

أهمية نشر ثقافة المقاولات وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة

د. أشواق بن قدور ود. محمد بالخير

المركز الجامعي لتاهنغست

المخلص

تعتبر المقاولات أحد أهم مصادر تحقيق التنمية للدول، مما أفرز ضرورة الاهتمام بها من الأكاديميين والباحثين بجانب المقاولاتية، فتبنت الدولة الجزائرية استراتيجية مبنية على مجموعة من الحوافز المالية بالإضافة إلى المرافقة، تستهدف فئة الشباب بصفة عامة والجامعيين بصفة خاصة لأنهم مؤهلين لذلك، إلا أن نجاح هذه الاستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى هذه الشريحة.

تهدف هذه الورقة إلى شرح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمقاولاتية كما تهدف إلى التعريف بأحد أحدث الأساليب والتي يمكن إتباعها من أجل ترسيخ ثقافة المقاولاتية، ودفع فئة الشباب نحو ميدان الأعمال.

أهم ما توصلت إليه الدراسة هو ضرورة التفكير في خلق منظومة متكاملة تعمل على نشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي في المجتمع. الكلمات المفتاحية: المقاولات، ثقافة المقاولاتية، الروح المقاولاتية.

Abstract :

Business is considered one of the main sources of development of the countries , which resulted in the need for attention by academics and researchers beside entrepreneurial. So the Algerian state has adopted strategy witch based on setting of financial incentives and accompanying , for young in general and the university in particular, because they are qualified for it , but that the success of this strategy depends on their maturity of entrepreneurial thought at this slide.

This paper aims to explain the basic concepts related to entrepreneurship also aims to introduce the latest styles and one that can be followed in order to establish entrepreneurial culture . And push young people toward the field of business .

The most important results of this study is the need to think in the creation of an integrated system witch working on spreading of the entrepreneurial culture and revive the entrepreneurial sense in society

Key words: contractor, Entrepreneurial culture, Entrepreneurial Spir

مقدمة

حظيت المؤسسات بشتى أنواعها في السنوات الأخيرة باهتمام كبير باعتبارها عنصرا أساسيا في اقتصاديات مختلف هذه الدول مهما كان مستوى تطورها، والدور الذي باتت تلعبه في مختلف برامج التنمية المستقبلية الاستراتيجية. حيث اهتم العديد من الباحثين بدراسة الطرق ولوسائل التي تضمن نجاح واستمرار هذه المؤسسات ونتيجة لذلك بدأ لاهتمام بتتبع سيرورة إنشائها. فأصبح موضوع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات يحتل حيزا كبيرا ضمن اهتمام العديد من الدول، خاصة مع تزايد المكانة التي تحتلها المؤسسات الصغيرة والمصغرة، وبالرغم من وجود أفكار لمشاريع مؤسسات لدى فئة الشباب إلا أننا نجد نسبة منهم يجسدها ويؤسس مقاولات تؤول إلى الزوال خلال السنوات الأولى من بداية نشاطها، والنسبة الأكبر منهم تعزف عن إقامة مشاريعهم الخاصة، ويعود السبب الرئيس إلى غياب ثقافة المقاولاتية وقلة وعيهم بوجود آليات ووسائل لدعمهم وتوجيههم نحو متطلبات نجاح المقاولاتية.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الورقة البحثية لتقديم مساهمة تتعلق بإبراز أهمية نشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي لدى الشباب بهدف تعبيد الطريق نحو تفعيل بالنشاط المقاولاتي. وتتجلى أهمية هذا البحث في التركيز على أهم المشاكل التي تقف حائلا في وجه تطور المقاولاتية. **أهداف البحث:** يهدف هذا البحث إلى التطرق إلى مفهوم المقاولاتية وبيان أهميتها وواقعها الحالي في الجزائر، والمستلزمات الضرورية لنشرها وترسيخها من أجل مساعدة الشباب لخوض هذا المجال من الأعمال، وبالتالي المساهمة في القضاء على البطالة من ناحية، وتحقيق نسب عالية للنمو الاقتصادي من جهة أخرى.

تقسيمات الدراسة: بناء على ذلك تضمنت هذه الورقة البحثية المحاور التالية:

أولا: مفاهيم أساسية حول المقاولاتية.

ثانيا: الثقافة المقاولاتية والحس المقاولاتي

ثالثا: قنوات نشر ثقافة المقاولاتية وسبل ترقبيتها.

أولاً: مفاهيم أساسية حول المقاولاتية

أصبحت المقاولاتية محل اهتمام العديد من الباحثين بتعدد تخصصاتهم مما أدى إلى تعدد وجهات النظر حول مفهومها. ولكن قبل التطرق إلى مفهوم المقاولاتية نعرف المقاول.

1.1. تعريف المقاول: عرف مصطلح المقاول تعريفات عديدة تطورت عبر الزمن حيث عرف Shumpeter المقاول أنه الشخص الذي يملك الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار⁽¹⁾. كما يعرف المقاول على انه الشخص الذي ينمي ويبتكر شيئاً ذا قيمة من لا شيء، ويستمر في اخذ الفرص المتعلقة بالموارد والالتزام بالرؤيا وكذلك اخذ عنصر المخاطرة⁽²⁾.

وحسب كل من "Julien" و"Marchesney" فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يجب حل المشاكل ويجب التسيير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة⁽³⁾ وفي تعريف أشمل فإن المقاول هو الذي يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يجب حل المشاكل ويجب التسيير. الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات، الذي يخلق معلومة هامة أولاً من خلال وجهة نظر اقتصادية أولاً (يحدد على مستوى المنتجات أو على المستوى المحلي، أو في سيرورة الإنتاج أو التسويق...) أو الذي يقدم هذه المعلومة بشكل معايير قبل الآخرين. هو الذي يجمع ويعرف كيف ينسق الموارد الاقتصادية من أجل إعطاء قيمة للمعلومة التي يجوز عليها ومحاولة ترجمتها على أرض الواقع، وبشكل فعال. وذلك بناء على اعتبارات شخصية مثل النفوذ والطموح والاستقلالية والربح، أو السلطة التي يمكنه ممارستها على نفسه وعلى الوضعية الاقتصادية⁽⁴⁾.

انطلاقاً من التعاريف السابقة فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة على تجسيد فكرة جديدة أو اختراع على أرض الواقع، بهدف

تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتميز بالثقة في النفس ويكتسب معارفا تسييرية، والقدرة على الإبداع. ويحتاج المقاول إلى مجموعة مواصفات تجعل منه المقاول الناجح والمسير الجيد⁽⁵⁾:

- **الحاجة إلى الإنجاز:** أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أداءه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.
- **الثقة بالنفس:** حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والاطمئنان لقدراتهم وثقتهم بها⁽⁶⁾.
- **الرؤيا المستقبلية:** أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.
- **التضحية والمثابرة:** يعتقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات وضمان استمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية، ولذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تنبع من خلال الجد والاجتهاد والعطاء.
- **الرغبة في الاستقلالية:** ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوافر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنباً لحالات التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم. كما يتطلب نجاح المقاول جملة من المهارات⁽⁷⁾:

- **المهارات التقنية:** وهي تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.
- **المهارات التفاعلية:** وهي قدرات الاتصال، نقل المعلومات استلام، ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع... الخ التي يحتاجها المقاول في حالة تحويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للآخرين.
- **المهارات الإنسانية:** وتتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والاهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجلاب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.
- **المهارات الفكرية:** تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها... الخ.
- **المهارات التحليلية:** أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء وان أجزاءها ووظائفها تترابط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تحوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة.

2.1. تعريف المقابلة: وجدت عدة مقاربات لتعريف المقابلة كالمقاربة السلوكية التي ركزت على الجانب السلوكي لمقاول والمقاربة الوصفية التي ركزت على وصف دور المقاول في المحيط السوسيو-اقتصادي، والمقاربة المرحلية حيث تركز هذه الأخيرة على التعداد الزمي للعوامل الشخصية المحرصة أو المانعة لإغناء الروح المقاولاتية. إذ تعرف هذه المقاربة المقابلة على أنها تعاقب لجملة من المراحل تبدأ باليول للمقاولاتية متبوعا بالاستعداد أو الإرادة الفورية أو ما يسمى بالتوجه

المقاولاتي ليتم بعدها اتخاذ قرار الدخول في مجال المقاوله وفي الأخير ممارسة النشاط او السلوك المقاولاتي.

وقد أصبح مفهوم المقاوله متداولاً بشكل واسع، ويعدّ بيتر دراكر من الأوائل الذين أشاروا إلى ذلك في سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولاتية⁽⁸⁾. كما يقصد بها الحقل الذي يدرس واقع المقاول وتطبيقاته من حيث نشاطه وخصائصه والاثار الاقتصادية والاجتماعية لسلوكاته وكذلك يدرس أساليب دعم وحماية النشاط المقاولاتي⁽⁹⁾ الإنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصاد⁽¹⁰⁾.

ويمكن تعريف المقاوله بأنها: "حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة."⁽¹¹⁾

3.1 مفهوم المقاولاتية عرفها "Alain fayol" على أنها "حالة

خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي. أما بالنسبة للإجلوسكسون وبخاصة الأمريكيين فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور "Howard Stevenson" بجامعة Harvard يوضح بأن: "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها"⁽¹²⁾.

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في ظل إطار قانوني محدد، بهدف تحقيق الربح، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على أرض الواقع.

بينما البعض الآخر يرى أن الثقافة شيء معنوي غير ملموس يتضح في الأفعال وفي الأشياء المادية، ولكنها لا تتكون من تلك الأفعال ولكن الأشياء المادية.

ويعرفها Schein بأنها غط الافتراضات الأساسية المشتركة بين الجماعة وتتعلم من خلالها الجماهير حل المشاكل الداخلية والتكيف الخارجي، ويتم تلقينها للأعضاء الجدد باعتبارها الأسلوب السليم للإدراك والتفكير والشعور في التغلب على تلك المشاكل⁽¹⁷⁾.

2.2 ثقافة المقاوله إنّ مفهوم ثقافة المقاوله مرتبط بمفهوم الثقافة حيث تعريفها على أنها مجموع القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة والتي تعد كدليل للأفراد، ينتج من خلالها معايير تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد والمجموعات بإيجاد أفكار مبتكرة، ابداع في مجمل القطاعات ومحاولة تطبيقها في مجال الاستثمار في رؤوس الأموال⁽¹⁸⁾.

وبهذا تكون ثقافة المقاولاتية كمجموعة متناسقة من الاتجاهات والسلوكيات المشتركة بين الأفراد في مجال المقاولاتية⁽¹⁹⁾. إنّ ثقافة المقاوله تشير إلى مجموعة القيم والرموز والمثل العليا، والمعتقدات والافتراضات الموجهة والمشكلة للإدراك والتقدير والسلوك والمساعدة على التعامل في مختلف الظواهر والتغيرات، فهي تمثل روح المقاوله والسبب الرئيس والفاعل لإنشائها⁽²⁰⁾.

3.2 أهمية ثقافة المقاولاتية: تمثل ثقافة المقاولاتية الحرك لإنشاء

المؤسسات، فالثقافة تلعب دورا في غاية الأهمية في تماسك الأعضاء، والحفاظ على هوية الجماعة وبقاءها. فالثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك أفراد المجتمع ومساعدتهم على اكتشاف قدراتهم على الإبداع واكتساب الثقة بالنفس، من خلال تحريك الدوافع النفسية والمالية نحو المقاولاتية.

حيث يرى كل من Pederson & Srensen أن للثقافة أربع وظائف، وهي كالتالي⁽²¹⁾:

- 1- تستخدم الثقافة كأداة تحليلية للباحثين، حيث تساهم نماذج الثقافة في فهم التنظيمات الاجتماعية المعقدة.
- 2- تستخدم الثقافة كأداة للتغيير ووسيلة من وسائل التطوير.
- 3- تستخدم الثقافة كأداة لتحسين سلوكيات محددة، وأيضاً لتهيئة فئات اجتماعية مستهدفة لتقبل قيم محددة.
- 4- تستخدم الثقافة كأداة لتحريك الحس الإدراكي للأفراد. ويبدو جلياً أن لنشر ثقافة المقابلة مجموعة من الوظائف أهمها⁽²²⁾:
 - تهيئة الإحساس بالكيان والهوية لدى الشباب.
 - المساعدة على تخفيض معدلات البطالة.
 - تهيئة إطار مرجعي يساعد على فهم اتجاهات وأنشطة المقابلة ويرشد لاتخاذ قرار الخوض في مجال المقاولاتية.

4.2. الروح المقاولاتية: هو مفهوم مرتبط بالمبادرة والنشاط. فالأفراد الذين يملكون روح المقابلة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف. وهذا نظراً لوجود إمكانية للتغيير وهؤلاء الأفراد ليس بالضرورة أن يكون لهم اتجاه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير. وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة. والبعض الآخر يتعمقون ويعتبرون أن روح المقالة تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة من أجل تحويلها لمؤسسة⁽²³⁾.

ثالثاً: قنوات نشر ثقافة المقابلة وسبل ترقيتها يعدّ الإنسان كائناً اجتماعياً بطبيعته يتفاعل مع المحيط الذي يعيش فيه ويؤثر فيه ويتأثر به، خاصة فئة الشباب التي سرعان ما تتأثر بالظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. ومن هنا أمكن جعل هذه الظروف وسائل للفت انتباه هذه الفئة نحو المقاولاتية.

نركز فيما يلي على جملة هذه الوسائل التي لها علاقة مباشرة مع الأوساط ذات التأثير المباشر في نشر وترسيخ الثقافة المقاولاتية:

1.3. الأسرة للأسرة القدرة على نشر ثقافة المقاولاتية وتنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان الأولياء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع أبنائهم منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.

2.3. المؤسسات التعليمية

- إدراج ما يوحى إلى الثقة بالنفس وقوة العزيمة وجوانب الإبداع في المقررات الدراسية في مادة التاريخ والجغرافيا والتربية المدنية أو مادة عن المقاولاتية كما هو الحال في بعض البلدان العربية مثل تونس والمغرب.

- تفعيل النشاطات والخرجات الميدانية للمقاولات وورشات الأعمال، والمصانع وحاضنات الأعمال.

5- مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين يرتبط التكوين والتمهين والتعليم المهني ارتباطا مؤسسا بالمقاولات كون المتربص مكتسب لحرفة ما أو مهارة فنية قد تؤهله في المستقبل من التطلع الى مقاولات وعرض فكرته على إحدى حاضنات الأعمال.

4.3. هيئات المرافقة تعدّ المجتمعات التي تنشط فيها العديد من المؤسسات أكثر وعيا بثقافة المقاولاتية من غيرها، وهيئات المرافقة دور أساسي في ترسيخ ثقافة المقاولاتية سواء عن طريق الاستقبال الإعلام والتوجيه والمرافقة والتكوين. ولعل من أهم هيئات الدعم:

1- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ: مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشباب من خلال إنشاء مؤسسة:

2- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC: مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تعمل على تحقيق الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة

عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي إذ تعمل على تمويل مشاريع البطالين (إنشاء، توسيع) البالغ سنهم بين 30 و40 سنة.

3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM: تمثل أحد أجهزة الحكومة لمحاربة البطالة من مهامه تسيير جهاز القرض المصغر.

4- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI: شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة مهمة تسهيل وترقية ومرافقة الاستثمار.

رابعاً: ثقافة المقاولاتية والمؤسسات الجامعية يعدّ التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة محورا أساسيا لنشر الثقافة المقاولاتية وروح الإبداع، إذ يجب أن تتضمن المقررات الدراسية ما يكفل تشجيع الاستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولاتية الأخرى، كما أن للجامعة دوراً هاماً في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتدريب المفاهيم العلمية التي تبني عليها. ويمكن نشر الثقافة المقاولاتية من خلال:

- تعميم مفهوم المقاولاتية لدى طلبة الجامعة وتحسيسهم بأن المقاولاتية اختيار وليس بديل في ظل عدم وجود فرص للتوظيف.
- تدريس مقاييس تعكس المقاولاتية لمختلف التخصصات وادخالها في فكر الطالب الجامعي للمساهمة في الانتاجية الوطنية من خلال مساهمة القطاع الخاص.
- تقريب هيئات الدعم والمرافقة من الجامعة، كما هو الحال بالنسبة لعمليات وبرامج دار المقاولاتية.
- زيادة الالتقيات والمحاضرات عن الفكر المقاولاتي في مختلف كليات ومعاهد الجامعة.
- فتح فروع لحاضنات الأعمال على مستوى الجامعة تعمل على التكفل بأفكار مشاريع الطلبة دفعهم لتجسيدها.

- تحسيس الطالب إلى أن الطالب على علاقة بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي عن طريق توقيع الاتفاقيات مع مختلف المؤسسات وتفعيلها لفتح مجال التربصات الميدانية.
- ربط مختلف التخصصات بالإنتاج وتأسيس المشاريع
- نشاطات المنظمات الطلابية: عقد دورات تدريبية، استعراض واستضافة نماذج ناجحة، إيجاد مسابقات، زيارات ومعارض طلابية.
- سادسا: الاستنتاجات** من خلال العرض السابق يمكن استنتاج ما يلي:
- إذا ما أرادت الدولة دفع الشباب نحو المقاولالية فلا بد من تنمية روح المقاولة ونشر ثقافة المقاولالية، كونها محركا أساسيا لعملية التنمية.
- يتطلب نشر ثقافة المقاولالية وجود إرادة حقيقية من الدولة لتوفير المناخ الملائم والامكانات اللازمة لتحقيق درجات عالية من الوعي بجانب المقاولالية.
- تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في نشر ثقافة المقاولالية وتنمية روح المبادرة.
- ضرورة التفكير في خلق منظومة متكاملة تعمل على نشر ثقافة المقاولالية وإنعاش الحس المقاولاتي في المجتمع، يكون لمختلف مؤسسات التعليم الدور الأساسي ضمن هذه المنظومة.

الهوامش والمراجع المعتمدة

- (1) خذري توفيق وحسين بن الطاهر، المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية-المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 05 و06 ماي 2013، جامعة الوادي ص3.
- (2) المرجع نفسه، ص 4.
- (3) صندرة سايب، سيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المرافقة، دار المقاولالية قسنطينة، 2009-2010، ص 5.
- (4) المرجع نفسه، ص 5.
- (5) فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، ص 47، 48.

- (6) Ensembles des enseignants de l'université de Québec ;invitation à la culture entrepreneuriale, université de Québec,2008,P20.
- (7) بوشانة أحمد، بوسهمين أحمد، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، يومي 17-18 أفريل 2006.
- (8) العربي تيقاوي، دور حاضنات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاولاتية: التكوين وفرص العمل يومي 6-8 أفريل 2010، جامعة بسكرة، الجزائر، ص9.
- (9) Tonnes Azzedine, L'intension entrepreneuriale, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Rouen, 2003, P 35.
- (10) بوشنافة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي:17-18 أفريل 2006، جامعة الشلف، الجزائر، ص3.
- (11) Eric Michael Laviolette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8èmecongrés international Francophone : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Frigourg, Suisse, 25-27 Octobre2006,p4.
- (12) صندرة سايب، سيرورة إنشاء المؤسسة، مرجع سابق ، ص 6-7.
- (13) خذري توفيق وعلي عماري، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة: دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16/11/2011، ص 11.
- (14) عثمان حسن عثمان، دور ثقافة المنظمة في تحقيق النجاح والتميز، المؤتمر العلمي الدولي حول الاداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة يومي 09 و10 مارس 2005، ص1.
- (15) عثمان حسن عثمان، تحول ثقافة المؤسسة في ظل العولمة، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 08، 2008، ص 76.
- (16) علي عبد الله، التحولات وثقافة المؤسسة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البليدة، يومي 20-21 ماي 2002، نقلا عن دافيتس ونلسون، ترجمة تحية السيد عمارة - استراتيجيات التغيير مفاهيم ومناظرات في إدارة التغيير-دار الفجر للنشر والتوزيع 1995 ص131
- (17) المرجع نفسه، ص 4.
- (18) زين الدين بروس ولحسن هدار، دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد01، جوان 2007، ص55. (بتصرف)

- (19) المرجع نفسه، ص 55. (بتصرف)
- (20) علي عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص 5. (بتصرف)
- (21) لمزيد من التفاصيل راجع:
- T.E. Deal & Kennedy corporate cultures ; in Jesper S.Pedersen & Jesper S.Sorensen organizational cultures in theory & Practice; England Gower Publishing co 1989 ; P2.
- (22) علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية-أطروحة دكتوراة دولة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 1999 ص222. (بتصرف).
- (23) منيرة سلامي، التوجه المقاوم للشباب في الجزائر: بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 18 و 19 أفريل 2012، ص 2-3.