

جامعة طاهر بن محمد ، بشار-الجزائر



# حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية



مجلة علمية متخصصة محكمة،

ب دورية

تصدر عن كلية العلوم الاقتصادية والعلوم

التجارية والعلوم التطبيقية



ISSN : 1112-6604

المجلد 16 - أ - 2015



## محتويات العدد السادس عشر - أ -

ماي 2015

الصفحة	المقال
14-1	متطلبات تحقيق النمو المستديم في الجزائر في ظل تراكم احتياطات الصرف الأجنبي د. تقوروت محمد
23-15	أثر التحرير المالي على التنمية الاقتصادية في الجزائر - دراسة قياسية - أونيس فاطمة الزهراء قوراري آسيا
40-24	دور ميزانية الدولة في أداء السياسة المالية والنقدية في الجزائر دراسة قياسية تحليلية " د. بودلال علي
55-41	أهمية الأرغونوميا في الوقاية من الحوادث في المؤسسات القاعدية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بالجنوب الغربي بشار أ. بكار آمال
69-56	تأثير الصحة والسلامة المهنية على إنتاجية العمال "مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ENICAB نموذجاً" د. زين يونس أ. العمري أصيلة
84-70	مدى تبني عناصر المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات الأعمال من وجهة نظر العاملين-الإشارة لحالة شركة سونلغاز أدرار أ.د. بودي عبد القادر د. بودي عبد الصمد
98-85	مقومات النجاح في مشاريع الحكومة الالكترونية " دراسة مسحية " محددات ودوافع الاندماج بين شركات التأمين (دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في المملكة العربية السعودية) د. مسعودي عبد الهادي
114-99	دراسة مقارنة لنموذج SERVQUAL ونموذج SERVPERF لقياس الجودة داخل الأنشطة الخدمية الصيرفة الإلكترونية ... د. بن اسماعين حياة
140-127	رؤية حديثة للمصارف الجزائرية أ. بلعاش ميادة
156-141	تنمية العنصر البشري كمدخل لتدعيم تنافسية المؤسسات البنكية أ. قسول سفيان أ. مزياي حنان



## محتويات العدد السادس عشر - أ -

ماي 2015

الصفحة	المقال
174 - 157	أثر الإصلاحات المصرفية على العرض الخدمي و الأداء التسويقي لبنك (BADR) حالة مفهوم بنك الجلوس ( <i>Concept de la banque assise</i> ) د. ساهل سيدي محمد أ. زياتي نجية
189 - 175	دور المزيج التسويقي الخدمي في تحقيق رضا العميل دراسة حالة مؤسسة جازي - وكالة بشار د. بن جيمة عمر أ. برشيد عبد الحق
204 - 190	تطوير السلوك التنظيمي من خلال ثقافة المنظمة: دراسة ميدانية في الوكالة التجارية للاتصالات لولاية بشار د. دولي سعاد
219 - 205	دور الكفاءة المقاولية في تفعيل المشاريع والحد من البطالة - حالة منطقة بشار - دراسة تحليلية للمناخ الاستثماري في مصر خلال الفترة (2000-2012) د. لعلمي فاطمة أ.د. رايس حدة
233 - 220	دور المناطق الحرة في تعزيز تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة الواردة للبلدان النامية د. ناصري نفيسة
264 - 249	التحليل النظري للعلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي آثار الاستثمار الأجنبي المباشر على التشغيل ومخرجات -التكوين والتعليم- بمنطقة الجنوب الغربي الجزائري أ. سالكي سعاد أ. روشام بن زيان
305-284	واقع التجارة الخارجية الجزائرية خلال برامج الانعاش الاقتصادي للفترة 2001-2009 أ. زيرمي نعيمة أ. بن عامر مصطفى
319-306	رؤيا استراتيجية لتطبيق إدارة المعرفة - المؤسسة الجزائرية نموذجاً - أ. فراج طيب
331-320	Pr. Kouidri Mohamed M. Chettih Abdelkader Le Rôle de l'Intelligence économique dans le Management stratégique des Petites & Moyennes Entreprises (Cas PME Algériennes)
345-332	Mme. Sonia Korso Pr. Mohamed Benbouziane Les Hydrocarbures en Algérie et la Politique de la Rente
360-346	Mme. KIFANI Chahida M. REMMAS Amine Les effets des investissements directs étranger sur la croissance économique au ; Maroc, Algérie et la Tunisie
369-361	M. Hachemi BOUTERAS Pr. Chaib Bounoua Économie Informelle : Genèse, Approches et Techniques de Mesure

## دور الكفاءة المقاولية في تفعيل المشاريع والحد من البطالة

- حالة منطقة بشار -

د. لعلمي فاطمة جامعة طاهري محمد - بشار-الجزائر

### الملخص

هدفت الدراسة إلى إظهار ضرورة الكفاءة المقاولية لتعزيز فعالية المؤسسة المقاولية للمساهمة الفعلية في مواجهة البطالة ، خاصة وأن الجزائر قد اتخذت عدة إجراءات للحد منها، لعل أهمها برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة الذي يشجع المقاولين على تأسيس مؤسسات مصغرة وتمويلها، وكذا تكوينهم من أجل إكسابهم الكفاءات الضرورية التي تمكنهم من إدارة مؤسساتهم بنجاح ومن ثم المساهمة في الحد من البطالة. وقد شملت الدراسة عينة ملائمة من المقاولين الناشطين بمنطقة بشار، وقد جمعت بيانات هذه الدراسة من خلال (90) إستبانة. و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن المقاولين بهذه المنطقة مازال ينقصهم إكتساب عدة كفاءات مقاولية كالاستعداد للمخاطرة واغتنام الفرص.

### الكلمات المفتاحية

المقاول، الكفاءة المقاولية، المشاريع المقاولية، البطالة، برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة.

### Abstract

This study aim is to show the importance of entrepreneurial efficiency to enhance the effectiveness of the entrepreneurial company, its real contribution to the face of unemployment, by recognizing the reality of these competencies among entrepreneur in Bachar area , especially since Algeria has taken several measures to reduce them Perhaps, the most important of these procedures is the micro-loan program and mini enterprises that encourages entrepreneurs to establish a mini-entreprise institutions, as well as the composition in order to equip them with the necessary skills that enable them to successfully manage their projects and thus contribute to the reduction of unemployment .The sample studied included entrepreneurs in Bachar area, and the necessary data collected from (90) questionnaires. Therefore, the study has concluded that entrepreneurs of this region still lack the skills to gain several entrepreneurial competencies such as the willingness to take risks and seize the opportunities.

### Key words

Entrepreneur, Entrepreneurial competencies, Entrepreneurial projects, Unemployment, Micro-loan Program and Mini Enterprises.

**المقدمة:** تلعب المشاريع المقاولية دورا مهما في تنمية اقتصاديات الدول النامية التي تعاني الكثير من المشاكل ومن أبرزها ارتفاع نسبة البطالة ، كما تأكدت أهمية هذه المشاريع من خلال فشل تجربة التركيز على إستراتيجية الصناعة الثقيلة التي أدت بها إلى احتياج كبير للتمويل ضمن ظروف العسر المالي وتطور أزمة المديونية . لذلك تبنت هذه الدول جملة من الإصلاحات الاقتصادية ومن بينها وضع آليات للمساعدة على إنشاء وترقية المشاريع الاستثمارية في مجال الصناعات الصغيرة والمتوسطة. إلا أن تطوير مثل هذه المشاريع يحتاج إلى موارد بشرية مؤهلة قادرة على إدارتها بكفاءة وفعالية في مأمّن من المخاطر التي تعرقل نجاحها وتؤدي بها إلى الفشل .

لهذا فإنه من الصعب تأمين البقاء والاستمرار لهذه المشاريع الاستثمارية في عالم محفوف بالمخاطر إذا لم تتوفر لها الكفاءات اللازمة لتسييرها والتي تمتلك القدرات الإدارية، التقنية التي تمكنها من تحمل المسؤولية وتحقيق التفوق عن طريق الإبداع والابتكار الخلاق للقيمة والتغلب على المخاطر ، وهذه الكفاءات هي مركبة من خصائص وسمات شخصية، ومؤهلات مهنية التي تكون محصلة للتكوين والتجربة المهنية.

وضمن هذا السياق تهدف هذه الدراسة إلى إظهار ضرورة الكفاءة المقاولية لتعزيز فعالية المؤسسة المقاولية للمساهمة الفعلية في مواجهة البطالة ، وذلك من خلال الكشف عن مدى توفر هذه الكفاءات لدى المقاولين بمنطقة بشار، حيث تحاول هذه الدراسة تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة عن السؤال الآتي: **ماهي الكفاءات التي يجب أن يتمتع بها المقاول حتى يتمكن من إدارة مشروعه بنجاح ومن ثم المساهمة في الحد من البطالة؟ وما مدى توفر هذه الكفاءات لدى المقاولين بمنطقة بشار؟.**

وتبرز أهمية الدراسة من أهمية موضوع المقاولية في تحقيق النمو الاقتصادي عامة والحد من البطالة خاصة، والدور الذي يلعبه المقاولون أصحاب الأفكار الإبداعية المتميزة في تحريك الاقتصاد، حيث تبحث العديد من المجتمعات عن الطرق والوسائل كلها التي تؤدي إلى إيجاد توجه ريادي فاعل، وتعميق روح المبادرة لدى أفرادها، وتنمية الكفاءات الخاصة بالمقاولين باعتبارها فئة مهمة من المجتمع الجزائري عامة، ومجتمع منطقة بشار خاصة، حيث لم تلق الكفاءات التي يمتلكها المقاولون في هذه المنطقة القدر الكافي من الاهتمام من قبل الدارسين. وعليه، سوف تسهم هذه الدراسة في تشجيع الأفراد الذين يمتلكون مثل هذه الكفاءات على استثمارها، والاستفادة منها في العمل المقاولي، كما يؤمل من هذه الدراسة أن تسهم في تسليط الضوء على الخصائص والسلوكيات المقاولية، وتطويرها لدى فئات المجتمع المختلفة في برامج التدريب الخاصة بالمقاولية، الأمر الذي من شأنه أن يعزز التوجه المقاولي بمنطقة بشار، كما يؤمل من هذه الدراسة أن تمثل دليلا للمهتمين بموضوع المقاولية من خلال بعض المؤسسات الحكومية ذات العلاقة، ومعاهد التدريب المتخصصة الموجهة لهذه الفئة المهمة من المجتمع في وقت ارتفعت فيه نسبة البطالة إلى أرقام غير مسبوقه، مع زيادة تحديات فرص العمل لكل العاطلين عن العمل عامة،

وخريجي الجامعات خاصة، وفي وقت يزداد فيه توجه حكومات العالم المختلفة نحو تراجع تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.

ومن هذا المنطلق تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة أقسام، خصص القسم الأول لتتبع تطور معدلات البطالة في الجزائر (1990-2010) والأساليب المتبعة لمواجهتها، في حين خصص القسم الثاني للتعرف على الكفاءات الواجب توفرها في المقاوم والعوامل المؤثرة في اكتسابها، أما القسم الثالث فقد خصص للدراسة الميدانية التي شملت عينة من المقاومين بمنطقة بشار بهدف الكشف عن مدى امتلاكهم الكفاءات الضرورية لنجاح مشاريعهم وكذا المساهمة في الحد من البطالة.

### I. تطور البطالة في الجزائر والأساليب المتبعة لمواجهتها :

1- آثار برامج التثبيت والتعديل الهيكلي على البطالة: بعد فشل نموذج التنمية في الجزائر المرتكز على استراتيجية الصناعة الثقيلة التي أدت بها أزمة المديونية، توجب على السلطات الجزائرية أن تقوم بمجموعة من الإصلاحات بالتعاون مع المؤسسات المالية الدولية للحصول على التمويل والمساعدة التقنية في إطار برامج التثبيت والتعديل الهيكلي. وتبعاً لذلك حصلت الجزائر على التمويل بقبول تنفيذ الوصفات الإصلاحية عبر أربع اتفاقيات امتدت على طول الفترة (1989-1998) على النحو الآتي: (1)

أ- اتفاق الاستعداد الائتماني الأول (من 1989/5/31 إلى 1990/5/30) : بعد إبرام أول اتفاق مع صندوق النقد الدولي في شهر أيار 1989 استفادت الجزائر من قرض قيمته 155,7 مليون وحدة سحب خاصة، يندرج جزء منه في إطار برنامج التثبيت، والجزء الآخر في إطار تسهيل التمويل التعويضي.

ب- اتفاق الاستعداد الائتماني الثاني (من 1991/6/3 إلى 1992/3/30): تواصلت المفاوضات بين الجزائر وصندوق النقد الدولي في نهاية سنة 1990 أدت إلى عقد اتفاق تثبيت ثاني في شهر حزيران 1991، أقر على أن تحصل الجزائر على قرض قيمته 300 مليون وحدة سحب خاصة على أربعة أقساط.

ت- اتفاق الاستعداد الائتماني الثالث (نيسان 1994 إلى آذار 1995) : حدد فيه الصندوق مساندة المالية والمقدرة بمبلغ 731,5 مليون وحدة سحب خاصة في إطار اتفاق التثبيت الممتد من نيسان 1994 إلى آذار 1995، بعد اطلاعه على الخطوط العريضة للإستراتيجية الاقتصادية التي تضمنها " خطاب النوايا" المرسل من طرف الحكومة الجزائرية، والتي هدفت من خلاله إلى تحقيق التوازنات الداخلية والخارجية عن طريق ضغط الطلب المحلي.

ث- اتفاق التعديل الهيكلي ( أيار 1995-أيار 1998 ) : وافق صندوق النقد الدولي على دعم السياسات التي تنوي الجزائر تطبيقها استكمالاً للإصلاحات السابقة، في إطار برنامج التعديل الهيكلي المهادف إلى تحسين الفعالية الاقتصادية لمواجهة الاختلالات التي تعترض مواصلة النمو في الأجل الطويل .

ولعل من أهم نتائج برامج التعديل الهيكلي ما يلي :

أ- التحكم في عجز الموازنة من خلال ضغط الإنفاق العام ، وفي هذا الإطار قامت السلطات الجزائرية بتخفيض القيمة الحقيقية للرواتب والأجور من خلال تأجيل الزيادة المرتقبة فيها بنسبة 12,5% مع نهاية سنة 1994، كما خفضت عدد التعيينات الجديدة في الوظائف الحكومية، استكمالاً لسياسة رفع الدعم على السلع والخدمات.(2)

ب- إصلاح مؤسسات القطاع العام من خلال إعادة تأهيلها، ثم خصخصتها في مرحلة لاحقة، حيث شملت مرحلة إعادة التأهيل على إعادة هيكلة هذه المؤسسات من الناحيتين الإدارية والقانونية، وتحسين أدائها من خلال تحرير أسعار منتجاتها ومعالجة ديونها تجاه الجهاز المصرفي في إطار التطهير المالي لها استعداداً لخصخصتها، وبالفعل فقد تم الشروع في أول برنامج للخصخصة بمساعدة البنك الدولي في سنة 1996 والذي استهدف 200 مؤسسة عامة صغيرة، وبرنامج ثان في نهاية سنة 1997 والذي استهدف المؤسسات العامة الكبيرة ، وقد تمثلت أهم نتائجهما في حل 827 مؤسسة من أصل 1300 مؤسسة وتسريح عمالها خلال الفترة الممتدة ما بين 1994-1997، مما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة من 24,3% سنة 1994 إلى 26,4% سنة 1997، ليلعب 29% سنة 2000.(3)

ولعل ما يزيد من خطورة أزمة البطالة هو انتشارها بين فئة الشباب وخريجي الجامعات ، فرغم ك انخفاض معدل البطالة من 17.65% سنة 2004 إلى 10% سنة 2010، إلا أن نسبة الشباب من مجموع البطالين مازالت تمثل أعلى نسبة بين مختلف الفئات العمرية ، حيث أنها بلغت سنة 2004 حوالي 66.38% ثم انخفضت لتبلغ سنة 2010 ما قيمته 44.20%. أما بالنسبة للمستوى التعليمي لهؤلاء البطالين فنجد أن حاملي الشهادات الجامعية يحتلون المرتبة الثالثة من حيث نسبة البطالة التي بلغت وسطياً 21.85% خلال الفترة ما بين 2008 و2009، لتمثل سنة 2010 أعلى نسبة حيث بلغت 20.30%.(4)

2- الأساليب المتبعة لمواجهة البطالة : تعتبر مسألة مكافحة البطالة بمثابة رهان حقيقي أمام الدولة ، وفي هذا

الإطار تبنت الحكومة الجزائرية مجموعة من البرامج والإجراءات يمكن عرض أهمها في النقاط التالية:(5)

أ- نظام التأمين ضد البطالة: ويتمثل في إنشاء الصندوق الوطني للبطالة في الجزائر، والذي يشكل هيئة استقبال للحد من كارثة فقدان منصب العمل الناتج عن التسريح لأسباب اقتصادية، حيث يضمن هذا النظام دخلاً للعمال

الذين يفقدون مناصب عملهم طوال مدة ثلاثة سنوات، ويبحث لهم عن مناصب عمل جديدة، كما يقدم لهم مساعدات عن طريق القروض في خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

**ب- ترقية العمل المستقل وتنمية وتطوير روح المبادرة:** العمل على ترقية وتطوير العمل الحر وتشجيع روح المبادرة التي يقوم بها بعض الشباب من خلال خلق بعض الحرف التي تدخل ضمن مجال تخصصهم المهني المكتسب عن طريق التكوين المهني أو التمهيدي، حيث لا يحتاجون في ذلك سوى لمبالغ مالية صغيرة أو متوسطة لاقتناء بعض أدوات الإنتاج، أو المواد المستعملة في المهنة أو الحرفة، أو بناء مقرات لممارسة نشاطهم، أو غير ذلك من الأهداف الأخرى المرتبطة بالنشاط.

**ج- برامج عقود ما قبل التشغيل:** يوجه هذا البرنامج لخريجي الجامعات والمعاهد قصد إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم وقدراتهم التعليمية، وذلك لمدة أقصاها سنتين مقابل تعويض مالي يتراوح بين 4500 إلى 12000 دج، على الرغم من أهمية هذا البرنامج في امتصاص البطالة ولو بشكل مؤقت إلا أن بعض الشباب يفضل التعطل على العمل بسبب انخفاض قيمة التعويضات مقارنة بالمستوى المعيشي.

**د- برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة:** يسمح هذا البرنامج بتنمية التشغيل الذاتي نتيجة لتراجع دور الدولة في توفير مناصب الشغل عن طريق تنمية المبادرة المقاولاتية وذلك من خلال : برامج تكوين المقاولين الشباب في ميدان التسيير خلال مرحلة ما قبل إنشاء المشروع أو في مرحلة ما بعد إنشائه، وبرامج تكوين مستخدمي الوكالات والمتخصصين في مجال مرافقة المقاولين الشباب ومتابعتهم وتوجيههم، وكذا مساهمة قطاع البنوك في إنجاح الإصلاحات لاسيما من خلال التخصص في المؤسسة المصغرة، وفتح شبائيك خاصة على مستوى شبكة البنوك ولا مركزية القرض البنكي على مستوى الفروع الولائية للبنوك. ويعد هذا البرنامج من أهم الأساليب التي انتهجتها الدولة للحد من البطالة من خلال تشجيع المقاولين على تأسيس مؤسسات مصغرة، ومساعدتهم على تمويلها، وكذا تكوينهم من أجل إكسابهم الكفاءات الضرورية التي تمكنهم من إدارة مؤسساتهم بنجاح ومن ثم المساهمة في الحد من البطالة. وفي القسم الموالي سوف نتعرف على هذه الكفاءات بمختلف أنواعها.

## II. الكفاءات المقاولاتية حتمية لتسيير المشاريع المقاولاتية :

### 1- ماهية المقاولاتية وخصائصها :

**1-1 تعريف المقاولاتية :** تعددت تعاريف المقاولاتية رغم وجود الكثير من أوجه التقارب فيما بينها من حيث المعنى العام الذي يشير إلى أنها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها ، بالإضافة إلى شمولها على بعض المفاهيم الجديدة مثل: الابتكار والقدرة على تحمل المخاطرة.



وقد عرف المشرع الجزائري عقد المقاولة في المادة 549 من القانون المدني الجزائري بأنها: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".<sup>(6)</sup> كما ينظر إلى المقاولة على أنها عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة ، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافأة الناتجة، أي أنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات، وهذه الأخيرة قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة ، لكن يجب أن يضيف المقاول لها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية، وانطلاقاً من ذلك يمكن تحديد أربعة عناصر رئيسية تقوم عليها المقاولة الحديثة : عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، تخصيص الوقت، الجهد والمال، تقبل المخاطر المختلفة، واستقبال المكافآت الناتجة.<sup>(7)</sup>

فالمقاولة هي العملية التي من خلالها يستخدم فرد أو مجموعة من الأفراد جهداً منظماً، ووسائل السعي وراء الفرص لتأمين قيمة، والنمو للمشروع بالتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع والتميز، ولا بد للمقاول من أن ينظر إلى تنظيم مشروعه ويتضمن اختيار المقاول الشكل القانوني للأعمال وإدراك تصميم هيكل التنظيم المناسب لعمله ، لأنه بدون اختيار الهيكل التنظيمي المناسب فإن المقاول قد يجد مشروعه في حالة فوضى لأن نمو المشروع سيؤدي إلى تعدد وظائفه ، لذلك لا بد من تسليم بعض الأعمال إلى الآخرين، وهي من أصعب الأشياء التي تواجه المقاول.

**2-1 خصائص المقاولين :** إن من يريد أن يكون مقاولاً لا بد أن تتوفر فيه العديد من الخصائص الشخصية التي تميزه عن غيره ، ولا بد أن يمتلك الشجاعة والرغبة في أن يبدأ ذلك العمل، ويكون لديه الاندفاع والثقة في الاستمرار فيه متفائلاً بالنجاح على الرغم من الصعوبات التي يمكن أن تواجهه مستقبلاً، ومن أهم تلك الخصائص:

**1-2-1 الخصائص الشخصية:** يعتمد نجاح المقاول على نحو كبير على طبيعة شخصيته ، وكما يرى Chumpter فإن المقاول الناجح يكون فريداً ومتميزاً، لما يتسم به من صفات خاصة مثل : الرغبة في تأسيس مملكته الخاصة، الرغبة في تحقيق النجاح، الإبداع والتجديد، والرغبة في إنجاز الأشياء. ولكن عند الحديث عما يميز شخصية المقاول فإنه غالباً ما تثار عدة تساؤلات مهمة وهي : هل هناك مجموعة من الصفات الشخصية التي تميز المقاولين عن غيرهم؟ وهل يولد المقاول أم يصنع؟ وهل تلعب البيئة التي يعيش فيها المقاول دوراً في التأثير في شخصيته؟، وهنا يوضح McClelland أن الشخصية تتضمن التنظيم العام لعادات الشخص وشعوره واتجاهاته وآرائه المبنية على تكيفه النفسي والجسدي لظروفه الاجتماعية، وتحدد الشخصية بالعوامل الوراثية والعوامل الثقافية المكتسبة.<sup>(8)</sup>

ثم إن الدراسات التي اهتمت بالمقاول ذاته منها ما ركز على السمات الشخصية ، ومنها ما ركز على السلوك المقاولي، غير أن معظم هذه الدراسات حددت مجموعة من الخصائص الشخصية التي يجب توفرها في المقاول والتي من أهمها : الحاجة للإنجاز، الاستعداد والميل نحو المخاطرة، الرغبة في النجاح، الثقة بالنفس، الاندفاع للعمل، الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة، الالتزام ، التفاوض، الاستقلالية، النظرة المستقبلية، والتضحية. (9)

**1-2-2 الخصائص السلوكية للمقاولين**: لقد أثارت الخصائص السلوكية للمقاولين اهتمام العديد من الكتاب والباحثين مثل **Didier Van Caillie** و **Claire Lambrecht** اللذين صنفا الصفات السلوكية للمقاولين الناجحين على النحو الآتي: (10)

**أ- القدرات التقنية** : أصحاب أعمال المقاوله يتمتعون بقدرات تقنية عالية يسخرونها لصالح أعمالهم.  
**ب- القدرات التفاعلية** : تتمثل في القدرة على الاتصال، نقل معلومات، استلام ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، وغيرها.

**ت- القدرات الإدارية**: ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أقسام: أولها هي **قدرات التوافق الاجتماعي** التي يقصد بها تطوير علاقات إنسانية مع رؤوسه وزملائه لخدمة المشروع والمنظمة بشكل عام، وثانيها هي **القدرات الفكرية** التي تتعلق بأسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرارات ، وثالثها هي **القدرات الفنية** التي تتمثل في خبرة ودراية المقاول بالمسائل المتعلقة بالأنشطة الفنية لمشروعاتهم كالإنتاج والتمويل.

يتضح لنا من العرض السابق أن الممارسات السلوكية والسمات الشخصية التي يحملها المقاول من شأنها أن تدعم نجاحه وتساعد على نمو مشروعه، غير أنه لا توجد قائمة محددة لصفات المقاول، وهذا ما يجعل من الصعب وضع صورة كاملة ومحددة عن خصائص شخصيات المقاولين وسلوكياتهم.

## 2- الكفاءة المقاولية و العوامل المؤثرة فيها :

**1-2-1 ماهية الكفاءة**: أصبح العالم كله يمرور الزمن يشعر بأن الثروة الحقيقية لأي مؤسسة تعتمد قبل كل شيء على الأفراد، لأن فعالية المؤسسة تنتج عن الكفاءات التي يجب على المؤسسة أن تركز استثماراتها فيها. ومن هذا المنطلق يمكن تعريف الكفاءة على أنها تنفيذ مجموعة من المهام المحددة من خلال القدرة على تحريك، دمج وتفعيل موارد (المعرفة، المهارة) وتظهر فقط عند استخدامها في حالات العمل. (11)

**2-2 تحديد الكفاءات**: إن تحديد الكفاءات يختلف حسب الأهداف المسطرة ونوع الكفاءة المراد تحديدها، فقد ميز كل من **Boyer** و **Equilben** بين أربع اتجاهات لتحديد الكفاءات هي: (12)

- حسب منظور القدرات الذاتية : هذا المنظور يعتبر الكفاءة كمجموعة من الخصائص الذاتية للأفراد أي الدوافع، المعارف، الصفات الشخصية والتصرفات، وهذه الخصائص تسمح بالتنبؤ بتصرفات الفرد أثناء العمل، حيث تعتبر كفاءات ذاتية وهي خمس أنواع: الدوافع، المميزات، صورة الفرد، المعارف والعلوم، المهارات.
  - حسب منظور المعارف المهنية : تسمح العلوم والمعارف النظرية والتقنية بإعطاء صورة أكثر وضوحاً لمحتوى الكفاءة.
  - حسب منظور المهارات العملية: الكفاءات العملية هي القدرة على تحقيق المهام أو النشاطات.
  - حسب منظور النشاطات الفكرية: الكفاءات الفكرية هي القدرات والإستراتيجيات التي تستعمل في حل المشاكل في نطاق تنظيمي معين.
- 3-2 مميزات الكفاءة:** حسب التعريفات السابقة الخاصة بالكفاءة يمكن استخلاص أربع ميزات خاصة بالكفاءة وهي:
- عملية ونهائية: لها علاقة بالحدث الذي يتبعه (كفاءة للتصرف)، فهي إذن غير قابلة للفصل عن النشاط الذي تظهر من خلاله.
  - محفوظة: إننا لسنا أكفاء بالفطرة، حيث أننا نمر بمرحلة بناء شخصية واجتماعية فيها نكتسب هذه الكفاءات.
  - مهيكلية: هذه الميزة تنسق وتعيد البناء بشكل ديناميكي لمختلف العناصر التي تشكلها (العلوم، المهارات والأخلاق، التطبيق، الاستدلال...) من أجل الإجابة على متطلبات التأقلم في وظيفة تحقيق الأهداف.
  - معنوية وفرضية: إنه من الطبيعي أن ما نلاحظه عبارة عن مظاهر للكفاءة، الأداء والسلوك.
- 4-2 أنواع الكفاءات:** إن مساهمة المقاولين في نجاح أداء مؤسساتهم جذب اهتمام العديد من الباحثين في مجال إدارة الأعمال والذين قسموا الكفاءات الواجب على المقاول اكتسابها إلى ثلاثة أنواع وهي: (13)
- أ- الكفاءة المقاولاتية : لقد أجريت العديد من الدراسات في هذا المجال إلا أنها لم تعطي وصف نموذجي للمقاول ولكنها أظهرت بعض الخصائص التي نجدها غالباً لدى الأشخاص الذين ينجحون في مجال الأعمال، ومنها: القدرة على المخاطرة، قيادة نشاطات مهمة، الوحدة والمسؤولية الشخصية ، الثقة بالنفس، القدرة على إصدار الأحكام، القدرة على التصور، القدرة على التجديد.
- ب- الكفاءة المهنية : هي المهارات التي تنتج عن القدرات الشخصية و الثقافة المهنية والتي تتركز على إجراءات معروفة مسبقاً.

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

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

**5-2 العوامل المؤثرة في اكتساب وتطور الكفاءات:** لقد اهتمت العديد من الدراسات بتحديد العوامل المؤثرة في اكتساب الكفاءات لدى المقاولين وتطورها وتوصلت إلى أن البعد الثقافي هو أهم عامل يحدد موقع التصرفات أو السلوكيات الاقتصادية للمقاول في بيئته الاجتماعية من جهة، كما اعتبرت أن التكوين عامل مهم يؤثر في الكفاءة المقاولية باعتباره ينمي الإنتاجية عند الفرد من جهة أخرى، وبالتالي فإن المقاول لا ترتبط فقط بالعوامل الاقتصادية ، بل هناك دور كذلك للعوامل الاجتماعية و النفسية... إلى آخره. (14)

### III. دراسة تطبيقية لمنطقة بشار:

**1- منهجية البحث :** من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المتوخاة من الدراسة ، فقد كان من الضروري تحديد الأسلوب وطبيعة المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق تلك الأهداف والمتمثل في المنهج الميداني الذي يجمع بين الأسلوب الوصفي والأسلوب التحليلي لبيانات الدراسة وهو المنهج الذي يعد ملائماً لطبيعة البيانات الأولية التي تم جمعها ميدانياً ، إضافة إلى إتباع الخطوات العلمية في اختيار عينة الدراسة الممثلة للمجتمع المستهدف ، وفي هذا الإطار فقد تم استهداف مجتمع المقاولين في منطقة بشار . ولغرض الحصول على البيانات الأولية المطلوبة فقد كان من الأهمية بمكان ، تحديد أداة البحث " استمارة الاستبيان " التي تعد بمثابة الوسيلة المناسبة لجمع البيانات اللازمة بعد إجراء الاختبارات الضرورية المتعلقة بالتحقق من صدق وثبات الأداة .

**2- عينة البحث وطريقة اختيارها :** لقد تم اختيار " عينة عشوائية بسيطة " حجمها (200) مفردة ، تم سحبها من المجتمع الإحصائي المشمول بالدراسة . وقد تم اختيار عينة الدراسة وفق الخطوات الآتية : (15)

$$n = ((Z^2) p * q) / d^2$$

حيث أن:

Z تمثل قيمة الإحصاء Z عند مستوى (α) و P،(β) تمثل نسبة الظاهرة في المجتمع، q، : 1-p) و d، هو مقدار الخطأ المسموح به .

ونظرا لأن (p) و (q) مؤشرات مجهولة القيمة فإنه يمكن إحلالها بتقدير لهما من العينة يكون معلوما مسبقا من واقع الخبرة الطويلة السابقة أو اعتماد (0,5) ، ولتحديد حجم العينة المناسب ، وتحديد (α = 5%) و (β = 10%) ومقدار الخطأ المسموح به (5%) كانت النتائج أن حجم العينة هو (100) مفردة .

**3- تصميم الاستبيان:** تم جمع البيانات الأولية عن استثمارات الاستبيان التي قسمت إلى :

**القسم 01:** ويتعلق بالمعلومات الخاصة بالمستجوب وقد تضمنت الجنس والسن والمستوى التعليمي ومجال النشاط المقاولي وعدد العمال ومدة الخبرة المهنية إضافة إلى أسباب اختيار النشاط الذي يزاوله.

**القسم 02:** تضمن مجموعة من الأسئلة تهدف إلى تحديد الكفاءات المقاولاتية المميزة لأفراد العينة المدروسة.

**القسم 03:** تضمن مجموعة من الأسئلة تهدف إلى تحديد الكفاءات التسييرية المميزة لأفراد العينة المدروسة.

**القسم 04:** تضمن مجموعة من الأسئلة تهدف إلى تحديد أساليب وفتيات التسيير المعتمدة .

**القسم 05:** تضمن مجموعة من الأسئلة تهدف إلى تحديد الكفاءات التي يجب توفرها في المقاول الناجح .

**4- صدق وثبات أداة الدراسة:** لغرض التحقق من صدق أداة الدراسة فقد تم تحكيمها من خلال عرضها على بعض المحكمين، ومن خلال عرضها على عينة اختبارية حجمها (10) من المجتمع الأصلي ، بغرض التعرف على مدى وضوح محتوياتها ، وكذلك تحديد الوقت اللازم للإجابة عليها. أما لغرض التأكد من ثبات أداة الدراسة فقد تم استخدام ما يعرف بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار من خلال تقديمها لعينة من مجتمع الدراسة الأصلي محتواها (10) مفردة مرتين متتاليتين تفصل بينهما فترة زمنية قدرت بأسبوعين ، وقد أظهرت نتائج اختبار معامل ارتباط سيرمان للترتيب لإجابات العينة في المرتين على مجموعة الأسئلة الواردة في الاستبيان ، أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0,79) مما يدل على وجود ثبات مناسب لأداة القياس المستخدمة، كما يعزز هذه النتيجة أن قيمة معامل الثبات باستخدام أسلوب "Alfa Cronback" تساوي (0,89) ، وهذا يعد دليلا آخر على وجود اتفاق داخلي بين فقرات تلك الأسئلة وبالتالي الحكم على ثبات أداة الاستبيان وإمكانية الاعتماد عليها.

**5- جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها:** لقد تم الالتقاء مباشرة مع المستجوبين وطلب منهم ملأ الاستمارات. وبعد جمع الاستمارات والتي بلغ عددها 90 استمارة ، تم تفرغها باستخدام برنامج (SPSS).

**6- نتائج الاستبيان:** تمثل الهدف من استبيان الدراسة في اختبار الفرضية الآتية:

"يتمتع المقاولين بمنطقة بشار بمجموعة من الخصائص الشخصية التي تؤهلهم للنجاح، ولكن ينقصهم اكتساب بعض الكفاءات المقاولية التي تمكنهم من إدارة مشاريعهم بنجاح وضمان نموها من أجل المساهمة في الحد من البطالة".

وقد أظهرت النتائج أن: معظم المقاولين - محل الدراسة - يتمتعون ببعض الكفاءات المقاولاتية كالقدرة على التجديد (معظم المقاولين أدخلوا طرقا جديدة في الإنتاج بنسبة 66.67% مقابل 33.33% لم يحدثوا تغييرا على طرق الإنتاج التي يستعملونها)، والقدرة على قيادة النشاطات (88.33% يستعملون الأسلوب المركزي، في حين أن 11.67% فقط يستعملون الأسلوب المتساهل). كما أن معظم المقاولين - محل الدراسة - يتمتعون ببعض الكفاءات والأساليب التسييرية (معظم المقاولين تتوفر لديهم معلومات عن كيفية حساب سعر التكلفة والبيع وهامش الربح بنسبة 88.88%، ومعلومات عن تسيير المخزونات بنسبة 88.89%. غير أنه مازال ينقصهم اكتساب بعض الكفاءات المقاولية كحب المخاطرة (معظم المقاولين لا يحبون المخاطرة بنسبة 88.89% مقابل 11.11% فقط يحبون المخاطرة)، القدرة على العمل لساعات طويلة (معظم المقاولين يفضلون التغلب على تراكم العمل بزيادة عدد العمال بدلا من زيادة ساعات العمل وذلك بنسبة 55.55%)، وكذا اكتساب معظم الكفاءات التسييرية خاصة المعلومات المتعلقة بالمحاسبة والمالية (معظم المقاولين لديهم معلومات ضعيفة في مجال المحاسبة والمالية بنسبة 55.56%، القدرة على التأقلم مع التغيرات (معظم المقاولين لا يتأقلمون مع التغيرات بسهولة وذلك بنسبة 94.88% مقابل 5.56% فقط يتأقلمون بسهولة مع هذه التغيرات). وهذا ما يثبت صحة فرضية الدراسة القائلة بأن المقاولين بمنطقة بشار لديهم بعض الكفاءات المقاولية والتسييرية غير أنه يجب عليهم تنميتها وكذا اكتساب الكفاءات التي تنقصهم ليتمكنوا من إدارة مشاريعهم بنجاح وتوسيعها للمساهمة فعليا في الحد من البطالة.

#### 7- تحليل نتائج الدراسة :

7-1 الخصائص الوصفية للعينة: تبين من خلال تفرغ نتائج الاستبيان أن غالبية المقاولين محل الدراسة هم ذكور بحيث تمثل نسبتهم 83,33%، وأنهم من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة، أما من حيث المستوى التعليمي فإن أغليتهم أي ما يعادل 55,56% قد تركوا مقاعد الدراسة في الطور الثاني " التعليم المتوسط"، وأن نسبة 33,33% فقط منهم تلقوا تكويننا مهنيا في المجال التقني.

في حين أن توزيع المقاولين حسب مجال النشاط وكيفية اختياره ومدة الخبرة وعدد العمال، يوضح أن أغلبية المقاولين محل الدراسة يمارسون نشاطا إنتاجيا بنسبة 61,11% من خلال تأسيس مؤسسات مصغرة لا يتجاوز عدد عمالها تسعة عمال وذلك بنسبة 72,22%، وأن اختيارهم للنشاط كان على أساس ربحي بنسبة 50%، وأن أغليتهم لديهم خبرة تفوق خمس سنوات بنسبة 83,33%.

7-2 الكفاءات المقاولاتية: بينت نتائج الدراسة أن معظم المقاولين - محل الدراسة - يتمتعون ببعضها الكفاءات المقاولاتية والمتمثلة أساسا في :

- أ- الوحدة والمسؤولية الشخصية: لقد أوضحت نتائج الدراسة أن نصف المقاولين أي 50% منهم يتخذون قراراتهم بشكل إنفرادي، والنصف الآخر يتخذون قراراتهم بشكل جماعي.
- ب- القدرة على التجديد: بينت نتائج الدراسة أن معظم المقاولين أدخلوا طرقاً جديدة في الإنتاج بنسبة 66.67% مقابل 33.33% لم يحدثوا تغييراً على طرق الإنتاج التي يستعملونها.
- ت- القدرة على قيادة النشاطات: بينت نتائج الدراسة أن معظم المقاولين يستعملون الأسلوب المركزي في تسيير أنشطتهم والتعامل مع عمالهم وذلك بنسبة 88.33%، في حين أن 11.67% منهم فقط يستعملون الأسلوب المتساهل.
- ث- الثقة بالنفس: بينت نتائج الدراسة أن معظم المقاولين يفضلون التفاوض بشكل مباشر بنسبة 88.89%، مقابل 11.11% فقط يفضلون التفاوض عن طريق التوكيل، هذا ما يدل على رثقتهم في أنفسهم ورغبتهم في الفوز في موقف تنافسي، وكذا تحملهم لمسؤولية أعمالهم. غير أنه مازال ينقصهم اكتساب بعض الكفاءات المقاولية مثل:
- أ- الاستعداد والميل نحو المخاطرة: فقد بينت نتائج الدراسة أن معظم المقاولين لا يحبون المخاطرة وذلك بنسبة 88.89% مقابل 11.11% فقط يحبون المخاطرة.
- ب- الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة: فقد بينت الدراسة أن معظم المقاولين يفضلون التغلب على تراكم العمل بزيادة عدد العمال بدلاً من زيادة عدد ساعات العمل وذلك بنسبة 55.55%.
- 3-7 الكفاءات والأساليب التسييرية: بينت نتائج الدراسة أن معظم المقاولين - محل الدراسة - يتمتعون ببعضها الكفاءات والأساليب التسييرية والمتمثلة أساساً في: إلمامهم بالمعلومات عن كيفية حساب سعر التكلفة والبيع وهامش الربح بنسبة 88.88%، المعلومات عن تسيير المخزونات بنسبة 88.89%، والمعلومات المتعلقة بكيفية تسيير الموارد البشرية بنسبة 61.11%، وكذا المعلومات المتعلقة بمجال إدارة المبيعات بنسبة 88.89%، إضافة إلى قدرتهم على إدارة ومراقبة الإنتاج بشكل مستمر وذلك بنسبة 61.11%، وكسبهم لثقة الشركاء بنسبة 66.67%.
- غير أنه مازال ينقصهم اكتساب بعض الكفاءات والأساليب التسييرية مثل: المعلومات المتعلقة بالمحاسبة والمالية حيث أظهرت الدراسة أن معظم المقاولين لديهم معلومات ضعيفة في هذا المجال وذلك بنسبة 55.56%، والبعض الآخر متوسط بنسبة 11.11%، وكذا الكفاءة في تحليل النتائج حيث نجد أن معظم المقاولين لديهم كفاءة متوسطة فقط في تحليل النتائج بنسبة 55.56%، إضافة إلى القدرة على تغيير الهيكل التنظيمي عند اللزوم فقد بينت نتائج الدراسة أن معظم المقاولين لا يغيرون الهيكل التنظيمي حتى إذا اقتضت الحاجة وذلك بنسبة

83.33%)، وكذا القدرة على التأقلم مع التغيرات حيث أن معظم المقاولين لا يتأقلمون مع التغيرات بسهولة وذلك بنسبة 94.88% مقابل 5.56% فقط يتأقلمون بسهولة مع هذه التغيرات).

#### 4-7 الكفاءات المقاولاتية والعوامل المؤثرة في اكتسابها : بينت نتائج الدراسة أن :

أ- معظم المقاولين أي ما يعادل 94.44% لديهم إطلاع واسع على المهارات المطلوب توفرها في المقاول الناجح والمتمثلة في المهارات التقنية والمهارات التسييرية والمهارات المقاولية مقابل 5.56% فقط يرون أن مهنة المقاول لا تتطلب أي مهارة.

ب- جميع المقاولين على اطلاع على المقومات الواجب توفرها في الأعمال المقاولاتية الناجحة رغم عدم تقديرهم لأهمية كل منها: الاستمرارية والمثابرة في العمل بنسبة 38,89%، الرغبة في إدارة الأعمال بنسبة 33,33%، إدراك الوقت بنسبة 27.78%، إضافة إلى القدرة على إدارة المخاطر بنسبة 22,22%.

الخاتمة: لقد توصلنا من خلال الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها في النقاط الآتية :

♦ إن المشروعات الاستثمارية تشكل الخلايا الأساسية والفعالة للنسيج الاقتصادي لأي بلد وبقدر سلامة هذه المشاريع وتماسكها، فإن الاقتصاد الوطني يكون قوي ومتين وذو معدلات نمو عالية. كما أن هذه المشاريع تقوم على تجمع مجموعة من العناصر البشرية (رئيس المشروع، مشرفين وعاملين) تربطهم مصالح مشتركة وأهداف المشروع وفقا لأسس وقواعد وعلاقات تنظيمية محددة، يستخدمون وسائل وطرائق عمل مختلفة وينتجون سياسات وإجراءات وبرامج دقيقة وقواعد وصيغ تنظيمية لتحقيق أهداف المشروع.

♦ إن نجاح المشاريع الاستثمارية يتوقف على مجموعة من العوامل أهمها توفر الكفاءات المقاولية والتسييرية لدى المقاول - باعتباره أهم عنصر في العمل المقاولي - التي تمكنه من إدارة مشروعه الاستثماري بنجاح وضمن نموه وتوسعه ليساهم في الحد من البطالة.

♦ أن الجزائر كغيرها من الدول النامية تعاني من عدة مشاكل من بينها ارتفاع معدل البطالة، لذلك تبنت الحكومة الجزائرية مجموعة من الإجراءات للحد منها، ولعل أهم هذه الإجراءات هو برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة الذي يعد من أهم الأساليب المنتهجة للحد من البطالة من خلال تشجيع المقاولين على تأسيس مؤسسات مصغرة، ومساعدتهم على تمويلها، وكذا تكوينهم من أجل إكسابهم الكفاءات الضرورية التي تمكنهم من إدارة مؤسساتهم بنجاح ومن ثم المساهمة في الحد من البطالة.

♦ على الرغم من أهمية المشاريع المقاولية ومساهمتها في الاقتصاد الجزائري، إلا أنها لازالت لم ترق إلى المستوى المطلوب لتطلع بدورها الرئيسي المتمثل في المساهمة في الحد من البطالة، ويعزى ذلك إلى عدم توفر بعض الكفاءات المقاولاتية كالأعداد والميل نحو المخاطرة، الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة، إضافة إلى افتقارهم لبعض



الكفاءات والأساليب التسييرية التي تؤثر بشكل مباشر وسليبي على ربحية مشاريعهم كعدم إلمامهم بالمعلومات المتعلقة بالحاسبة والمالية ، وضعف كفاءتهم في تحليل النتائج ، إضافة إلى عدم قدرتهم على التأقلم مع التغيرات .

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات نوجزها فيما يلي :

◆ ضرورة إعادة النظر في اعتماد العمل المقاولي بمنطقة بشار لجعله يرقى أكثر إلى معايير التفوق المهني والتأهيل بمستوى الجودة الشاملة المطلوبة لتحقيق التنمية المستدامة ، وذلك من خلال الاهتمام بنوعية البرامج التدريبية التي تقدمها الجهات المعنية للمقاولين بهذه المنطقة ، والتي يجب أن تتماشى مع احتياجاتهم (16).

◆ تكتيف البرامج التدريبية المتعلقة بجوانب النقص الموجودة لدى المقاولين - بمنطقة بشار - فيما يخص الكفاءات المقاولية والتسييرية من خلال إقناعهم بضرورة التحلي بروح المخاطرة في اكتشاف الفرص والمبادرة في تنفيذها حتى إذا تطلب ذلك العمل لساعات طويلة ، وكذا توعيتهم بأهمية الإطلاع المستمر على أحدث التغيرات في بيئة الأعمال باعتبارها تؤثر على نمو مشاريعهم وتوسعها، كما تضمن لهم مواكبة أحدث التغيرات، وإثارة الأفكار الجديدة المتعلقة بمنتجاتهم أو خدماتهم، والاطلاع على حاجات المستهلكين وأوضاع المنافسين. إضافة إلى توعيتهم بضرورة التكوين في مجال الحاسبة والمالية باعتبارها تمكنهم من تحديد وتحليل نتائج مشاريعهم ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة.

◆ توعية المقاولين - بمنطقة بشار- بأن تطور مشاريعهم وعدم تراجعها مرهون بمدى توفر الكفاءات والمؤهلات المطلوبة لديهم باعتبارها تمكنهم من القيام بالوظيفة المقاولية على أحسن وجه، وتكسب مؤسساتهم مكانة مرموقة داخل المجتمع لتشكل المحرك الحقيقي في النشاط الاقتصادي ، وتساهم في الحد من البطالة بمنطقتهم.

## الهوامش

<sup>1</sup>: الهادي خالدي ، " المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي : مع الإشارة إلى علاقته بالجزائر " ، دار هوم، الجزائر ، 1996 ، ص 195-216

<sup>2</sup>: Office Nationale Des Statistiques, " Statistiques sur l'économie Algérienne : période 1970-2002".

Banque d'Algérie, " L'évolution économique et monétaire de l'Algérie", Rapports de 2001,2007,2008.

International Monetary Fund , " IMF country report", N°7/95, March 2007.

International Monetary Fund , " IMF country report", N°98/87, September 1998.

<sup>3</sup>: شرفي منصف، " رؤية مستقبلية لمواجهة مشكلة البطالة في الجزائر"، الملتقى الدولي حول " استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، المسيلة، 15-16/11/2011، ص 8-10.

<sup>4</sup>: International Monetary Fund , " Algeria : Statistical Appendix ", IMF country report N°98/87, Op.Cit.

International Monetary Fund , " **Algeria : Statistical Appendix** ", IMF country report N°05/51, February 2005.

<sup>5</sup>:Rapports d'ONS des années 2004,2006,2008 ,2010.Disponible sur le site : www.ons.dz

Rapports d'Organisation Nationale des Statistiques des années 2008,2009 ,2010.Disponible sur le site : www.ons.dz

<sup>6</sup>:الأمر 75. 58 المؤرخ في :26 سبتمبر 1975 ، والمعدل والمتمم و المتضمن القانون المدني الجزائري.

<sup>7</sup>:Yvon Pesqueux, « **Entrepreneur, entrepreneuriat( et entreprise) : de quoi s'agit-il?** » ,HAL archives-ouvertes ,France,2011 ,P2.

<sup>8</sup>:Louis Jacques FILION , « **Le champ de l'entrepreneuriat: historique , évolution , tendances** » , Revue Internationale PME, Vol 10 , N°2, London , 1997,P7.

Emmanuelle Liebart, « **L'acquisition des compétences entrepreneuriales en CAE comme moyen d'améliorer l'employabilité** » , HAL archives-ouvertes ,France,2012 ,P13.

<sup>9</sup>:Louis Jacques FILION , « **Le champ de l'entrepreneuriat: historique , évolution , tendances** » , Op.Cit,P9.

<sup>10</sup>:Didier Van Caillie, Claire Lambrecht, « **L'entrepreneur, ses motivations, sa vision stratégique, ses objectifs** » , Working Paper réalisé dans le cadre de la « Chaire PME1995 » , Caisse Nationale du Crédit Professionnel, Belgique,1995 ,P8-9 .

<sup>11</sup>:Toutain .O. et Fayolle.A, « **Compétences entrepreneuriales et pratiques d'accompagnement: approche exploratoire et modélisation** » , dans Godefroy Kizabi Edition, Paris,2008 .p 31-72.

<sup>12</sup>:Lue Boyer et Noel Equilben , « **organisation, théories et applications** » , Edition D'organisation , France,1999.

<sup>13</sup>:EmmanuelleLiebart, « **L'acquisition des compétences entrepreneuriales en CAE comme moyen d'améliorer l'employabilité** » , Op.Cit ,P16-17.

بوشنافة أحمد، بوسهمين أحمد، "متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر"، الملتقى الدولي حول "متطلبات

تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية"، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، 17-18/04/2006، ص 797.

<sup>14</sup>:مجدي عوض مبارك، "الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمدخل العلمية"، الطبعة الأولى، عالم الكتاب الحديث،

الأردن، 2009، ص 76-83.

<sup>15</sup>:عدنان غانم، فريد الجاعوني وآخرون، "مبادئ الإحصاء"، جامعة صنعاء، اليمن، 2000، ص 160-177.

<sup>16</sup>:فؤاد نجيب الشيخ وآخرون، "صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص" المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد

5، العدد 4، الأردن، 2009، ص 518.

