مؤشرات التقييم الداخلي لنمو المؤسسات الناشئة المحتضنة
دراسة تطبيقية على حاضنة جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

Indicators internal evaluation of the growth incubated startups

An applied study on the incubator of the Kasdi Merbah University of Ouargla

السعيدي سعدية*

دور الجامعة والمؤسسة الاقتصادية في التمية المحلية المستدامة

جامعة ورقلة – الجزائر

saadiaessaidi@gmail.com

تاريخ الإستلام: 2023/01/10 تاريخ القبول: 2023/03/08 تاريخ النشر: 2023/03/31

ملخص:

تسعى هذه الدراسة الى تحديد أهم المؤشرات المؤثرة في نمو المؤسسات الناشئة المحتضنة محل الدراسة حيث اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الانسب لهدا النوع من الدراسات ومنه وظفنا أداة المقابلة مع المرافقين (مسيري ومدربي) الحاضنة محل الدراسة، وهم يمثلون العينة المجتمعية، وقد توصلنا أن كل من المؤشرات شروط الاحتضان وعوامل الدعم لدى الحاضنة محل الدراسة محققة جزئيا هذا قد يكون راجع إلى تركيبة المرافقين بين المسيرين ذو نظرة الإدارية والمدربين ذو نظرة ميدانية، أما بالنسبة إلى مؤشر عوامل التدريب فهي محققة بمستوى عال قد يرجع إلى حرص المرافقين على الاهتمام بهذا النوع من الاحتياجات التكوينية اتجاه هذه الفئة من المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: حاضنات أعمال، جامعة، مؤشرات، نمو، مؤسسات ناشئة.

تصنيفات JEL : M01 ؛ D63 ,I02, N06, M13

Abstract:

This study seeks to identify the most important indicators influencing the growth of the incubated startups under study. In this study, we relied on the descriptive approach as the most appropriate for this type of studies, and from it we employed the interview tool with the companions (managers and trainers) of the incubator under study, and they represent the community sample That each of the indicators, the incubation conditions and the support factors of the incubator under study, are partially achieved. This may be due to the composition of the companions, between the managers with an administrative view and the trainers with a field view, As for the indicator of the training factors, they are achieved at a high level, which may be due to the keenness of the attendants to pay attention This type of formative needs towards this category of institution

Keywords: Business incubators, university, indicators, growth, emerging institutions

Jel Classification Codes: M01؛ D63,I02, N06, M13

* المؤلف المراسل.

1. مقدمة:

تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالمؤسسات الناشئة مع توجه اقتصادات الدول المتقدمة أو النامية منها نحو الاقتصاد رقمي المبني على التكنولوجيا، وباعتبار ان هذا النوع من المؤسسات يقوم على أساليب جديدة مبنية على إبداع كانت هناك حاجة المؤسسات الناشئة الى عمليات حضانة تقدم لها الدعم وتسهيلات التأسيس والانطلاق، فضلا الى مرافقة مراحل نموها، انطلاقا من هذا الأساس تبرز لنا الإشكالية:

1.1. **إشكالية البحث:**

ما هي مؤشرات التقييم الداخلي للمؤسسات الناشئة ب حاضنة جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-؟.

ومنه تنبثق الفرضيات التالية:

2.1. الفرضيات: تنتهج الحاضنة محل الدراسة شروط الاحتضان؛ تتوفر عوامل الدعم لدى الحاضنة محل الدراسة، تتحقق معايير التدريب لدى الحاضنة محل الدراسة.

3.1. دراسات سابقة:

- دراسة وكالة التنمية الاقتصادية الكندية سنة2008 بعنوان (Étude comparative des incubateurs technologiques au Québec et à l'étranger)، وزارة التنمية الاقتصادية والابتكار والتصدير (MDEIE) التقرير النهائي كندا هدفت الدراسة إلى تقييم أداء الحاضنات التكنولوجية عبر المقارنة بالقياس بتوظيف مجموعة المؤشرات الكمية.

بشكل عام سعت الدراسة إلى تقييم أفضل الممارسات لعملية حضانة الأعمال كعامل لتحفيز الابتكار من أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود اتجاه عالمي نحو تكامل بين مختلف مكونات النظام البيئي l'écosystème نحو إنشاء وتطوير مؤسسات تكنولوجية، هذا التكامل يتعزز عبر حاضنات الأعمال التي تلعب دور الوسيط بين مختلف هذه الأنشطة؛
- تتصف المؤسسات المتخرجة بمنطقة كيبك بصعوبة الانطلاق مقارنة بمثيلاتها نظرا لغياب رأس مال الانطلاق بسب بعض العوامل الهيكلية؛
- صعوبة مقارنة أداء حاضنات الأعمال وأداء المحتضنين معا للوصول إلى أفصل عملية احتضان الأعمال وهذا راجع لعدم تقييم الحاضنات محل الدراسة لنتائج الحاضنات ونتائج المحتضنين بنفس الطريقة.

- أطروحة دكتوراه (منشورة) نوقشت سنة2011 بجامعة للفرنسية، تحت عنوان

L'incubateur Produit en Bretagne: essai de compréhension et de modélisation

للباحث David merieau افتتح دراسة حول مفهوم كل من الإبداع وحاضنات الأعمال و مشاتل المؤسسات، ثم ركز على إبراز مفهوم حاضنات الأعمال في بريطانيا من حيث أشكالها وتصنيفها و كذا علاقتها بالمحيط بالارتكاز على علاقة الحاضنة بالإبداع، تم قام باستعراض معطيات كمية حول المحتضنين وإنشاء المؤسسات وقد استخلصت نتائج التالية: تشجع الحاضنة بتبادل المعارف ومعلومات، كما تقوم بتكوين حاملي الأفكار، تتعد الحاضنة أداة حقيقية في إقامة التعاونيات.

- أطروحة دكتوراه (منشورة) نوقشت سنة 2013 بجامعة كبيك الكندية، تحت عنوان:

CERE À ACTON INCUBER L'ENTREPRENEUR POUR DÉVELOPPER L'ÉCONOMIE LOCALE : L 'EXPÉRIENCE La VALE للباحث FRÉDÉRICK MARCIL سعت الدراسة إلى توضيح مفهوم حضانة الأعمال من حيث أشكالها وعوامل نجاحها

كما تناول بالدراسة و التحليل أنواع حاضنات الأعمال، وركزت الدراسة على حاضنات المؤسسات وربطها بالمقاولة في كندا عبر طرق ممارسة عمليات حضانة الأعمال، مستعينا بالنموذج الفرنسي والبلجيكي، وخلص الباحث إلى: الحاضنة عبارة عن أداة تنمية اقتصادية محلية وتحمل قيمة مضافة، وأضاف الباحث لنجاح الحاضنة عليها بإتباع قواعد أساسية في ضمنها أن تضع طريقة لتقييم المشاريع، ومما سبق نجد أن الدراسات أعلاه تتقاطع مع بحثنا من حيث تناول الجانب المفاهيمي لحاضنات الأعمال، ويكمن الاختلاف في تناول دراسة حالة حاضنة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

2 . الدراسة النظرية:

1.2 . مفهوم حاضنات الأعمال: نوضح مفهوم حاضنات الأعمال كما يلي:

1.1.2 . تعريف حاضنات الأعمال: لتحديد مفهوم حاضنات الأعمال هناك عدة تعريفات جاءت من وجهات مختلفة مثلت مؤسسات وهيئات دولية إلى جانب كتاب وباحثين نستعرض أهمها:

الحاضنات عبارة عن مؤسسات تعمل على تأجير مساحة للأعمال الجديدة أو للأفراد الذين يرغبون في بدء عمل جديد وذلك بهدف المساعدة في بدء أعمال جديدة وبالتالي بقاءها في الحاضنة لمدة من، الزمن ومن ثم خروجها للمجتمع من أجل ممارسة دورها الفعال فيه (Longenecker, 1991))

حاضنات الأعمال عبارة عن " بناء مؤسسي حكومي أو خاص تمارس مجموعة من الأنشطة التي تستهدف تقديم المشورة والنصح والخدمات والمساعدات المالية والإدارية والفنية لمنشآت الأعمال والصناعات الصغيرة سواء في المراحل الأولى لبدء النشاط أو أثناء ممارسته، أو من خلال مراحل النمو التي تمر بها المنشآت المختلفة (قحف، 2001)

كما عرفت جمعية اتحاد الحاضنات الوطنية National Business Incubators · (NBIA)الأمريكية حاضنات الأعمال بأنها مجموعة من الدعم لأصحاب مشاريع الأعمال الوليدة من أجل العمل على تعجيل النمو والتطور في فترة الانطلاق، من خلال تقديم حزمة من الخدمات والموارد (الرحمن، 2005)

وانطلاقا من جملة التعاريف المقدمة، يلاحظ أنها لا تكاد تختلف في ما بينها إلا من حيث ذكرها أو إغفالها لأحد النقاط المحددة لحاضنات الأعمال (Alberte، 2006)، إذ يمكن استنتاج التعريف الآتي:

حاضنات الأعمال هي من خلال استعراض عدد من المفاهيم المتعلقة بحاضنات الأعمال نلاحظ بأنه يمكن اعتبارها بأنها : مكان مجهز يعمل على استضافة المؤسسات وخاصة الصغيرة التي يخشى من عدم نجاحها في السوق، ويوفر لها البيئة المناسبة لكي تصل إلى مرحلة النضج والاستقرار من خلال إقامة العلاقات والروابط مع كل عناصر المجتمع.

2.1.2 . اصناف حاضنات الأعمال: تقوم الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال بتصنيف حاضنات الاعمال وفق أربعة مجموعات كما يلي (Philippe Albert، avril2002) :

حاضنات التنمية الاقتصادية المحلية؛ حاضنات تابعة للمؤسسات الأكاديمية والعلمية؛ حاضنات تابعة للمؤسسات الصناعية؛ حاضنات منشأة من طرف مستثمرين خواص».

فكلا من التصنيف الأوروبي والجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال يعتمدان متعهد الحاضنة كمحدد لحاضنات الأعمال، (أخذنا بالتصنيف الأمريكي والأوروبي باعتبارهما النموذجان الأقدم والأبرز على المستوى العالمي)

2.2. عملية تقييم حاضنات الأعمال: يعتبر تقييم حاضنات الأعمال شأنه شأن تقييم المنظمات الاقتصادية الأخرى القائم على قياس النتائج المحققة نسبة إلى الأهداف المحددة سلفا عبر استخدام مؤشرات معينة، ثم تليها عملية تصحيح الانحرافات إن وجدت.

2.2.1. تقييم برامج حاضنات الأعمال: بينت أحدى الدراسات (MARCIL، 2013)المنجزة عام (2001) في شأن تقييم برامج حاضنات الأعمال أنه" من المهم الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الكمية والمتغيرات النوعية معا" وبمعنى أدق المتغيرات الهادفة إلى تقييم احتياجات المحتضنين وإمكانيات الحاضنة، والمتغيرات والتي تهدف إلى تقييم عدد الخدمات المحصلة وبالتالي للوصول إلى كل من نجاح المؤسسات المحتضنة وتحسين خدمات الحاضنات لابد من الأخذ المتغيرات الكمية والمتغيرات النوعية معا.

2.2.2. تقييم احتياجات المؤسسات المحتضنة: تضع المنظمة الدولية لترقية المقاولة نموذج لسد احتياجات المؤسسات المحتضنة عن طريق تكوين في ورشات والمبينة في الجدول 01 في الملحق.

يتم رصد احتياجات المؤسسة المحتضنة من طرف صاحب المؤسسة نفسها والفريق المرافق المختص بصفة دورية وبإشراف مسير الحاضنة من خلال جدول النشاط دوري(كل شهر) للحاضنة.

2.2.3. التقييم الداخلي والتقييم الخارجي للمؤسسات المحتضنة: تتم عمليات التقييم الداخلي للمؤسسات المحتضنة من قبل جهات داخل المؤسسة، أي عبر المكلفين بالأعمال" المرافقين"، وعلى بيانات المؤسسة، أو المشروع والمبينة في الشكل 01 في الملحق، ولغايات معينة يتطلبها المشروع، وغالبا ما يهدف إلى خدمة إدارة المؤسسة بمختلف مستوياتها.

أما عمليات التقييم الخارجي: يتم من طرف العناصر الفاعلة خارج الحاضنة، أي من طرف جهات من خارج المؤسسة، عند بلوغ المؤسسة مرحلة التخرج من الحاضنة، هادفة بذلك خدمة هذه الجهات.

3.2. الاطار التعريفي لحاضنة الاعمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة: في إطار سياسة وطنية لتشجيع إنشاء المؤسسات المبدعة الجامعية وبقرار وزاري مشترك رقم 113مؤرخ في 08 اكتوبر 2020 المتضمن مايلي" انشاء مصلحة مشتركة للبحث المسماة "الحاضنة" لدى جامعة ورقلة" (النشرةالرسمية، 2020)

3.2.1. نشأة حاضنة الاعمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة: ينص الامر التنفيدي رقم293/12 المتعلق بالمصالح المنظمة للمصالح المشتركة للبحث (الجريدةالرسمية، 2012)

على أن" الحاضنة عبارة عن هيكل استقبال ومرافقة للمشاريع المبدعة المرتبطة بالبحث، تفوم على مساعدة حاملي المشاريع على تجسيد افكارهم وتحقيق الجدوى على المدى البعيد، كما تمنح حاملي المشاريع دعم في المجال التكويني والتمويلي وكذا الإيواء الى غاية إنشاء مؤسساتهم".

فهي اذن عبارة عن هيئة تهدف إلى دعم الباحثين المبادرين، وتثمين أبحاثهم عبر تجسيدها على أرض الواقع في شكل مؤسسات اقتصادية، موفرة لها بيئة عمل متكاملة، وتقديم خدمات واستشارات، وآلات وتجهيزات ودعم، تؤدي إلى تطوير هذه مؤسسات وزيادة معدلات نجاحها، وكفائدتها الاقتصادية.

3.2.2. الاجراءات التنظيمية لحاضنة الأعمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة ومهامها: ينص القرار الوزاري(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي MESRS) رقم 21/ 399 المؤرخ في 08 مارس 2021 المتعلق بإنشاء الحاضنة وإجراءات التنظيمها على ما يلي (النشرةالرسمية، 2020):

مهام الحاضنة: في إطار تنفيد المهام الموكلة إليها، تنشأ لدى كل حاضنة بموجب مفرر من المدير العام للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي (DGRSDT) لجنة تتولى القيام بما يلي:

- انتقاء المشاريع المبتكرة من مذكرات تخرج طلبة الطور الأول والثاني وأطروحات الدكتوراه أو مقترحات مشاريع خارج إطار مذكرات والأطروحات، ويتم انتقاء هذه المشاريع المبتكرة وإدراجها في قائمة المشاريع المحتضنة بناءا على حصولها على (60نقطة) من أصل (120نقطة) وفقا للنموذج التقيمي للمشاريع المرفق بهذه المذكرة؛
- اعادة تقييم المشاريع المنتقاة كليا، بعد انتهاء فترة احتضانها، وهذا وفقا لنفس النموذج التقيمي للمشاريع المذكورة اعلاه؛
- يعمل رئيس مصلحة الحاضنة بالتنسيق مع الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتنمية التكنولوجية وممثلي القطاع الاجتماعي والاقتصادي على تنفيد برنامج النشاطات السنوية للحاضنة والمتعلقة بمرافقة حملة المشاريع المبتكرة غي مجال التكوين والاستشارة، توفير الفضاء الملائم لحملة المشاريع الميتكرة، وتمكينهم من استغلال كافة المصالح المشتركة المتواجدة في مؤسسة الالحاق أو على المستوى الوطني، وبالتالي حاضنة ورقلة، إذ تركز على توفير الدعم الإداري والفني، وكذا تسهيل عمليات الحصول على التمويل فتتعاقد مع أصحاب الأفكار(أصحاب المشاريع المحتضنة) موفرة لحزمة من الخدمات الفنية، والإدارية والاستشارات إضافة إلى عملية إيواء المشاريع، بهدف الوصول لمنتج قابل للتسويق.

3.2. 3. اهداف حاضنة جامعة ورقلة: ينص القانون رقم 21/15 الصادر في 30 ديسمبر 2015 حول توجيه البحث والتطوير التكنولوجي ومنه تنبثق اهداف الحاضنة التالية:

- تثمين منتجات البحث؛
- انشاء هياكل التثمين والدراسات التقنية والسوسيو اقتصادية على مستوى مؤسسات التعليم والبحث العلمي؛
- العمل على استفادة المؤسسات المبدعة على راس مال الانطلاق؛
- العمل على استغلال نتائج البحث العلمي.

يهدف القانون على تسريع إنشاء مؤسسات عبر حاضنات عمومية لصالح مؤسسات التعليم العالي ومنظمات البحث والجماعات المحلية تعزيزا للعلاقة بين البحوث العامة وعالم المؤسسات بإنشاء وحدات ذات قيمة عن طريق باحثين يرغبون في تجسيد أعمالهم.

3 . الدراسة التطبيقية:

3. 1. الطريقة والأدوات:

شملت عينة الدراسة العينة المجتمعية المتمثلة أساسا في 06 ستة مرافقين ب03 مسيري الحاضنة، و03 مدربين أما بالنسبة للمنهج المتبع فقد اعتمدنا المنهج الوصفي لملائمته لهذا النوع من الدراسات، إذ تم استخدام المقابلة كأداة الدراسة، حيث تم إجراء المقابلة مع مرافقي المحتضنين، استخدمنا من خلاله مقياس موافق/ موافق يشكل متوسط/ غير موافق، فبعد طرح الأسئلة على المستجوب تم تحديد ما إذا كان المستجوب موافق أو موافق يشكل متوسط أو غير موافق من أجل تسهيل عملية اجل إعداد جدول المقابلة، فضلا إلى إجراء مقارنة بين المستجوبين من حيث مدى تطابق الأجوبة.

3. 2. تحليل نتائج:

أولا: بعد شروط الاحتضان لدى الحاضنة: يلاحظ انقسام بين المستجوبين في أسئلة الأول، الثاني، الثالث، وذلك بالنسبة للسؤالين الخامس و السادس بنسبة 50% على عدم انجاز دراسات الجدوى قبل عملية الاحتضان، وباقي أجوبة الأسئلة الأولى موزع بين المستويين، أما في ما يخص أجوبة أسئلة الخامس و السادس موزعين مناصفة بين مستويين أما في ما يخص إجابة السؤال الرابع بين المحتضنين هناك شبه إجماع بين المستجوبين على وجود تسهيل التواصل بين المحتضنين، أما إجابة السؤال الأخير السابع فقد بلغت نسبة 66% من المستجوبين بموافق لبعد تعزيز التكامل بين المحتضنين في المحيط المحلي.

ثانيا: بعد عوامل الدعم: تظهر الإجابة على السؤال الثامن و السؤال الحادي عشر، وكذلك إجابة السؤال الثاني عشر توافق بنسبة 83،33 % على تكوين المحتضنين على إعداد مخطط العمل وأساسيات الإدارة، وتقديم الدعم النسويقي على التوالي كما يلاحظ توافق تام في الإجابة على السؤال التاسع بنسبة 100% على تقديم الدعم القانوني المحتضنين في حين أظهرت الإجابة على السؤالين الثالث عشر و الخامس عشر، السؤال السادس عشر على التوالي توافق بنسبة 66،66 % على وجود أو تلبية خدمات المحاسبة والإدارة، تمكين المحتضنين من التولصل مع المحتمع المحلي التدريب والدعم على أخلاقيات العمل على التوالي، وإجابة السؤالين العاشر والربع عشر انقسام المستجوبين إلى اتجاهين في ما تغلق ببعد ربط المحتضنين مع الجهات التمويلية و تمكين المحتضنين من التواصل مع أصحاب المشاريع الأخرى بما في ذلك العملاء المحتملين.

ثالثا: بعد معايير التدريب لدى الحاضنة تظهر الإجابة على السؤال السابع عشر والسؤال الواحد والعشرون توافق تام نسبة 100% على الاستفادة من شبكة الانترنت العالية السرعة، والدعم لإدارة الملكية الفكرية، في حين تظهر الإجابة السؤال السابع عشر توافق بنسبة 83،33 % في ما نعلق ببعد الدعم على العرض التقني، أما الإجابة السؤال التاسع عشر تظهر توافق بنسبة 66،66 % بالنسبة لبعد تقديم الدعم في كيفية تسويق المنتجات التكنولوجية، بالمقابل تبين الإجابة على السؤال العشرون انقسام المستجوبين إلى اتجاهين 50% في ما يخص تمكين المحتضنين من الوصول الى التجهيزات المتخصصة والمختبرات.

3. 3. النتائج: تؤكد نتائج بعد شروط الاحتضان لدى الحاضنة إلى التفاوت النسبي بين المستجوبين أظاهر أعلاه في نتائج التحليل، الذي قد يرجع إلى تركيبة المرافقين، بين مستجوبين مسيرين ذو نظرة تنظيمية ومستجوبين مدربين ذو نظرة ميدانية، كما سجلت امتناع عن الإجابة الذي قد يكون بسبب عدم التأكد من ذلك، تبين نتائج بعد عوامل الدعم على توفرها بنسبة 61 %، وهذا راجع إلى توافق أراء على المرافقين خدمات الدعم المقدمة عبر الورشات التكوينية للمحتضنين في حين يفسر باقي النسبة إلى عدم تمكن الحاضنة من تغطية جزء من خدمات الدعم و المرافقة لأسباب خارج عن نطاق إدارة الحاضنة، تفسر نتائج بعد معايير التدريب لدى الحاضنة اعتماد بنسبة 76 % بمستوى موافق بين المستجوبين إلى الخدمات المتاحة للمحتضنين، وهو ما يعكس جهود وحرص القائمين على العملية التكوينية عبر الورشات التدريبية من طرف خبراء في المجال، فضلا على اتاحة الخدمات المتخصصة عموما.

4. الخاتمة:

تمحور موضوع دراستنا حول التقييم الداخلي لنمو المؤسسات الناشئة المحتضنة، وهذا في محاولة ربط ما تناولته الكتابات النظرية بما هو على أرض الواقع، حيث تم الانطلاق من تصور أساسي وهو أن نمو المؤسسات الناشئة يستوجب الاعتماد على عوامل أساسية من بينها شروط الاحتضان، وكذلك عوامل الدعم للمحتضنين، بالإضافة إلى توفر معايير التدريب للمحتضنين، من خلال التطرق إلى أهم جوانب الموضوع النظرية منها والتطبيقية توصلنا إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث، ويمكن ابراز أهم النتائج المسجلة، وذلك بعد اختبار الفرضيات في ما يلي:

بالنسبة للفرضية الأولى: H1: تتحقق شروط الاحتضان لدى الحاضنة محل الدراسة، من خلال نتائج الدراسة توصلنا الى أن العينة المجتمعية تظهر تفاوت نسبي بين أرائها في ما تعلق بشروط الاحتضان وعليه الفرضية محققة جزئيا؛

أما الفرضية الثانية: H2: تتوفر عوامل الدعم للمحتضنين لدى الحاضنة محل الدراسة، فمن خلال نتائج الدراسة تكشفت أن العينة المجتمعية تظهر توافق في تلبية جزء من الخدمات الدعم والمرافقة بالمقابل يبقى عدم تمكن الحاضنة محل الدراسة من تغطية جزء معتبر من عوامل الدعم للمحتضنين وعليه الفرضية محققة جزئيا؛

أما الفرضية الثالثة: H3: تعتمد معايير التدريب لدى الحاضنة محل الدراسة، فمن خلال نتائج الدراسة توصلنا إلى أن العينة المجتمعية تظهر تأكيد كبير في ما تعلق معايير التدريب وعليه ما نثبت صحة الفرضية الثالثة

وبالتالي فان التقييم الداخلي لنمو المؤسسات الناشئة المحتضنة يعتمد بشكل كبير على معايير التدريب وذلك وفقا للنتائج النالية:

استنتاجا من الحالة المدروسة أن كل من بعدي شروط الاحتضان عوامل الدعم للمحتضنين محقق جزئيا هذا قد يكون راجع إلى تركيبة المرافقين، بين المسيرين ذو نظرة الإدارية والمدربين ذو نظرة ميدانية.

في حين أن بعد معايير التدريب فهو محقق بمستوى عال قد يرجع الى حرص المرافقين على الاهتمام بهذا النوع من الاحتياجات التكوينية اتجاه هذه الفئة من المؤسسات .

مقترحات الدراسة: وباعتبار حاضنة الأعمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة لاتزال في مراحلها لأولى للإنشاء أي مرحلة الانطلاق، فانه يتعين على القائمين في الميدان تدارك الفجوات الظاهرة في عملية الانشاء، ومن جانب أخر فلأجل بناء مؤسسات قادرة على خلق قيم جديدة من الضروري استمرارية البحث في هذا المجال للوصول الى صياغة تصور واضح ودقيق لواقع الحاضنات تراعى فيه خصوصية المؤسسات الناشئة.

5. قائمة المراجع:

1.عبد السلام أبو قحف، دراسات في ادارة الأعمال، مصر ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، المجلد الطبعة الأولى، 2001، ص350.

2.الجودر أحمد عبد الرحمان، الأسس التخطيطية في اختيار مواقع حاضنات الأعمال، دور صناعة الأعمال، المؤتمر السنوي السادس في الإدارة، الإبداع والتجديد من أجل التنمية الإنسانية، سبتمبر 2005، سلطنة عمان.

3.الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، النشرة الرسمية للعليم العالي والبحث العلمي، 2021.

4.الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، النشرة الرسمية للعليم العالي والبحث العلمي، 2020.

5. Longenecker , JustinG , Moore , Carlos w , " small bus. Managements" , Publishing Co,eight edition rohio -south –western, 1991 , P64.6 Philippe Alberte , incubateurs et pépinières d'entreprises un panorama international" édition l'harmattan. paris. France. 2006 , P77.

6.Philippe Albert, les incubateurs émergence d'une nouvelle industrie Rapport de recherche, chambre de commerce et d'industrie nice, Ministére de l'Economie des Finances et de l'Industrie, France, avril 2002.

7..FRÉDÉRICK MARCIL, INCUBER L'ENTREPRENEUR POUR DÉVELOPPER L'ÉCONOMIE LOCALE, L'EXPÉRIENCE La CERE À ACTON VALE, MÉMOIRE PRÉSENTÉ À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES JUIN 2013 p113-115

5. الملاحق:

جدول 1: احتياجات المؤسسات المحتضنة

الاحتياجات	التكوين عبر ورشات	مدة التكوين
التنمية الذاتية	تحفيز المحتضنين	يوم واحد/ 08سا
	تمكن هذه الورشة المحتضنين من تحديد احتياجاته وطرق و إيجاد الحلول والبدائل	يوم واحد /08 سا
تحرير مخطط عمل	التمكن من وضع مخطط عمل للمشروع	05 أيام/ 04 سا
تقنيات استغلال الموارد	عن طريق هذه الورشة التعرف على الموارد و تصنيفاتها وطرق استغلالها لوضع الخطى الأولى لتكوين مؤسسته	02يوم/ 16 سا
كيفية إنشاء مؤسسة	تمكن المحتضن من معرفة ما هي المؤسسة وكيفية إنشائها	02 يوم /16 سا
إدارة الأعمال	كل مؤسسة تم إنشائها فهي بحاجة إلى توسعة فمن خلال هذه الورشة يتم تحدي المهام و الأهداف وإستراتيجية المؤسسة	05 أيام / 04سا
إدارة العمليات	التسيير المحاسبي تقنيات الاتصال والتسويق إدارة الخدمات اللوجستية تحرير الملفات والوثائق الإدارية تسيير الموارد البشرية	05 أيام/ 40 سا 03ايام/ 24 سا
إدارة الوقت	تقنيات إدارة الوقت	01يوم / 08سا
العلاقات العامة	اكتساب مهارات إنشاء شبكة علاقات قوية ومهمة	01يوم / 08سا
مهارات مكتبية	اكتساب تقنيات الإعلام الآلي	05 يوم/ 40 سا
معرفة حقوق العمل	تمكن المحتضنين من معرفة حقوق وواجبات العمل والعمال	05 يوم/40 سا
الضرائب	تسمح بفهم آليات حساب الرسوم والضرائب الخاصة بالمؤسسة	
الاتصال الاجتماعي	تمكن المحتضن من كيفية استعمال وسائل الاتصال الاجتماعي	
تكوين شعار المؤسسة	تمكن هذه الورشة من معرفة كيفية إنشاء شعار وموقع الكتروني خاص بالمؤسسة	
إتقان لغة الأعمال	التمكن من كيفية إتقان لغة الأعمال وهي اللغة الانجليزية عموما	

المصدر: Projet de création et de viabilisation d'incubateurs entrepreneuriaux
http://www.give1project.org/docs/GIVE1INCUBATOR%20-2.pdf

الشكل 1: التقييم الداخلي والخارجي للمؤسسة المحتضنة

التقييم الداخلي :يعتبر المستوى الأول للتقييم يتم من طرف الجهات الداخلية للحاضنة ، يعمل على تقييم المهارات العملية للمحتضن

و يشمل تقييم ما يلي :

مخطط العمل

تسير المشروع "تحليل السوق، اكتساب المعارف القانونية من عقود تجارية و حقوق العمل....،الحماية الفكرية ، مفهوم الاحتياج الى رأس المال العامل...."

التقييم الخارجي : يعد المستوى الثاني للتقييم يتم من طرف جهات الخارجية الفاعلة للحاضنة يعمل على تقييم القدرات الإستراتجية يشمل تقييم ما يلي :

قدرات عملية: الرؤية الإستراتيجية والتجارية

إستراتيجية الحماية الصناعية، قدرة جذب التمويل...

قدرات توجيه و قيادة المؤسسة:تكوين فريق العمل، إقامة أنشطة صناعية،

المصدر: من اعداد الباحثة انطلاقا من

L'évaluation : un élément clef du dispositif d'accompagnement des projets incubés

http://www.entrepreneuriat.com/fileadmin/ressources/actes05/Claret%20Ben%20Mahmoud%20Jouini%20et%20Charreire%20Petit.