغيرة والمتوسطةفيالدول العربية، يومي 17-18 أفريل 2006، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، ص997

خامسا: محددات الممارسة المقاولاتية:

1- المقاولاتية و المشاريع الصغيرة و المتوسطة:

تلعب كل من المقاولة و المشاريع الصغيرة و المتوسطة دورا هاما في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للدول، فهي تلعب أدوارا قيادية وبارزة في تفعيل مختلف العمليات الاقتصادية إلا أن هناك من يرى أنه ثمة جملة من النقاط تشكل فارقا بين المقاولاتية و المشروعات الصغيرة و المتوسطة نوجزها فيمايلي:

- **" الابداع:** يرتكز نجاح المقاولات على الابداع، فقد يكون إبداع تكنولوجي مثل منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة، أو التسويق أو التوزيع، أو سلسلة القيمة بين المنظمات المختلفة، أما المنظمات الصغيرة، فتؤسس وتقدم المنتج أو الخدمة، ويميل إلى الإنتاج بالطريقة التي تؤسسها، وهذا لا يعني أنها لا تعمل شيئا جديدا ولكنها تميل إلى المحلية، ولا تعمل إلى التوجه نحو العالمية"[1].

غير أن هذا الأمر لا ينطبق على كل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث أصبحت معايير مثل التكنولوجيا، و كيفية تقديم الخدمات و تسويق المنتجات و توزيعها و الإبداع في هذه العمليات ضرورة حتمية، باعتبار أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خصائصها المرونة و مواكبة التطورات، فإن هذا التصور أصبح بعيدا عن الواقع.

- **"إمكانية النمو: إن الاعتماد على حجم الأعمال دليل ضعيف على زيادة الأعمال أم لا؟ فالتعريف** الحقيقي هو التوجه الذي يأخذه المشروع، فالمقاولات يملك علاقة قوية من إمكانية النمو أكثر من الأعمال الصغيرة، وكذلك ترتكز على الابداع، بينما المشروعات الصغيرة و المتوسطة قد تكون فريدة فقط من الناحية المحلية فهي في الغالب محدودة في إمكانية النمو"[2].

قضية النمو أمر يقف على مدى نجاح المؤسسة الصغيرة و المتوسطة، فنجاحها و فعاليتها و قوة إنتاجها يؤدي إلى بروز احتمال للنمو حتى في مثل هذه المشاريع، فالصغيرة قد تصبح متوسطة والمتوسطة قد تصبح كبيرة، إلا أن إمكانية النمو تتطلب جهدا جبارا و تفعيل و تأطير المؤسسات

[1]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 5

[2]- المرجع نفسه، ص 5

الصغيرة و المتوسطة للرفع من تنافسيتها حتى مع مؤسسات أجنبية، لكي لا ينحصر عملها في الجانب المحلي فقط.

-"الأهداف الاستراتيجية: إن المشروع المقاولاتي عادة يذهب إلى أبعد من الأعمال الصغيرة في الأهداف، حيث نراه يملك أهداف استراتيجية ترتبط بالنمو، تطوير السوق، الحصة السوقية، المركز السوقي، رغم أن المشروعات الصغيرة و المتوسطة تملك بعض الأهداف تكون عادة مرتبطة بالمبيعات و بعض الأهداف المالية"[1].

هذا ما جرنا إلى التركيز على أهمية تأهيل مثل هذا النوع من المؤسسات لإعطائها دافعا للتطور و الرفع من مستوى نموها إن صح التعبير.

إضافة إلى ما سبق فإن هناك بعض الخصائص التي تتميز بها المقاولة حسب هذا الرأي و هي:

-" تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية ، فهي تتميز بالإبداع.

-" تفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، و المعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق.

- تتميز المقاولاتية بالفردية النسبية-المبادرة- مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاءها مع مجموعة الشركاء، هذا ما يمكن المقاول من ممارسته التسيير بشكل مباشر و مستقل بدل الاعتماد على مجلس الادارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع"[2].

2-القيم الشخصية للمقاول الجزائري:

[1]- توفيق خذري ، حسين بن الطاهر، المرجع السابق ، ص 5

[2]- توفيق خذري ، حسين بن الطاهر، المرجع السابق ، ص ص (5-6)

تتداخل عدة عوامل لتشكل قيما شخصية لأي مقاول أنشأ نشاطه الخاص تأتي سواء من شخصيته أو مؤهلاته أو البيئة التي نشأ فيها، نذكر منها ما يلي:

- شخصية المقاول يجب أن تكون ملمة بمجموعة خصائص أهمها أن يتخيل الجديد و لديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس و الصلب الذي يحب حل المشاكل و يحب التسيير الذي يصارع الروتين و يرفض المصاعب و العقبات وهو الذي يخلق **معلومة هامة**"[1].

كما يجب أن يتحلى أيضا" بالشخصية الذكية، سعة الفكر و القدرة على اتخاذ القرار، فالمقاول بتواجده في سوق يحدث فيها تغييرات مستمرة و أحيانا عميقة، تستوجب عليه أن يتأقلم مع هذا الوضع فبسعة فكره وقوة بداهته يتمكن من إيجاد مخرج لاستمرار مؤسسته، حتى لو اضطر لتغيير النشاط بما يتماشى و متطلبات السوق، فالقرار الذي يتخذه المقاول يكون حاسما والتطبيق مليء بالمخاطر، لهذا يجب أن تكون له شجاعة من أجل اتخاذها و المضي فيها "[2].

- ثاني عامل هو المؤهلات الشخصية لهذا المقاول، بالرغم من أن هناك كثير من المقاولين **الذين لا** اوز مستواهم التعليمي الابتدائية، إلا أنهم نجحوا وذلك بفضل اكتسابهم لمعارف و مهارات حولتهم بإنشاء مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة والنجاح فيها،" فالمقاول بعدما اكتسب هذه المعارف والمهارات يجب عليه استعمالها أثناء أنشاء مشروعه بطريقة ذكية بما يتناسب و**الوضعية** المتواجد فيها من جهة، ونوع المشاكل التي تواجهه من جهة أخرى فالمعارف و المهارات التي يتلقاها أثناء تكوينه تكون الأساس و القاعدة، فهي تساعد على اختيار الطرق و المناهج التي تعمل على نجاح مؤسسته ويمكنه من تجاوز العراقيل و الصعوبات بطريقة ذكية و ناجحة"[3].

---

[1]- المرجع نفسه، ص ص (3-4)

[2]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 79

[3]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 81.

- يزات الشخصية للمقاول و التي جاء بها " **هنري فايول**" و قسمها إلى ستة صفات وهي: "الصحة و القدرة الجسمية، الذكاء و القوة العلمية، القيم الاخلاقية بمعنى الانضباط في العمل، الثقافة العامة، المعرفة الإدارية، معرفة متخصصة حول منصب العمال بحد ذاته"[1].

- **كما أن لرأس المال الاجتماعي:** دور هام في تكوين القيم الشخصية للمقاولين، وقد عرف **بورديو رأس المال الاجتماعي على أنه**" مجموع الموارد الحالية المرتبطة بما نملك من شبكة دائمة من العلاقات اكثر أو أقل بناء بالمعارف أو المصالح بين الأفراد، بمعنى أخر يتعاون في مجموعة **كمجموع**ة من الأعوان الذين ليسوا فقط تجمعهم مصالح، ملكية مشتركة ولكن متحدين **بروابط مؤقتة و ناجحة**"[2]

من خلال هذا التعريف يتبين لنا أن رأس المال الاجتماعي يعبر ليس فقط على الملكية المادية المشتركة **بين الأفراد المتعاونين و المتحدين بل إن هنالك روابط معنوية لجمعهم.**

"يختلف رأس المال الاجتماعي عن الأشكال الأخرى لرأس المال البشري من حيث أنه يتم تكوينه ونشره عبر الأليات الثقافية مثل: الدين أو التقاليد أو العادات التاريخية"[3]**.حيث بين ذلك** بامبرغرحين" رف القيم أنها تصورات ذهنية. مبادئ أخلاقية تبني الأحكام وهو من ضمن أوائل **المؤلفين، رفقة"قابل"-(1980)** الذين بينوا تورط القيم الشخصية في نتائج المؤسسات الصغيرة و **المتوسطة**"[4].

وهذا ينطبق تماما على المقاول الجزائري الذي بقي متشبثا، بما تشبع من دين، عادات و تقاليد، حيث أن المقاولين الجزائريين باختلاف صورهم يتقاسمون حقيقة واحدة و**هي الاستعانة بالشبكة العائلية**

[1]- المرجع نفسه، ص ص (82-83) نتصرف.
[2]- المرجع نفسه، ص 75
[3]- المرجع نفسه ، ص 75.
[4]-LachachiTabet , Aoul Wassila , Ibid, p 1151

والاجتماعية في سير المؤسسة، علما بأن المورد البشري في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة غالبا ما يوظف" بعيدا عن منطق الأهلية و الكفاءة، التكوين يحدث في داخل المؤسسة وذوي الأقدمية يلقنون الجدد، في أغلبية الحالات المقاول نفسه مكون أساسي"[1].

باعتبارها مؤسسات عائلية بمعنى أنها توظف أفراد نفس العائلة المالكة لها.

أما عن المعاملات المالية فإن" المقاول القديم و حتى الجديد يلجأ إلى الألية التقليدية بمعنى العائلة، فالبنك يبقى أخر حل، لأن ما يجب معرفته أن القروض مستبعدة في الديانة الإسلامية و الفائدة تعتبر إثم"[2].

كما أن ما يلاحظ في مثل هذه المؤسسات أن المقاول يقوم بإدارة مؤسسة الصغيرة أو المتوسطة كما يدير عائلته أو بيته.

3- محددات المقاولة في الجزائر:

مع مرحلة الانفتاح الاقتصادي و باعتبار أن السوق الجزائرية سوق بكر ومجال خصب للاستثمار، فإنها تتوقف على حملة من المصاعب، يجب على المقاولين و المستثمرين معرفتها حق المعرفة ومحاولة التغلب عليها و التكليف معها للحصول على أكبر فرص للأعمال، تتمثل هذه المحددات فيمايلي:

[1] - Ibid, p1152
[2] - Ibid, p1153

- السلع الصينية:

" الحمى الصينية رافقت انفتاح السوق الجزائرية، التجار غير الشرعيون **ذهبوا بعيدا وبشكل سريع،** قد لعبوا دور الرواد وعرفونا بالمنتجات، مصادر التموين، المفاوضات المتعلق بها، حصة الصين من الواردات الجزائرية لم تتوقف عن النمو، السوق الجزائرية أصبحت مشبعة بالبضاعة الرديئة و المغشوشة، ففي فترة سابقة يمكن التجار من تضليل المستهلك، وهذا لا يعني بالضرورة أن الصين تنتج سلع رديئة **فقط، و الدليل على ذلك هو أن** 50من منتجاتهم تصدر إلى فرنسا و إسبانيا و جهات أخرى، ومن هنا يجب التفكير في منافسة المنتجات النهائية الصينية من النوع الرديء، اعتمادا على صناعة **منتجات جديدة انطلاقا من مواد صينية جيدة**"[1].

وعليه فإن المقاول الجزائري يتوجب عليه أن يلم بمثل هذا المحدد، ويحاول إعادة السيطرة على السوق الجزائرية التي غزتها السلع الصينية الرديئة.

- الاقتصاد الموازي أو السوق الموازية:

" يتجلى الأثر السلبي للسوق الموازي على تطور القطاع الخاص في كونه يعد منافسا غير شرعي في **النشاط الاقتصادي لا يتحمل أية تكاليف مما يساعد على تصريف منتجاته وخدماته بأسعار أقل،** عكس مؤسسات القطاع الخاص التي تشتغل بطريقة رسمية و قانونية، ينجر عنها تحمل عدة تكاليف أهمها دفع الضرائب مما يساهم في ارتفاع أسعار منتجاتها وخدماتها بشكل يجعلها في حالة عدم القدرة على المنافسة، زيادة على ما ينجر من خرق لحقوق الملكية من طرف السوق الموازي، مما يحد من رغبة المستثمرين في دخول السوق وتحمل المخاطرة لعلمهم المسبق بعدم توافر مناخ نزيه للمنافسة بشكل يحد من اتساع تواجد القطاع الخاص الرسمي في النشاط الاقتص**ادي**"[2].

---

[1]- توفيق خذري ، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 11

[2]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق ، ص 11

إن العائدات المتحصل عليها من السوق الموازي تحدث خللا في الاقتصاد الوطني و النشاط الاقتصادي للقطاع الرسمي الخاص، لذل يجب على أي مقاول معرفة تفاصيل هذه السوق، ليتمكن من اتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص استثماراته و تكاليفها، وكذا أسعار السلع والخدمات **المختلفة.**

- **المؤسسات العائلية:**

" العائلة هي مجال للتعاون، تحل الثقة مكان المصلحة أو المنفعة، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفرنسية **تأسست على الشكل المتعارف عليه، حول ديناميكية زوجية** (زوج وزوجة و أحيانا الأولاد)، **أما الجزائرية فيدور هيكلها حول روابط الدم(الأب و الأبناء، و أحيانا الأعمام و الأخوال)، أما** الزوجات و زوجات الأبناء وبقية الأقارب فهم في الغالب على هامش عمليات الانتاج واتخاذ القرار، إن الأسرة الجزائرية تتبع النمط الأبوي منذ قدم التاريخ، فالسمة الأبوية هي السمة الأساسية لمجتمعنا، ويشير النظام الأبوي إلى نمط و توزيع السلطة داخل الأسرة الجزائرية على أساس هيمنة الرجل على المرأة، وهيمنة الكبار على الصغار، مما يعني توزيعا هرميا على محوري السن و الجنس"[1].

- **القطاع الخاص:**

يتميز القطاع الخاص الجزائري بأنه عبارة عن تشكيلة من المؤسسات الفردية العائلية الصغيرة الحجم، تعاني من ضعف رأس المال المستثمر ، قلة المؤهلات الفنية لليد العاملة، وتستخدم تكنولوجيا أقل تطورا، حيث تتجه إلى المجالات التي تتميز بارتفاع الأرباح، ولا تخضع لأي رقابة **سعرية أو تنظيمية** من جانب الدولة، فالمتتبع للقطاعات الأكثر استثمارا في الجزائر- خلال السنوات العشرة الأخيرة-

[1]- المرجع نفسه ص ص (11-12)

يراها تتجه نحو قطاعات التجارة و الخدمات و الأشغال العمومية، على حساب القطاع الانتاجي ما يؤكد عدم فعالية المقاول الجزائري من جهة، وتخوفه من العملية الانتاجية من جهة أخرى، هذه الأخيرة تتسم بارتفاع المخاطرة من أجل الالتفاف على المنافسة المباشرة مع المنتج الأجنبي- **خاصة** الصيني- ويكتفي بدور الموزع والمسوق لها"[1]. **معتمدا على اقتصاد البازار الذي يضمن الحصول على** هامش ربح مرتفع، إذن فإنه على المقاول الجزائري أن يتخلى على الجبن الذي طعن عليه و يتحلى بروح المغامرة و المخاطرة لأنها أساس الاستثمار.

- **العناقيد الصناعية:**

" سلسلة مترابطة من الصناعات ذات العلاقة، سواء في إطار التكامل **(الأمامي أو الخلفي أو الأفقي)** من حيث مدخلات الانتاج أو التكنولوجيا أو حتى المستهلكين **قنوات التوزيع**...الخ

فالعناقيد الصناعية تعد داعما حقيقيا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة- **بشكل خاص- من خلال** وجود نوع من الارتباط و التكامل في إطار التعاون و المصالح المشتركة...و هنا يبرر دور المقاول القادر على الابداع سواء من خلال الانتاج، منتج جديد أو تجديد منتج سابق، أو اختراق أسواق جديدة من جهة، أو إنشاء تشكيلة علاقات مع مؤسسات أخرى تمكنه من إيجاد موقع لنفسه في **إطار العنقود الصناعي والاستفادة من سلاسل القيمة للمؤسسات الأخرى**"[2].

[1]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 12

[2]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق ، ص 12 بتصرف

سادسا: تصنيف المقاولين في الجزائر:

هناك العديد من التصنيفات للمقاولين وكل منها تأخذ معايير معينة ووجهات نظر مختلفة تعبر عن المقاول وأفعاله المقاولاتية التي تقوم بها.

أ- المقاول الحرفي مقابل المقاول الانتهازي:

تم وضع هذا التصنيف عام 1967 و يعني:

- المقاول الحرفي: يتميز بأن لديه القليل من التعلم لكن لديه الكثير من الخبرة و الكفاءة التقنية العالية، حيث يحب ممارسة النشاط الذي تقبل أن يرثه من أبائه و أن يورثه لأبنائه، فهذا النوع من المقاولين يخشى خروج المهنة من الأسرة، كما يرفض بصفة عامة نمو مؤسسة.

- المقاول الانتهازي:

يعبر عن نوع مناقص للنوع السابق الذكر، حيث يتميز بمستوى تعليمي مرتفع عندما نقارنه بالأول، رته في الأعمال متنوعة و كثيرة، وهو يعرف الادارة و العمليات المتعلقة بها، ذو شخصية غير نمطية ولا يتقبل وراثة الحرفة عن أبائه، على العكس فهو يحب المخاطرة **ويهوى النمو و التطور.**

ب- تصنيف جالكين لوفر:

قامت بهذه التصنيفات بناء على دراسة دامت 20سنة (1950-1970) **مست 60 حالة لإنشاء** مؤسسات، وهي كالتالي:

- المقاول المدير أو المبدع:

هذا النوع من المقاولين تخرج من جامعة أو مدرسة كبيرة، حظي بمسار مهني بارز في مؤسسة كبيرة، **تحركه حاجاته الخاصة مثل:** الرغبة في الانجاز و تحقيق مشروع، و التمتع بالسلطة، وتتمحور هذه الأهداف حول التطوير و الابداع.

- المقاول المالك و المتوجه نحو النمو:

له رغبة ملحة و دائمة في النمو و التطور، غير أن هذه المسألة طرحت إشكالية الاستغلالية المالية عند محاولة إيجاد التوازن بين هذا النمو و الملكية، يتجه نفس رغبات سابقه مع التركيز على حاجات السلطة أكثر.

-المقاول الباحث عن الفعالية:

يبحث عن هدف ذو أولوية وألا وهو الاستقلالية، وعليه فهو يرفض النمو الذي قد يؤثر على هذا الهدف، وترتكز حاجاته هو الأخر على السلطة.

-المقاول الحرفي:

هذا المقاول كنظيره السابق يسعى الى الاستقلالية، فهي طموحه الأساسي من خلال إنشاء مؤسسة، التي يفضلها على النجاعة الاقتصادية، أما أهدافه فهي: **البقاء و الاستمرار.**

ج- مقاربة شومبيتر:

ركز شومبيتر على الوظائف الاقتصادية و الموقع الاجتماعي للمقاول فجاء تصنيفه سنة 1935 كالتالي:

- المنتج المسوق: يمارس وظائف متنوعة، فهو بصدد تقديم مشروع رأسمالي.
- **قبطان الصناعة:** يعتبره قبطانا إما من خلال شخصيته و تأثيرها، **أو من خلال مكتسباته أو مراقبة أغلب الاجراءات.**
- **المدير الموظف:** يتسم بأن أعمال غير رأسمالية، وقد لا يهتم بالنتائج التي تحققها المؤسسة، وهو **مقاول يمتلك قانون خاصا به.**
- **المؤسس المشارك:** يقوم ببعث نشاط قوي في بداية المشروع أو نشاط المؤسسة، لكن سرعان ما **ينسحب"**[1].

[1]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص ص (7-8) بتصرف

لقد تم التطرق في الفصل السابق إلى دعم الدولة للقطاع الخاص ودورها في إنشاءه، فمع دخول الجزائر لمرحلة اقتصاد السوق، ارتفعت النفقات الحكومية لتطوير مؤسسات القطاع الخاص **بواسطة** تقييمه و دراسة تطوره، "من خلال تحليل عقلاني لا يقبل مسلمات و يبرز الأصوات المنادية **بتقوية هذا القطاع لضمان تنوعه.** هذا و يلعب المقاول الجزائري دورا محوريا في دفع عجلة التنمية كممثل لهذا القطاع، فالسلوكات والقرارات التي يتخذها ستعود عليه أولا ثم على القطاع و الاقتصاد الوطني بالسلب و الإيجاب، و لتحليل أفعال و سلوكات المقاول الجزائري لابد من الرجوع إلى أهم الأحداث و المراحل السياسية و الاقتصادية والقانونية التي مرت بها الجزائر"[1].

فمنذ الاستقلال و إلى غاية دخول مرحلة التسعينات من القرن الماضي كانت الدولة تسيطر على الاقتصاد و التجارة، ومركزة على القطاع العمومي و اهمال القطاع الخاص الذي **اقتصر نشاطه" على** بعض الصناعات التحويلية التقليدية ذات الطابع العائلي المحدودة و تجارة التجزئة، لكون القوانين لا تسمح بالإضافة إلى أن البنوك مكرسة لتمويل المؤسسات العمومية **فرغم وضع بعض الميكانيزمات لتمويل المؤسسات الخاصة –خاصة بعد قانون النقد و القرض و القوانين** التي تلته- إلا أنها اصطدمت بالأزمة المالية الخارجية أو ما يصطلح على تسميته بالمديونية الخارجية، التي كانت عائق أمام استيراد معدات الإنتاج، هذا كله حد من فاعلية المقاول الجزائري في هذه الفترة "[2].

غير أنه بعد مرور تلك الفترة واستحداث الدولة لمجموعة من التشريعيات التي سمحت إنشاء مؤسسات لدعم و تشجيع الشباب على الاستثمار و إنشاء مؤسسات خاصة تخلص الأفراد المبدعون الساعون إلى تجسيد طموحاتهم من شبح التمويل،" وبرزت إلى السطح مشاكل أخرى تمثلت في الأساس بعدم الثقة في منتجات القطاع الخاص، حيث اعتبر المقاول شخص **انتهازي غرضه الربح و لو على** حساب الغير نتيجة مجموعة من السلوكات من جهة، و ترسخ العقلية الاشتراكية عند المواطنين –**نبذ**

[1] المرجع نفسه ، ص 9.

[2]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق ، ص 9

البرجوازية- من جهة أخرى، و كذا المنافسة من طرف المؤسسات العمومية التي تحقق خسارة و رغم ذلك استمرت في العملية الانتاجية ما عمق من جراح المقاول الجزائري و جعل المنافسة غير تامة، لعدم توفر شرط حرية الخروج من السوق لأسباب غير اقتصادية. فاتجه الاستثمار إلى ما يسمى اقتصاد البازار على حساب الأنشطة الخالقة للقيمة المضافة، فغزت المنتجات الصينية السوق وأصبحت تهدد بوأد أي مؤسسة في المهد"[1].

إن هذه المراحل ني مر بها المقاول الجزائري، المعوقات التي واجهها أدت إلى بلورت صفات واتجاهات هذا المقاول و التي عكست المسارات التي أتخذها، فيمكن تصنيفها على الأساس التالي:

1- المسار العائلي: وهو عملية إنشاء تطوير أو الاشراف على مؤسسة بتفويض عائلي بالاستعانة بمدخراتها و علاقاتها زيادة على استعماله للتكنولوجيا.

2- المسار السياسي: وهو المقاول الذي من مناضلي الثورة التحريرية قبل أن يقوم بإنشاء مؤسسته.

3- المسار الجامعي: يتميز هذا المقاول بأن له شهادة عليا من الجامعة فينشئ مؤسسة أو يطورها من خلال مكتسباته المعرفية.

4- مسار المهاجر: هذا النوع من المقاولين أنشأ مؤسسة بالخارج باعتباره مهاجرا سابقا أو أبنا له، ويقوم بتحويل نشاطه إلى أرض الوطن، أو ينشئ فرعا له في الوطن.

5- مسار القطاع العام: يمثله الموظفون السابقون أو الاطارات الذي شغلوا مناصب سابقة في القطاع العام ساعدته على إنشاء المؤسسة.

6- مسار الانفتاح: هذا النوع عمل في مجال التجارة ومع الانفتاح على التجارة الخارجية قرر دخول المنافسة و إنتاج السلع و الخدمات.

[1] - المرجع نفسه، ص 9

7- **مسار المخاطر و المغامر:** يسعى هذا النوع من المقاولين إلى تحقيق الربح و تكوين الثروة أيا كانت مصادرها حيث يقوم بغش مختلف الأطراف كالبنوك، الضرائب، القوانين...**كما يمكن تقديم التصنيف** الذي تطرق له (abderrehmaneabdou.kamelboucharf)

و الذي تمثل في المقاول: **الإطار، التقليدي، الوريث، المنفتح، فالمقاول التقليدي قد يتقاطع مع مسار** أو أكثر من المسارات السابقة فهو محدود الشهادات(**مستوى ابتدائي أو متوسط**) قام بإنشاء مؤسسته في مرحلة شبابه و المؤسسة التي يقودها ليست بالضرورة هي نفسها التي امتلكها عند نشاطه، اكتسب خبرة طويلة وينحدر من عائلات تجارية، دوافعه هي تحقيق مؤسسة موجهة نحو الأسرة أو الأبناء، كي لا يحتاجوا إلى العمل لدى الغير، يقوم في بعض الأحيان باستثمارات اجتماعية في مدينته أو قريته(ينفق الأموال، يبني...) هذا ما يبرزه بوضوح دوره الاجتماعي"[1].

و الجدول التالي يبين لنا أربع أصناف من المقاولين الجزائريين، حيث تم أخذ عينة منهم في دراسة **خرجت بالنتائج التالية:**

نوع المقاول	المقاول الإطار	المقاول الوريث	المقاول التقليدي	المقاول المنفتح
نسبته من المقاولين	42	23	11	6

أ- مقاولوا السبعينات:

لقد قام "جون جيناف" بدراسة حول مقاولي السبعينات أين كان نظام الدولة الجزائرية حينها نظاما اشتراكيا، لذا كان عدد المؤسسات الخاصة مقارنة بالمؤسسات العمومية ضئيلا، فأجرى دراسته على 250 مقاول من العاصمة درس فيهم أصولهم الجغرافية و الاجتماعية، فتوصل إلى أن هناك **ثلاثة** أنواع للمقاولين في تلك الفترة، هم كالتالي:

[1]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 10 بتصرف

- المقاولون التجار:

الأصول الجغرافية لهؤلاء هي شروق و جنوب الجزائر حيث جاءوا من ولايات مثل: **قسنطينة، واد سوف، مسيلة، بسكرة.**

أما أصولهم الاجتماعية فهم ينتمون إلى عائلات نبيلة متدينة غرست في أبنائها حب الوطن **و** التضحية من أجله، كانوا ملاكا في الفترة الاستعمارية و إثر مشاركتهم في ثورة المقراني تم نزع ملكيتهم فأصبحوا تجارا، وتركز نشاطهم في الاستراد و التصدير فكونوا رأسمال خارج البلاد، وقد قدموا مساعدات مالية لجبهة التحرير الوطني كما قدموا لهم كل المعلومات التي **تحتاجها و الخاصة بالتجارة و** التجار الكبار ليتحصلوا على السلاح، وقد تحولت محلاتهم هذه إلى مصانع بعد الاستقلال.

هذا النوع من المقاولين بأنهم تجار أكثر منهم صناعيين، يستثمرون في قطاعات تحصل على أرباح سريعة باستخدام تكنولوجيا بسيطة.

و الجدول التالي يوضح الأصلالاجتماعي لهذه الفئة:

جدول رقم (21) يبين الأصل الاجتماعي لفئةالمقاولينالتجاريين:

مهنةالأب							
مفاوضتجاري	تاجر	حرفي	عامل إداري في الإدارة الفرنسية	عامل	فلاح	المجموع	
55	36	2	7	/	/	100	
مهنة أفراد العائلة							
مفاوض صناعي	تاجر– حرفي	مهنة حرة	إطار	موظف	عامل إداي	عامل	فلاح	المجموع

100	5	4	2	18	6	1	9	55

Source : **J. Peneff :Les industriels Algériens: trajectoires sociales etcarrières des patrons algériens, édition du CNRS, 1981, p 63.**

- المقاولون العمال:

هم عمال مارسوا صناعة حرفية موسمية، ينحدرون من عائلات فقيرة فلاحية أو تجارية، مستواهم التعليمي ابتدائي، يتمركزون في المدن الكبرى و أغلبهم كانوا مهاجرين أو كانوا إطارات سابقين في التسيير الذاتي الصناعي أو أعضاء و مناضلين في جبهة التحرير الوطني أو عمال في القطاع **العمومي،** إ إلى الرفع من مستوى معيشتهم، حيث يقومون بشراء الآلات المستعملة و ينتجون بها سلعا رخيصة الثمن و بسيطة، توجه في الغالب إلى الفقراء.

أما الأصل الاجتماعي لهؤلاء يمكن أن نوضحه في الجدول التالي:

جدول رقم (22) يوضح الأصل الاجتماعي لفئة المقاولين العمال:

مهنة الأب						
مفاوض تجاري	تاجر	حرفي	عامل إداري في الإدارة الفرنسية	عامل	فلاح	المجموع
/	22	13	/	33	32	100
مهنة أفراد العائلة						
مفاوض صناعي	تاجر حرفي	مهنة حرة	إطار	موظف	عامل إداري	عامل	فلاح	المجموع
21	11	1	5	10	13	34	5	100

Source : J. Peneff, Op.cit, p. 63

- المقاولون غير المسيرين:

كد هذا النوع من المقاولين تقنيين ساميين و إطارات أجنبية لتسيير مؤسساتهم، فهم يهتمون بأمور أخرى كامتلاك العقارات، والاستراد و التصدير.

ب- مقاولوا التسعينات:

إن التطور الذي طرأ على الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية للبلاد و التحول نحو اقتصاد السوق جعل لهذه المرحلة خصوصيتها و على الخصوص ما تعلق بالمستوى التعليمي و التجربة و السن، فتشكلت لدينا خمس أصناف من المقاولين، مثل فيها المقاول الإطار نسبة 42%، المقاول المهاجر 18%، المقاول بالوراثة 23%، و المقاول الذي لديه تقاليد المقاولة 11%، أما الذي كان عاملا مثل 6% .

- المقاولون الإطارات:

هم المقاولون الذين تتجاوز أعمارهم الخمسين، يمتلكون خبرة اكتسبوها من خلال قيامهم بوظيفة في القطاع العمومي خاصة ما تعلق منها بالتسيير، ذوي خبرة مهنية خولت لهم إنشاء مؤسسات بعد تقاعدهم من العمل، وذلك للرفع من مستواهم المعيشي نظرا لدخلهم الضعيف كرغبة منهم في تأمين حياة أبنائهم وتطبيق ما اكتسبوه من مهارات في تسيير الموارد البشرية و الخبرة الادارية.

- المقاولون المهاجرون:

سمح لهم ادخارهم المال الذي اكتسبوه في المهجر بإنشاء مؤسسات في الوطن أغلبهم من منطقة ئل، تميزوا بحب المغامرة على اعتبار أن نمط حياتهم السابق تميز بالمغامرة و المخاطرة، أما عن هم للنشاط الملائم لإمكانياتهم و كذا احتياجات السوق فقد جاء من التجربة المهنية التي اكتسبوها في مختلف النشاطات.

- المقاولون بالوراثة:

هم مقاولون عقلانيون، يقومون بتسيير المؤسسة الموروثة، يقومون بتوظيف العمال حسب الكفاءة، يسيرون أعمالهم بتقنيات حديثة، و لمواكبة السوق و تغييراتها فإنهم يسعون دائما نحو تحسين نوعية منتوجاتهم، وعليه فإن يسعون وراء اكمال نشاط أوليائهم مع تطويره و تحسينه.

- المقاولون وتقاليد المقاولة:

ينتمي هذا النوع من المقاولين إلى عائلة تمارس التجارة أو المقاولة، و يبدأون العمل في سن مبكرة، يميلون لإنشاء مؤسسات عائلية ومن خلال التجربة الطويلة في المقاولة **باعتبارهم** أنهم من عائلات ات تقاليد مقاولاتية فإنهم يستطيعون تغيير النشاط الذي بدأوا منه فهم يعرفون السوق حق المعرفة.

- المقاولون العمال:

هم أفراد إما عانوا من التسريح و البطالة أم أنهم كانوا عمال و إطارات متوسطة سابقين يهدفون وراء المقاولة إلى تحسين مستواهم المالي نظرا لضعف أجورهم، يقومون بالعمل غالبا في قطاع نشاط الذي **عملوا به سابقا**"[1].

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص ص (100-104) بتصرف

سابعا: مميزات المقاول الجزائري و أهدافه:

يجب على المقاول أن يتميز بمجموعة من الخصائص و المميزات الشخصية، أهمها:

- يجب أن يكون واثقا من نفسه ،
- تكون له إرادة واضحة فيكون حازم و جدي في عمله،
- أن يركز على إتمام مهامه بشكل فعال بغرض الوصول إلى النتائج المرغوبة، بحيث يهتم بالتجديد وأخذ المبادرة،
- أن يتميز بروح المخاطرة و التحدي مع أخذه بعين الاعتبار و الحسبان نسبة هذه المخاطرة قبل البدء بها،
- أن يكون مؤهل للقيادة و مستعدا لها، بحيث يتميز بأنه: متصل جيد، مهتم بالآخرين وبتطوير قدراتهم،

- أن يكون مبدع، مبتكر، مرن، ماهر، يتفاعل بسرعة و يسر مع المتغيرات الحاصلة،
- أن يهتم بالمستقبل بحيث تكون له قدرة على التنبؤ،

و يمكن تبويب هذه الخصائص التي يتحلى بها المقاول كما يلي:

- **الخصائص الاجتماعية:**

تعكس كل من:

- توفر البيئة الأسرية و الاجتماعية الملائمة و المشجعة للمقاول على ممارسة نشاطه.

- قدرة المقاول على التوفيق بين كل من واجباته الأسرية و المسؤولية تجاه المقاولة.

- أن تكون للمقاول القدرة و المرونة في التعامل مع العنصر البشري باعتباره مورد هام للمؤسسة، **وذلك ليتعرف على مواطن القوة فيه لينميها و يستغلها بشكل فعال** يخدم المؤسسة هذا من ناحية، **و**ناحية أخرى باعتباره العميل و المكون الأساسي للبيئة المحيطة.

- **الخصائص الذاتية:**

- الرغبة و القدرة على تحقيق النجاح من خلال توفر عاملي: **التفاؤل و الواقعية.**
- أن يبحث عن فرص جديدة ليكون متميز في عمله من خلال روح المبادرة و الابداع.
- أن يكون واثقا في قدراته و إمكانياته و أن يمتلك الإلهام الكافي الذي يسمح له بالتنبؤ.
- أن يمتلك الجرأة و روح المخاطرة شرط أن تكون مدروسة بوعي لكي تحقق النجاح.

- **الخصائص التنظيمية:**

- أن يكون قادرا على إدارة الوقت و التحكم فيه.

- أن يمتلك مهارات تنظيمية، من خلال إحداث التوازن بين ما يمتلك من مهارات ومقتضيات المقاولة الكمية منها و النوعية.

- الخصائص الذهنية و التعليمية:

- القدرة على الفهم و الاستيعاب بالسرعة الملائمة للتعرف على كيفية أداء كل نشاط بالطريقة الأمثل.

- بأن يمتلك مستوى تعليمي مقبول، يحميه من الاستغلال"[1]

أما الأهداف التي يسعى المقاول الجزائري لتحقيقها فهي:

-إدخال منتوج في مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الانتماء إلى هذا المجتمع

- رفع مستوى معيشة الأسرة و زيادة مصدر دخلها

- تحقيق الأمان الوظيفي

- خلق مناصب شغل جديدة

- الحفاظ على اسم العائلة

- تحقيق مركز اجتماعي"[2]

هذا من الناحية الاجتماعية أما من الناحية الاقتصادية فتحقيق الربح هو أبرز تلك الأهداف، والهدف الذاتي الذي يسعى المقاول تحقيقه هو: "أن إنشاء مقاولة يكون الفرد مالكها يسمح بإبراز

[1]- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص ص (54-55) بتصرف

[2]- شلوف فريدة، المرجع السابق ، ص 56

طاقته، و هذا يعتمد عليه استمرار و نجاح المقاولة، و بالتالي لن يكون العائد الاقتصادي هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص و ثقته بقدراته، حيث ينتقل الفرد من مرؤوس إلى رئيس و مالك، و بالتالي يتحرر من القيود و اللوائح التي كانت تحكم سلوكهم المرتبكة بالوظائف التي كانوا يشغلونها و بالتالي يمكنهم برمجة و تخطيط وقتهم وفق مصالحهم و بما يخدم المؤسسة"[1]

خلاصة:

في الأخير تجدر الإشارة إلى أن المقاولاتية أسلوب فعالفيإحداثالتغيرعلىمستوىالذهنيات،خاصةمعظمهورهيئاتومراكز حكومية تدعم و تساعدعلىتسهيلإنشاء مؤسسات مقاول**اتية خاصة دخلت عالمالشغل و تزايدعددها** فيميدانالعملسنةبعدسنة،ورغمهذا فإنهاتواجه صعوباتو عراقيل مختلفةسنحاول التعرف عليها من خلال قيامنا بدراسة ميدانية تبرز لنا تلك المتعلقة بالجانب الاجتماعي.

[1]- المرجع نفسه ، ص 57

الجانب الميداني

للدراسة

الفصل الخامس: الإطار المنهجي للدراسة:

أولا: أطر الدراسة:

1-الإطار المكاني

2-الإطار الزمني

3-الإطار البشري

ثانيا: منهج الدراسة و أدواتها:

1-المنهج

2-الأدوات

3-العينة

أولا: أطر الدراسة:

1- الإطار المكاني:

يتضح الإطار المكاني للدراسة من خلال موضوعها و الذي يتمثل في المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، و بذلك تكون المشاريع المقاولاتية هي إطار الدراسة و لقد تم اختيار نموذج من هذه المشاريع و المتمثلة في المشاريع الصغيرة و المتوسطة و ذلك راجع للأسباب التالية:

- انتشار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و العالم جله و لجوء معظم الدول إليه وتدعيمه نظرا لأهميته و مساهمته في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- تمثل مثل هذه المؤسسات نموذج من نماذج التنظيمات التي تضم عدد قليل من الأعضاء وتنتمي إلى القطاعين العام و الخاص و بناء عليه سيكون من السهل الاختيار ومن ثم التعرف على المعوقات التي تعترض تلك التابعة للقطاعالخاص.

و قد وقع الاختيار على المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية التي تم إنشاؤها عام 2000، و تعمل في المجال الصناعي بحيث تقوم بإنتا ج الآلات و التجهيزات الصناعية و تقوم بتسويق منتجاتها عبر مختلف يات الوطن بيد أن النطاق الذي تسوق فيه منتجاتها محدود إذ أنها لا تتعدى حدود البلاد في تسويق منتجاتها بالرغم من أنها تطمح إلى ذلك.

و هي مؤسسة متوسطة الحجم توظف 125 عاملا، تتربع على مساحة معقولة بالنسبة لمؤسسة متوسطة، فهي تضم ورشات الصناعة و المخازن و الإدارة.

2- الإطار الزمني:

بعد اختيار الموضوع و الأستاذ المشرف تأتي الخطوة الموالية و هي استكشاف الميدان من خلال القيام بدراسة استطلاعية تكون في بداية مشوار البحث و الدراسة، من ثم الحصول على الموافقة من صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة كنموذج للمقاولة في الجزائر و ذلك تم في شهر ديسمبر حيث

تم إجراء مقابلة مع نائب المدير (**صاحب المؤسسة**) الذي منح الباحثة الموافقة حيث صرح بأن صاحب المؤسسة يسعى دائما إلى مساعدة طلبة العلم؛

و كمصدر لمختلف المعلومات والإحصاءات التي تفيد الدراسة اتجهت الباحثة إلى مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أي تم تزويدها ببعض المعلومات حتى و إن كانت بسيطة أو غير كافية فإن ذلك لا ينقص من قيمتها و مساهمتها في تثمين الدراسة، و بعدها تم جمع البيانات الميدانية التي تمت في الفترة الممتدة بين **2014/02/03 و 2014/02/12** بحيث قام المسؤولين المباشرين على العمال **بالمساعدة من أجل تسهيل** و تسريع عملية جمع البيانات.

3- الإطار البشري:

استهدفت الدراسة صاحب المؤسسة و الأعضاء الدائمين و الذين لهم القدرة على القراءة و الكتابة نظرا لتواجدهم باستمرار في المؤسسة و هو ما يجعلهم أكثر عرضة لمختلف المعوقات الاجتماعية أو سببا لها وهذا ما يسمح للدراسة بالكشف عن مختلف أبعادها **و قد بلغ عدد هؤلاء 94 عاملا.**

ثانيا: منهج الدراسة و أدواتها:

1- **المنهج:** يحتاج البحث العلمي إلى عدة أساليب و طرق و خطوات لكي يصل إلى الهدف المبتغى من بينها المنهج الذي يستعين به الباحث و الذي يقوده و يوضح له معالم الطريق التي يسير وفقها بغية الوصول إلى مقصده من البحث، و لقد تعددت المناهج في العلوم الاجتماعية وذلك بتطور هذه الأخيرة، مع العلم أن موضوع الدراسة هو الذي يحدد نوع **المنهج الواجب اتباعه.**

و بناء عليه فإن موضوع الدراسة يتمثل في المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر **والذي** يحتاج إلى دراسة وصفية تحليلية، حيث يعتبر المنهج الوصفي من أكبر المناهج **لاجتماعه على عدد من** المناهج الفرعية و الأساليب المساعدة فهو أسلوب أو طريقة من طرق التفسير و التحليل بشكل

علمي منظم، يرتكز على جمع معلومات كافية و دقيقة عن موضوع أو ظاهرة من أجل **دراستها** وتحليلها و تحديد مميزاتها وأبعادها المختلفة... و يقوم المنهج الوصفي على دراسة الظواهر كما هي في الواقع و التعبير عنها بشكل كمي يمكن تفسيره و إيضاح حجم الظاهرة و درجة تشابكها مع اهر الأخرى أو بشكل كيفي موضحا مميزاتها فهو أكثر تحديدا للمشكلة و فرضياتها و أكثر **تفصيلا و تشعبا للمعلومات"[1] و عليه جاء اختيار الباحثة للمنهج بناء على موضوع الدراسة وما تتطلبه من تحليل معمق و تفصيل للمعلومات و النتائج .**

2- أدوات جمع البيانات:

م الخطوات التي يقوم بها الباحث اختيار الأدوات المناسبة و اللازمة لجمع **البيانات المعلومات من الميدان لذلك سيتم الاعتماد على الأدوات التالية لجمع البيانات:**

أ – **المقابلة:** تعرف على أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم **بطريقة منعزلة"[2]**

لك تعد من بين أفضل الطرق المستخدمة في جمع البيانات و الحقائق باعتبار أنها تكون **مباشرة مع الأفراد المبحوثين، حيث تمكن الباحث من الحصول على ما يرغب من معلومات إضافة** إلى قيامه بمختلف الملاحظات، لكن من أبرز عيوبها أنها تتطلب الكثير من الوقت لذا فإن استخدا**مها** في الدراسة تم **مع صاحبالمؤسسة و نائبه دون بقية** الموظفين، و مع المسئولين في **مديرية المؤسسات** الصغيرة و المتوسطة.

1**أوسربر منور، بوعافية رشيد:** أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية و إدارة الأعمال، **ط1، الجزائر، المكتبة الجزائرية بوداود، 2010، ص** 161

2- **موريس أنجرس:** منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية –**تدريبات عملية**- ط2، ترجمة: **بوزيد صحراوي و آخرون، الجزائر، دار القصبة للنشر،** 2006، ص 197.

ب- **الملاحظة:** هي الأداة التي تعتمد على حاسة البصر و التي تم استخدامها من بداية الدراسة **خلال المرحلة الاستكشافية** حيث بينت أن المؤسسات الصغيرة **و المتوسطة كل ما يعنيها يعود** لصاحب المؤسسة فحتى النائب لا يستطيع أن يقرر دون اللجوء إلى صاحب المؤسسة.

ج- **الاستمارة** : تعرف الاستمارة على أنها "الأسئلة المكتوبة في نموذج سبق إعداده و تقنينه و يقوم المجيب بملئه بنفسه"[1]

و التي تم اعتمادها في **الدراسة من خلال توجيه** جملة أسئلة على عينة البحث و قد تم تبويبها في **ثلاثة** محاور **هي:** محور **البيانات الشخصية**، محور **البيانات المتعلقة بالمعوقات البشرية**، محور **البياناتالمتعلقة بالمعوقات التنظيمية و قد وزعت فيها** مجموعة **أسئلة مفتوحة و أخرى مغلقة.**

د- **السجلات و الوثائق: أبرز تلك السجلات** و الوثائق التي لا غن عنها في البحث الجريدة الرسمية **و ما تحتويه من قوانين مثل: قانون الاستثمار** مختلف مواثيق الدولة الجزائرية و القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مدونة النصوص القانونية و التنظيمية الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة... و غيرها من القوانين والمراسيم الهامة.

[1]- فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاقة: أسس و مبادىء البحث العلمي، ط1، الاسكندرية، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، دون سنة نشر، ص 116.

ثالثا: العينة:

"هي ذلك الجزء من المجتمع، حيث يجري اختيارها وفق قواعد و طرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا **صحيحا**"[1] ، و هذا يعني أن أبرز ش العينة الجيدة أن تكون ممثلة لمجتمع البحث حتى تكون النتائج أكثر مصداقية وبما أن الدراسة تستهدف المشاريع الصغيرة و المتوسطة الرسمية فإن الحصول على قوائم لهذه المشاريع سيكون في المتناول، حيث تمت الدراسة على إحدى المؤسسات في ولاية باتنة مختصة في صناعة الآلات، و قد تم تطبيق عينة قصدية للعمال **الدائمين القادرين على القراءة والكتابة و مثلت العينة نسبة 75,2%** من المجتمع الأصلي للدراسة الذي بلغ عدده **125 عامل أي ما يعادل 94 عامل.**

[1]- كامل محمد المغربي: أساليب البحث العلمي، الأردن، الدار العلمية للنشر و التوزيع، 2002، ص ص (139- 140)

الفصل السادس:

تبويب وتحليل وتفسير

نتائج الدراسة الميدانية

أولا تفريغ البيانات:

أ– تفريغ و تحليل البيانات الشخصية:

1-الجنس: شملت العينة الذكور فقط لأن كل أفراد المؤسسة ذكور و ذلك يعود لاعتبارات طبيعة العمل الصعبة و التي تعتمد على البنية الجسدية القوية للرجال، و هذا ما توافق مع أعمار العمال حيث تراوحت أعمار نسبة كبيرة منهم بين **20 و 29 سنة.**

2-جدول رقم(23) يبين سن أفراد العينة

الفئات العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
]20-29[	44	%46,80
[30-39]	28	%29,78
[40-49]	12	%12,76
[50-60]	10	%10,63
المجموع	94	99,97

يبين لنا الجدول أعلاه الفئات العمرية لأفراد العينة المدروسة، و توضح لنا النسب المبينة أن النسبة الأكبر للعمال تنحصر أعمارهم بين 20-29 سنة و التي تمثل نسبة 46,80%، تليها الفئة التي تنحصر أعمارهم بين 30-39 و التي تمثل 29,78%، و النسبتين الأقل هما اللتان تنحصران بين 40-49 و50-60 و التي بلغت على التوالي 12,76% و 10,63%،

عود السبب في تغليب الفئة الشابة في هذه المؤسسة إلى أنها في حاجة إلى طاقات شابة، فكما سبق الذكر فإن المؤسسة ذات طابع صناعي تحتاج إلى القوة الجسمانية و هو ما برر غياب العنصر النسوي في العينة، إضافة إلى ذلك فإن الشباب المتخرجين من الجامعات و مختلف المعاهد يتم ستقطابهم من قبل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة تلك التابعة للقطاع الخاص و من جهتهم ؤلاء الشباب لمثل هذه المؤسسات لأنهم تعرفوا على أهميتها حيث أصبحت أهم بديل **للمؤسسات التابعة للقطاع** العام و أن الكثير من الشباب بالرغم من تفضيلهم العمل في القطاع العام نظرا للذهنيات المتوراثة في مجتمع يعتبر الدولة الحاضنة مازالت قائمة بالرغم من تغير النظام نحو اقتصاد السوق و لا زال ينظر للقطاع الخاص قطاع مستغل.

3- جدول رقم (24) يبين الحالة العائلية لأفراد العينة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	40	%42,55
أعزب	47	%50
مطلق	5	%5,31
أرمل	2	%2,12
المجموع	94	%99,98

تبين لنا من الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر تعود لفئة العزاب و هذا يعود إلى أن النسبة الأكبر من العمال الموظفين في هذه المؤسسة هم شباب خريجين جدد لذلك فهم غير مؤسسين لعائلات بعد، و **قد مثلت نسبتهم 50%** تلتها فئة المتزوجين التي تعتبر قريبة جدا من الفئة السابقة **حيث مثلت ب**

42,55% .ا يعني أن نسبة كبيرة من العمال حتى و إن صرحوا بأنهم لا يفضلون العمل في القطاع الخاص على القطاع العام إلا أن ذلك لم يمنعهم من العمل به من أجل إعالة عائلاتهم.

5-جدول رقم (25) يبين المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	8	%8,51
متوسط	18	%19,14
ثانوي	32	%34,04
جامعي	36	%38,29
المجموع	94	%99,98

أما فيما يخص المستوى التعليمي و من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ النسبة الأعلى هي 38,29% و التي تمثل المستوى الجامعي، يليها المستوى الثانوي و الممثل بنسبة 34,04% ثم نسبة 19,14% التي تعبر عن المستوى المتوسط و أخيرا بلغ المستوى الابتدائي نسبة 8,51%،

فبالرغم من أن العمل اليدوي الروتيني لا يحتاج إلى مستوى عالي فإن المؤسسة تحتوي على نسبة عالية من الجامعيين، و قد صرحت نسبة من أفراد العينة بأن مستواهم التعليمي لا يتوافق مع عملهم، و في الدراسة حول المرأة المقاولة في الجزائر –**دراسة سوسيولوجية- قامت الباحثة بمقابلة 6 نساء مقاولات ووجدت أن** 3 منهن متحصلات على شهادات جامعية و واحدة لها مستوى ثانوي إضافة إلى شهادة في الإعلام الآلي وقد أشارت الباحثة إلى أن "المرأة في مجتمعنا الجزائري أضحت حريصة على أن تكون حائزة على مستوى علمي عالي قبل أن تتوجه لميدان العمل و ذلك لتتمكن **من مواجهة**

الحياة المهنية"[1] فغالبية أفراد العينة في هذه الدراسة مستواهن التعليمي عالي، و هو ما توصلت إليه أيضا دراسة المرأة المقاولة و تحديات النسق الاجتماعي حيث توصلت الباحثة أنه حتى المقاولات اللواتي لا يتعدى مستواهن التعليمي المستوى الابتدائي حصلن على تكوين خاص في الميدان مباشرة بعد تركهن للمدرسة، فقد توصلت الدراسة إلى أن **2 فقط من المبحوثات أميات و 9** لهن مستوى **ابتدائي و 11 مستوى متوسط و 44** لهن مستوى ثانوي و **51 منهن متحصلات على شهادات جامعية.**

و عليه يتبن أن الفئة الغالبة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سواء عمال أو مقاولين في حد ذاتهم لهم مستوى تعليمي عالي.

4-**جدول رقم (26)** يبين مدة عمل أفراد العينة في المؤسسة

سنوات العمل	التكرارات	النسبة المئوية
]1-4[	60	%63,83
]5-9[	18	%19,14
[10-14]	16	%17,02
المجموع	94	%99,99

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة أفراد العينة الذين تتراوح مدة عملهم بين أقل من سنة و أربع سنوات **تبلغ 63,83%** و التي تمثل أغلبية أفراد العينة، تليها نسبة الأفراد الذين تتراوح مدة عملهم في المؤسسة بين خمسة و تسعة سنوات و التي بلغت **19,14% و بعدها نسبة 17,02%** و التي

[1] شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 122

مثلت العمال الذين عملوا في المؤسسة لمدة تتراوح بين 10 و 14 سنة و هم من العمال الأوائل والأقدم في المؤسسة.

فبما أن نشاط المؤسسة قد بدأ منذ 14 سنة و كبداية يكون عدد العمال أقل و مع مرور الزمن وتطور مستوى الإنتاج و تزايده و أيضا تعقد و تطور العمل يستوجب زيادة في العمالة و تخصصا دقيقا و تنظيما أكبر للعمل بما يسمح بمواكبة كل التغيرات المجتمعية المتزايدة و الإسراع فيها.

5- جدول رقم (27) يبين ما إذا كان أفراد العينة عملوا في مؤسسات أخرى من قبل:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	66	%70,21
لا	28	%29,78
المجموع	94	%99,99

أجاب 70,21% من العمال بأنهم قد عملوا في مؤسسات أخرى قبل التحاقهم بالمؤسسة الحالية، و نسبة 29,78% فقط من كانت إجابتهم بأنهم لم يعملوا من قبل،

فبالإضافة إلى عامل التدريب داخل المؤسسة نجد الخبرة التي اكتسبها هؤلاء من عملهم السابق جعلهم يـ ، استعمال الآلات التي يعملون بها فمما لا شك فيه أن العمل في مؤسسات سابقة تسمح باكتساب العمال الخبرة و الذكاء المهني الذي يجعلهم قادرين على التفاعل مع غيرهم من العمال و كذا تكيفهم مع عملهم الجديد بسلاسة و مرونة، و هذا ما توصلت إليه أيضا الدراسة السابقة بعنوان المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي حيث لاحظت الباحثة "أن نسبة كبيرة منالمقاولاتسبقلهنممارسةمهنة،وبالتاليحصلنعلىخبرةمهنيةفيمجالالعملالذياخترنه، والذيهوعادة

سببدخولهنالميدان"[1] أشارت أيضا أن تلك المقاولات التي عملن من قبل إنشائهن لمؤسساتهن الخاصة لم يتلقين تكوينا حول عملهن الحالي و إنما اكتفين بالمهارة المهنية التي يمتلكنها.

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 200

ب: تحليل البيانات المتعلقة بالمعوقات البشرية:

6- جدول رقم (28) يبين كيفية توظيف أفراد العينة في المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
على أساس الشهادة	50	%53,19
التأهيل المهني	36	%38,30
القرابة	6	%6,38
أخرى تذكر	2	%2,12
المجموع	94	%99,99

: التحاق معظم أفراد العينة إلى مستواهم العلمي ثم خبرتهم في الميدان حيث توصلنا من خلال الجدول إلى نسبة تقدر بـ: **53,19% ممن التحقوا بعملهم على أساس الشهادة، تلتها نسبة 38,30%** ممن اختيروا على أساس تأهيلهم المهني، و النسبتين الأقل هما القرابة و التي مثلت **6,38% فقط و نسبة 2,12%** لتي مثلت عاملين اثنين أجابا بأنهما التحقا بمنصب عملهما من **خلال الوساطة.**

و هذا يخالف ما هو معروف عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعتبر مؤسسات عائلية بالدرجة الأولى -إن صح التعبير- **حيث يتم توظيف الأقارب و المعارف باعتبارهم الأجدر بالثقة بالنسبة** لأصحاب هذه المؤسسات و الأولى لتقلد منصب الشغل دون مراعاة الكفاءة و ما لها من أثر على نجاح المؤسسات وتحقيقها للأرباح و العوائد المادية، و هذا ما انتبهت إليه المؤسسة محل الدراسة حيث **كسرت القاعدة المألوفة.**

7- جدول رقم (29) يبين ما اذا كان المستوى التعليمي لأفراد العينة ملائم للوظيفة التي يشغلونها:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	78	%82,98
لا	16	%17,02
المجموع	94	%100

أجاب 82,98% العمال بأن مستواهم التعليمي ملائم للوظيفة التي يشغلونها، بينما جاءت نسبة عدم الملاءمة بـ: 17,02% ، فنظرا لوجود عدد كبير من ذوي الشهادات الجامعية الذين قد يشغلون أعمالا بسيطة مثل التي يقوم بها العمال البسطاء الذين لا يملكون نفس مستواهم، لأن سبب عمل أغلبية أفراد العينة في هذه المؤسسة الخروج من البطالة التي يعانون منها، إلا أن الأغلبية يعملون في وظيفة ملائمة لمستواهم و هذا راجع و كما سبق الذكر إلى تنبه المؤسسة إلى أهمية انتقاء عمال ذوي كفاءة و ذلك لتمكينها من النجاح و تحقيق أهدافها و أيضا تحقيق مكانة في السوق و بالتالي القدرة على التنافسية والاستمرار، هذا ما جعلها توظف أشخاص ذوي مستويات عالية و ليس لهم صلة قرابة أو معرفة شخصية بصاحب المؤسسة .

8- جدول رقم (30) يبين ما إذا كان أفراد العينة تلقوا تدريبا حول عملهم:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	68	%72,34
لا	26	%27,65
المجموع	94	%99,99

تمثل نسبة العمال المتلقين تدريبا حول عملهم وفق نتائج الجدول أعلاه 72,34% ، أما العمال الذين لم يتلقوا تدريبا حول عملهم فقد بلغت نسبتهم 27,65%،

هذا يعني أن أغلبية العمال تلقوا تدريبا حول عملهم سواء داخل المؤسسة التي يعملون بها أو من خلال عملهم في مؤسسات أخرى، و هذا ما أشرنا إليه في مواضع سابقة و كما هو معروف فإن سسات الصغيرة و المتوسطة تقوم بتدريب عمالها داخل المؤسسة في حد ذاتها حيث يتم تخريج يد من الكفاءات ذات الخبرة العالية و التي يتم استقطابها من مؤسسات أخرى ليعملوا فيها كما هو الحال بالنسبة لأفراد العينة المدروسة حيث صرح 70,21% منهم بأنهم قد عملوا في مؤسسات أخرى، أو يستفاد منهم في ذات المؤسسة المدربة.

9- **جدول رقم (31)** يبين ما إذا تم تدريب أفراد العينة داخل المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	32	%34,04
لا	62	%65,96
المجموع	94	%100

الملاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر من العمال لم يتلقوا التدريب داخل المؤسسة الحالية بل تدربوا في عملهم السابق في المؤسسات التي تركوها، و هذه كما ذكرنا آنفا من أبرز خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تبني كفاءات تستفيد منها مؤسسات أخرى، **و قد** بلغت نسبة العمال الذين تدربوا في المؤسسة 34,04% و هي نسبة معتبرة، و ما يجدر الاشارة إليه هو أن بعض خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يمكن تشمل على معوقات وظيفية حيث و إن كانت الوظيفة الظاهرة لتدريب العمالة داخل المؤسسة ينتج كفاءات متميزة فإن لها وظيفة **أخرى** كامنة تعتبر معوقا وظيفيا تشير إلى تعطيل المدرب عن عمله و انصرافه عنه نحو تدريب العمال الجدد و ذلك لأن المؤسسة لا تحتوي على مختص في تكوين العمال.

10- و بالنسبة لما إذا كان أفراد العينة يجيدون استعمال الآلات التي يعملون بها: فقد أجاب جميعهم **بنعم أي ما يمثل نسبة 100%** و هذا راجع إلى أن كل العمال تلقوا تدريبا أو كان لهم خبرة من **عمل سابق.**

ج– تحليل البيانات المتعلقة بالمعوقات التنظيمية:

11-جدول رقم (32) يبين ما إذا كان أفراد العينة يتغيبون عن عملهم:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	الاجراءات المتخذة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	60	%63,83	خصم من الراتب	36	%38,30
			توبيخ لفظي	8	%8,51
			لا شيء	16	%17,02
			مجموع نعم	60	%63,83
			لا	34	%36,17
			المجموع الكلي	94	%100

هناك عدد لا بأس به من العمال يتغيبون عن عملهم حيث يمثل نسبة 63,83%، أما عن الإجراءات المتخذة ضد هؤلاء فقد بلغت نسبة الخفض من الراتب 38,30% تليها نسبة 17,02% و التي تمثل **"لا شيء"** أي أنه لا يتم اتخاذ أي إجراء ردعي أو عقابي ضد المتغيب، أما نسبة الذين قالوا بأنهم يتعرضون لتوبيخ لفظي فقد بلغت 8,51%.

و ما هو معروف عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن "نظامتسييرالمواردالبشريةيعتمدعلىالتسييرالإداريفقطأيالجوانبالروتينيةكمتابعةالحضور،الأجور ..... فالجانبالتقديريللفردمنعدم (المحفزاتقليلةإنلمنقلمنعدمة)"[1]. و بالتالي الحل الذي تراه الأمثل لحل مشكلة التغيب الخصم من الراتب و هو ما يعكس إجراء ردعي تخويفي، حيث لا تقوم بتحفيز و مكافأة العمال الذين لا يتغيبون و كذا تحسين ظروف العمل التي قد تكون سببا في تغيب العمال عن عملهم.

12-جدول رقم (33) يوضح ما إذاكان العينة يستفيدون من حوافز:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	أنواع الحوافز	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	42	%44,68	مادية	22	%38,30
			معنوية	6	%6,38
			الاثنين معا	14	%14,89
			مجموع نعم	42	%44,68
			لا	52	%55,31
			المجموع الكلي	94	%99.99

أجاب 44,68% من أفراد العينة أنهم يتحصلون على حوافز انقسموا بين مادية بنسبة 38,30% للحوافز المادية و 6,38% كحوافز معنوية و أجاب 14 فردا بأنهم يتحصلون على الحوافز المادية

[1]عروب رتيبة، ربحي كريمة، المرجع السابق، ص 721

والمعنوية في آن واحد و هو ما مثل نسبة 14,89%، أما الأفراد الذين أجابوا بأنهم لا يتلقون **حوافز مثلت نسبتهم بـ: 55,31%** و هم الفئة الأكبر.

و هذا تأكيد على ما سبق ذكره حيث أشارت الباحثة إلى أن نظام تسيير الموارد البشرية يقتصر على متابعة الحضور خاصة و التركيز على نظام الأجور، دون الانتباه إلى الجانب التقديري للعمال فأنظمة الحوافز قليلة إن لم نقل **منعدمة (بما فيها:** المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستفادة من نظام الترقية، العلاوات، المكافآت...و غيرها) هذا من أهم الأسباب التي تجعل غالبية أفراد المجتمع يتطلعون للعمل في القطاع العام على حساب القطاع الخاص الذي يظهر لهم على أنه خال من مختلف الحوافز **و الا**متيازات التي يحصلون عليها بعملهم في مؤسسات القطاع العام.

13-**جدول رقم (34)** يبين ما إذا كان هناك نظام للترقية يستفيد منه العمال:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	%31,91
لا	64	%68,08
المجموع	94	%99,99

يبين الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر و المتمثلة في **68,08% من الإجابات جاءت بنفي وجود نظام** للترقية يستفيد منه العمال و هو ما يؤكد نتائج الجدول السابق حيث كانت أكبر النسب تؤكد عدم العمال على حوافز، أما نسبة العمال الذين أجابوا بأنهم يستفيدون من نظام للترقية مثلت نسبة 31,91%،

و يعود سبب وجود هذه النسبة التي صرحت بوجود نظام للترقية يستفيدون منه، تطبيق النظام على الإداريين فقط دون العمال البسطاء، كما أن من خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بساطة هيكلها التنظيمي الذي لا يسمح بالترقية و إنما يقوم نفس العامل بأداء و اتقان كل العمليات التي تتم في **العملية الانتاجية فهذا النوع من المؤسسات يتميز ب**"صغر الحجم و قلة التخصص في العمل"[1]

14-**جدول رقم (35)** يبين ما اذا كان أفراد العينة يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	%23,40
لا	72	%76,59
المجموع	94	%99,99

كذلك هو الحال بالنسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة، فيبقى العمال بعيدين عن لك ما عدى فئة قليلة منهم، حيث مثلت نسبة المجيبين بنعم 23,4%، بينما جاءت نسبة المجيبين **بلا: 76,59%،**

و هذا ما يؤكد نتائج الجدولين السابقين، فاتخاذ القرارات من بين أبرز الحوافز المعنوية التي يستفيد منها العمال إلا أنها ليست متاحة للجميع رغم أهميتها فهي تعتبر بمثابة استشارة يقدمها العامل الماهر لرب العمل، و على الرغم من أهميتها تتجاهلها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فحتى بالنسبة **للقرارات الروتينية لا يمكن لمن ينوب عن صاحب** المؤسسة أن يقوم باتخاذها، فكما سبق الذكر في **الجانب النظري للدراسة أن صاحب المؤسسة لا يمكن أن يكون على دراية تامة بكل المسئوليات** في

[1]- أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 16

مؤسسته و هذا ما يعد من أبرز عيوب الاعتماد على شخص واحد لأن خبراته تكون بالضرورة محدودة لأنه يدير نشاطه من خلال فطرته أو خبرته مما يعرضه لارتفاع معدلات الخطأ و تحقيق الخسائر.

15-جدول رقم (36) يوضح ما اذا كان أفراد العينة يفضلون العمل في القطاع الخاص على القطاع العام:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	26	%27,66
لا	68	%72,34
المجموع	94	%100

أما عن تفضيل أفراد العينة العمل في القطاع الخاص على القطاع العام، فقد جاءت الإجابات بنعم بنسبة 27,66%، أما الإجابات بلا فبلغت نسبتها 72,34% و التي تمثل الأغلبية و ذلك راجع لاعتبارات عدة أهمها نظرة المجتمع للقطاع الخاص على أنه القطاع المستغل و النظر للوظيفة في القطاع العام على أنها الوظيفة الأضمن و لعل أبرز الأسباب المؤدية إلى مثل هذه العقليةالمنتشرة لدى المجتمع الجزائري –و كما سبق ذكره في الجانب النظري- الاتكالية المتوارثة في مجتمعنا بالأخص تلك المتعلقة بالعيش في حضن الدولة الراعية لفترة طويلة، و النظرة المنتشرة أيضا حول القطاع الخاص باعتباره قطاعا مستغلا .

16-جدول رقم (37) يبين سبب اختيار أفراد العينة العمل في هذه المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الخروج من البطالة	74	%74
الأجر مغري	18	%18
المعاملات الادارية جيدة	6	%6
اخرى تذكر	2	%2
المجموع	100	%100

ملاحظة: لقد أجاب 6 أفراد من العينة على احتمالين اثنين، حيث أجاب أحدهم بالخروج من البطالة والأجر المغري في أن واحد، و قام الأخر بالإجابة على الأجر مغري و المعاملات الادارية الجيدة في نفس الوقت أما الأخير فقد أجاب على الخروج من البطالة و البيروقراطية و المحسوبية في مؤسسات الدولة.

و قد جاءت أغلبية الإجابات بالخروج من البطالة و ممثلة بنسبة 74% و هذا ما يؤكده عدم تفضيل العمال للعمل في القطاع الخاص على العام، كما جاءت الإجابات بالأجر المغري بنسبة 18%، أما المعاملات الإدارية الجيدة بنسبة 6% و أجاب اثنين من المبحوثين بأن البيروقراطية و المحسوبية في مؤسسات الدولة هي التي جعلتهما يختاران العمل في هذه المؤسسة التابعة للقطاع الخاص،

و يعود السبب في احتلال احتمال "الخروج من البطالة" المرتبة الأولى لكون العديد من الشباب يتخرج من مختلف الجامعات و مراكز و معاهد التكوين المهني متأملا أن يجد عملا في القطاع العام لكنه يصطدم بواقع أنه يدخل دائرة المعاناة من البطالة تدريجيا لذا فهو يبحث عن عمل للخروج من البطالة حتى و إن كان الراتب الذي سيتحصل عليه من العمل في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة سيكون ضعيفا. إلا أن هذا لم يمنع العديدين من اعتبار الراتب الذي سيتحصلون عليه مغريا و هو الاحتمال الذي احتل المركز الثاني.

17-جدول رقم (38) يبين ما اذا كان أفراد العينة يشعرون بالأمان الوظيفي في المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	52	%55,32
لا	42	%44,68
المجموع	94	%100

بالرغم من عدم تفضيل أغلبية المبحوثين العمل في القطاع الخاص إلا أن نسب إجاباتهم عن شعورهم بالأمان الوظيفي جاءت متقاربة حيث جاءت الإجابة بنعم أكبر بـ 55,32%، أما الإجابة بلا فمثلتها نسبة قدرت بـ 44,68%، أي أن العدد الأكبر من المبحوثين يشعرون الأمان الوظيفي.

و يعود سبب الشعور بالأمان الوظيفي هذا إلى أن أغلبية المبحوثين لهم كفاءة و خبرة اكتسبوها من عملهم سواء في المؤسسة الحالية أو المؤسسات الأخرى الي عملوا بها، و هذه الكفاءة تمنحهم ثقة في أنفسهم أحسوا من ورائها بالأمان الوظيفي باعتبار أن هذه الكفاءة يتم تقديرها من المؤسسة، ضف إلى ذلك فهم يؤمنون بأن فقدانهم للوظيفة الحالية لا يعني فقدانهم للعمل بشكل قطعي بل بالعكس فهم يستطيعون إيجاد عمل آخر في مؤسسة أخرى فهم محل استقطاب من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الأخرى –كما سبق الذكر-، إضافة على ما سبق فإن حالة المؤسسة في حد ذاتها تشعرهم بالأمان فالمؤسسة و إن كان عمرها 14 سنة فإن لها معرفة تفصيلية بالسوق سمح لها بتحقيق مكانة متميزة ضمن نجاحها و بالتالي فإفلاسها وتسريح عمالها في الوقت الراهن يمكن استبعاده.

18-جدول رقم (39) يبين ما اذا يقوم أفراد العينة بحل المشكلات التي تواجههم في العمل بنفسهم:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية			
لا	22	%23,40	المساعد	التكرارات	النسبة المئوية
			الزملاء	8	%8,51
			المسؤول المباشر	14	%14,89
			مجموع لا	22	%23,40
			نعم	72	%76,59
			المجموع الكلي	94	%99,99

بالرغم من الخصوصية التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في العودة دائما لأصحابها في تواجهه من مشكلات إلا أن إجاب المبحوثين جاءت في أغلبها بأنهم هم من يحل المشكلات التي قد تواجههم في العمل بنسبة 76,59%، أما الباقي أي ما يقدر بنسبة 23,4% من المبحوثين يستشيرون زملاءهم أو المسؤول المباشر عنهم. و هذا يناقض تصريحهم السابق بأنهم لا ن باتخاذ القرارات و لا يشاركون بها، و على الرغم من أن اتخاذ أي إجراء أو قرار يستوجب استشارة و نصيحة إلا أن نسبة كبيرة من العمال يقوم باتخاذه بمفردهم ، فمع العلم أن صغر حجم المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة و سلاسة وسهولة الاتصالات فيها و المعرفة الشخصية بين العمال و المشرفين يقوم أغلبية العمال بتجاهل دور المسؤول المباشر و لا يقومون باستشارته، و هذا ما قد يؤدي إلى حدوث مشكلات قد تعيق سير المقاولاتية بشكل سليم.

19-جدول رقم (41) يبين ما إذا كان أفراد العينة راضين على الأجر الذي يتلقوه:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	28	%29,79
لا	66	%70,21
المجموع	94	%100

أما فيما يخص رضا المبحوثين على الأجر الذي يتلقوه، من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن الأغلبية غير راضين عليه حيث جاءت 70,21% من الإجابات بلا، و هذا من أبرز الأسباب التي تفسر عدم تفضيل أغلبية المبحوثين العمل في القطاع الخاص زيادة أنه و كما سبق توضيحه في جدول سابق فإن إجابة أغلبية المبحوثين بأنهم اختاروا العمل في هذه المؤسسة للخروج من حالة البطالة التي كانوا عليها و ليس بسبب الأجر الذي يتلقونه، و على النقيض من ذلك فإن 29,79% من

المبحوثين راضين على الأجر الذي يتلقونه و هي نسبة موازية لتلك التي عبرت عن أنها **تفضل العمل** في القطاع الخاص و أنها تتحصل على حوافز، و أنهم يتحصلون أيضا على مكافآت مالية كما هو موضح في الجدول الموالي:

20-**جدول رقم (42)** يبين ما إذا كان أفراد العينة يحصلون على مكافآت مالية:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	24	%25,53
لا	70	%74,47
المجموع	94	%100

تبين نتائج الجدول أعلاه أن 25,53% فقط من المبحوثين من يتحصلون على مكافآت مالية، بينما نجد أن النسبة الأكبر و المقدرة بـ:74,47% أجابوا بأنهم لا يتحصلون على مكافآت مالية و هذا **ما يتوافق مع النتائج الخاصة بالحوافز فقد جاءت أغلبية الإجابات بأن العمال لا يستفيدون من** الحوافز، و المكافآت المالية هي أبرز الحوافز المادية التي يستفيد منها الأفراد من التنظيمات التي يعملون ، و هي نسبة موازية أيضا لنسبة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين على الأجر الذي يتقاضونه و أنهم عملوا في المؤسسة الحالية للخروج البطالة التي عانوا منها، و هذه من أبرز العيوب التي نجدها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية فقد يؤدي عدم الرضا الذي يشعر به العمال إلى

تمردهم و من ثم إعاقة سير المقاولاتية بشكل سليم و بالتالي ستتكبد المؤسسة خسائر لم تكن في الحسبان، فالعنصر البشري أهم مورد لدى المؤسسة وعليها تقديره بمختلف الحوافز المادية و المعنوية منها.

21-جدول رقم (42) يبين ما إذا كان أفراد العينة تلقوا تكوينا في مجال عملهم نمى معارفهم:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية			
لا	32	%34,04	السبب	التكرارات	النسبة المئوية
			عدم الرغبة الشخصية	14	%14,89
			عدم مبادرة المؤسسة	10	%10,64
			عدم وجود مراكز خاصة للتكوين	8	%8,51
			مجموع لا	32	%34,04
			نعم	62	%65,96

المجموع الكلي	94	%100

تظهر لنا نتائج الجدول أعلاه أن الجزء الأكبر من المبحوثين قد تلقوا تكوينا في مجال عملهم و ذلك لتنمية معارفهم و قد قدرت نسبة ذلك بـ 65,96%، أما الجزء الباقي و المقدر بـ 34,04% بأنهم لم يتلقوا أي تكوين يهدف إلى تنمية معارفهم في مجال عملهم و ذلك عائد لعدة أسباب شملت: عدم الرغبة الشخصية بنسبة 14,89%، و عدم مبادرة المؤسسة لتكوين عمالها و التي بلغت 10,64%، ناهيك عن عدم توافر مراكز خاصة للتكوين بنسبة 8,51% .

التكوين الذي حضي به أغلبية المبحوثين تلقوه في المؤسسة عينها و خلال عملهم بها، و النسبة المتبقية حصلوا على خبرة من خلال عملهم السابق في مؤسسات أخرى نمى معارفهم في مجال عملهم، وهو أيضا ما توصلت إليه الدراسة السابقة بعنوان: المرأة المقاولة و تحديات النسق الاجتماعي حيث أشارت الباحثة إلى أن " أغلبية المقاولات لم تقم بدراسة إدارة المشروع و اعتمدن على المعارف السابقة و التجربة السابقة لرأس المال الاجتماعي لهن ، خاصة العائلة فيكيفية إدارة و تسيير المشروع...

أما بالنسبة للمقاولات الأخريات فإنالتأهيل المتحصل عليه من خلال التجربة المهنية السابقة سمح لهن بإنشاء مشروع"[1]، إضافة إلى أن الشهادة التي تحصل عليها البعض الآخر مثل لهم حول عملهم الحالي فالنسبة الأكبر من المبحوثين صرحوا أن مستواهم التعليمي موافق للوظيفة التي يشغلونها.

[1]- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 208.

ثانيا: مناقشة النتائج:

1- تحليل و مناقشة البيانات الشخصية:

تضم المؤسسة فئة الرجال دون النساء بحيث جاءت عينة الدراسة 100% **ذكور، كما ينشط فيها** بنسبة أكبر الشباب فإذا اعتبرنا الفئة الأولى التي يتراوح سنها من 20 إلى 29 سنة و الفئة الثانية التي **تنحصر بين 30 و 39 سنة، فئة شابة نجد نسبتهم تقدر ب**46,80% **و** 29,78%على التوالي من أفراد العينة، وذلك لما تحتاج إليه المؤسسة من طاقات و قدرات شابة، أما النسبة الأصغر فتعود لمن هم في سن بين 50 **و** 60 سنة فما فوق و تضم فئة المسيرين الأقدم في المؤسسة حيث تراوحت **مدة عمل هؤلاء بين** 10 **و** 14 سنة، و عليه و بالرغم من قلة عددهم حيث أنهم **ممثلين بنسبة** 17,02% **فقط،** نهم ذوي خبرة طويلة في مجال عملهم مقارنة بأولئك الذين تراوحت مدة عملهم في المؤسسة بين أقل من سنة و أربع سنوات ، حيث مثلت نسبة هؤلاء 63,83%.

و لعل سبب كثرت العمال الجدد في المؤسسة يعود الى اعتمادها على ذوي الشهادات الجامعية أكثر **حيث مثلت نسبة الجامعيين فيها** 38,29% **، و تليها نسبة** 34,04% و التي تمثل نسبة العمال الذين لديهم مستوى ثانوي، فاعتماد المؤسسة علة هذين المستويين يجعلها تتفادى الأخطاء التي **قد**

يرتكبها من هم دون هذين المستويين الا أن هذا لا ينف وجود مستويات أقل في المؤسسة حيث صرح 8,51% من المبحوثين بأن لديهم مستوى ابتدائي و 19,14% مستواهم متوسط.

لكن و بالرغم من وجود هاتين الفئتين إلا أن جل المبحوثين يملكون خبرة لا بأس بها في مجال عملهم حيث بلـ ت نسبة العمال الذين عملوا في مؤسسة أخرى قبل أن يلتحقوا بهذه المؤسسة 70,21% وهي نسبة كبيرة تمثل الأغلبية إذا ما قورنت بنسبة العمال الذين لم يسبق و أن عملوا في مؤسسات أخرى و التي بلغت 29,78%.

2- تحليل و مناقشة البيانات في ظل الفرضية الفرعية الأولى: **هناك معوقات بشرية للممارسة المقاولاتية في الجزائر**.

د تم توظيف أغلبية العمال في المؤسسة على أساس شهاداتهم و هذا ما تم التطرق إليه في العنصر السابق حيث تم إبراز أن أغلبية العمال من ذوي الشهادات الجامعية أو ذوي مستوى ثانوي، و قد بلغت نسبة هؤلاء 53,19%، بينما تم توظيف نسبة 38,30% على أساس التأهيل المهني و هي نسبة كذلك معتبرة، و يمكن القول أن عمل أغلبية المبحوثين في مؤسسات سابقة أهلتهم مهنيا، أما عن القرابة والوساطة فقد مثلتا معا نسبة 7,5% من العدد الإجمالي وهذا عكس ما هو مألوف عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر إذا صح التعبير مؤسسات عائلية توظف على نطاق واسع الأقارب و المعارف.

كما بلغت نسبة المبحوثين الذين أقروا بأن عملهم الحالي ملائم لمستوى تعليمهم 82,98%، أما فقد أجابوا بعدم ملائمة الوظيفة التي يشغلونها لمستوى تعليمهم، و لعل ذلك راجع لسبب توظيف المؤسسة لأصحاب الشهادات الجامعية في مناصب قد يشغلها عمال بسطاء دون المستوى الجامعي أو الثانوي حتى.

و قد بينت نتائج الدراسة أيضا أن 72,34% من العمال قد تلقوا تدريبا حول عملهم الحالي بينما هذا التدريب عند أغلبهم خارج المؤسسة التي يعملون بها حاليا حيث أجاب 65,96% منهم نهم لم يتلقوا التدريب داخل هذه المؤسسة (و هو ما يفسر عمل أغلبية المبحوثين في مؤسسات أخرى) بينما هناك 34,04% من المبحوثين تم تدريبهم على عملهم داخل المؤسسة نفسها.

و هذا ما يفسر من جهة أخرى الاستعمال الجيد للآلات من جميع المبحوثين الذين تم استجوابهم، وهو راجع إلى عمل الأغلبية في مؤسسات أخرى قبل هذه و تدريب البقية على العمل بالآلات داخل المؤسسة، وقد بينت هذه النتائج صدق مؤشر من مؤشرات هذه الفرضية ألا و هو تدريب لعمال يتم داخل المؤسسة في حد ذاتها، أما المؤشرين الأخرين و المتمثلين في استخدام التكنولوجيا وتوظيف الأقارب فقد بينت الدراسة عدم صدقهما.

3- تحليل و مناقشة البيانات في ظل الفرضية الفرعية الثانية: **هناك معوقات تنظيمية للممارسة المقاولاتية في الجزائر.**

فيما يتعلق بغياب العمال عن عملهم، فقد صرح 63,83% هم أنهم يتغيبون و يواجهون إجراءات عقابية و ردعية تمثلت بالأخص في الخصم الراتب، ناهيك عن التوبيخ اللفظي، أما نسبة 19,14% ن المبحوثين أجابوا على أنهم يتغيبون لكن لا تتم معاقبتهم بأي إجراء و هذا ما ينطبق على المسيرين والإطارات داخل المؤسسة، و هذا يعود إلى أن تغيبهم عن العمل يكون نادرا وللضرورة الملحة.

و بالنسبة للحوافز فإن النسبة الأكبر من المبحوثين و الممثلة بـ55,31% صرحوا بعدم حصولهم على وافز، أما البقية فقد قالوا بأنهم يتحصلون على حوافز مادية و معنوية، و قد جاءت نسبة الذين يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة بـ 23,4%، بينما مثلت نسبة الذين لا يشاركون في اتخاذ القرارات و لا يستفيدون من ترقية نسب 76,59% و 68,08% و هو ما يؤكد أن أغلبية

المبحوثين لا يحصلون على حوافز معنوية، كما أنهم لا يتحصلون على حوافز **مادية فقد مثلت نسبة** الذين قالوا بأنهم لا يتحصلون على مكافآت مالية **74,47% و هي الأغلبية.**

و على الرغم من أنه لا يسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات إلا أن معظمهم يقوم بحل المشكلات التي تواجهه في العمل بنفسه، فقد بلغت نسبة هؤلاء **76,59% أما البقية فهم يتشاورون** مع زملائهم أو يلجأون إلى المسؤول المباشر.

و بالرغم من أن 74% من المبحوثين اختاروا العمل في المؤسسة للخروج من البطالة التي عانوا منها كأكثر المبررات لتواجدهم في وظائفهم الحالية فأغلبهم لا يفضلون العمل في القطاع الخاص و هذا ما تؤكده نتائج الجدول رقم (36) **حيث مثلت نسبة 72,34%** العمال الذين لا يفضلون العمل في القطاع الخاص، زد على ذلك فأغلبية المبحوثين غير راضين على الأجر الذي يتلقونه حيث بلغت **نسبتهم 70,21%**، غير أن فئة كبيرة منهم يشعرون بالرضا الوظيفي بنسبة **52,32%.**

و فيما يتعلق بالتكوين فقد صرح **65,96% من ال**مبحوثين بأنهم تلقوا تكوينا ينمي مهاراتهم في مل الذي يشغلونه، أما أولئك الذين لم تكن لهم رغبة في التكوين أو أنهم لم يجدوا مراكز خاصة للتكوين في مجال عملهم و الذين لم تبادر المؤسسة لأن تكونهم حتى، بلغت نسبتهم **34,04%.**

بينت نتائج الدراسة صدق الفرضية الثانية بما فيها المؤشر الأول المتمثل في طريقة تسيير اليد العاملة، والثاني المتمثل في روح الانتماء، رضا العمال، و أخيرا مؤشر تكوين العمال.

ثالثا: النتائج النهائية:

1- نتائج الدراسة النظرية:

- تختلف تعاريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من دولة لأخرى جراء مجموعة من العوامل تضم: **العوامل الاقتصادية بما فيها: مستويات النمو المتباينة بين كل من الدول المتقدمة** والمتخلفة، إضافة إلى اختلاف فروع النشاط الاقتصادي الممارس، إلى العوامل الأخرى التقنية، السياسية و غيرها و هو ما يؤثر على اختيار معايير التعريف.
- **ترتكز الممارسة المقاولاتية على الجرأة و المخاطرة و اغتنام الفرص المناسبة، و على الاختلافات** الموجودة بين الأشخاص حيث يظهر المقاول الناجح ابتكارات جديدة و تنظيم عالي **المستوى.**
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز بجملة خصائص أهمها: قلة العاملين، محدودية النشاط، **المعرفة الشخصية للعملاء، العلاقة الوطيدة بين صاحب العمل و المستخدمين، الإشراف**

والاتصال المباشر نظرا لصغر حجمها، المرونة في التعامل مع المتغيرات و مواكبتها، استعمال تكنولوجيا البسيطة، كما أنها لا تستلزم رؤوس أموال ضخمة، إلا أن كل هذه الخصائص قد تعمل في طياتها معوقات تحد من فعالية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فمثلا المعرفة الشخصية للزبون قد تجعله يتعرف على عيوبها و أسرارها المهنية و قد يفشي بها فتستفيد منها الأطراف المنافسة و هو الجانب اللاوظيفي لهذه الخصائص.

- الجزائر و إن كانت في السابق غير مهتمة بالقطاع الخاص بما فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما أظهره تكريس كل الإمكانيات و الجهود للرفع من مستوى المؤسسات العمومية، إلا أنها اليوم تسعى إلى ترقية إطار تشريعي و تنظيمي ملائم لتكريس روح و ثقافة المقاولاتية و من ثم تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و هذا بما قدمته من **برامج و آليات** سواء لإنشاء مؤسسا مقاولاتية أو لتطوير هذه الأخيرة.

- للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أهمية كبيرة على الصعيدين الاقتصادي و الاجتماعي فهي تساعد على تجنب الآفات الاجتماعية المتولدة من الفراغ جراء البطالة التي تعاني منها شريحة كبيرة من المجتمع، فلهذه المؤسسات القدرة على إيجاد و توفير فرص العمل الجديدة لامتصاص البطالة، كما أنها تعتبر مهمة بالنسبة للمشروعات الكبيرة الحجم لما توفره من متطلبات، كما تزيد من الدخل وتحد من الهجرة إلى المدن و من ثم تحقيق العدالة الاجتماعية وتوزيع الثروة، و عليه لا يمكن تجاهل أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إن اعتبرها البعض حامل ثقافي للفكر الرأسمالي القائم على الفردانية، الربحية و المنفعة الشخصية.

- في الجزائر رغم ما حققته المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة من إنجازات إلا أنها تعاني من عدة مشكلات أبرزها: صعوبة التمويل، ارتفاع أسعار المواد الأولية، ارتفاع أسعار الفائدة، مشكلة الضرائب، عدم الاستقرار الاقتصادي و المنافسة الشديدة من المنتجات الخارجية.

- أما نصيب المرأة في المقاولاتية فتبقى ضعيفة حتى و إن اعتبرت مرتفعة نوعا ما مقارنة بما سبق، هذا الضعف راجع لعدة أسباب أهمها: **عدم توفر بيئة أسرية تشجع المرأة على العمل والابداع أو عدم تحمل بعض النساء للمسؤولية جراء الخوف من المبادرة و المخاطرة.**

2- نتائج الدراسة الميدانية:

- يسود في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نمط المدير المالك غير المحترف الذي لم يتدرب على مهنة الإدارة، و تولى الإدارة فقط باعتباره مالك المؤسسة حتى و إن اتصف بارتفاع المستوى **التعليمي.**

- تفويض السلطة و الإشراك في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة موجود في المؤسسات الصغيرة **والمتوسطة لكن بنسبة قليلة جدا.**

- المقاولاتية المتوارثة هي نتيجة لضعف ثقافة الاستثمار لدى الشباب الجزائري و التي تعود إلى الاتكالية المتوارثة في مجتمعنا سواء تلك المتعلقة بالأهل أو بالعيش في حضن الدولة الراعية لفترة طويلة، و هذا ما يبرر تفضيل فئات كبيرة في المجتمع العمل في القطاع العام.

- نمط الإدارة الفردية أو العائلية السائد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعتمد **على** الرجوع لصاحب العمل و عائلته في كل الأمور المتعلقة بالمشروع من أتفهها إلى أكبرها أهمية تعتبر من أهم المعوقات البشرية للممارسة المقاولاتية في الجزائر باعتبار أن رب العمل يقوم بإدارة مؤسسته من خلال الفطرة و الخبرة الشخصية له و التي تؤدي في كثير من الأحيان إلى ارتكاب الأخطاء والتسبب في الخسائر، كما تعتمد في تسيير الموارد البشرية على تسجيل الغيابات و ما يتبعه من إجراءات بعيدا عن مختلف الحوافز التي تضمن الولاء من طرف العمال للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة حيث يندر وجود أنظمة الترقية و المكافآت المختلفة.

- **يتم تدريب** العمالة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نفسها، و إن توفر فيها عمال متدربين ؛ فقد تم استقطابهم من مؤسسات صغيرة و متوسطة أخرى كانت قد استخدمتهم، والتدريب في المؤسسة لا يتم من طرف مختصين و إنما يتم من المسؤولين المباشرين للعمال، وهذا يؤدي إلى انشغال هؤلاء **بالتدريب و ابتعادهم عن عملهم الأصلي.**

- عدم ملاءمة نظم التعليم و التدريب لمتطلبات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فأحيانا **تتطابق الشهادة مع متطلبات المنصب إلا أن تأهيل صاحبها لا يتوافق مع ما سيؤديه و هذا** راجع إلى أساليب و نظم التعليم السائد في بلادنا.

- **أهم المعوقات** التنظيمية التي تصادفها الممارسة المقاولاتية في الجزائر صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية لقبول طلب مشروع الاستثمار أو تطويره و طول أمدها، و هذا راجع للإجراءات الإدارية الروتينية و كثرة الوثائق التي تطلب في كل مرحلة.

- تصدير منتجات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من أهم طموحات أصحابها بيد **أنه ضعيف، و هذا راجع لعدة عوامل أبرزها:** نقص الكفاءات التسويقية المؤهلة، الاستيراد **العشوائي للسلع، المنافسة الشديدة من السلع الأجنبية، عدم الحصول على المعلومات على** مختلف الأسواق العالمية.

خاتمـــة:

تعتبر المقاولاتية من أهم المميزات التي يختص بها الأفراد الراغبين في إبداء مبادراتهم، إبداعهم وثقافتهم الاستثمارية فهي بالإضافة إلى يحصلون عليه من عائد مادي، فهي تجعلهم يضمنون **لأنفسهم مكانة اجتماعية متميزة، هذا على الصعيد الشخصي.**

أما على الصعيد الاجتماعي فالممارسة المقاولاتية تساهم في دفع عجلت التنمية الاجتماعية **والاقتصادية على حد السواء، فقد استطاعت أن تلعب دورا هاما على صعيد التشغيل من خلال** توفير فرص العمل و المساهمة في الناتج **الخام و القيمة المضافة، و عليه فقد قامت الدولة الجزائرية** بتوفير و إنشاء عديد من الآليات و الهيئات و البرامج الداعمة لتطوير و ترقية الممارسة المقاولاتية في إطار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة، أبرزها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية **لدعم** تشغيل الشباب، صندوق القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة... و غيرها.

و على الرغم من أهميتها تعاني الممارسة المقاولاتية في الجزائر من جملة معوقات سواء اقتصادية متعلقة بجوانب: **التمويل، أسعار المواد الأولية المرتفعة، التضخم و ندرة العقار، أو الاجتماعية و المتعلقة** بجوانب تنظيمية و بشرية بالدرجة الأولى.

و هذا الشأن يمكن تقديم التوصيات التالية:

- يجب اعتبار الممارسة المقاولاتية العصب الأساسي في عملية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية والسعي إلى النهوض بها و تطويرها.
- **زيادة توعية الشباب و نشر ثقافة الاستثمار و تسهيل** إجراءات هذا الأخير من ناحية الوثائق الإدارية و تقديم مختلف التسهيلات الخاصة بالتمويل و الاستفادة من القروض.
- إلغاء الفوائد الربوية التي تحول دون طلب القروض من قبل الشباب الراغبين في ممارسة مقاولة خاصة بهم.

- تشجيع المنافسة و المبادرة إلى التصدير، من خلال تنظيم عملية استيراد السلع الأجنبية و من خلال توفير و تسهيل عملية الحصول على المعلومات عن الأسواق العالمية.

- تدريب المقاولين لا سيما على طريقة إدارة مؤسساتهم و كذا أساليب تسويق منتجاتهم و ترقيتها لتمكينها من المنافسة على الصعيدين الداخلي والخارجي، من خلال توفير **مراكز خاصة للتدريب.**

- مساعدة المقاولين في الحصول على تكنولوجيات حديثة، و المبادرة إلى تكوين عمالهم على **استخدامها.**

إعادة بعث الثقة في القطاع الخاص الذي طالما اعتبر قطاعا **مستغلا و الحث على العمل فيه،** والابتعاد عن الاعتقاد السائد بالدولة الحاضنة و اعتباره **مفهوما قد تلاشى مع دخول الجزائر لاقتصاد** السوق.

قائمة المراجع:

– باللغة العربية:

أ– الكتب:

1- أحمد ماهر، عبد السلام أبو قحف: تنظيم و إدارة المنشآت السياحية و الفندقية، ط2، الاسكندرية، المكتب العربي الحديث، 1999

2- أحمد مصطفى خاطر و آخرون: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، الاسكندرية، المكتبة الجامعية، 2001

3- أوسرير منور، بوعافية رشيد: أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية و إدارة الأعمال، ط1، الجزائر، المكتبة الجزائرية بوداود، 2010.

4- بلال خلف السكارنة: الريادة و إدارة منظمات الأعمال، عمان ، دار المسيرة ، 2007

5- جبارة عطية جبارة: الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر و التوزيع، 2001

6- حمدي فؤاد علي: التنظيم و الإدارة الحديثة –الأصول العلمية و العملية، بيروت، دار النهضة العربية، 1981

7- سعيد عيد مرسي بدر: الأيديولوجية و نظرية التنظيم –مدخل نقدي-، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2000

8- سمير عبد الحميد عريقات : المشروعات الصغيرة في إطار التنمية الشاملة، القاهرة،معهد التخطيط القومي، 2004

9- سميرعلام:إدارةالمشروعاتالصغيرة ،ط 1،عمان ،دارالصفاءللنشروالتوزيع ،2001

10- ضياء مجيد الموسوي: الخصخصة و التصحيحات الهيكلية –آراء و اتجاهات_، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003

11- طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، القاهرة ، دار غريب ، 1993

12- عبد الرازق الجلبي: علم اجتماع الصناعة، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1999

13- عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع –النظرية السوسيولوجية المعاصرة-، الأزريطة ، دار المعرفة الجامعية ، 2003

14- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، ط1، بيروت، دار النهضةالعربية، 1999

15- علي السلمي: المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع، القاهرة، 1999

16- علي الشرقاوي: العملية الإدارية –وظائف المديرين-، ط3، الاسكندرية، دار المعرفة الجديدة، 2002

17- عمرصخري:اقتصادالمؤسسة،ط 3،الجزائر،ديوانالمطبوعاتالجامعية ،2003

18- فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاقة: أسس و مبادىء البحث العلمي، ط1، الاسكندرية، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، دون سنة نشر.

19- فايزجمعةصالحالنجار،عبدالستارمحمد العلي:الريادةوإدارةالإعمالالصغيرة،ط2، عمان ،دارالحامد،2008

20- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد: الصناعات الصغيرة و دورها في التنمية، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2005

21- فريد النجار: الصناعات و المشروعات الصغيرة و متوسطة الحجم _مدخل رواد الأعمال_، الاسكندرية، الدار الجامعية، 2006

22- كامل محمد المغربي: أساليب البحث العلمي، الأردن، الدار العلمية للنشر و التوزيع، 2002

23- محمد حمد الطيطي: تنمية قدرات التفكير الإبداعي، دار الميسرة، عمان

24- مروةأحمد،نسيم
برهم:الريادةوإدارةالمشروعات،القاهرة،الشركةالعربيةالمتحدةللتسويقوالتوريدات،2007

25- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية –تدريبات عملية- ط2، ترجمة: بوزيد صحراوي و آخرون، الجزائر، دار القصبة للنشر، 2006.

26- نايفة قطامي و آخرون : تنمية الإبداع و التفكير الإبداعي في المؤسسات التربوية، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القدس

27- هالة لبيب عنبه: إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، دليل علمي لكيفية البدء لمشروع صغير و إدارته في ظل التحديات المعاصرة، القاهرة،المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2004

28- يوسف سعدون: علم الاجتماع و دراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005

ب –القواميس و المعاجم:

1- انطوانىعمةوآخرون: المنجدفياللغةالعربيةالمعاصرة،ط2،بيروت،دارالمشرق، 2001.

2- المنجدفياللغةوالأعلام،ط40،بيروت،دارالمشرق، 2003

3- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الأزريطة، دار المعرفة الجامعية، دون سنة نشر.

4- معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، ط1، عمان، دار الشروق، 2006.

ج- الوثائق و الملتقيات:

1- توفيق خذري، حسين بن الطاهر: المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، يومي 5-6 ماي 2013

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 82-11 ، 1982/8/21

3- الجمهورية الجزائرية للديمقراطية الشعبية : ميثاق 1974

4- سلاميمنيرة و آخرون: أثرالتكوينعلىالتوجه المقاولاتيللمرأةفيالجزائر، الملتقىالدوليحولالمقاولاتية :التكوينوفرصالأعمال،بسكرة،6-8أفريل 2010

5- سليمان ناصر، عواطف محسن: تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الاسلامية، الملتقى الدولي لمعهد العلومالاقتصادية، التجارية و علوم التسيير حول الاقتصاد الاسلامي –الواقع و رهانات المستقبل، غرداية، 23-24 فيفري، 2011

6- سميرةمطرالمسعودي:

معوقاتتطبيقالإدارةالالكترونيةفيإدارةالمواردالبشريةبالقطاعالصحيالخاصبمدينةمكةالمكرمةمنوجهةنظرمديريوموظفيالمواردالبشرية،الجامعةالافتراضيةالدولية –المملكةالمتحدة-، 2010

7- غالم عبد الله، سبع حنان: واقعالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائرودورهافيتنميةالاقتصادالوطني، الملتقىالوطنيحول: واقعوآفاقالنظاماالمحاسبيالماليفيالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائر ، جامعة ورقلة، 5-6/ ماي 2013

8- المادة رقم 2 من الأمر رقم 01-03 ،المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 الموافق لـ20 غشت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار

9- ميلودتومي: مستلزماتتأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائر، الملتقىالدوليحولمتطلباتتأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالدول العربية، يومي 17-18 أفريل 2006، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف

10- وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ديسمبر 2001

11- يوسف بومدين: الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستديمة، ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، الشلف، 13 و 14 ديسمبر 2011

د- الرسائل:

1- أتشي شعيب: واقعوآفاقالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائرفي ظلالشراكةالأوروجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهاد ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر، 2008/2007

2- خوني رابح: ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية، جامعة باتنة، سنة 2003/2002

3- زرفة بولقواس: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، جامعة باتنة، 2012/2011

4- سلاميمنيرة :التوجهالمقاولاتيللمرأةفيالجزائر،رسالةماجستير،جامعةورقلة،2008

5- شلوف فريدة: المرأة المقاولة في الجزائر، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008-2009

6- عدمان رقية: المرأة المقاولة و تحديات النسق الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص، جامعة، سنة2007-2008 .

7- العشي هارون: المشاريع الاستثمارية العمومية –مصادر و أساليب تمويلها، دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1990-2001، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نظرية التنمية الاقتصادية، جامعة باتنة، 2003/2002

8- عماري جمعي: استراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، أطروحة مقدم لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات، جامعة باتنة، 2011

9- عيسى مرازقة: القطاع الخاص و التنمية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، 2007/2006

10- فطيمة حفيظ: الاصلاحات الاقتصادية و إشكالية النمو في دول المغرب العربي، **أطروحة** دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تنمية اقتصادية، جامعة باتنة، 2011/2010

11- لوكادير مالحة : دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، **رسالة** ماجستير في القانون تخصص قانون التنمية **الوطنية، جامعة تيزي وزو**، 2012

12- **ليندة العابد**: المعوقات الإدارية لعمليتي الاتصال و اتخاذ القرارات في التنظيم الصناعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، جامعة باتنة، 2002-2003

هـ- الجرائد و المجلات :

1- **بقة الشريف**: **المؤسسات الصغيرة** و المتوسطة في الجزائر: **الواقع و الصعوبات**، مجلة العلوم **الاجتماعية و الانسانية، جامعة تبسة، مارس** 2007

2- **بن صويلح ليليا** : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، **العدد** 30، ديسمبر،2008

3- بوهزة محمد و ابن يعقوب الطاهر : **تمويل المشروعات** الصغيرة و المتوسطة في الجزائر: حالة المشروعات المحلية بسطيف، الدورة التدريبية الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الاسلامي للبحوث التدريبية 25-28ماي 2003

4- الجريدة الرسمية **للجمهورية الجزائرية، العدد** 13، 2003/02/26

5- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، 2001/12/15

6- سلامي منيرة ، **قريشي يوسف**: التوجه المقاولاتي للمرأة، مجلة الباحث، **العدد 08، ورقلة** ، 2010

7- شريف غياط، محمد بوقموم: التجربة الجزائرية في تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في **التنمية**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد الأول، 2008

8- **عيسى آيت عيسى** : المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر –آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، **العدد 6**

9- محمد زيدان : الهياكلوالآلياتالداعمةلتمويلالمؤسسات الصغيرةوالمتوسطةبالجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفرقيا، **العدد السابع، د.س.ن**

10- **مرسوم تنفيذي رقم 2000-190** مؤرخ في 11 **جويلية** 2000 يحدد صلاحيات وزير المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة، العدد 42، 2000/7/16

11- **معمر داوود**: وضعية و مراحل تسيير المؤسسة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة باتنة، العدد 13، ديسمبر 2005

12- سليمة غدير أحمد: تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر "**دراسة تقييمية** لبرنامج ميدا"، مجلة الباحث، **العدد 9**، 2011

13- **خالد حامد: الخصخصة** –دراسة **سوسيوقانونية**، ، مجلة **العلوم الاجتماعية و الانسانية**، جامعة تبسة، مارس 2007

14- منى مسغوني:نحوأداءتنافسيمتميزللمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالجزائر، مجلة الباحث، **العدد** 10، 2012

15- عروب رتيبة، ربحي كريمة: تأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطة،الملتقى الدولي: متطلباتتأهيلالمؤسساتالصغيرةوالمتوسطةفيالدولالعربية،يومي 17 و 18 أفريل2006

– باللغة الأجنبية:

1-Dominique Méda : Le travail, 4eme edition, PUF, paris, 2010

2-J. Peneff :Les industriels Algériens: trajectoires sociales etcarrières des patrons algériens, édition du CNRS, 1981

3-Jean-Luc Guyot et Jean Vandewattyne : les logiquesd'actionentrepreneuriale, éditions de BoeckuniversitéBruxelles ,1er édition, 2008

4-Lachachi Tabet , Aoul Wassila : L'entrepreneur Algérien émergence d'une nouvelle classe, congrès international : les exigences de mise-à-niveau des PME dans les pays arabes

5-Lionel Gastine, L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon, le centre ressources prospectives du grand Lyon , http://www.millenaire3.com/uploads/tx_ressm3/Gastine_entrep reneuria pdf

6-Michel Adam :Réinventerl'entrepreneuriat : pour soi, pour nous, pour eux, éditionl'Harmattan, Paris, 2009

7-Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat PME-PMI bulletin d'information économique N°10 – 2006

8-Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat : Annuaire des PME qualifiées dans le bâtiment, et les publics et l'hydraulique, Décembre 2009

9-Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat : Annuaire des PME qualifiées dans le bâtiment, et les publics et l'hydraulique, Décembre 2009

10-Pierre Deprost et autres : Rapport sur"l'évaluation du régime de l'auto-entrepreneur, inspection générale des affaires sociales et l'inspectiongénérale des finances, avril 2013

11-T . Verstraete : L'entrepreneuriat, connaitrel'entrepreneur, comprendresesactes , éditionl'Harmattan, 1998

12-Yvon PESQUEUX : Entrepreneur, entrepreneuriat (etentreprise) : de quoi s'agit-il ?,www.hal.archives-ouvertes.fr/hal-00567820

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة سطيف –2–

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

قسم علم الاجتماع

استمارة رقم:

المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر
دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية بباتنة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

استمارة استبيان موجهة إلى عمال المؤسسة

إعداد الطالبة:

ريم لونيسي

إشراف الدكتور:

كمال بلخيري

السنة الجامعية:

2014/2013

لي عظيم الشرف أن أقدم إلى لحضرتكم استمارة الاستبيان هذه و التي تعد من أبرز تقنيات جمع البيانات في البحث العلمي، و ذلك لخدمة دراستي المعنونة بـ:

"المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر"

لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص –**تنظيم و عمل-** ، **راجية أن ألقى المساعدة من** طرفكم و ذلك بالإجابة على كل الأسئلة التي تحتويها الاستمارة للوصول إلى النتائج التي تتقصاها هذه الدراسة. و فيما يلي شرح لطريقة الإجابة عليها:

- **ضع علامة (×)** في خانة الإجابة المناسبة، و الإجابة بدقة و اختصار على الأسئلة المفتوحة.

ملاحظة: المعلومات الموجودة في الاستمارة سرية و لا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي

البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐ .

2- السن: .....سنة

3- الحالة العائلية: متزوج ☐ أعزب ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

أخرى تذكر.....

5- مدة العمل في المؤسسة: .....

6- هل عملت في مؤسسة أخرى من قبل؟

نعم ☐ لا ☐

بيانات متعلقة بالمعوقات البشرية

7- كيف تم توظيفك؟

على أساس الشهادة ☐ التأهيل المهني ☐ القرابة ☐

أخرى تذكر: .....

8- هل مستواك التعليمي ملائم للوظيفة التي تشغلها؟

نعم ☐ لا ☐

9- هل تلقيت تدريبا حول عملك؟

نعم ☐ لا ☐

10- هل تم تدريبك داخل المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم ☐ لا ☐

11- هل تجيد استعمال الآلات التي تعمل بها؟

نعم ☐ لا ☐

بيانات متعلقة بالمعوقات التنظيمية

12- هل تتغيب عن عملك؟

نعم ☐ لا ☐

13- ما هو الإجراء الذي يتخذ ضدك إذا تغيبت؟

خصم من الراتب ☐ توبيخ لفظي ☐ لا شيء ☐

أخرى تذكر: ..... .

14- هل تستفيد من حوافز؟

نعم ☐ لا ☐

15- ما نوع الحوافز التي تتلقاها في عملك؟

مادية ☐ معنوية ☐

16- هل هناك نظام للترقية تستفيد منه كعامل؟

نعم ☐ لا ☐

17- هل تشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

18- هل تفضل العمل في القطاع الخاص على القطاع العام؟

نعم ☐ لا ☐

19- ما هو سبب اختيارك للعمل في هذه المؤسسة؟

الخروج من البطالة ☐ **الأجر مغري** ☐ **المعاملات الإدارية جيدة** ☐ **أخرى تذكر**

.....

20- هل تشعر بالأمان الوظيفي في المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم ☐ لا ☐

21- في حال واجهتك مشكلة ما في العمل، هل تقوم بحلها بنفسك؟

نعم ☐ لا ☐

22- **لمن تعود ليساعدك** في حل المشكلات التي تواجهك في عملك؟

.....

23- هل أنت راضي على الأجر الذي تتلقاه؟

نعم ☐ لا ☐

24- هل تحصل على مكافآت مالية؟

نعم ☐ لا ☐

25- هل تلقيت تكوينا في مجال عملك نمى معارفك ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة لا، لماذا لم تتلق تكوينا؟

عدم الرغبة الشخصية ☐ عدم مبادرة المؤسسة لتكونك ☐

عدم وجود مراكز خاصة للتكوين ☐ أخرى تذكر: .....

ملخص:

تعتبر المقاولاتية من أهم مجالات الأعمال التي تزايد الاهتمام بها في جل دول العالم، حيث أصبحت أبرز منبع للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية على حد السواء، و التي غالبا ما تقرن بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعتبر أهم قاطرات نمو المجتمع،

و في الجزائر قامت الدولة بتبني استراتيجية هامة قامت من خلالها بمنح امتيازات ضريبية و اقتصادية للشباب الراغبين في ممارسة مقاولة خاصة بهم من خلال إنشاء أجهزة دعم و ترقية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكن و بالرغم من الجهود التي قامت بها الدولة حيال هذا النوع من المؤسسات إلا أنها تواجه العديد من المشكلات التي قد تؤدي إلى فشلها.

و عليه جاءت هذه الدراسة سعيا لمعرفة أبرز المعوقات الاجتماعية التي تواجهها الممارسة المقاولاتية في الجزائر، ومحاولة للوصول لبعض التوصيات التي يمكن اقتراحها.

Résumé :

Entrepreneurship is considered one of the most important areas of businesses to which most countries of the world attach a growing intrest, it becomes the most prominent source of economic and social growth.

They is often compared to small and medium-sized businesses that are considered the most important engines of the growth of the society .

In Algeria, the state adopted an important strategy through which it granted fiscal and economic benefits to young people who wish to exercise their own entreprise through the creation of support mechanisms and promotion of small and medium-sized businesses, but despite the efforts of the state towards this kind of entreprises, it faces many problems that can lead to failure .

Therefore, this study came to know the most important social barriers that the entrepreneurship exercises faces in Algeria, trying to come up with recommendations that may be suggested .