

دور التكوين في بناء الفكر المقاوالاتي لدى الأفراد

د . أوكيل رابح¹

الملخص :

تأتي المقالة اليوم لتأخذ الاهتمام الكبير من طرف الكثير من الدول الصناعية الكبرى وحتى الدول السائرة في طريق النمو من أجل خلق وزيادة تنافسية مؤسساتها محليا ودوليا ، ومن ثم تحقيق النمو في اقتصادياتها . وتناول هذا المقال دراسة دور البرامج التكوينية في خلق و تبني فكر المقاومة ، من أجل النهوض بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتخطي تحدي البطالة والمنافسة في نفس الوقت.

الكلمات المفتاحية : المقاومة ، تكوين الأفراد ، البرامج التكوينية .

Abstract:

Entrepreneurship come today to take great interest by many of the major industrialized nations and even the newly industrialized countries in the path of growth in order to create and increase the competitiveness of its institutions locally and internationally, and then achieve growth in their economies .

This article deals with the study of the role of training programs in the creation to embrace the thought of entrepreneurship, the Foundation for the Advancement of Small, Medium and skip the challenge of unemployment and competition at the same time.

Keywords: Entrepreneurship, Training Individuals, Training Programs.

مقدمة تعتبر المقاومة من الحقول الدراسية الواعدة في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، بحيث بعد الحرب العالمية الثانية زاد الاهتمام بها بشكل كبير ، خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية أين ظهرت مراكز بحث و ملتقيات علمية و ندوات متخصصة في مجال المقاومة ، و يرجع الكثير من الباحثين هذا الاهتمام البالغ بهذا الحقل الدراسي من طرف الولايات المتحدة الأمريكية إلى النمو الكبير التي كان يحققه اقتصادها ، هذا النمو الذي لم يكن بالدرجة الأولى سببه هو المؤسسات الكبيرة بل على العكس من ذلك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المصغرة ، فهي التي كانت تتزايد أعدادها بشكل كبير و التي كانت تتميز بفعالية

(1) كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلي محند اولحاج البويرة.

عالية في الأداء و قدرة كبيرة على التأقلم مع مختلف الظروف و البيئات. المقال هو العنصر الأهم في هذه الظاهرة ، و ذلك تماشياً مع الأهداف العامة للبحث و طبيعة الموضوع الذي يركز على تقييم برامج تكوينية موجهة في الأساس إلى المقالين أي المورد البشري.

ويمكن معالجة هذا الموضوع من خلال الإجابة على التساؤل التالي :
 « كيف يمكن تنمية روح المقالة لدى الأفراد من خلال التكوين ؟ وهل توجد برامج نموذجية للتكوين توفر ذلك؟
 وتأتي هذه الورقة البحثية لتسلط الضوء على النقاط التالية :

أولاً . تقديم جملة من المفاهيم الخاصة بتحديد تعريف للمقالة والمقال .

ثانياً . البحث في ماهية العملية التكوينية وبرامج بناء الفكر المقالات

أولاً . مفاهيم حول المقالة والمقال

ليس من السهل بما كان أن يتم تحديد تعريف المقالة والمقال دون الرجوع لأهم الباحثين والكتاب في هذا المجال من الدراسة.

1 . تعريف المقالة

بدأ الاهتمام بالمقالة في سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية من طرف الاقتصاديين وخاصة المهتمين بمجال تاريخ المؤسسة ، وقد أنشئ سنة 1948 مركز بحوث تاريخ المقالة the research centre in Entrepreneurial history بجامعة هارفارد كما قد عرف الباحثون المقالة و المقال كل من خلال وجهة نظر تناولت الظاهرة من زاوية تختلف عن الزاوية التي قام غيره بمعالجة الموضوع من خلالها ، وهذا ما أحدث تبايناً كبيراً في التعاريف ، ولكن بالرغم من كل هذا إلا أن هناك نقاط تقاطع يمكن اكتشافها بين مختلف هذه التعاريف: (1)

فتعرف المقالة على أنها : « مجموعة من الأنشطة و المساعي التي تهدف إلى خلق و تطوير مؤسسة و بشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين ». و تعرف المقالة أيضا على أنها: « سيرورة يمكن أن نجدها في مختلف البيئات وبأشكال مختلفة ، تقوم بإدخال تغييرات في النظام الاقتصادي عن طريق إبداعات قام بها أفراد أو منظمات ، هذه الإبداعات تخلق مجموعة من الفرص الاقتصادية ، و تكون نتيجة هذه السيرورة خلق الثروة الاقتصادية و الاجتماعية للأفراد و المجتمع ككل.

(1) Alain FAYOLLE, le métier de créateur d'entreprise, les éditions d'organisation , France, 2003, p 16

أما الباحث ROBERT HISRIH فيعرف المقاوله على أنها: « السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت و الجهد اللازمين ، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها (مالية ، نفسية ، اجتماعية) وبمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي و معنوي .

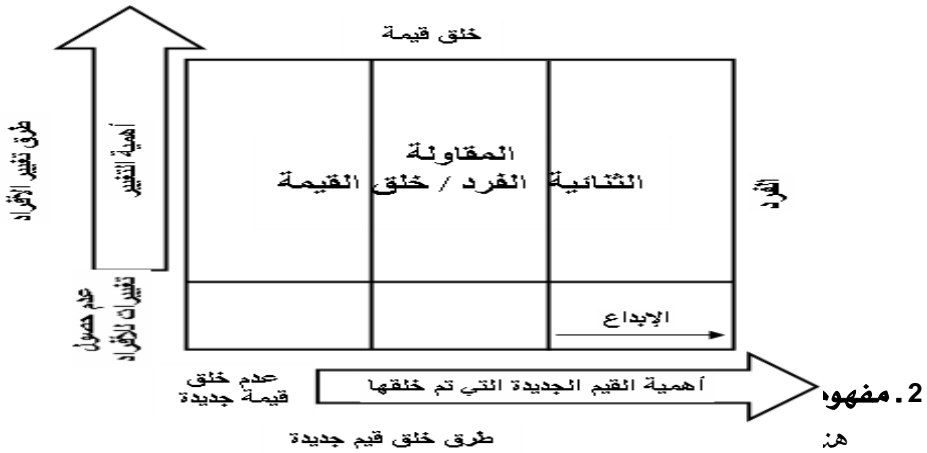
ويعرفها الكاتب بيتر دراكر DRUKER فيقول : المقاوله هي فعل الإبداع الذي يتضمن إعطاء الموارد المتاحة حاليا القدرة على خلق قيمة جديدة .

وحسب J FILION تعرف المقاوله كالاتي: المقاوله هي الحقل الذي يعنى بدراسة واقع المقاول وتطبيقاته من حيث نشاطاته وخصائصه و الآثار الاقتصادية و الاجتماعية لسلوكاته ، وكذلك يدرس أساليب دفع و دعم و حماية النشاط المقاولاتي. (1) ويأتي الشكل التالي ليقدم مفهوم موسع للمقاوله يرتكز على محورين أساسيين هما:

- أهمية التغيير لدى الأفراد

- أهمية القيم الجديدة التي تم خلقها

الشكل 01: المقاوله بمفهومها الواسع.



Source: Thierry VERSRAETE, *Entrepreneuriat*, édition de l'hamattan, 2007.
- الأسلوب الوظيفي: وهو يركز على أعمال المقاول و سلوكاته و وظائفه ،

(1) ROBERT D HISRIH et MIC HEL P.PETERS, *ENTREPRENEURSHIP: lancer, élaborer et gérer une Entreprise*, édition de nouveaux horizons, France, 1989, p 07.

(2) MARK CASSON, *L'entrepreneur*, édition d'economica, France, 1991, p 21.

وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكاته و أفعاله ، حيث أنها تصف و وظائف المقاول التي على أساسها يتم تحديد المقاول من غيره.

- الأسلوب الوصفي: هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته و خصائصه. والفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية التي تميل إلى التجريد و المثالية.

- حسب الباحث Say: المقاول هو الفرد الذي يملك و يدير مؤسسته « ، و عليه المقاول حسب الباحث Say هو عنصر مهم في الديناميكية الرأسمالية فهو ينقل الموارد الاقتصادية من مستوى إنتاجية إلى مستوى أعلى ، و هو لا يختلف مع التعريفين السابقين في أن المقاول يتحمل المخاطر و يعمل في محيط لا يقيني ، وإنما يشترط في المقاول أن يكون هو صاحب المؤسسة و المسير في نفس الوقت و هذا ما يجعله منه شخصا فريدا له القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة و الحكيمة .

- حسب الباحث Schumpeter: « المقاول هو الشخص المبدع الذي يقوم بإيجاد توليفات جديدة لوسائل الإنتاج تأخذ الأشكال التالية: إنتاج سلع أو خدمات جديدة ، إدخال طرق إنتاج جديدة ، فتح أسواق جديدة ، إيجاد مصادر تموين بديلة ، وصف طريقة تنظيمية جديدة.(1)

3 . تطور مفهوم المقاول في الفكر الاقتصادي

لقد تطور مفهوم المقاول عبر الزمن بشكل مواز للتطور و التعقيد الحاصل في النشاط الاقتصادي فلقد اعتبر في البداية مجرد متعاقد أو وكيل لأفراد أو السلطات العمومية مكلف بمشروع ما ، ثم مع بداية الثورة الصناعية اعتبر وسيطا ، و صناعيا في بعض الحالات ، ثم بعد ذلك أصبح يميز المقاول على أنه ذلك الشخص القادر على تحمل المخاطر ، ثم في عصر التصنيع يعتبر المقاول حجر الزاوية في التطور الاقتصادي. لقد تطور مفهوم المقاول عبر الزمن بشكل مواز للتطور و التعقيد الحاصل في النشاط الاقتصادي فلقد اعتبر في البداية مجرد متعاقد أو وكيل لأفراد أو السلطات العمومية مكلف بمشروع ما ، ثم مع بداية الثورة الصناعية اعتبر وسيطا ، و صناعيا في بعض الحالات ، ثم بعد ذلك أصبح

(1) Nadim Ahmad and Richard G.Seymour, DEFINING ENTREPRE NEURIAL ACTIVITY, from the site <http://www.oecd.org/dataoecd/2/62/39651330.pdf,on16/12/201.at13:51.p08>.

يميز المقاول على أنه ذلك الشخص القادر على تحمل المخاطر ، ثم في عصر التصنيع يعتبر المقاول حجر الزاوية في التطور الاقتصادي.

5 . خصائص ومميزات المقاول

من بين أهم خصائص ومميزات المقاول التي سنتطرق إليها نذكر: (1)

1.5. الخصائص الشخصية وتتمثل هذه الخصائص في النقاط التالية:

- **الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** المقاول هو الشخص المخاطر أو متحمل المخاطر ، لذلك فإن أهم ميزة في المقاول هو الميل نحو المخاطرة ، لذلك نجد أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي يديرها رجل واحد هو صاحب المؤسسة هي أكثر ميلا للمخاطرة من المؤسسات الكبيرة.

- **الرغبة في النجاح:** يعرف المقاولون أهدافهم جيدا ، و يعملون بمشاركة لتحقيق تلك الأهداف إنهم منظمون فسيولوجيا على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح عن غيرهم و يملكون درجات اكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم.

- **الثقة بالنفس:** حيث يملكون شعورا متفوقا و إحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى إذ أظهرت اغلب الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس ، وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة و تصنيفها و التعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

- **الاندفاع للعمل والالتزام:** و يمكن لأي إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط ألا يتراجع ، وأن يتعلم من أخطائه و أخطاء الآخرين ذلك أن بقاء و نمو الأعمال و المشاريع لا يتوقف فقط على بعض الخصائص مثل الوضوح و التنظيم ، و التخطيط الجيد ، بل إن نموها يتغذى أساسا على التضحية و الالتزام.

- **التفاؤل:** يتميز المقاولون بأنهم متفائلون ، فهم متفائلون أكثر من غيرهم ، صحيح أن الناس قد يفشلون فيتحقيق شيء ما في مرحلة ما من مراحل الحياة ، وهذا أمر لا يمكن تفاديه و لكننا يجب أن نتعلم من ذلك الفشل ، حيث نعتبر أن الفشل حلقة في سلسلة النجاح ، شرط ألا تكون هذه الخطوة الأخيرة في المرحلة.

2.5 . الخصائص السلوكية تتمثل في ما يلي:

- **المهارات التفاعلية:** مجموعة المهارات الإنسانية من حيث بناء و تكوين

(1) فايز جمعة صالح النجار و عبد الستار محمد العلي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص ص 10 - 13.

علاقات إنسانية بين العاملين و الإدارة و المشرفين على الأنشطة و العملية الإنتاجية ، و السعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير و الاحترام و المشاركة في حل المشكلات و رعاية أو تنمية الابتكارات.

- **المهارات التكاملية:** تصبح المنظمة أو المشروع و كأنه خلية عمل متكاملة و تضمّن إنسانية الأعمال و الفعاليات بين الوحدات و الأقسام.

6 - الدور الاقتصادي والاجتماعي للمقولة :

دور المقاول في خلق المؤسسات و الأنشطة الاقتصادية الجديدة و ما ينشأ عنه من إيجاد مناصب شغل ووظائف جديدة ، و كذا زيادة المنافسة و معدلات الإنتاج عن طريق استعمال تكنولوجيا جديدة و إبداعات ، حيث أن المستويات العالية من المقولة تترجم مباشرة إلى مستويات عالية من النمو الاقتصادي.

- **إنشاء المؤسسات** و يكون ذلك استجابة لاحتياجات السوق حيث يكون ذلك بهدف إشباع هذه الحاجات ، و إن أغلب المؤسسات التي يقوم المقاولون بإنشائها هي عبارة عن مؤسسات صغير أو متوسطة ، وهناك عدة معايير لتصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- **النمو الاقتصادي و خلق مناصب الشغل** دور المقولة في النمو الاقتصادي هدفه الرئيسي ، و قد اقترح هذا البرنامج نموذجا لدراسة العلاقة بين النشاط المقاولاتي و النمو الاقتصادي يعتمد على عاملين أساسيين هما: الناتج الداخلي الصافي (PIB) و توفير مناصب الشغل.

ثانيا- ماهية العملية التكوينية و برامج بناء الفكر المقاولاتي

تهتم المؤسسة بالتكوين لأنه الأسلوب الذي يمكنها من تحسين أداء مواردها البشرية و الاستفادة من قدرتهم و معارفهم لتحقيق أهدافها.

1 - مفهوم التكوين :

في هذا الإطار نتناول أولا تعريف التكوين ثم نقدم أهم المصطلحات التي لها علاقة به ، بعدها ننتقل إلى أهميته.

- **تعريف التكوين** حسب العديد من الباحثين يعرف التكوين على انه « عملية اكتساب المعارف و الخبرات التي يحتاج إليها الإنسان و تحصيل المعلومات التي تنقصه و الاتجاهات الصالحة للعمل و للسلطة ، و الأنماط السلوكية و المهارات الملائمة و العادات اللازمة لأجل رفع مستوى الأداء و زيادة الإنتاجية.(1)

(1) عبد الرحمن الشقاوي، التدريب الإداري للتنمية، معهد الإدارة العامة، مصر، 1985، ص 09.

ومن المفاهيم التي تضمن إضافات جديدة للمفاهيم السابقة: «التكوين نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات والخبرات و المهارات ومعدلات الأداء ، وطرق العمل و السلوك و الاتجاهات ، لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية.

التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا.(1)

التكوين هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والاتجاهات.(2)

ومن التعريفين السابقين يمكن اعتبار التكوين على أنه عملية يتم برمجتها لتلقين الموارد البشرية مجموعة من السلوكيات والاتجاهات والمعارف لتحسين أداءهم والرفع من إنتاجيتهم.

2 - أهم المصطلحات التي لها علاقة بالتكوين

هناك جملة من المصطلحات التي ترتبط بالتكوين والتي يمكن التفصيل فيها ومن أهمها: (3)

- **الإعداد** إن مصطلح الإعداد أو ما يسمى بالتكوين السابق على التوظيف ، يعني عملية تستهدف إضافة معلومات ومعارف جديدة للفرد ويبدأ الإعداد حيث ينتهي التعليم ، كما يبدأ التكوين حيث ينتهي الإعداد بالنسبة للفرد.

- **التعليم** إكساب الفرد المعرفة لتطوير عاداته واتجاهاته في سياق نظامي ، والتكوين هو نوع من أنواع التعليم وبالتالي فإن كل تكوين هو تعليم وليس من الضروري أن يكون كل تعليم تكوين.

- **إعادة التكوين** وتسمى أيضا الرسكلة RECYCLAGE وتحدث عند انتقال الفرد إلى وظيفة جديدة ، كما أن هذه العملية تستهدف أحيانا ترقية الأفراد أو ضرورة إتقانهم لفنيات وتقنيات جديدة أدخلت على طرق وأساليب العمل.

- **التدريب** مجموعة الطرق المستخدمة لتزويد الأفراد العاملين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح.

- (1) حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، الجزائر، 2004، ص99.
 (2) بو حفص عبد الكريم ، التكوين الإستراتيجي لتمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010، ص37.
 (3) جاري ديسلر، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، السعودية، طبعة 08، 2007، ص264.

3 - أهمية التكوين

للتكوين أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة ، الأفراد العاملين وفي تطوير العلاقات الإنسانية وهي كما يلي: (1)

1.3. أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة

- تطوير الإنتاج والنهوض به كما ونوعا ، فالتكوين يجب أن يتبعه تحسين نوعية المنتجات والرفع من كميتها.
- المساهمة في افتتاح المؤسسة على العالم الخارجي ، وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها.
- التقليل من الحوادث التي يكون سببها في الغالب عدم كفاءة الأفراد العاملين أو عجزهم أكثر مما هو عيب في الأجهزة أو ظروف العمل.
- المساعدة في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.
- المساهمة في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.

2.3 . أهمية التكوين بالنسبة للأفراد العاملين

- مساعدة الأفراد العاملين على تحسين فهمهم للمؤسسة ومعرفة دورهم فيها.
- مساعدة الأفراد العاملين على تطوير مهارات الاتصالات والتفاعلات بما يحقق الأداء الفعال.
- تنمية العوامل الدافعة للأداء وتوفير الفرصة أمام العاملين للترقية في العمل.
- منح الأشخاص إمكانية الحصول على المعلومات العلمية الضرورية في العمل.
- رفع الروح المعنوية للعامل بتقليل الحوادث.

3.3. أهمية التكوين في العلاقات الإنسانية

- رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال اكتسابهم المزيد من المعرفة والمهارات سيكون ذلك نافعا بالنسبة للمؤسسة من حيث التأثير على زيادة الإنتاجية وتحقيق مكسبا كبيرا.
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- تطوير إمكانيات العاملين لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة في المؤسسة.

(1) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دار غريب، مصر، 1996، ص 582 - 584 بتصرف.

- تتمين العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.

- التكوين وسيلة لإشباع حاجيات الفرد ورغباته ، كالترقية وهذا ما يؤثر إيجابا على سلوكه وتصرفاته اتجاه المؤسسة.

4.3 أهمية التكوين في الدول النامية

تزداد أهمية التكوين في الدول النامية بصفة خاصة في كافة الميادين للاعتبارات التالية: (1)

- أن الأفراد يحتاجون للتكوين لكي يكونوا مؤهلين لأداء أعمالهم وقيادة مؤسساتهم بكفاءة.

- أن الوظائف نفسها عرضة للتغيير من فترة لأخرى بحكم تغير أساليب العمل أو تغير الوسائل المستخدمة لأداء العمل بسبب التطور التقني وما يصاحبه من إدخال عمليات جديدة لأداء العمليات الإنتاجية و الإدارية.

- ظهور صناعات جديدة تتطلب مهارات جديدة معينة لا يمكن توفرها لدى العنصر البشري الحالي حتى وان كان من ذوي المهارة ، إلا بعد توفير برامج تكوينية متخصصة.

كما أن التكوين وسيلة لمعالجة الكثير من المشاكل التي قد تعاني منها المؤسسة خاصة عندما يكون سببها هو أداء الموارد البشرية ، و فيما يلي بعض المشاكل التي يمكن أن تعالج من خلال التكوين:

- مشاكل انخفاض الإنتاجية و ارتفاع تكاليف العمل.

- مشاكل ارتفاع معدلات الترك و الدوران للعمال.

- مشاكل عدم تمكن المشرفين و المدراء من أداء مهامهم.

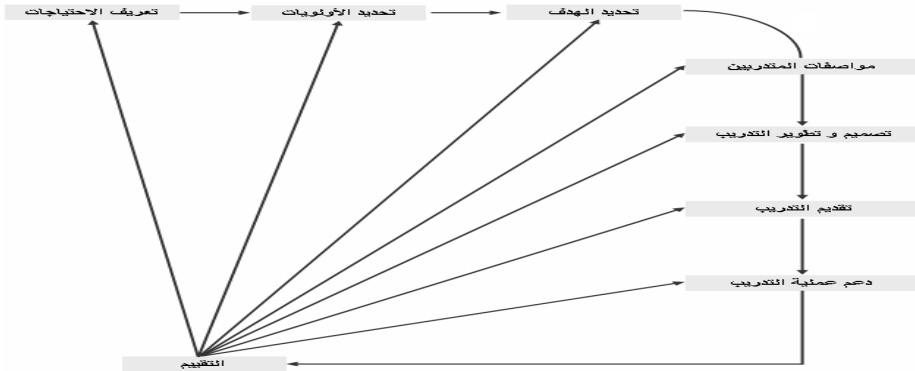
- لمجابهة تحديات المستقبل (التدريب المستمر).

4 - البرامج التكوينية لبناء الفكر المقاوالاتي :

هناك مجموعة من البرامج التكوينية التي تعتمد لبناء الفكر المقاوالاتي لدى الأفراد ، وللببرنامج التكويني مراحل أساسية يجب إتباعها حسب ما يبينه الشكل رقم 02 ، ويأتي البرنامج التكويني SIYB من أهم البرامج التكوينية التي تعتمد عليها المنظمة الدولية للعمل .

(1) بربر كامل، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للنشر، 1998، ص 159.

الشكل رقم 02: مراحل البرنامج التكويني



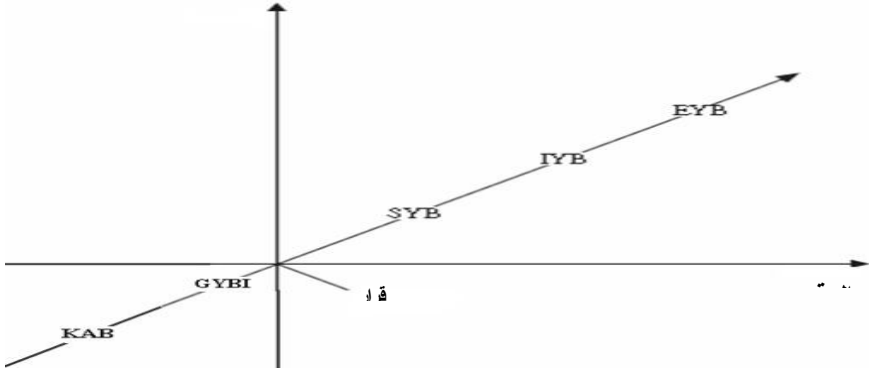
المصدر : كوني نوبواي، ترجمة شيكار زكي، التدريب الفعال و آخري على التكلفة، مجموعة الدوق العربية، القاهرة، 2003، ص 123 .

من خلال هذا الشكل تظهر مختلف المراحل التي يمر بها البرنامج التكويني ، و يعتبر التقييم الجانب الأخير من العملية التكوينية ، حيث لا تكتمل هذه الأخيرة إلا بوضع نظام متابعة و تقييم فعال ، يضمن تحقيق مستوى مستمر و مرضي من الأداء ، و يضمن تحقيق الأهداف و تجسيدها ، و تظهر أهمية التقييم لنظام التكوين و الحاجة إليه كون التكوين هو وسيلة وليس غاية ، و عليه فإذا كانت المؤسسة تنفق كثيرا من الوقت و المال و الجهد في إعداد و تصميم البرامج التكوينية فانه عند تنفيذها من الضروري قياس العائد من التكوين و التحقق من نتائجه ، خاصة و أن هناك دائما فجوة زمنية بين الوقت الذي يتم فيه تحديد الأهداف و الخطط و البرامج.

- برنامج SIYB لبناء الفكر المقاو لاتي: نظرا للأهمية الكبيرة التي توليها المنظمة الدولية للعمل (ILO) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أنها المسؤولة الأولى عن خلق أغلبية مناصب الشغل الجديدة عبر العالم و بهدف دعم و حفز خلق مثل هذه المؤسسات و تطويرها و نموها ، طور المنظمة الدولية للعمل (ILO) برنامج تكويني متكامل أطلقت عليه برنامج SIYB ، يتكون من مجموعة من الحقائق التكوينية تطورت عبر الزمن لتكون مجموعة متكاملة تلبي كل متطلبات الأفراد لإنشاء و تطوير و توسيع مؤسساتهم و نلخص أهم هذه الحقائق التكوينية فيما يلي: (1)

(1) HANSE HOFMEIJER, Management training for small and medium sized enterprise in the cite : www.lanic.utexas.edu/pyme/eng/publications/idb , on: 182013 _ 03 , at: 14:00 .

Know about business	KAB	أعرف حول الأعمال والمشاريع
Generate your business idea	GYBI	جد فكرة مؤسستك
Start your business	SYB	أنشئ مؤسستك
Improve your business	IYB	حسن تسيير مؤسستك
Expand your business	EYB	وسع مؤسستك



SOURCE: Klaus HOFTENDORM, promotion of entrepreneurship for income

يوضح الشكل أعلاه أن برنامج SIYB يستعمل في مختلف مراحل تطور المؤسسة حيث أنه يهتم بتعريف الأفراد حول المقاولات ويزود المقاولين بطرق إيجاد أفكار جديدة لمشاريعهم وتطبيقها كما أنه ينمي معارفهم ومهاراتهم حول كيفية التسيير الجيد للمؤسسة الصغيرة وكيفية توسيعها.

خاتمة

إذا ما تم استخدام أساليب متنوعة من التكوين و التأكيد على أهميتها على كل المستويات ، يمكن أن يصبح التكوين إستراتيجية ناجحة لدعم الأفراد على خلق مقاولات جديدة ، و يمكن أن يكون التكوين واحداً من القيم الأساسية لدفع روح المقاولات وأن ينعكس على الأسلوب الذي يتصرف به كل فرد وأن يتم تدعيمه عن طريق إدارة الأداء والمكافآت.

حيث تكون القدرة على التشييط وتحقيق التطوير معيار مهم لتقييم ومكافأة الأداء ، و يمكن التكوين من الابتكار وخلق الأفكار في شكل مقاولات صناعية أو خدماتية في الوقت الحاضر ، ويمكن القول أن الهدف من تعميم روح المقاولات الصناعية هو تحسين ورفع مستوى أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل مكانته ، فيتطلب الأمر بالدرجة الأولى الإيمان بالدور الرائد والبناء لأهمية هذه المؤسسات الصغيرة باعتبارها مكملّة لنشاط المؤسسات الكبيرة ، وذلك بإرساء

جملة من المبادئ تسهل العلاقات بين الأطراف وأهمها: الاتصال المستمر ، المرونة في العلاقات ، تبادل المعلومات في الوقت المناسب ، ومحاولة إيجاد برامج تكوينية تستغل من أجل مساعدة الأفراد الراغبين في إنشاء مقاولات.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1 - فايز جمعة صالح النجار و عبد الستار محمد العلي ، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2006.
- 2 - عبد الرحمن الشقاوي ، التدريب الإداري للتنمية ، معهد الإدارة العامة ، مصر ، 1985.
- 3 - حمدلوي وسيلة ، ادارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قالمة ، الجزائر ، 2004.
- 4 - بوحفص عبد الكريم ، التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.
- 5 - جاري ديسلر ، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال ، إدارة الموارد البشرية ، دار المريخ للنشر ، السعودية ، طبعة 08 ، 2007.
- 6 - عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ، دار غريب ، مصر ، 1996.
- 7 - بربر كامل ، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للنشر ، لبنان ، 1998.
- 8 - توني نبوي ، ترجمة شيكار زكي ، التدريب الفعال وأثره على التكلفة مجموعة النبل العربية ، 2003.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- 9 - Alain FAYOLLE, le métier de créateur d'entreprise, les éditions d'organisation, France , 2003.
10. ROBERT D HISRICH et MICHEL P. PETERS, ENTREPRENEURSHIP : lancer, élaborer et gérer une entreprise, édition de nouveaux horizons, France, 1989.
- 11 - Thierry VERSAETE, entrepreneuriat, édition de l'harmattan , 1999 .
- 12 - MARK CASSON, L'entrepreneur, édition Economica, France , 1991.

ثالثاً: المواقع الالكترونية

- 13 - NADIM Ahmad and Richard G. Seymour, DEFINING ENTREPRENEURIAL ACTIVITY, from the site:<http://www.oecd.org/dataoecd/2/62/39651330.pdf>, on 16/12/2013 at 13:51.
- 14 - KLAUS HOFTEENDORM, promotion of entrepreneurship for income generation experiences from ILO programmes, in the cite: www.diwec.org , on 18: 03 - 2013 , at 14: :00 .
- 15 - HANSE HOFMEIJER, Management training for small and medium sized enterprise,