

واقع تأطير الكفاءات في حاضنات الاعمال "حاضنة أعمال جامعة المسيلة أنموذجا"
**The reality of framing competencies in business incubators "The
 University of M'sila Business Incubator as a Model"**

عبد اللاوي يوسف¹، شويح محمد²

¹ مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر، جامعة البليدة 2، 2.dz@univ-blida2.abdellaoui.ey

² كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، 2.mchouih@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2021/10/04 تاريخ القبول: 2021/12/14 تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز الدور المحوري والهام الذي تلعبه حاضنات الأعمال من خلال تأطير ومرافقة الكفاءات من أصحاب مشاريع الأفكار المبتكرة. وتم اختيار حاضنة أعمال جامعة المسيلة أنموذجا بصفتها الحاضنة الرائدة على المستوى الوطني، وتجلّى ذلك من خلال ما تحصلت عليه من براءات اختراع وشهادات لابل والمساهمة في إنشاء مؤسسات ناشئة وتجسيد الأفكار إلى مشاريع على أرض الواقع مما جعلها موضوع إشادة أكبر المسؤولين في الوزارات ذات الصلة واعتبارها مثالا يقتدى به لدفع عجلة التنمية.

كلمات مفتاحية: الكفاءات، حاضنة أعمال، مشاريع مبتكرة.

تصنيفات JEL: M12، M13

Abstract :

This study aims to highlight the pivotal and important role that business incubators play by framing, developing and accompanying the competencies of the owners of innovative ideas projects. The University of M'sila business incubator was chosen as a model as the leading incubator at the national level, and this was evident through the patents and certificates it obtained and the contribution to the establishment of emerging institutions and the embodiment of ideas into projects on the ground, which made it the subject of praise from the most senior officials in the relevant ministries and as an example He is emulated to advance economic development.

Keywords: competencies, business incubator, innovative projects.

JEL Classification Codes: M12، M13

1. مقدمة

لقد شهدت الجامعات الجزائرية منذ سنة 2019 خلق العديد من حاضنات الأعمال وأوكلت لهذه الأخيرة تطوير ومرافقة وتأطير الأفكار المبتكرة، ومرافقة رواد الأعمال في إنشاء مؤسساتهم، كما تعتبر حاضنات الأعمال همزة وصل بين الجامعة ومحيطها الخارجي من خلال الدور الحيوي والفعال لتذليل العقبات التي يواجهها مختلف أصحاب حاملي الأفكار المبتكرة والكفاءات من باحثين وأصحاب مؤسسات ناشئة.

ومن خلال الأهمية التي حظيت بها حاضنات الأعمال، لوحظ قوة مخرجاتها التي تعمل على دفع عجلة التنمية الاقتصادية بالدرجة الأولى من خلال تأطير ومرافقة مختلف المشاريع المبتكرة وتطوير الكفاءات من طلبة باحثين وأساتذة .

1.1. إشكالية الدراسة: ومن خلال م اسبق ذكره ، يمكن صياغة إشكالية الدراسة على النحو التالي :

ما هو واقع تأطير الكفاءات في حاضنة أعمال جامعة المسيلة ؟

من خلال الاشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ماذا نقصد بحاضنة أعمال جامعة المسيلة ؟

- ما مدى مساهمة حاضنة الأعمال في تأطير الكفاءات.

2.1. فرضيات الدراسة:

- تلعب حاضنة أعمال جامعة المسيلة دورا محوريا في جذب وتأطير الكفاءات المتحضنة بها.

- تسعى حاضنة أعمال جامعة المسيلة إلى دفع عجلة التنمية، من خلال تقوية علاقاتها بمحيطها. الخارجي.

3.1. منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاستعانة بالمنهج الوصفي وذلك من خلال الأسلوب الوثائقي والتتبعي اعتمادا على الوثائق المتعلقة بالحاضنة محل الدراسة.

2. الإطار المفاهيمي للكفاءات:

يعتبر مفهوم الكفاءات في القرن 21 مفهوم واسع الدلالات ومتعدد الأوجه يختلف من حيث التصور ومجالات التطبيق، مما يجعل وضع تعريف محدد أمر صعب، وهذا ما جعله يحظى بمكانة هامة في إستراتيجية المؤسسة وفيما يلي نتناول مختلف مفاهيم الكفاءات.

1.2. مفهوم الكفاءات:

عرفها "jean marie peretti" في كتابه تسيير الموارد البشرية لسنة 2018 على أنها " مجموعة من المعارف والمهارات الخاصة بالفرد أو الجماعة مصادقة بالخبرة المهنية أو النتائج المحققة والتي يمكن تعيبتها في الوقت الملائم " (*peretti, 2018,p87*) وعرفت أيضا على أنها "عملية مزج للمعارف والممارسات والخبرات والسلوكيات التي تمارس في إطار معين بدقة". (*meignant, 2000,p110*)

وقد عرفت على أساس أنها " القدرة على التعبئة بتجميع وتنسيق الموارد في إطار سيرورة عمل محدد من أجل تحقيق نتائج محددة مسبقا " (*Philippe Lorino 2003, p 67*). وتعرف أيضا على " أنها القدرة على تطبيق المعرفة والفهم والمهارات الفنية والفكرية لأداء فعال وفق المعايير المطلوبة في العمل". (*lou vain beirendonck, 2004,p16*). ومن خلال ما تم ذكره يتضح لنا أن الكفاءة هي توليفة أو مزيج من المعارف المتمثلة في الجدول التالي:

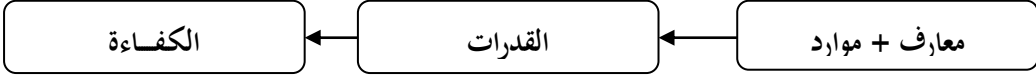
جدول رقم 1: أبعاد الكفاءة

الكفاءة		
المعارف السلوكية	المعارف العلمية	المعارف النظرية
هي مجموعة من القدرات الضرورية لمعرفة التعامل أو التحرك في وسط مهني معين حيث تشمل السلوك، الهوية.	القدرة على تسيير عمل بطريقة ملموسة وفق عملية وأهداف مدروسة مسبقا.	مجموع منظم من المعلومات المتكاملة في إطار مرجعي يسمح للفرد بالقيام بأنشطة في سياق خاص.

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على إطلاع بالموضوع.

وعلاوة على ما سبق، نشير إلى أن هنالك تشابه كبير بين الكفاءات ومصطلحي القدرات والموارد والشكل التالي يوضح لنا كل مفهوم:

الشكل رقم 1: علاقة الكفاءات بالقدرات والموارد.



المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على الاطلاع على الموضوع.

من خلال هذا الشكل يتضح لنا أن توفر الموارد والمعارف وتطبيقها يؤدي بالضرورة إلى نشوء القدرة واستخدام هذه القدرة من أجل تحقيق الأهداف يعطي لنا ما يسمى بالكفاءة. إذن وبعد القيام بتوضيح أهم المصطلحات المتشابهة وتبسيط الضوء على الفروق والاختلافات بينها يجدر بنا وضع تعريف شامل للكفاءة.

هي مجموعة من المتغيرات الطبيعية والمكتسبة من معارف ومهارات وخبرات، سمات شخصية، موارد، قيم وثقافة القابلة للقياس والملاحظة في النشاط ووضعها في العمل عن طريق إدماجها فيما بينها وتطويرها عن طريق التكوين والتحفيز إلى قدرات مميزة تساعد الفرد والجماعة في أداء المهام الموكلة لهم وتحقيق أهداف المؤسسة .

2.2. خصائص الكفاءات:

يمكن تحديدها فيما يلي: (مهيبيل وسام، 2019، ص 246).

- مفهومها مرتكز على الفرد وليس على المنصب.
 - ليست الأداء ولكن تعتبر أحد مكوناته.
 - ليست النشاط ولكنها تسمح بالقيام بالنشاط.
- وقد ذكر خصائصها كل من " Anne Dietrich " وآخرون فيما يلي:
- ذات غاية: هي معارف علمية أو وظيفية مستعملة في تحقيق هدف معين.
 - مكتسبة: قد تصبح أكفاء باكتسابنا للكفاءة عن طريق التعليم في المدرسة أو في مكان العمل عن طريق توجيهات أو بالسلوك في حد ذاته.

- بعض الكفاءات لا يمكن إظهارها إلا بتنفيذ الفرد لوظيفة معينة.
- هي مجموعة من المعارف المهيكلة والمنظمة حسب المراتب والعلاقات.
- الكفاءات شاملة ومدمجة، فهي تشكل المعارف والمهارات والاتجاهات وتدمجها فيما

بينها. (Anne Dietrich et autre, paris, 2010.)

3.2. أنواع الكفاءات:

اختلف الباحثون في وضع تصنيف محدد للكفاءات وذلك بسبب اختلاف المعايير المعتمدة والاستعمالات المختلفة في المؤسسة وإستراتيجيتها، وقد تم تصنيفها كالآتي:

1.3.2. الكفاءات الفردية:

هي عبارة عن الموارد الداخلية لكل عامل، تعتبر معرفة التصرف وقدرة التصرف هي اساس تطبيق الكفاءة. كما تعتبر مزيجا من المعرفة والمهارات والقدرات للعامل التي تجعل من الممكن وفي سياق معين تحقيق مستوى أداء متوقع. (نور الهدى بن الدين ، هواري بن ديدة، 2018، ص 96). وهناك من عرفها على أنها " إدماج وتنسيق للمهارات والمعارف والخصائص الفردية " (Clandé) (lévy-leroyer, 2009, p 131, 132).

فالكفاءات الفردية هي صلة بين الفرد ومهامه وقد تأخذ هذه الكفاءات عدة أشكال مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 2 : الكفاءات الفردية

الكفاءات الفردية				
كفاءات سلوكية	كفاءات تقنية	كفاءات علائقية	كفاءات تصويرية	كفاءات إدارية

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على الاطلاع بالموضوع.

يعرف bellier sandra الكفاءات السلوكية على أنها : " مجموعة من الكفاءات الخاصة التي تسمح للفرد بتبني سلوكيات مرضية للمؤسسة " (Bellier Sandra, 1998, p 96).

- أما الكفاءات التقنية فهي تلك الكفاءات التي تتميز بسهولة الوصف والقياس، فيكفي إعداد كافة الكفاءات التقنية اللازمة لوظيفة أو دور محدد. (لعمراني نسيم، 2018، ص

- الكفاءات العلائقية: هي تلك الكفاءات التي تشمل مختلف الخصائص والعلاقات التي تربط بين أفراد التنظيم الواحد.
- الكفاءات التصورية: لها طابع استشاري، هدفها المساعدة على اتخاذ القرارات، وعلاقتها تكون مباشرة مع المستوى الأعلى للهرم التنظيمي.
- الكفاءات الإدارية: هي تلك الكفاءات التي يجب أن تتوفر لدي جميع المديرين، سواء كانوا في الإدارة العليا، الوسطى، أو السفلى فهي تعطي المدير القدرة على إدارة مجموعته بفعالية.

2.3.2. الكفاءات الجماعية:

تنشأ هذه الكفاءات في إطار جماعة العمل، حيث أن الأفراد العاملين فيها يساهمون بكفاءاتهم الفردية وتكون متعلقة بالأهداف المحددة مسبقاً.

ويرى "Nord houg" بأن الكفاءة الجماعية هي أكثر من تكتل للمعارف والقدرات والمواقف التي يحوزها أفراد الجماعة. (lou vain beirendonck, 2004,p16.)

ويؤكد Guy Le Botterf أنه من الضروري " معالجة الكفاءة الجماعية ك تعاون وليس كتجميع". (Guy Le Botterf, 2008,p 97.)

كما نشير في نفس السياق أن الكفاءات الجماعية تساهم في بروز الكفاءات الإستراتيجية عن طريق تطوير الفرق وتوزيع الموارد وتعبئة الإدارة العملية والوظيفية. (Cécité de Joux et Anne. Dietrich, 2005, p 110.)

3. مفاهيم نظرية حول حاضنات الأعمال:

1.3. تعريف حاضنات الأعمال:

تعددت التعاريف حول حاضنات الأعمال بين الباحثين والهيئات الدولية نسردها ما يلي:

تعرف الجمعية الأمريكية "national bussiness incubation association" لحاضنات الأعمال على أنها: " هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات المبتكرة الناشئة ورجال الأعمال الجدد وتوفير لهم الوسائل والدعم اللازمين لتخطي أعباء مرحلتي الانطلاق والتأسيس".

(عياش زوبر، بوداب سهام، 2019، ص 120).

وتعرف منظمة الإسكوا حاضنة الأعمال بأنها " حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة توفرها لمرحلة محددة من الزمن". (ختيري وهيبه وآخرون، 2020، ص 132).

كما يمكن تعريفها على أنها " مجموعة من الخدمات وآليات المساندة والاستشارة التي توفرها مؤسسة قائمة ولها خبرة وعلاقات ".(بدارثية حورية، بن حمادي عبد القادر، 2020، ص 294).

أما مدير حاضنة أعمال جامعة المسيلة الدكتور مير أحمد بصفته خبير في مجال حاضنات الأعمال فقد عرفها على النحو التالي: " تسعى حاضنة الأعمال لتوظيف المؤسسات الناشئة خلال فترة الحضانة، كما تسعى إلى جذب ودعم وتأطير ومرافقة حاملي الأفكار المبتكرة وتطوير كفاءاتهم ومساعدتهم في إنجاز مخططات الأعمال وتوفير تكوين متخصص، وجعل الخدمات اللوجستية متاحة لحاملي المشاريع المبتكرة مما يساعدهم على إنتاج نماذج أولية ".(مقابلة، أفريل 2021). ومما سبق يمكن تعريف حاضنات الأعمال بأنها منظومة متكاملة من الأنشطة توفر كل السبل من مكان مجهز مناسب، فيه كل الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع، كما تحوز الحاضنة على شبكة من العلاقات والاتصالات مع بيئتها الخارجية، وتكون مدعومة بخبرات علمية عملية توفر جميع أنواع الدعم اللازم لرفع نسبة نجاح كل من المؤسسات الملتحقة بها وأصحاب الأفكار والمشاريع المبتكرة والكفاءات في مختلف المجالات.

ومن خلال مختلف التعاريف نرى بأن حاضنات الأعمال تعمل على:

- تأطير وتطوير الكفاءات المحتضنة بها.
- زيادة فرص نجاح المؤسسات الناشئة.
- تقديم حزمة متكاملة من الخدمات وآليات المساندة خلال فترة معينة.
- تقديم الإرشادات والتوصيات والتوجيهات من خلال مختلف النشاطات والمليقيات والدورات التدريبية التي تقوم بها.
- احتضان مختلف الأفكار والمشاريع الريادية.

- مساعدة المؤسسات المتعثرة من خلال إعطاء حلول ميدانية.

2.3. أنواع حاضنات الأعمال:

تصنف حاضنات الأعمال إلى عدة أصناف نذكر منها: (شيماء أحمد حنفي، 2020، ص 04).

- حاضنات أعمال حكومية: تعود ملكيتها للدولة تقوم بتمويلها يتمثل هدفها الرئيسي في تعزيز جهود التنمية الاقتصادية وتطوير الكفاءات.

- حاضنات أعمال خاصة: تعود ملكيتها للقطاع الخاص وتهدف إلى الريح ويتولى تمويلها جهات خاصة، أو مستثمرون أو شركات صناعية.

- حاضنات أعمال مختلفة: تكون ملكيتها مشتركة بين المؤسسة الحكومية والقطاع الخاص وعادة ما تقوم الدولة بتمويل إنشائها وبنوط بالقطاع الخاص توفير الخبرات والاستشارات.

- حاضنات مرتبطة بالجامعات والمعاهد: هي حاضنات تؤسسها الجامعات والمعاهد التعليمية أو بعض الهيئات الخاصة كغرف الصناعة والتجارة والجمعيات والمؤسسات الدولية.

4. دور حاضنة أعمال جامعة المسيلة في تأطير وتطوير الكفاءات:

تعود فكرة إنشاء حاضنة أعمال جامعة المسيلة إلى تظاهرة الجامعة الخريفية يومي 12 و 13 ديسمبر 2018، أين أعطى مدير الجامعة البروفيسور "كمال بداري" الموافقة المبدئية على إنشاء الحاضنة باعتبارها مشروعا ذو أبعاد اقتصادية واجتماعية للجامعة، حيث قام بتعيين الدكتور "مير أحمد" كمدير لها، وتم اعتمادها من قبل مجلس إدارة الجامعة، حيث وافق أعضائه بالأغلبية على مشروع إنشاءها.

1.4. تعريف حاضنة أعمال جامعة المسيلة:

أنشأت حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة مقتضى القرار الوزاري رقم 182 الصادر بتاريخ 27 ماي 2019، حيث تعتبر أول حاضنة أعمال داخل الجامعة على المستوى الوطني، تتبعها بعض الجامعات كجامعة البليدة، قالمة، ورقلة، وبومرداس، تنتمي إداريا للوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي " ANVREDET " التابعة لمديرية البحث على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي "DGRSDT"، يديرها مدير الحاضنة، الذي يعين من قبل

واقع تأطير الكفاءات في حاضنات الاعمال "حاضنة أعمال جامعة المسيلة أنموذجا"

إدارة الجامعة ويرسل ملفه للوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية والتكنولوجيا كما أن مدير الحاضنة الصلاحيات في تشكيل لجنة انتقاء المشاريع التي تضم مجموعة من الأساتذة يعملون على انتقاء ومرافقة مختلف المشاريع وأفكار الكفاءات من الشباب رواد الأعمال.

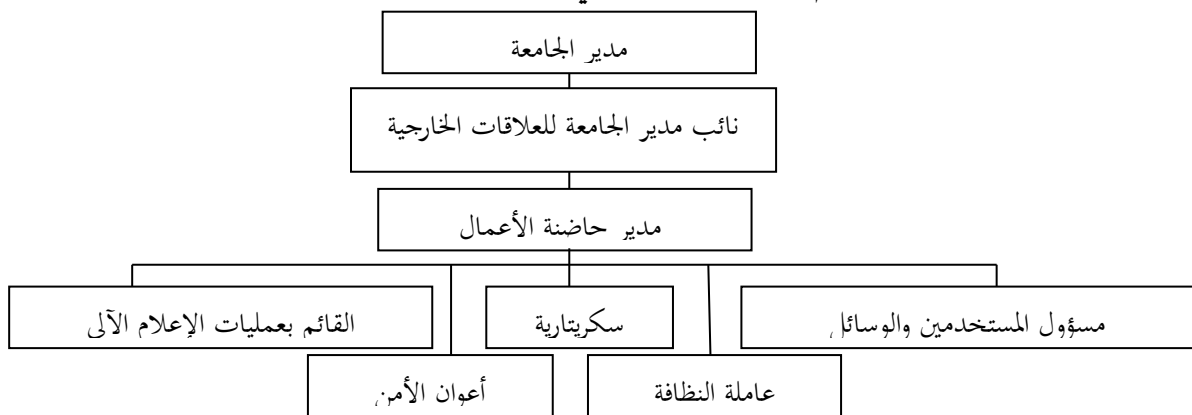
كما تعمل إدارة الحاضنة على تشكيل مجلس الإدارة والذي يتشكل من:

مدير الحاضنة، نائب مدير الجامعة للعلاقات الخارجية، ممثلين عن ANVREDET،

مديرية الصناعة والمناجم، الوكالة الوطنية للتشغيل، ممثلين عن المؤسسات الاقتصادية الشريكة للجامعة.

أما الهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال فيتكون من ثلاثة مستويات: مجلس الإدارة، المدير، لجنة اعتماد المشاريع، بحيث يعتبر مدير الحاضنة المسؤول الأول عنها ويساعده في مهامه طاقم إداري فني، يضم كل من محاسب ومسؤول المستخدمين والقائم بعمليات الإعلام الآلي وسكرتاريا. والشكل التالي يوضح ما تم ذكره.

الشكل رقم 2: الهيكل التنظيمي لحاضنة أعمال جامعة المسيلة.



المصدر: من وثائق حاضنة أعمال جامعة المسيلة 2021.

2.4. أهداف حاضنة أعمال جامعة المسيلة:

تبلور أهداف حاضنة أعمال جامعة المسيلة من خلال رؤيتها الإستراتيجية التي تترجم إلى

أهداف ذات المدى القصير، المتوسط والبعيد ومن أهمها:

- تهتم برواد الأعمال من ذوي الكفاءات الجامعية، طلبة وباحثين وأساتذة من خلال توفير بيئة ملائمة وخصبة لتجسيد أفكارهم ومشاريعهم.
 - تأطير وتطوير الكفاءات والمهارات والإبداعات لدى أصحاب المشاريع الجديدة من طلبة وباحثين وأساتذة.
 - زيادة فرص نجاح المشاريع الجديدة.
 - ربط الصناعات الصغيرة مع بعضها البعض لتحقيق التكامل الصناعي.
 - تحويل البحوث والدراسات إلى مشاريع ومنتجات يمكن تسويقها.
 - توفير البنية التحتية من الصناعات المغذية للمشاريع الكبيرة.
 - مرافقة جميع الأفكار المبتكرة للطلبة وتأطيرها.
 - تحويل البطالة في المجتمع إلى قوة إقتصادية قادرة على العطاء وتوفير الوظائف.
- أما الهدف الاستراتيجي والمحوري للحاضنة يتمثل في تحقيق مبدأ التنمية الإجتماعية من خلال التنمية الإقتصادية لأفراد المجتمع وتحويل البطالة إلى قوة إقتصادية قادرة على العطاء وتوفير الوظائف.

3.4. أهم البرامج والنشاطات التي تقوم بها حاضنة أعمال جامعة المسيلة.

إن الهدف من مجمل البرامج التدريبية والنشاطات والفعاليات والندوات والأيام التحسيسية التي تشرف عليها حاضنة الأعمال لمختلف الفئات طلبة، باحثين، حاملي أفكار أو من الخريجين، وحتى من المتعاملين الاقتصاديين لدعمهم سواء بالخبرة اللازمة أو بالتقنيات والمعلومات لإنجاح مشاريعهم بالدرجة الأولى ثم حمايتهم، ومن أهم البرامج ونشاطات الحاضنة ما يلي:

1.3.4. البرامج التدريبية:

تفترح حاضنة أعمال جامعة المسيلة أربع برامج لأربعة فئات مختلفة موضحة في الشكل التالي:

واقع تأطير الكفاءات في حاضنات الاعمال "حاضنة أعمال جامعة المسيلة أنموذجا"

شكل رقم 3: أهم البرامج والنشاطات التي تقوم بها حاضنة أعمال جامعة المسيلة.

برنامج الخريجين موجه للطلبة والباحثين الذين تم انتقائهم من قبل لجنة اعتماد المشاريع للمشاركة في التظاهرات الوطنية والدولية التي تعني بالابتكار والمؤسسات الناشئة

برنامج المؤسسات الناشئة يخصص المشاريع التي دخلت عالم المنافسة حيث تخصص لهم دورات تجريبية في مختلف مجالات التسويق، المناجنت.

برنامج اكتشاف موجه للطلبة الذين لديهم ميول لإنشاء مؤسسات ناشئة

برنامج طالب سفير يتم اختيار طلبة للقيام ببحوث تحسيسية حول مجال الابتكار والاختراع وريادة الأعمال

المصدر: من اجتهاد الباحثين استنادا على معطيات من حاضنة أعمال جامعة المسيلة متوفرة على الموقع التالي:

www.univ-msila.dz. consulté le 10/06/2021.

2.3.4. نشاطات حاضنة أعمال جامعة المسيلة:

نستعرض أهم نشاطات قامت بها الحاضنة منذ نشأتها في الجدول التالي:

جدول رقم 4: أهم نشاطات حاضنة أعمال جامعة المسيلة 2019

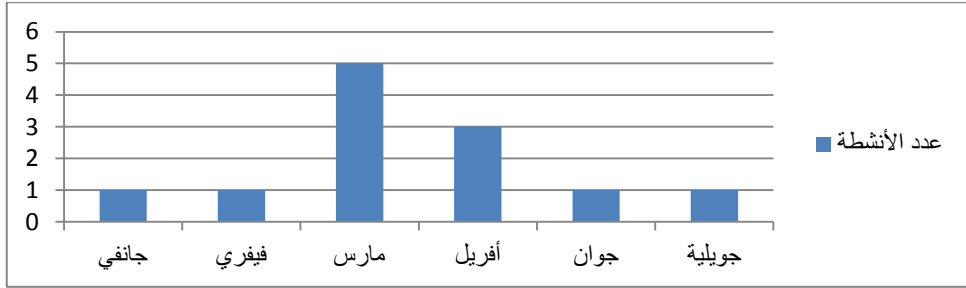
التاريخ	النشاط
2019/01/11	زيارة مدير حاضنة أعمال جامعة المسيلة حاضنة أعمال المدرسة الوطنية متعددة التقنيات بالعاصمة للإطلاع على طريقة عملها ونقل التجربة إلى جامعة المسيلة.
2019/02/13	قام مدير حاضنة أعمال جامعة المسيلة بشرح مفصل وشامل لمختلف مهامها ومشروعها المستقبلي في تطوير كفاءات المبدعين وتجسيد أفكارهم لمجموعة من مسؤولي الجامعة ومدراء بعض الشركات ورؤساء الجمعيات أثناء زيارتهم للحاضنة.
2019/03/08	توقيع جملة من إتفاقيات الشراكة بين الحاضنة والمؤسسات الشريكة.
2019/10/21	تنظيم يومين تكوينيين حول براءة الاختراع وحماية الملكية الفكرية.
2019/10/23	مشاركة الحاضنة في اليومين التكوينيين بجامعة سطيف 1 حول مراكز الدعم التكنولوجي المعتمدين في المؤسسات الجامعة والاقتصادية الجزائرية.
2019/11/16	المشاركة في الندوة الدولية حول المؤسسات الناشئة المنظمة من طرف وزارة الداخلية.
2019/12/01	المشاركة في المسابقة الوطنية لأحسن فكرة مبتكرة في مجال الجامعات الذكية بجامعة قسنطينة 2، والحصول على المرتبة الرابعة.
2019/12/15	تكوين لجنة تضم نخبة من أساتذة وبعض إدارات ولاية المسيلة قصد التحضير لانتقاء الأفكار المبتكرة.

الزيارة الميدانية للمعرض الوطني للمنتوج المحلي وذلك لاطلاع الطلبة المحتضنين بالإمكانيات الوطنية في مختلف المجالات.

2019/12/28

المصدر : من إجتهد الباحثين إستنادا على معطيات من حاضنة أعمال جامعة المسيلة.

الشكل رقم 4 : شكل بياني يوضح نشاطات الحاضنة لسنة 2019.



المصدر : من إجتهد الباحثين إستنادا على معطيات من حاضنة أعمال جامعة المسيلة.

من خلال الشكل البياني يتضح لنا ان حاضنة أعمال جامعة المسيلة بدأت في نشاطاتها الفعلية في شهر أكتوبر مع العلم أن سنة 2019 كانت سنة نشأتها وهي السنة التي ظهر بها وباء كورونا covid19 والذي أثر سلبا على جميع نشاطاتها.

وفيما يلي نوضح أهم نشاطات الحاضنة لسنة 2020.

جدول رقم 5: أهم نشاطات حاضنة أعمال جامعة المسيلة 2020

التاريخ	النشاط
2020/02/05	مشاركة الحاضنة في الندوة الوطنية حول المقاولاتية بالجزائر العاصمة.
2020/02/12	المشاركة في اليوم الدراسي المنظم من قبل مديرية الصناعة والمناجم بالولاية وإلقاء
2020/02/20	تنظيم ندوة وطنية حول إنشاء مواقع أنترنت.
2020/02/22	القيام بورشات عمل مخصص للباحثين في مجال الروبوتات.
2020/02/24	تنظيم ندوة تكوينية حول كفاءات تسجيل براءات الاختراع.
2020/03/10	تنظيم ندوة وطنية حول : طالب اليوم رائد أعمال الغد "
2020/03/11	المشاركة في مسابقة IDTOUR المنظمة من طرف الوكالة الوطنية لتثمين البحث والتنمية التكنولوجية.
2020/03/22	المشاركة في إنتاج المطهر المستخدم ضد انتشار وباء كورونا.

واقع تأطير الكفاءات في حاضنات الاعمال "حاضنة أعمال جامعة المسيلة نموذجا"

المشاركة في القناة الإذاعية الأولى FM والتلفزة الوطنية.	2020/04/01
تنظيم ورشة حول التدريب القيادي وريادة الأعمال واستراتيجيات التسويق الرقمي.	2020/04/02
تنظيم ندوة وطنية افتراضية حول كفاءات المساهمة في الحد من جائحة كورونا.	2020/04/10
تنظيم ندوة افتراضية بمناسبة اليوم العالمي للبيئة.	2020/06/05
المشاركة في ندوة وطنية افتراضية لجامعة غليزان حول سبل الانتعاش الاقتصادي بعد جائحة كورونا.	2020/06/09
المشاركة في الملتقى الوطني للمقاولاتية بجامعة المسيلة	2020/06/14
تنظيم مؤتمر دولي افتراضي حول دور starups في تحقيق الإقلاع الاقتصادي.	2020/07/08
المشاركة في المسابقة الوطنية لاختيار أحسن فكرة مبتكرة بجامعة البليدة والحصول على المرتبة الثانية.	2020/08/04

المصدر : من إعداد الباحثين استنادا على معطيات من حاضنة أعمال جامعة المسيلة.

من خلال الجدول يتضح لنا أن نشاطات حاضنة أعمال جامعة المسيلة كانت متذبذبة بسبب وباء كورونا حيث سجل في سنة 2020 أكبر عدد من الاصابات بهذا الفيروس وهذا ما أثر سلبا على جامعة بصفة عامة وحاضنة الأعمال بصفة خاصة. ومع ذلك قامت حاضنة الأعمال برفع التحديات وتنظيم والمشاركة في عدة تظاهرات باستخدام مختلف التطبيقات التحاور عن بعد.

وفي ما يلي نستعرض أهم نشاطات الحاضنة لسنة 2021.

جدول رقم 6: أهم نشاطات حاضنة أعمال جامعة المسيلة إلى غاية 09 جوان 2021

التاريخ	النشاط
2021/02/24	المشاركة في اللقاء الدولي المنظم من طرف مخبر بحوث ودراسات في الميديا الجديدة المرسوم بالهوية الرقمية للباحث الأكاديمي.
2021/03/04	تنظيم دورة على مستوى المعهد الوطني للملكية الصناعية INAPI حول كفاءات تسجيل براءات اختراع.
2021/03/07	تنظيم يوم تكويني حول إدارة المشاريع.
2021/03/10	تنظيم دورة لتطوير الكفاءات حول كيفية عرض مشروعك الابتكاري.
2021/03/10	إيداع طلب 20 براءة اختراع على مستوى INAPI
2021/03/12	حصول حاضنة الأعمال على المرتبة الأولى وطنيا من حيث عدد براءات الاختراع المودعة.
2021/04/12	استقبال الحاضنة لمدير الولائي الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية.

تنظيم تربص تكويني لمدة 15 يوم وحوالي 100 ساعة لأصحاب المؤسسات الناشئة.	2021/04/15
حصول الحاضنة على علامة لابل، وتعتبر أول حاضنة تتحصل على علامة لابل مشروع مبتكر.	2021/04/19
نظمت حاضنة الأعمال وبالشراكة مع ولاية المسيلة تظاهرة جامعة الإبتكار.	2021/06/09

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على وثائق حاضنة أعمال جامعة المسيلة.

2.3.4. عدد المشاريع حسب التخصصات التي تعمل الحاضنة على مرافقتها

وتأطيرها وتطوير كفاءاتها:

تعمل الحاضنة في الآونة الأخيرة على مرافقة وتطوير كفاءات عدة تخصصات التي تكتسي

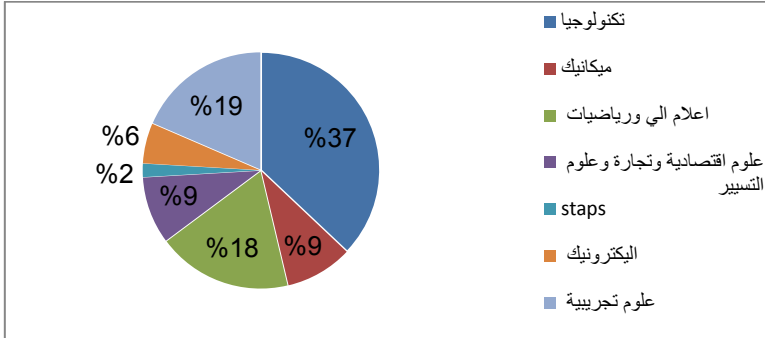
الطابع التكنولوجي المفصلي والجدول التالي يوضح ما سبق ذكره:

جدول رقم 7: عدد المشاريع حسب التخصصات المحتضنة.

التخصص	تكنولوجيا	ميكانيك	اعلام الي ورياضيات	علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير	staps	الالكترونيك	علوم تجريبية
العدد	20	05	10	05	01	03	10

المصدر : من إجتهد الباحثين إستنادا على معطيات من حاضنة أعمال جامعة المسيلة.

شكل رقم 5: دائرة نسبية تمثل نسبة المشاريع حسب التخصصات المحتضنة.



المصدر : من إجتهد الباحثين إستنادا على معطيات من حاضنة أعمال جامعة المسيلة.

✓ عدد المشاركات في المشاريع المبتكرة حسب الدرجة العلمية: يمثل الجدول التالي

مختلف المستويات الناشطة في الحاضنة.

جدول رقم 8: عدد المشاركة في المشاريع المبتكرة حسب المستوى الجامعي.

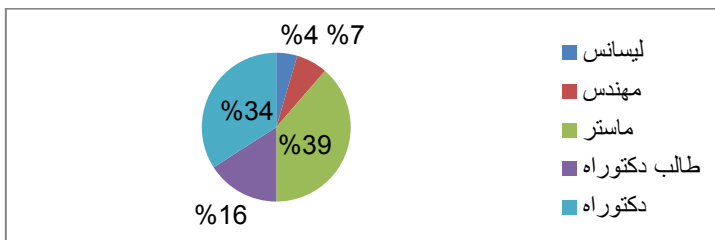
الدرجة العلمية	ليسانس	مهندس	ماستر	طالب	دكتوراه

واقع تأطير الكفاءات في حاضنات الاعمال "حاضنة أعمال جامعة المسيلة أنموذجا"

العدد	02	03	17	07	15
-------	----	----	----	----	----

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على وثائق من حاضنة أعمال جامعة المسيلة جوان 2021

شكل رقم 6: دائرة نسبية تمثل نسبة المشاركة في المشاريع المبتكرة حسب المستوى الجامعي



المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على وثائق من حاضنة أعمال جامعة المسيلة جوان 2021

سجلت حاضنة أعمال جامعة المسيلة مشاركة جميع المستويات ولاحظنا أن الدرجة العلمية الأكثر إبداعا ومشاركة هي درجة الماستر في مختلف التخصصات يتبعها درجة دكتوراه، وهذا يدل على اهتمام الحاضنة بجميع المستويات دون استثناء.

4.4. أهم اتفاقيات الشراكة والتعاون التي أبرمتها الحاضنة مع المؤسسات الاقتصادية:

أبرمت الحاضنة مجموعة من اتفاقيات الشراكة والتعاون مع مختلف الشركاء

الاقتصاديين لتأطير وتطوير كفاءات أصحاب المشاريع المبتكرة ومرافقتهم.

حيث يبلغ عدد الاتفاقيات تسعة نوضحها في الجدول التالي:

جدول رقم 9: اتفاقيات الشراكة والتعاون التي أبرمتها الحاضنة مع المؤسسات الاقتصادية.

الرقم	الشريك الاقتصادي
01	اتفاقية شراكة وتعاون مع الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية anvrede
02	اتفاقية شراكة وتعاون مع مديرية الصناعة والمناجم بالمسيلة.
03	اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة حضنة للحليب.
04	اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة صيانة العتاد الصناعي MEI
05	اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة ماقراب بايب.
06	اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة حضنة للبيئة والرسكلة.
07	اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة حضنة سولار
08	اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة قناعة للصناعات الغذائية.

المصدر: من إعداد الباحثين إستناد إلى وثائق من حاضنة أعمال جامعة المسيلة جوان 2021.

5.4. أهم نتائج ومخرجات حاضنة الأعمال لتأطير وتطوير الكفاءات المحتضنة بها:

- تعتبر حاضنة أعمال جامعة المسيلة الأولى وطنيا من حيث عدد الأفكار والمشاريع المبتكرة.
 - إستقبلت 76 فكرة مبتكرة في مرحلة ما قبل الاحتضان في مجالات الالكترونيك، الصحة، الأمن الغذائي، الطاقات المتجددة، البرمجيات.
 - أودعت 24 براءة إختراع لدى IMAPI
 - حصولها على 02 براءة إختراع.
 - حصولها على علامة " لابل " حاضنة أعمال.
 - منحها 12 " لابل " مشروع مبتكر مبينة في الجدول التالي:
- جدول رقم10: المشاريع المبتكرة التي حصلت على علامة لابل.

الرقم	المشروع المبتكر
01	Conception d'un système photo voltaïque à travers un arbre solaire.
02	Réalisation d'un appareil de mesure de l'intensité du rayonnement solaire dans différentes orientations et différentes inclinaisons.
03	Réalisation d'un scanner 3D pour la rétro conception des pièces mécaniques.
04	Fabriquer un produit nematicide 100% bio à base de microflores
05	Elaboration d'un simulation pour prédire la performance des machines outils à commande numérique.
06	Réalisation d'un échantillonneur automatique de ciment.
07	Synthèse organique d'un dérivé de captopriole plus actif
08	Réalisation d'un masque protecteur corona virus covid 19
09	Procédé expérimental de contrôle de durabilité d'un béton par un essai de perméabilité é à l'eau Réalisé sur une éprouvette de forme cylindrique creuse

10	Elaboration d'une brique crue compressée et stabilisée a base de terre sableuse et sable de dune, à cure rapide par immersion.
11	Réalisation d'une machine hydraulique à commande manuelle ou motorisée pour la fabrication de briques de terre crue par moulage à haute pression.
12	Réalisation d'un dispositif d'études des transferts thermiques.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق حاضنة أعمال جامعة المسيلة جوان 2021.

6.4. أسباب نجاح حاضنة أعمال جامعة المسيلة:

- تبني الوزارة الوصية لمشروع إنشاء الحاضنات على مستوى الجامعات الجزائرية وخلق وزارة منتدبة خاصة بالحاضنات والمؤسسات الناشئة وإقتصاد المعرفة ساعد في إعطاء دفعة قوية ونفس جديد للحاضنة.
- تضم الحاضنة هيئتين علمية وإدارية مناسبتين ذات كفاءة عالية من أساتذة مكونين وخبراء وإداريين يضمنون تأطير أصحاب المشاريع المبتكرة ومرافقتهم.
- ينص المخطط الإستراتيجي المتوسط الأجل 2022/2017 لجامعة المسيلة على تثمين المخرجات العلمية والبحوث في شكل إبتكارات ومؤسسات ناشئة صغيرة ومتوسطة.
- وجود الثقافة المقاولاتية لدى طلبة وأساتذة جامعة المسيلة ساهم في ريادة الحاضنة.
- إبرام حاضنة أعمال جامعة المسيلة عدة عقود شراكة مع عدة شركات إقتصادية ساعد في تبني المشاريع المبتكرة.
- تحتوي حاضنة أعمال جامعة المسيلة على الفضاء (قاعة عرض المشاريع، صالات التدريب والتكوين) والمناخ المناسبين الذي ساعدا في جذب الكفاءات من طلبة وأساتذة وتجسيد أفكارهم.

7.4. الصعوبات التي تواجه حاضنة أعمال جامعة المسيلة

- رغم أهمية الدور الريادي الذي تلعبه حاضنة أعمال جامعة المسيلة إلا أنها تواجه العديد من القيود التي تعيق تطورها وتوسعها، ومن بين هذه القيود والصعوبات نذكر ما يلي:

- قلة النصوص التشريعية والقانونية، والتي تتسم بعدم الوضوح، حيث أن جميع القائمين على الحاضنة لا يحوزون على مقررات وزارية التي تمنحهم الطابع القانوني لمختلف نشاطاتهم.
- عدم وجود ميزانية خاصة باللجنة العلمية للحاضنة، تعمل على تحفيز اللجنة ماديا ومعنويا وفي إطار قانوني .
- قلة الهيئات المدعمة والمساعدة ماليا لنشاط الإبداع والابتكار.
- ضعف ميزانيات البحث والتطوير والابتكار داخل الشركات الصناعية وبالنسبة لميزانيات الدولة.
- عدم مشاركة القطاع الخاص في عمليات التمويل بشكل فعال.
- وجود فجوة كبيرة بين قطاع التصنيع ومؤسسات البحث العلمي.
- بطئ عملية التمويل والتجهيز من طرف الهيئات الداعمة، حيث تستغرق الإجراءات الإدارية لتمويل المشاريع لوقت طويل مما يؤثر سلبا على تحفيز الكفاءات لتجسيد مشاريعهم.
- عدم وجود وعاء عقاري خاص بالمؤسسات الناشئة المتخرجة من الحاضنة على المستوى الولائي.

8.4. الأفاق المستقبلية لحاضنة أعمال جامعة المسيلة:

- توسيع نشاطات الحاضنة وذلك من خلال مرافقة المؤسسات الإقتصادية المتعثرة مقابل مخصصات مالية للحاضنة لتمويل أصحاب المشاريع الإبتكارية وتحفيزهم على تجسيد أفكارهم.
- دخول الحاضنة بنسبة 10% في رقم أعمال المؤسسات الناشئة المتخرجة منها، بغرض ضمان إستمرارية تمويل المشاريع المبتكرة الحالية والمستقبلية.
- تسعى الحاضنة لإبرام إتفاقيات شراكة مع شركة سونطراك في مختلف التخصصات كالجيولوجيا والبيتروكيمياء.

5. خاتمة:

واقع تأطير الكفاءات في حاضنات الاعمال "حاضنة أعمال جامعة المسيلة أنموذجا"

تعمل جامعة المسيلة جاهدة على جذب وإستقطاب مختلف كفاءاتها من أساتذة، باحثين وطلبة، وذلك من خلال حاضنة الأعمال، حيث تلعب هذه الأخيرة دورا محوريا في تأطير ومرافقة مختلف الكفاءات المحتضنة بها وإثرائهم بعدة دورات وبرامج تكوينية تطبيقية والتي تعتبر كآلية ناجحة ذات فوائد ملموسة سواء لأصحاب المؤسسات الناشئة أو للطلبة الباحثين والأساتذة.

1.5. نتائج الدراسة

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

صرح المدير العام للمعهد الوطني للملكية الصناعية INAPI خلال إحصائيات 2020 أن:

- 7 جامعات تقدمت بطلب تسجيل براءات الاختراع تتقدمها جامعة المسيلة من خلال حاضنة أعمالها وتتبعها جامعة سطيف.
- تعمل حاضنة الأعمال على جذب و تأطير وتطوير الكفاءات من خلال ما توفره من إمكانيات مادية وبشرية.
- تعمل حاضنة الأعمال على تطوير التكنولوجيا خاصة المفصلية منها ومهارات إدارة الأعمال.
- تعتبر حاضنة الأعمال كهمزة وصل بين الجامعة والشركاء والمتعاملين الإقتصاديين.
- تعمل حاضنة الأعمال على تسخير كل من الخبراء وأساتذة وهيئات علمية كمخابر البحث والنوادي العلمية لتأطير وتطوير الكفاءات المحتضنة بها وإنجاح مشاريعهم.
- تعمل حاضنة الأعمال على تجسيد الأفكار والمشاريع المبتكرة على أرض الواقع.
- تعمل حاضنة الأعمال على ترقية الابتكار العلمي و دفع عجلة التنمية الاقتصادية.
- حاضنة أعمال جامعة المسيلة نموذج يقتدى به لتجمع الزخم العلمي مع الإنتاج الفكري.

2.5. اقتراحات الدراسة

ومن خلال نتائج الدراسة يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- إعداد استراتيجية شاملة لتنمية حاضنات الأعمال، وتقوية علاقاتها بالمستثمرين، والأخذ بعين الاعتبار احتياجات السوق وأرباب العمل.

– التركيز على تأطير وتمويل مشاريع الكفاءات خصوصا المشاريع التي لها علاقة بالتنمية الاقتصادية.

– تكييف وتحيين طريقة تدخل حاضنات الأعمال لإنجاح وتجسيد المشاريع تماشيا مع المتغيرات والظروف الاقتصادية الحالية.

– إنشاء صندوق دعم لتمويل حاضنات الأعمال التي تحوز على أكبر عدد من براءات الاختراع.
6. قائمة المراجع:

1.6. المراجع باللغة العربية:

- بدائية حورية، بن حمادي عبد القادر.(2020). حاضنات الأعمال في الجزائر بين التحديات والرهانات، مجلة المالية والأسواق، جامعة وهران 2، المجلد 7، العدد 2، ص 292-310
- ختيري وهيبية وآخرون.(2020). التجارب الرائدة في مجال إقامة حاضنات الأعمال، مجلة القيمة المضافة لإقتصاديات الأعمال ، المجلد 2، العدد 1، ص 100-119
- شيماء أحمد حنفي.(2020).حاضنات الأعمال كآلية فعالة لدعم رواد الأعمال في مصر، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ، المجلد 04، العدد 2، ص 01-11.
- نور الهدى بن الدين ، هواري بن ديدة، (2018)، أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات، دراسة حالة شركة الإسمنت بني صاف، مجلة نور للدراسات الإقتصادية، المركز الجامعي البيض، المجلد 04، العدد 07، ص 90-105
- لعمراني نسيمة.(2018). تحديد الكفاءات الفردية والجماعية كمتطلب لإدارة الجودة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 6، العدد9، جامعة سطيف، ص 156-179
- عياش زوبير، بوداب سهام.(2019). أهمية حاضنات الأعمال التقنية ودعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية، المجلد 12، العدد 1، أم البواقي، ص 118-133.
- مقابلة (2021). مع الدكتور مير أحمد مدير حاضنة أعمال، جامعة المسيلة.
- مهيبل وسام.(2019). " دور تسيير وتطوير الكفاءات في تحسين أداء المؤسسة ". مجلة دراسات على الاقتصاد والتجارة المالية ، المجلد 8، العدد 1، جامعة وهران، ص 243-260

2.6. المراجع باللغة الأجنبية:

- Philippe Lorino .(2003). *Méthodes Et Pratiques Des Performances Edition D'organisation* 3^{Eme} Edition, Paris.
- Anne Dietrich, Patrick Gilbert, Frédérique Pigerai.(2010). *La Gestion Des Compétences En Jeux, Modèles Perspectives* 3^{Eme} Edition, Duodi, Paris.

- Clandé Lévy-Leroyer.(2009). *La Gestion Des Compétences, Ed D'organisation*, Paris.
- Bellier Sandra.(1998). *Le Savoir Etre*, Edition Vuibert, Paris.
- Lou Vain Beirendonck(2004), *"Management Des Compétences "*, Edition De Boeck Université Bruxelles .
- Lou Van Beirendonck.(2006). *Tous Compétents De Bocck*, Bruxelles, Belgique.
- Guy Le Botterf.(2008). *Repenser La Compétence*, Ed D'organisation, Paris.
- Cécité De Joux Et Anne Dietrich.(2005). *Management Par Les Compétences* ED Farçon Education, France.
- Alain Meignant(2000), *Ressources Humaines, Déployer La Stratégie*, Les Editions Liaisons, Paris .
- www.univ-msila.dz. consulté le 10/06/2021.