

مساهمة كفاءات المقاول في نجاح المقاولة الفلاحية

دراسة حالة منتجي الزعفران في الجزائر

The contribution of entrepreneurial skills to the success of the agricultural enterprise A case study on saffron producers in Algeria

لول عبدالقادر¹/مخبر السياسة الصناعية وتنمية المبادلات الخارجية جامعة عبد الحميد بن باديس (الجزائر)،
abdelkader.laouel.etu@univ-mosta.dz

د. بن شني عبدالقادر²/مخبر السياسة الصناعية وتنمية المبادلات الخارجية، جامعة عبد الحميد بن باديس (الجزائر)
abdelkader.benchenni@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/06

تاريخ الاستلام: 2021/05/19

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتفسير امتلاك المقاول الفلاحي لمهارات ينبغي إتقانها للقيام بأداء مهامه بفعالية ومدى تأثير ذلك على النجاح المقاولاتي في القطاع الفلاحي حيث تم استخدام استبيان من اجل استقصاء عينة من المقاولات الفلاحية لمنتجي الزعفران ثم معالجة البيانات المحصل عليها باستعمال البرنامج الإحصائي EXCEL و SPSS.

وتمثلت أهم النتائج المحصل عليها توفر المقاولين الفلاحيين على الكفاءات السلوكية والمقاولاتية وأقل درجة الكفاءات التسييرية وبنسب متفاوتة حيث وجدنا نقص في تفكير المقاول في توسيع المشروع والبحث عن شركاء وكذا قلة تبادل المعلومات الحديثة خاصة مع مخابري بحث جامعية .

الكلمات المفتاحية : المقاول؛ الكفاءات؛ النجاح المقاولاتي؛ القطاع الفلاحي.

تصنيف JEL : Q ; Q1 .

Abstract:

This study aims to analyze and explain the possession by the agricultural contractor of competencies to be mastered to carry out his tasks effectively and to what extent this affects entrepreneurial success in the agricultural sector, a questionnaire was used to investigate a sample of agricultural enterprises of saffron producers, then the data obtained are processed using the statistical program EXCEL and SPSS.

The most important results obtained were the availability of agricultural contractors on behavioral and entrepreneurial skills and to a lesser extent management skills, to varying degrees. As we have noticed a lack of reflection of the contractor in the expansion of the project and the search for partners, as well as the lack of exchange of recent informations, in particular with university research laboratories.

Keywords: *The contractor; competencies; entrepreneurial success; the agricultural sector.*

Jel Classification Codes : *Q ; Q1.*

¹ المؤلف المرسل: لول عبدالقادر، الإيميل: abdelkader.laouel.etu@univ-mosta.dz

I - **تهييد:** تلعب المقاوالاتية في القطاع الفلاحي دورا أساسيا في التنمية الاقتصادية لما تساهمه في الإنعاش الاقتصادي من خلال سعي المقاول إلى إنشاء مقاولته الفلاحية والتي تمتاز بسهولة تكيفها اتجاه التقلبات الاقتصادية ونسب توفر عوامل الإنتاج فهي بإمكانها رفع تحديات التنافسية وغزو الأسواق الخارجية إضافة إلى توفير فرص العمل وتعظيم القيمة المضافة.

ويعتبر المورد البشري العنصر الرئيسي في نشاط أي مقاولة نظرا للدور الحاسم الذي يلعبه في تطوير سيورة المقاوالات وانتقالها من وضع تنافسي لآخر.

ولضمان استمرارية ونجاح هذه المقاولة ينبغي على المقاول تكثيف جهوده المعرفية والتقنية والتي تنعكس على مدى امتلاكه سمات وخصائص تكسبه روح المقاوالاتية ومدى تمكنه من الكفاءات السلوكية، المقاوالاتية والتسييرية وحسن استغلالها .

1.I- إشكالية البحث :

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يمكن لكفاءات المقاول أن تساهم في تحقيق نجاح المقاولة الفلاحية؟

2.I- فرضيات البحث :

الفرضيات:

1- وجود علاقة مؤثرة بين نجاح المقاولة الفلاحية وكفاءات المقاول.

2- عدم تمكن المقاول الفلاحي من الكفاءات المقاوالاتية واكتفائه بالكفاءات السلوكية والتسييرية.

3.I- أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتفسير مدى امتلاك المقاول الفلاحي لمختلف الكفاءات لاسيما السلوكية التسييرية والمقاوالاتية وتأثيرها في نجاح المقاولة إذ قمنا بدراسة ميدانية على عينة مكونة من 30 مقاولة فلاحية متخصصة في زراعة الزعفران على المستوى الوطني من خلال توزيع استمارة استبيان عليهم ثم معالجة البيانات والمعطيات المحصل عليها باستخدام برنامج EXCEL و SPSS.

4.I- أهمية البحث:

تظهر أهمية هذا البحث في الدور الحيوي الذي تلعبه الكفاءات البشرية في نجاح المقاولة الفلاحية فكفاءة العنصر البشري في هذا المجال تعتبر من المعايير الرئيسية في مختلف أنشطة المقاولة حيث أن توجه الفكر التسييري و المقاوالاتي للمستثمرات الفلاحية لاسيما منتجي الزعفران يعطي له دورا حاسما في تطوير سيورتها وانتقالها من وضع تنافسي لآخر.

5.I- الدراسات السابقة

✓ لفقيه حمزة روح المقاوالاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة مقاولي ولاية برج بوعريج أطروحة دكتوراه في علوم التسيير 2016-2017 .

✓ بن الدين نور الهدى مساهمة الكفاءات في مرافقة الابتكار دراسة حالة المؤسسة الجزائرية أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية 2019-2020 .

✓ غردي محمد القطاع الزراعي الجزائري وإشكالية الدعم والاستثمار في ظل الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية 2011-2012 .

✓ Selma TOZANLI Etude du marché algérien intérieur et import/export de la pistache de la cêpre de l'amende amère et du safran(PAPD ENPARD ALGERIE) Octobre 2018.

II- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للكفاءات البشرية

II-1- الكفاءات البشرية في المنظمة:

يعتبر المورد البشري من أولويات المنظمة حيث يعد عنصرا أساسيا ومهما في تحقيق أهدافها وذلك من خلال امتلاكه لمعارف وقدرات ومهارات وخبرات .

تسعى المنظمة لتحقيق أهداف مسطرة واكتساب ميزة تنافسية تساعدها على اقتطاع حصة سوقية ، وذلك من خلال تفعيل دور كفاءات المورد البشري لتصنع هذا التفوق.

II-2- مفهوم الكفاءات البشرية وأبعادها :

عرّفها (لويس دينوا) على أنّها: "مجموعة سلوكيات اجتماعية، ووجدانية، ومهارات نفسية، وحسية، وحركية تسمح بممارسة دور ما، أو وظيفة، أو نشاط بشكل فعال". (الزهرة، 2013، صفحة 22) عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية (Le Medef): على أنّها: "مزيج من المعارف النظرية، والمعارف العملية، والخبرة الممارسة، والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها، والاعتراف بها، وعلى المؤسسة تقييمها، وتطويرها" (بن جدو، 2013، صفحة 2.4)

ومن بين أهم تعريفات الكفاءة وأشملها تعريف (Boyatsis) : الذي جاء فيه أن الكفاءة هي "خاصية أساسية يتميز بها الشخص عن غيره من الأشخاص وينتج عنها تحقيق أداء وظيفي فعال و عالي ". (Torrington & Hall, 1998, p. 403).

ومن خلال التعريفات السابقة فإنه يمكن استخلاص أنّ الكفاءة تعني:

مجموعة من المعارف العلمية والعملية والسلوكية، التي يتميز بها المورد البشري، والتي تمنحه القدرة على الاستجابة لمتطلبات الوظائف، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة ومنحها ميزة تنافسية، سواء كانت هذه المعارف مستخدمة في العمل أو كطاقات كامنة لدى الموارد البشرية يمكن الاستفادة من

كما تعرف الكفاءة على عدة مجموعات متكاملة و متعددة الأبعاد تتوافق مع تحديد خصوصيات الأعمال في المؤسسات والتي غالبا ما تصنف إلى أربعة:

- 1- كفاءة = معارف تكون عادة في شكل شهادات تأهيل مهنية تحمل المعارف الأساسية.
- 2- كفاءة= ممارسات وهي المعرفة السلوكية أو الشخصية ترتبط بأعمال التسيير والخدمات.
- 3- كفاءة = معرفة التصرف هي القدرة على مواجهة المواقف الجديدة والغير متوقعة من خلال اكتساب معارف وخبرات وتنمية قدرات عقلية .
- 4- الكفاءة الناشئة عن العاطفة: وجود وعي اجتماعي الذي يسهل عملية تسيير العلاقات مع الآخرين إضافة إلى الثقة بالنفس والتحكم فيها مما يساعد في النجاح الشخصي.

(CLAUDE BLANCHE & ANDREANSSIAN, 2008, p. 25)

II-3- خصائص الكفاءة

للکفاءة العديد من المميزات التي تساهم في التعرف عليها، حيث حددها LEPLAT J. إلى أربع محاور : (بوزيان، 2004، صفحة 9)

الكفاءات ذات غاية أي انه يتم استثمار معارف مختلفة قصد تحقيق هدف محدد او تنفيذ نشاط معين بشكل كامل.

مكتسبة: وتعني أن الكفاءة لا تولد مع الإنسان، بل يكتسبها عن طريق تدريب موجه. (Audigier & Tutiaux-Guillon, 2008, p. 39)

ذات تشغيل ديناميكي: ويعني ذلك أن تحصيلها يعتمد على التفاعل ما بين مكوناتها المختلفة، وعناصرها، ضمن أبعادها، كالمعارف السلوكية، والعملية، وغيرها خلال الزمن. مفهوم مجرد: حيث لا يمكن رؤيتها، ولا حتى لمسها، وإنما تتم ملاحظتها من خلال نتائج الأنشطة، وتحليلها، والوسائل المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.

II -5- أنواع الكفاءات

هناك اختلاف بين الباحثين حول تصنيف أنواع الكفاءات، إلا أن أبرز تصنيف هو تصنيف (Celile

(Dejoux؛ حيث صنفها ضمن 3 مستويات، هي:

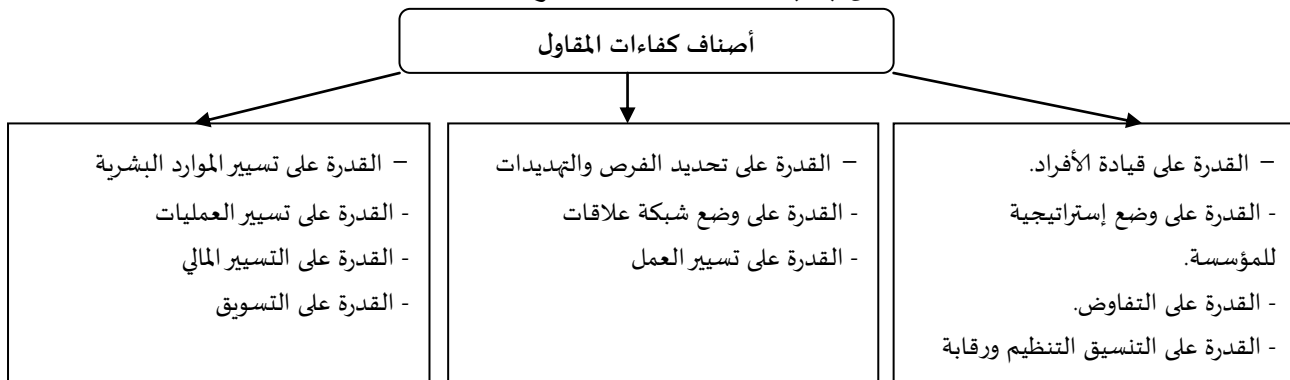
الكفاءة الفردية: وهي عبارة عن المهارات، والمؤهلات التي يمتلكها الشخص من خلال التجارب الشخصية، والمهنية، والتكوين بشكل متواصل، بحيث يستخدمها في تحقيق أهداف معينة، وبشكل فعال. يعد التكوين المتواصل أمر ضروري وذلك لأن المهارات والمؤهلات المرتبطة بزمن معين، قد لا تكون مفيدة في زمن آخر، وخاصة مع التطور الحاصل في المعلوماتية. (Dejoux, 2013, p. 10)

الكفاءة الجماعية: وهي كفاءة تنشأ من خلال تضافر جهود الكفاءات الفردية وتعاونها من خلال التواصل الفعال بين الأعضاء جميعهم في العمل، وتوفير المعلومات المناسبة لهم، كما أنها تمثل حلقة وصل بين الاستعدادات، المعارف والقدرات الموجودة لديهم، بحيث يشكلون فريقا مهنيا قادرا على تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة (Le Boterf, 2006, p. 118)

الكفاءة التنظيمية (الإستراتيجية): وتتم من خلال إيجاد التكامل بين الكفاءات الفردية، وذلك من خلال إتباع آليات معينة للتنسيق بينها، علما بأنها تعرف حسب (Prahalad et hamel) على أنها: "توليفة من المهارات، والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنتج النهائي"، وهي تشكل تعليما جماعيا ضمن المنظمة. ومن الجدير بالذكر أن الكفاءات الإستراتيجية تتضمن عدة كفاءات تبعا للمستوى التسلسلي في المؤسسة، وتعدد وظائفها، مثل: التخطيط، الإدارة، التنفيذ، والرقابة؛ إذ تتمثل في كفاءة العلاقات الإنسانية، والكفاءة التقنية، والكفاءة الإدارية الفنية من ناحية، وكفاءة التخطيط، والتنفيذ، والإدارة، أو الرقابة، أو التقييم من ناحية أخرى، علما بأن هذا كله بحسب المؤسسة نفسها، ونوع عملها، ومدى إدراكها لعلاقاتها مع البيئة المحيطة بها.

II -4- أصناف كفاءات المقاول

الشكل (01): أصناف كفاءات المقاول



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على :

Jean Lorrain, André Belley et Louis Dussault :Les compétences des entrepreneurs, 4^{ème} congrès international Francophone sur la PME , Université de Metz – Université de Nancy

III المبحث الثاني: المقاوالية الفلاحية

III-1- تعريف المقاوالية

لقد عرف هذا المصطلح تباينا في تعاريفه لذا تم اختيار مجموعة من التعاريف من أجل توضيح مختلف الجوانب المحيطة بها.

عرفها R. COTILLON على أنها الوكالة التي تشتري وسائل الإنتاج وتحولها إلى منتجات قابلة للتسويق. مروة أحمد، نسيم برهم (أحمد وبرهم، 2008، صفحة 9).

وعرفها A. FAYOLLE " حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بتواجد الخطر والتي تدمج فيها أفرادا ينبغي أن تكون لديهم سلوكيات ذات قاعدة تخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي." (FAYOLLE, 2003, p. 17)

أما H. STEVENSON الذي تعتمد و.م.أ على تعريفه فقد اعتبرها "طريقة يحدد من خلالها الأفراد أو المنظمات الفرص ومتابعتها وتجسيدها من خلال استغلال الموارد المتاحة".

كما يمكن ذكر أهم المدارس الفكرية التي درست المقاوالية من وجهات نظر مختلفة في الجدول التالي

الجدول(01): أهم المدارس الفكرية التي درست المقاوالية

الاتجاهات	مضمونها
الاتجاه الأول : بقيادة GARTNER	يعتبر المقاوالية عبارة عن إنشاء مؤسسات جديدة من خلال مجموع الأعمال التي يقوم بها المقاول من تجنيد وتنسيق مختلف الموارد البشرية، المالية، المعلومات وغيرها من أجل اغتنام الفرصة وتجسيد مشروع مهيكل.
الاتجاه الثاني: بقيادة SHAN et VANKATARMAN	المقاوالية هي عملية اكتشاف ثمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية.
الاتجاه الثالث: بقيادة BRUYAT	تتمحور المقاوالية حول دراسة العلاقة بين الفرد وخلق القيمة حيث يعتبر الفرد الشرط الأساسي في خلق القيمة من خلال تحديد كل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة.

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على:

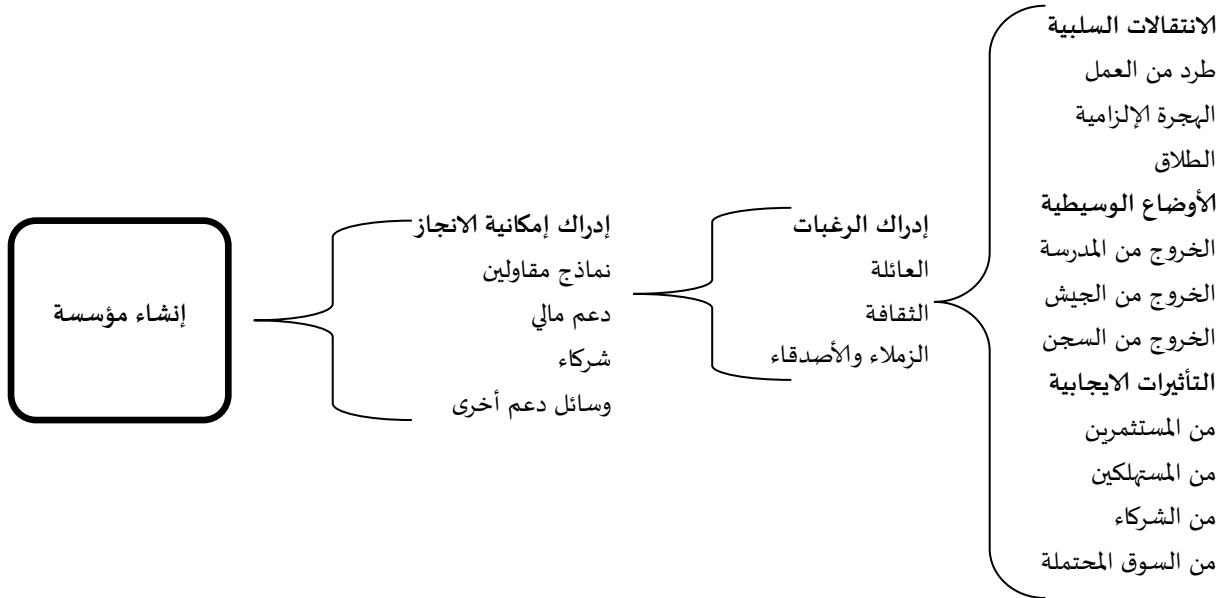
T.Verstraete et Fayolle, Paradigme et entrepreneuriat ,Revue de l'entrepreneuriat ,vol 4 ,n°1 ,2005, p37.

III-2- دوافع المقاوالية

لقد قام كل من L. SOKOL et A. SHPERO بتوضيح العوامل التي تجعل الفرد يتجه نحو ظاهرة المقاوالية من خلال وضع نموذج ما يسمى بالحدث المقاوالاتي فكرته الأساسية هي: مبادرة الفرد في تغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة كاتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة مبني على حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد.

III-3- نموذج الحدث المقاوالاتي

الشكل (02) : نموذج الحدث المقاوالاتي



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على:

Tounes Azeddine, L'intention entrepreneuriale, thèse de doctorat université de ROUEN, 2003 P163

تتمثل المجموعة الأولى في الانتقالات السلبية مثل الطرد من العمل، الهجرة الإلزامية، الطلاق والأوضاع الوسيطة مثل الخروج المبكر من المدرسة، الخروج من الجيش، الخروج من السجن إضافة إلى التأثيرات الايجابية من المستثمرين، المستهلكين، الشركاء ومن السوق المحتملة وتعد في مجملها كأولى المؤثرات البيئية التي تحرك الحدث المقاوالاتي، حيث تؤثر على تباين درجة قوتها على قيم الفرد ورغباته، ثم تساعد هذه العوامل إلى الانتقال المرحلة الموالية المتمثلة في إدراك الرغبات المرتبطة بالمحيط الاجتماعي والثقافي للفرد (المحيط العائلي، الأصدقاء،...) ثم تنتشر إلى بقية المجتمع الذي يلعب دورا في تشجيع روح المبادرة والاهتمام بالابتكار والإبداع، إضافة إلى التجارب السابقة التي تعتبر قاعدة أساسية في دعم وتقوية الرغبة لدخول عالم المقاوالاتية.

وأخيرا المجموعة الثالثة وهي المرحلة التي يتبين للفرد مدى قدرته على إدراك أنواع الدعم الضروري والمتوفر لتجسيد فكرته (إدراك إمكانية الانجاز) من دعم مالي متمثل في مساهمات شخصية، مساهمات من العائلة والأصدقاء، وسائل وبرامج دعم مالي حكومية أو خاصة، إضافة إلى النصائح والإرشادات التي يكتسبها الفرد من خلال نماذج المقاولين والشركاء، وكذلك التكوين وتحسين المستوى واكتساب الخبرات.

III-4- المقاول كعنصر أساسي للمقاوالاتية

يعتبر R. CANTILLON أول من وضع مفهوما للمقاول (1730) ثم جاء من بعده جملة من الباحثين من المدرسة التقليدية الفرنسية أمثال TURGO (1776) وبعدها J. B. SAY (1803-1829) و TRADE (1890). كما اهتمت المدرسة النمساوية بموضوع المقاول من خلال أعمال كل من KNIGHT (1921)، SCHUMPETER (1934)، MISES (1949-1985)، BAUMOL (1968)، KIRZNER (1973)، CASSON (1982)، ويمكن تلخيص أهم التعاريف فيما يلي:

المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن اللايقين (CANTILLON).
المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق ويتحمل اللايقين في ديناميكية السوق (KNIGHT).

أشار MASLOW إلى أن أفضل طريقة للأخذ بيد مجتمع غير متقدم ليس بتوفير 100 اقتصادي أو 100 مهندس وإنما بتوفير 100 مبادر أو أصحاب الأفكار الريادية الخلاقة وهو ما يؤكد أن المقاولون يمثلون أهم محرك للنمو الاقتصادي من خلال مختلف المشاريع الابتكارية التي تصدر منتجات وخدمات متميزة. (نجيب، ملهم، والعكاليك، 2009، صفحة 497).

وأشار CARUANG سنة 2000 إلى أن المقاولة تتطلب توافر ثلاث عناصر أساسية وهي:

- الأفراد الرياديون المبدعون.
- البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة، المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض والرقابة الداخلية.

- البعد البيئي المرتبط بتنوع الأسواق.

ويبرز هذا التوافق بين العناصر الثلاثة أهمية المورد البشري في النشاط المقاولاتي إذ يمثل هذا العنصر مصدر الإبداع والتميز. (السكرانة، 2010، صفحة 19).

كم عرف كل من DON HAVREY et DONALD سنة 2001 المقاول بأنه ذلك الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها على خلاف الآخرين الذين قد لا يميزون تلك الفرص. (خذري و بن حسين، 2013، صفحة 5)

III-4-1- خصائص ومميزات المقاول

يمكن تلخيص أهم خصائص المقاول وتقسيمها إلى ثلاث مجموعات :

الخصائص الشخصية (النجار، جمعة، عبدالستار، وعبدالعلي، 2006، الصفحات 10-13)

- الاستعداد والميل نحو المخاطرة
- الثقة بالنفس
- الاندفاع للعمل
- الالتزام
- التفاؤل

الخصائص السلوكية: وهي عبارة عن مجموعة من المهارات تتجسد في تصرفات ومواقف المقاول تتمثل في تكوين علاقات إنسانية بين فريق العمل وتجسيد روح الفريق من خلال إقامة قنوات اتصال متفاعلة هدفها تحقيق أهداف المنظمة. (الحسيني، 2006، صفحة 46)

الخصائص الإدارية: هي قدرة المقاول على اتخاذ القرار وممارسة أنشطة الإدارة المتعلقة بالتخطيط، التنظيم، الرقابة والتحفيز.

III-4-2- النجاح المقاولاتي

لقد أظهرت الدراسات انه من الصعب إيجاد تعريف موحد للنجاح المقاولاتي وذلك لاختلاف خلفيات وأهداف الدراسات لكل باحث لكن على العموم يمكن تعريفه على انه تلك الأهداف والغايات التي يمكن للفرد تحقيقها في أي مجال من مجالات تخصصه ويربطه بعض الباحثين بتحقيق المقاول لأهداف معينة كزيادة الدخل العائد على الاستثمار، بقاء واستمرارية المقاولة وغيرها.

III-4-3- عوامل النجاح المقاولاتي

نذكر منها :

- ✓ التعلم الابتكار والإبداع
- ✓ الثقة بالنفس .
- ✓ العمل والاجتهاد والمثابرة.
- ✓ القدرة على الاتصال والتواصل مع جميع الفاعلين لتكوين علاقات جيدة .
- ✓ وجود فكرة واضحة ورؤية شاملة عن المقاول.
- ✓ إشباع رغبات الزبائن عن طريق الفهم الجيد لمتطلباتهم. وغيرها.

IV-1- القطاع الفلاحي في الجزائر

يشكل القطاع الفلاحي ركيزة من ركائز اقتصاد الدول المتقدمة ومن أهم القطاعات الإنتاجية التي تساهم في الناتج المحلي وتوفير الغذاء والأمن الغذائي وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية واستعمال التكنولوجيا .

يعد القطاع الفلاحي في الجزائر من القطاعات الهامة والحساسة نظرا للدور الذي يلعبه في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة وان الجزائر تزخر بموارد طبيعية وطاقات بشرية مما يؤهلها بان تكون في مصاف الدول الرائدة في المجال الفلاحي.

IV-2- مقومات القطاع الفلاحي في الجزائر

أولا الموارد الطبيعية: تحتل الجزائر المرتبة الأولى في إفريقيا من حيث المساحة التي تقدر ب 2.381.741 كم² تنقسم إلى :

السهول، الهضاب، مرتفعات الأطلس التلي، الصحراء. نتج عن هذا التميز في التضاريس تنوع الأقاليم المناخية.

الأراضي: تتوزع المساحة الزراعية إلى:

أراضي قابلة للزراعة 42.443.860 هكتار

أراضي صالحة للزراعة 8.445.490 هكتار

أراضي مسقية 1.360.000 هكتار

أراضي المساحة المحصولية 400.000 هكتار

الموارد المائية : يعتبر الماء من العناصر الأساسية في الفلاحة وينقسم إلى :

المسطحات : والتي تقدر بحوالي 13.5 مليار م³ وتتمثل في الأنهار والوديان .

المياه الجوفية : تقدر كمية المياه الجوفية حسب إحصائيات الوكالة الوطنية للموارد المائية حوالي 7 مليار م³ موزعة كالتالي:

المنطقة الجنوبية 5 مليار م³

المنطقة الشمالية 2 مليار م³

تشير بعض إحصائيات خبراء الموارد المائية أن هناك حوالي 60 ألف مليار م³ من المياه الجوفية في المناطق الجنوبية غير مستغلة . (غربي، 2007، الصفحات 251-252)

ثانياً الموارد البشرية:

يعد المورد البشري من العناصر الأساسية لأي قطاع إنتاجي لاسيما قطاع الزراعة حيث يعتبر بمثابة المحرك الأساسي الذي بإمكانه استغلال الإمكانيات المتوفرة بأحسن طريقة لتحقيق التنمية الزراعية خاصة الكفاءات البشرية التي يمكنها ومن خلال المؤهلات المكتسبة من استغلال الفرص المتاحة وتحديد نقاط القوة لرفع الإنتاج واستعمال المعارف والتقنيات للوصول إلى الأهداف المسطرة .

حجم القوة العاملة المؤهلة ومستوى تأطيرها:

إن تنمية قطاع الزراعة في الجزائر يرتكز بالأساس على عدة عناصر منها التكوين والتأهيل للأشخاص الذين يعملون في القطاع والفلاحين وذلك من خلال استخدام الطرق الحديثة في الزراعة باستغلال الوسائل الحديثة والتوجه نحو الزراعات ذات المردودية العالية والتي عليها طلب كبير في الأسواق المحلية والدولية كالنباتات العطرية والطبية مثلا.

البحث العلمي: يعتبر البحث العلمي من مقومات تنمية القطاع الزراعي وتطوره حيث تثبت الدراسات ومن خلال البرامج الوطنية للبحث ارتفاع عدد الباحثين في مجال البحوث العلمية على المستوى الوطني وعلى مستوى القطاعات بدراسة عدة مشاكل في القطاع الفلاحي بغية الخروج بحلول وتوصيات واقتراحات تساعد في كتابة وصياغة خطة عمل لبناء إستراتيجية محددة تهدف إلى تطوير هذا القطاع.

ثالثاً الموارد النباتية والحيوانية: يؤدي توفر هذه الموارد الى تحسين المستوى المعيشي حيث يحقق الأمن الغذائي والاستقرار وذلك من خلال زيادة الإنتاج بتوفير الوسائل والإمكانيات اللازمة وادعم والتحفيزات الضرورية. للزراعة. (غري، 2007، الصفحات 251-252).

رابعاً النباتات العطرية والطبية:

تعتبر زراعة النباتات الطبية والعطرية ذات فائدة اقتصادية عالية في العالم بشكل عام والجزائر بشكل خاص. ومن أهم المشاريع الزراعية التي يمكن للشباب الاستثمار فيها.

وذلك لأن زراعة النباتات الطبية والعطرية تتميز بكثرة الطلب عليها على المستوى الدولي ونقص إنتاجها. وهو ما يسمح بإمكانية خلق مشاريع منتجة ومربحة خاصة وان الجزائر تحوي مساحات شاسعة غير مستغلة. من بين هذه النباتات (الزعفران) والذي يعتبر من النباتات العطرية الزكية والذي يصنف في عائلة التوابل الباهظة الثمن مما يؤكد تسميته بالذهب الأحمر كما انه غني بالعديد من القيم الغذائية التي تجعل له العديد من الفوائد الصحية.

إن زراعة الزعفران تتطلب مراعاة النمط البيولوجي الذي يعتبر أكثر من ضروري وذلك كون هذه النبتة تستخدم لأغراض طبية وصناعة مستحضرات التجميل والزيوت وغيرها من المواد الموجهة للعناية بالجسم. ويقصد بالنمط البيولوجي في الزراعة الابتعاد عن استخدام المبيدات والأسمدة الكيماوية والاكتفاء بكل ما هو عضوي .

3-IV-الاستثمار الفلاحي

يلخص مفهوم الاستثمار الفلاحي على انه جهد مبدول في خدمة الأرض وتربية الحيوانات من خلال تجسيد مشاريع بالاعتماد على تكنولوجيات جديدة للإنتاج من اجل رفع مستوى الإنتاج كما ونوعا . (العارف، 2009، صفحة 81).

يستوجب الاستثمار الفلاحي عدة متطلبات منها:

- زيادة وتوسيع الأراضي الزراعية واستصلاحها واستغلال الموارد المائية من خلال استعمال الطرق الحديثة للحفاظ عليها.

- إيجاد حلول وفرص عمل لدعم سكان الأرياف للحد من ظاهرة النزوح نحو المدن مما يساهم في عملية تنشيط وتنمية الريف وكذا تنظيم المدن نحو المستوى المطلوب.

V-الدراسة الميدانية

من خلال الدراسة الميدانية سنحاول التعرف على مدى تحقيق النجاح وكذا مستوى تمكن المقاولين من أنواع الكفاءات .

V-1- عينة الدراسة

لقد تم الاعتماد على عينة غرضية (قصدية) من خلال اغتنام فرصة المعرض الوطني الأول لمنتجي الزعفران يومي 9 و10 فبراير 2021 بمدينة الجزائر العاصمة وكذا بمدينة وهران أيام 1-2 و3 أبريل 2021 بمشئلة منبر الحدائق.

شملت العينة 25 مستثمرة فلاحية حيث تم توزيع 25 استمارة استبيان على منتجي الزعفران في الجزائر والذين كانوا متواجدين في المعرض و بعد تصفية وفرز الاستمارات الموزعة تم ضبط 17 استمارة صالحة للتحليل وإلغاء 8 استمارات لتخللها العديد من الفراغات فكانت نسبة الاستجابة 68 %.

V-2- تقديم وشرح الاستبيان

من أجل تحقيق الغرض المطلوب قمنا بمراعاة دقة صياغة الأسئلة والعبارات ومحاولة تبسيطها مع الحرص على تجنب المصطلحات الأكاديمية الصعبة للتمكن من الفهم وتسهيل عملية الإجابة وتم تقسيمه إلى ثلاثة أقسام وهي:

القسم الأول وهو الواجبة ويحتوي على مقدمة تم فيها التعريف بالدراسة والهدف منها مع طلب المستجوبين على التعاون معنا بالإجابة على جميع الأسئلة بمصادقية وتمت الإشارة إلى أن المعلومات والبيانات ستعى بالاهتمام والسرية وتستخدم في مجال البحث العلمي. كما شمل البيانات الشخصية وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة تساعد على تحديد خصائص المقاولين تتمثل في الجنس العمر الصفة أي صاحب أو مسير المستوى التعليمي وكذا دوافع إنشاء مستثمرة فلاحية.

إضافة إلى بيانات خاصة حول المستثمرة الفلاحية(المقاولة) حيث ضمت عمر المستثمرة المنطقة الارتفاع عن سطح البحر المساحة المغروسة الكمية المنتجة سنويا من الزعفران وكيفية تسويقه وكذا عدد العمال.

القسم الثاني يتضمن هذا الجزء مجموعة من الأسئلة تتعلق باختبار النجاح المقاولاتي وتتمثل في الوضعية الحالية للمستثمرة ،خطة العمل خلال ثلاث سنوات المقبلة، كيفية استغلال المنتج إضافة إلى المشاكل والعراقيل التي يواجهها .

القسم الثالث تمثل هذا القسم في اختبار مستوى الخصائص السلوكية وتقييم مدى امتلاك المقاول للقدرات والمهارات التي تؤكد كفاءته من خلال مجموعة من الأسئلة .

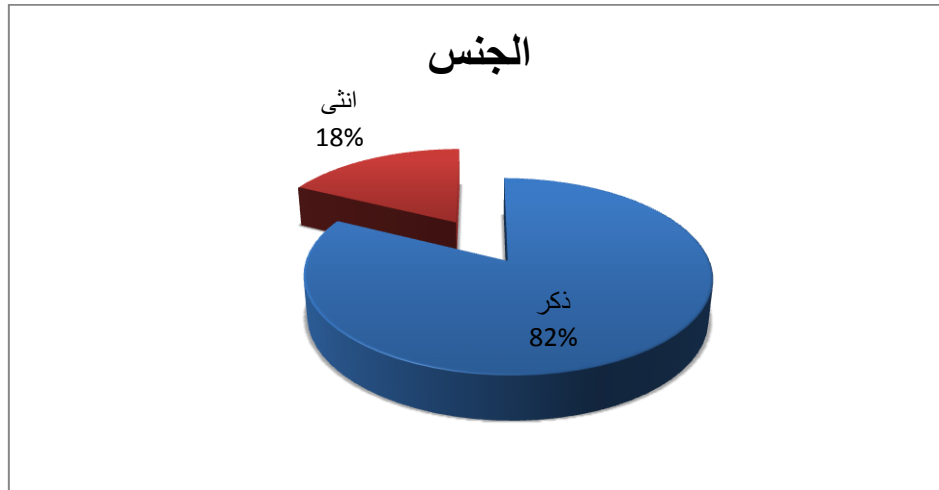
القسم الرابع يتضمن مجموعة من الأسئلة لاختبار كفاءة المقاول في مدى توفر الكفاءات المقاولاتية ، الوظيفية والكفاءات التسييرية.

VI-عرض النتائج

سنحاول عرض أهم النتائج المتحصل عليها مع تحليلها ومناقشتها لاختبار فرضيات الدراسة.

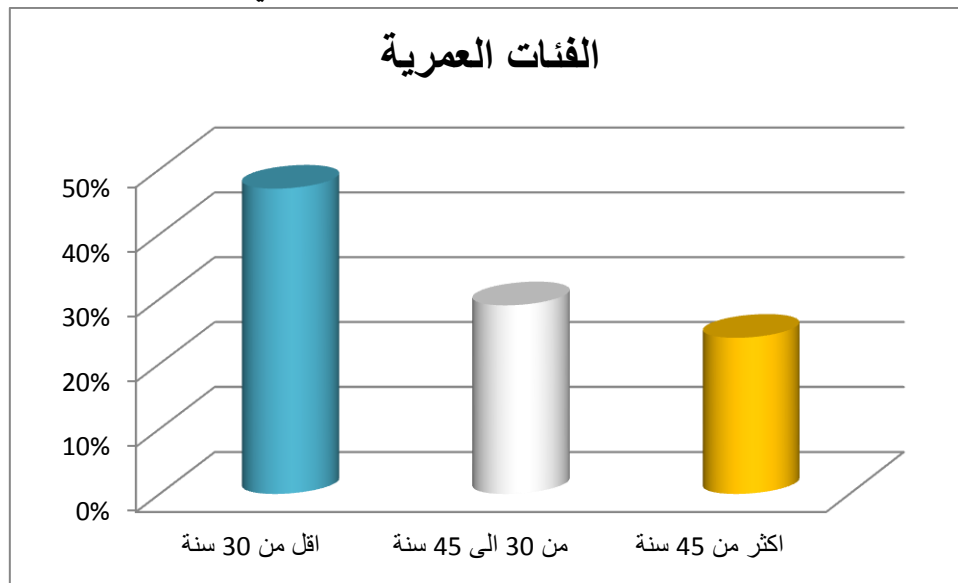
البيانات الشخصية

الشكل(03):البيانات الشخصية(الجنس)



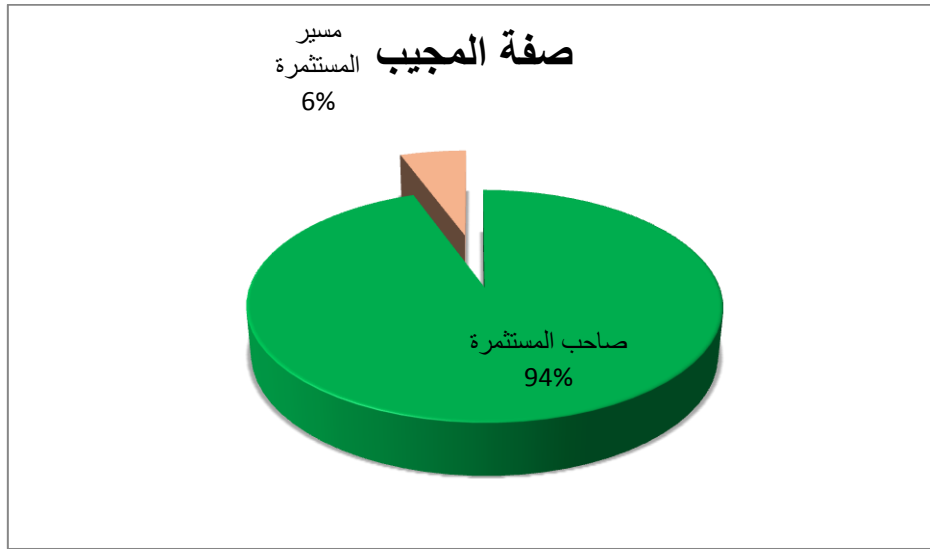
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج EXCEL و SPSS
 نلاحظ من خلال التمثيل البياني أن معظم أفراد العينة هم ذكور أي بنسبة 82 % مقارنة بفئة الإناث التي تمثل نسبة 18%.

الشكل(04):البيانات الشخصية (الفئة العمرية)



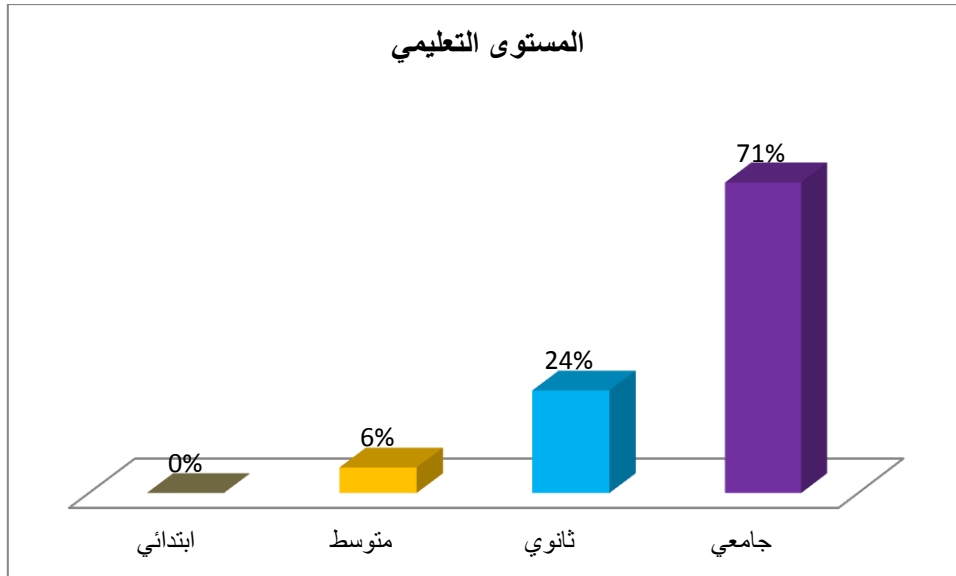
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج EXCEL و SPSS
 يتضح من خلال الشكل أن نسبة 47 % من فئة اقل من 30 سنة هي النسبة الأعلى في مجتمع الدراسة ثم تليها فئة من 30 إلى 45 سنة بنسبة 29 % حيث تتميز الفئتين بالنشاط والحيوية والخبرة أما الفئة الأكثر من 45 سنة فتمثل النسبة الأقل في هذه الدراسة ب 24 %.

الشكل (05):البيانات الشخصية (صفة المجيب)



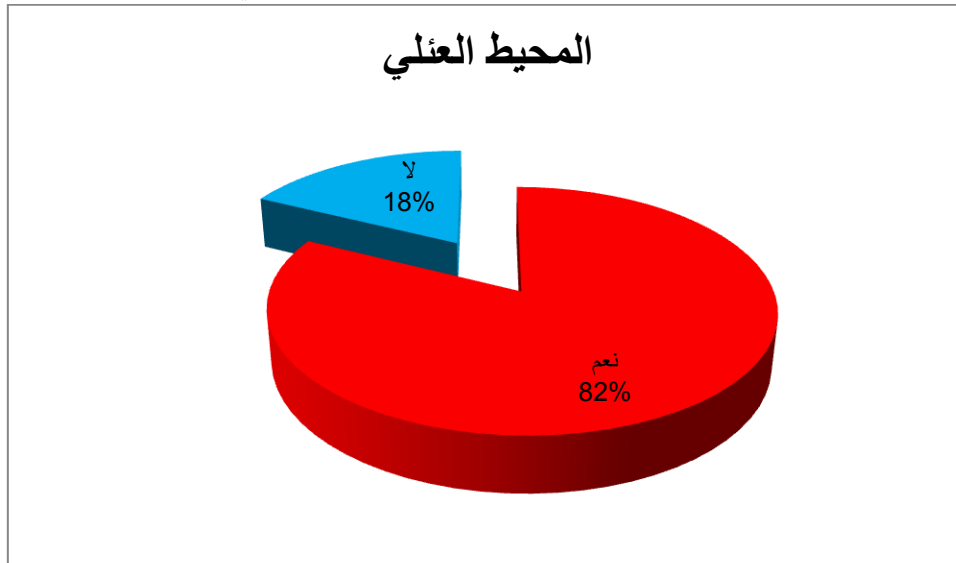
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS و EXCEL
 من خلال التمثيل البياني تبين لنا أن المستثمرات الفلاحية لشعبة الزعفران جلهم مالكين لها وذلك بنسبة 94 % مما يجعل السلطة تتمركز حول مالك المستثمرة وطبيعة قراراته والتي تؤثر على إستراتيجيتها أما المسيرين فلا يمثلون سوى 6% من العينة حيث يتم الاستعانة بهم للاستشارة .

الشكل (05):البيانات الشخصية (المستوى التعليمي)



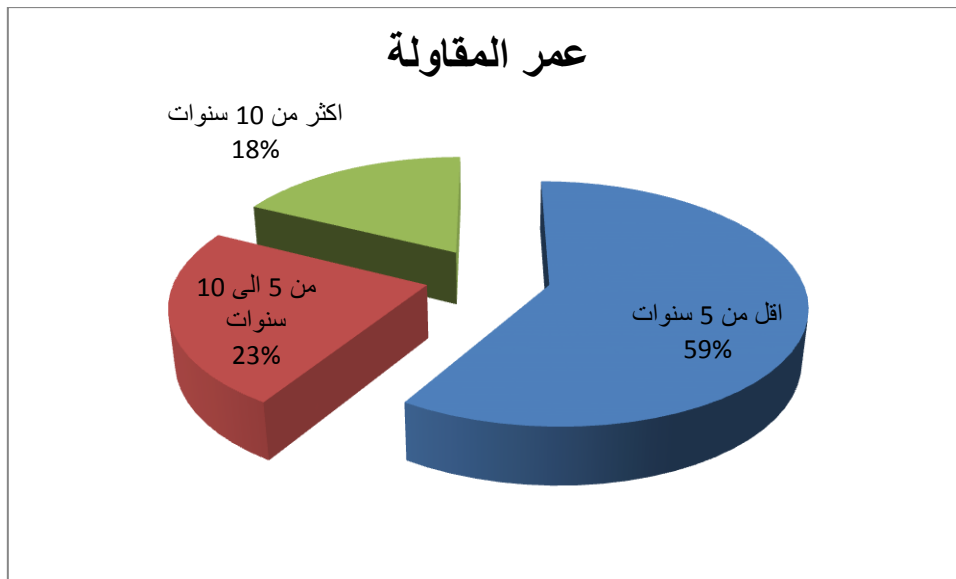
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS و EXCEL
 يوضح لنا الشكل البياني أن 71 % من عينة الدراسة جامعيين مما يؤكد المستوى التعليمي العالي وبالتالي يمكن تطبيق برامج تكوينية لتطبيق التكنولوجيا ورفع المستوى ثم تأتي بعدها المستوى الثانوي بنسبة 24 % وأخيرا المتوسط بنسبة 6%.

الشكل(05):البيانات الشخصية (المحيط العائلي)



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج EXCEL و SPSS
نلاحظ من خلال الشكل البياني أن 82 % من العينة لديهم أقارب قاموا بإنشاء مستثمرات فلاحية مسبقا وهنا يتبين أن المحيط العائلي له تأثير على المقاول. بينما نجد نسبة 18 % ليس لديهم نموذج من محيط العائلة.

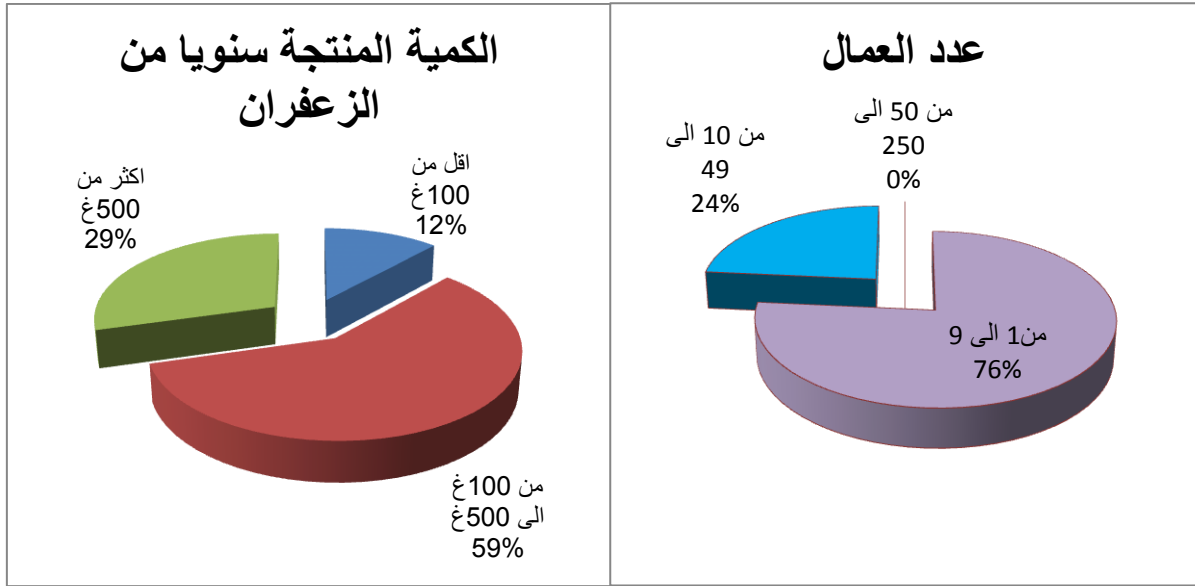
الشكل(06):بيانات خاصة بالمقاولة (عمر المقاولة)



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج EXCEL و SPSS
يبين لنا التمثيل البياني أن عينة الدراسة تمتلك مستثمرات حديثة أقل من 5 سنوات أي بنسبة 59 % ثم تليها مستثمرات من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 23 % أما المستثمرات الأكثر من 10 سنوات فتمثل 18 %.

عدد العمال والكمية المنتجة من الزعفران

الشكل(07): بيانات خاصة بالمقاول (عدد العمال والكمية المنتجة من الزعفران)

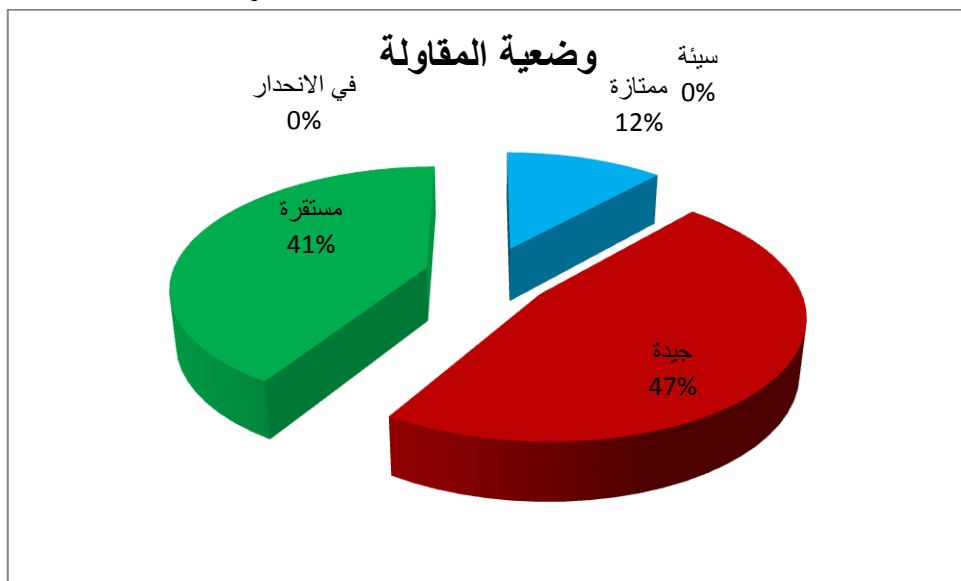


المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS و EXCEL

نلاحظ من خلال الشكل البياني أن نسبة 76 % من المستثمرات هي مؤسسات مصغرة لأن عدد عمالها من 1 إلى 9 عامل بينما نجد المؤسسات الصغيرة والتي عدد العمال من 10 إلى 49 عامل بنسبة 24 % والفئة الأخيرة من 50 إلى 250 عامل فهي منعدمة لدى عينة الدراسة. وبخصوص الكمية المنتجة من الزعفران فتتراوح بين 100 و 500 غ أي بنسبة 59 % حسب الشكل البياني ثم تليها كمية أكثر من 500 غ بنسبة 29 % وأخيرا أقل من 100 غ بنسبة 12 %. ومع كل هذه الكمية المنتجة إلا أنه تبقى كمية ضئيلة مقارنة بالموارد التي تمتلكها الجزائر.

النجاح المقاولاتي في المستثمرة الفلاحية

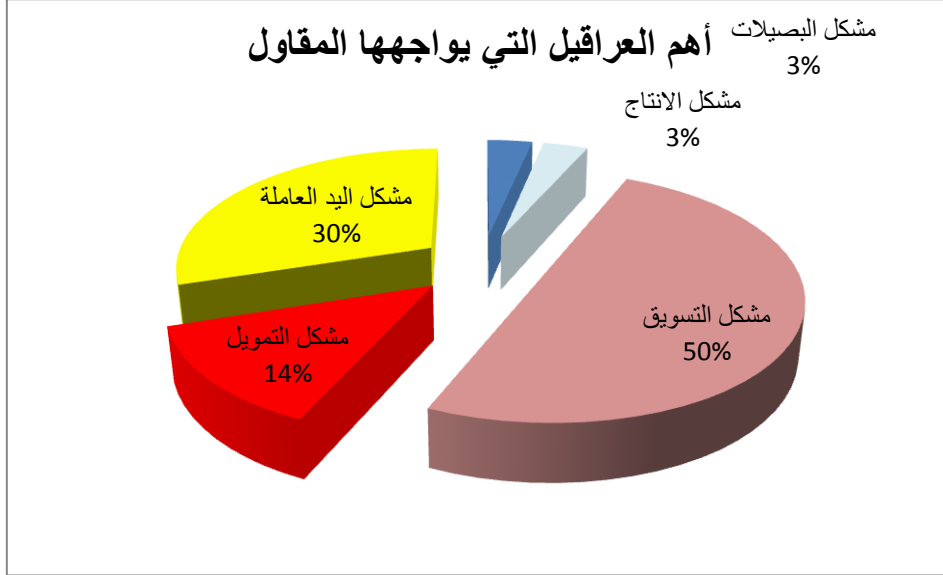
الشكل(07): وضعية المستثمرة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS و EXCEL

نلاحظ من خلال الشكل البياني أن نسبة 47 % من المقاولات الفلاحية لإنتاج الزعفران تحقق نتائج وتنشط في الميدان فهي وضعية جيدة وهناك 41 % في وضعية مستقرة أما المقاولات التي توصلت إلى أهدافها المسطرة وتسعى لتوسيع المشروع فهي في وضعية ممتازة فهي تمثل 12 % من عينة الدراسة.

الشكل(08): أهم العراقيل التي يواجهها المقاول



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS و EXCEL

يبين لنا التمثيل البياني أهم مشكل يعاني منه المقاولين الفلاحيين هو مشكل التسويق بنسبة 50 % ثم يليه مشكل غياب اليد العاملة بنسبة 30 % وهذا يؤكد المقابلات التي أجريناها مع المقاولين وهناك نسبة 14 % يعانون من مشكل التمويل أما مشكل توفر المادة الأولية والتي هي البصليات وكذا مشكل الإنتاج فلا يمثلان سوى 3 % من المقاولين الفلاحيين.

تحليل وتفسير تمكن المقاولين من الكفاءات

من خلال عرض متوسط إجابات المقاولين سنقوم بتحليل وتفسير مدى تمكن المقاولين من الكفاءات

التالية

1. الكفاءات السلوكية

الجدول(03): الكفاءات السلوكية

الكفاءات السلوكية					
الترتيب	الملاحظات	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	رقم
1	مرتفع	0,24	2,94	الثقة بالنفس وروح المخاطرة	1
4	مرتفع	0,48	2,59	الوصول إلى الأهداف المسطرة من خلال الاجتهاد والعمل المستمر	2
5	مرتفع	0,50	2,47	اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب	3
3	مرتفع	0,47	2,67	القدرة على تحمل الضغوطات في العمل	4

5	امتلاك ميزة تنافسية من خلال البحث والابتكار	2,82	0,38	مرتفع	2
/	المتوسط الإجمالي	2,70	0,41	مرتفع	/

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على المعطيات المحصل عليها من الإجابات على أسئلة الاستبيان

من خلال النتائج المدونة في الجدول أعلاه والتي توضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة حول امتلاك الكفاءات السلوكية حيث أن المتوسط الحسابي الإجمالي هو 2.70 مع انحراف معياري 0.41 وهذا يعتبر متوسط جيد ويعكس مدى امتلاك المقاولين للكفاءات السلوكية والقدرات الشخصية التي تساعدهم في أداء مهامهم إذ أنهم يتميزون بروح المخاطرة والثقة بالنفس القدرة على تحمل الضغوطات في العمل وكذا امتلاك ميزة تنافسية من خلال البحث والابتكار وبدرجة اقل يمتلكون سمات تتعلق بالاجتهاد والعمل للوصول إلى الأهداف المسطرة ثم نجد اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب يأتي في الترتيب الأخير رغم أهمية هذه الصفة التي تعكس مدى قدرة المقاول على التأقلم مع بيئة العمل وجمع المعلومات لاتخاذ القرارات اللازمة والحاسمة في الأوقات المناسبة.

ومن هنا يتضح لنا امتلاك المقاولين الفلاحيين لشعبة الزعفران للكفاءات السلوكية وتمكنهم منها .

2. الكفاءات المقاولاتية

الجدول(04):الكفاءات المقاولاتية

الكفاءات المقاولاتية					
رقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الملاحظات	الترتيب
1	القدرة على تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف	2,69	0,44	مرتفع	4
2	القدرة على تحديد الفرص والتهديدات	2,31	0,45	متوسط	6
3	القدرة على تطوير وابتكار طرق جديدة لاستغلال وتثمين المنتج	2,38	0,47	مرتفع	5
4	القدرة على وضع مخطط عمل للمقاولة الفلاحية	2,94	0,24	مرتفع	1
5	القدرة على إقناع مستثمرين وشركاء بمشروعك	2,75	0,43	مرتفع	3
6	القدرة على دراسة السوق وتقسيمه	2,31	0,45	متوسط	7
7	الاستماع إلى متطلبات الزبائن وتكوين علاقات جيدة	2,81	0,38	مرتفع	2
/	المتوسط الإجمالي	2,61	0,40	مرتفع	/

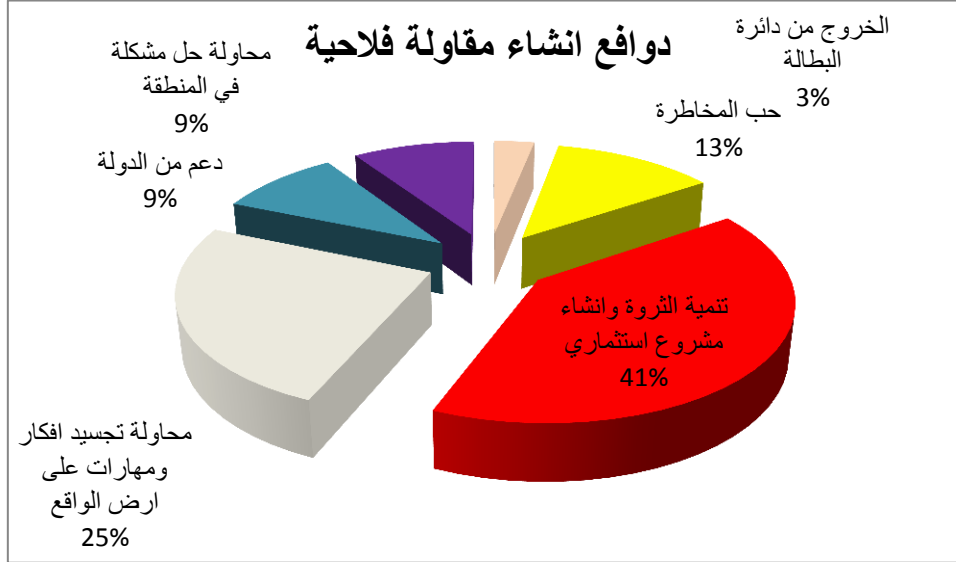
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على المعطيات المحصل عليها من الإجابات على أسئلة الاستبيان

يبين جدول الكفاءات المقاولاتية أن المتوسط الإجمالي لإجابات المقاولين هو 2.61 والانحراف المعياري 0.40 ويعتبر مرتفعا أي انه يوضح امتلاك المقاولين للكفاءات المقاولاتية على العموم حيث نجد سمات القدرة على تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف أي داخل المقاولة إضافة إلى القدرة على وضع مخطط عمل للمقاولة الفلاحية والقدرة على إقناع مستثمرين وشركاء بالمشروع وهذا ما لاحظناه خلال المقابلة التي أجريناها معهم حيث تم الاستماع إلى متطلبات الزبائن وتكوين علاقات جديدة مما يساعد في عملية التواصل مع مختلف

الفاعلين كما تبين أن للمقاولين قدرات متوسطة في القدرة على تحديد الفرص والتهديدات بمتوسط حسابي 2.31 وانحراف معياري 0.45 والقدرة على دراسة السوق وتقسيمه بمتوسط حسابي 2.31 وانحراف معياري 0.45 مما يدل على عدم تمكن معظمهم من هذه المهارات رغم أهميتها حيث يجعل المقاول لا يعرف ما يدور حوله وكيف يمكنه أن يدخل السوق.

يمكن تدعيم الجدول برسم بياني يبين أهم دوافع إنشاء مقاول فلاحية .

الشكل(09): دوافع إنشاء مقاول فلاحية



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS و EXCEL

يوضح لنا الرسم البياني أن أهم دافع لإنشاء مقاول فلاحية هو تنمية الثروة وإنشاء مشروع استثماري بنسبة 41 % مما يؤكد على رغبة المقاول في الاستقلالية من التوجه نحو المقاولاتية ثم تليها محاولة تجسيد أفكار ومهارات على ارض الواقع بنسبة 25 % أي أن هناك نية الإبداع لخلق منتج جديد وبعدها تأتي حب المخاطرة بنسبة 13 % وهي من سمات المقاولين ثم محاولة حل مشكلة في المنطقة ودعم من الدولة بنسبة 9 % وأخيرا الخروج من دائرة البطالة بنسبة 3 % وهي تدل على أن معظم المقاولين لم يكونوا عاطلين عن العمل .

3. الكفاءات التسييرية

الجدول(05): الكفاءات التسييرية

الكفاءات التسييرية					
رقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الملاحظات	الترتيب
1	توفر الكفاءات التسييرية	2,63	0,47	مرتفع	3
2	البحث عن الشركاء لتوسيع وتطوير المشروع	1,81	0,80	منخفض	9
3	التركيز على روح الفريق والعمل الجماعي	2,44	0,70	مرتفع	5
4	تبادل المعارف والتعلم بين العمال	2,56	0,69	مرتفع	4
5	التحفيز والقدرة على التأثير في العمال	2,63	0,47	مرتفع	2
6	التدخل في المواقف وإيجاد الحلول	2,75	0,43	مرتفع	1

7	متوسط	0,76	2,31	إجراء دورات تكوينية لفريق العمل	7
8	منخفض	0,63	2,19	سهولة الحصول على المعلومة من الزبون -المورد-المقاول,,,,	8
6	مرتفع	0,69	2,38	القدرة على إقناع جميع المتعاملين	9
/	مرتفع	0,63	2,41	المتوسط الإجمالي	/

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على المعطيات المحصل عليها من الإجابات على أسئلة الاستبيان

يتضح لنا من خلال الجدول أن متوسط محور الكفاءات التسييرية للمقاولين يقدر (2.41) مع انحراف معياري (0.63) أي انه مرتفع حيث نلاحظ تمكن المقاولين من مهارات التركيز على روح الفريق التعلم وتبادل المعارف بين العمال القدرة على التأثير في العمال وكذا التدخل في المواقف لإيجاد الحلول لكن نلاحظ نقص التكوين لفريق العمل مما قد يؤثر على أداء العمال والذي ينعكس سلبا على المقاولة. كما نلاحظ ضعف في البحث عن شركاء لتوسيع المشروع ووجود تناقض مع محور الكفاءات المقاولاتية بخصوص ارتفاع المتوسط في القدرة على إقناع المستثمرين والشركاء بالمشروع إضافة إلى ضعف المتوسط (2.19) والانحراف (0.63) في سهولة الحصول على المعلومة من الفاعلين (الزبائن -الموردين....) وهنا أيضا يتناقض مع الاستماع إلى متطلبات الزبائن وتكوين علاقات جديدة.

الجدول(06):ترتيب متوسط إجابات المقاولين حول مختلف الكفاءات

الكفاءات السلوكية	الكفاءات المقاولاتية	الكفاءات التسييرية	
2,70	2,61	2,41	المتوسط الحسابي
0,41	0,40	0,63	الانحراف المعياري
1	2	3	الترتيب

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على المعطيات المحصل عليها من الإجابات على أسئلة الاستبيان

من خلال ما سبق يمكن استخلاص أن امتلاك المقاولين لمختلف الكفاءات كان متوفرا و بنسب متفاوتة حيث نلاحظ امتلاك المقاولين للكفاءات السلوكية في المرتبة الأولى ثم تأتي الكفاءات المقاولاتية في المرتبة الثانية وأخيرا الكفاءات التسييرية في المرتبة الثالثة. وهنا تظهر عدم صحة الفرضية الثانية التي تبين عدم تمكن المقاول الفلاحي من الكفاءات المقاولاتية واكتفائه بالكفاءات السلوكية والتسييرية.

VII – الخاتمة :

يعد القطاع الفلاحي من أهم القطاعات الإنتاجية في اقتصاديات الدول فهو يساهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية خاصة إذا تم تشجيع وتحفيز الكفاءات البشرية للاستثمار والتوجه نحو هذا القطاع على العموم وشعبة الزعفران خاصة .

1.VII. نتائج البحث

من خلال الدراسة النظرية التي تم عرضها اتضح لنا أن المقاول هو المحور الذي يركز عليه نشاط المستثمر الفلاحية ولتحقيق نجاح المقاولة الفلاحية كان من الضروري امتلاكه لقدرات معينة لانجاز مهامه التي تدخل في إطار مزاوله نشاطه في ميدان تخصصه للوصول إلى الأهداف المسطرة . ومن خلال نتائج الدراسة الميدانية واختبارا للفرضيات توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن الكفاءات البشرية تعتبر من أهم الموارد الأساسية في القطاع الفلاحي لتحقيق النجاح والفعالية أي هناك علاقة مؤثرة بين نجاح المقاول الفلاحية وكفاءات المقاول وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.
- امتلاك المقاولين للكفاءات السلوكية والمقاولاتية وتمكّنهم منها مما أدى إلى وجود روح المقاولاتية لديهم مما يثبت عدم صحة الفرضية الثانية .
- كما تبين وجود ضعف لدى المقاولين بخصوص البحث عن شركاء لتوسيع المشروع مما يستلزم عن عدم رغبة المقاولين في الشراكة .
- صعوبة حصول المقاولين على المعلومة من الفاعلين (الزبائن- الموردین ...) مما ينعكس سلبا على أداء المقاول الفلاحية.
- قلة الاهتمام بجانب تكوين فريق العمل وتحسين مستواهم لإيجاد طرق وتقنيات جديدة للاستغلال الأمثل للمنتج الزراعي وتثمينه.

2.VII. مقترحات البحث

- ✓ الاهتمام بالموارد البشري وفتح مجال استقطاب الكفاءات في المجال الفلاحي .
- ✓ وضع سياسات واضحة واستراتيجيات محددة لجلب المستثمرين والمختصين والخبراء وتشجيعهم وإبرام اتفاقيات وتمتين العلاقات مع الدول التي لها تجارب ناجحة في القطاع الفلاحي .
- ✓ إجراء دورات تكوينية والاهتمام برفع المستوى وتحسين الأداء خاصة للمستثمرين الفلاحيين.
- ✓ استعمال الطرق الحديثة وإدخال التكنولوجيا في المجال الفلاحي لرفع الإنتاجية مع مراعاة الجودة لتوفير المنتج الفلاحي محليا ودخول الأسواق العالمية .
- ✓ العمل على تفعيل الروابط بين مخابر الجامعات للحصول على الدراسات الحديثة المفيدة لبناء قاعدة معلومات تسويقية وتجارية تسمح برفع الكفاءة التجارية للمنتجات الزراعية واستغلال الميزة النسبية التي تتمتع بها.
- ✓ الاهتمام بالبحوث والدراسات المتعلقة بالقطاع الفلاحي والتشجيع على الاستثمار في شعبة النباتات العطرية والطبية.
- ✓ العمل على استغلال واستصلاح الأراضي ومنحها لمستحقيها وتحفيزهم على العمل على الإنتاج وإيجاد وتوفير مناصب شغل وخلق قيمة مضافة مما يساهم في الدخل الوطني.
- ✓ تشجيع المستثمرين الفلاحيين على إنشاء تعاونيات فلاحية للتعريف أكثر بمنتجاتهم محليا ودوليا مما يساعد في عملية التسويق.

3. VII. آفاق البحث

لتوسيع البحث أكثر يمكن أن نقترح مايلي:

- دور المورد البشري في إيجاد حلول ونماذج لتطوير القطاع الفلاحي.
- تفعيل دور الكفاءات البشرية وتحفيزهم للاستثمار في شعبة النباتات العطرية والطبية.
- أثر الكفاءات على إستراتيجية تسويق المنتجات الفلاحية على المستوى الدولي.

VIII- الإحالات والمراجع :

قائمة المراجع باللغة العربية

- ❖ بلال خلف السكارنة. (2010). الريادة وإدارة منظمات الاعمال. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ❖ توفيق خذري، و الطاهر بن حسين. (ماي، 2013). المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر المسار والمحددات. الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، صفحة 5.
- ❖ جواد سعد العارف. (2009). الاقتصاد الفلاحي. عمان: دار اليازة للنشر والتوزيع.
- ❖ شنكامة الزهرة. (2013). تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة. ورقلة: جامعة قاصدي مرياح.
- ❖ صالح النجار، فايز جمعة، الصغيرة عبدالستار، و محمد عبدالعلي. (2006). الريادة و إدارة الأعمال. الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ❖ عثمان بوزيان. (2004). الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية. اقتصاد المعرفة مفاهيم واتجاهات ، صفحة 9.
- ❖ فلاح الحسيني. (2006). ادارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز. غزة: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ❖ فؤاد الشيخ نجيب، يحي ملهم، و وجدان محمد العكالك. (2009). صاحبات الأعمال الريادية في الأردن. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، صفحة 497.
- ❖ فوزية غربي. (2007). الزراعة الجزائرية بين الاكتفاء والتبعية. اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، الصفحات 251-252.
- ❖ مروة أحمد، و نسيم برهم. (2008). الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة. مصر: جامعة القدس المفتوحة الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية

- ❖ Audigier, F., & Tutiaux-Guillon, N. (2008). competence et contenu les curriculums en questions. Bruxelles: de boeck.
- ❖ CLAUDE BLANCHE, A., & ANDREANSSIAN, A. E. (2008). GRH valeur de l'immatériel. Belgique: Bibliothèque royale 1ère édition.
- ❖ Dejoux, C. (2013). Gestion des competences et GPEC. Paris: 2 ème édition DUNOD.
- ❖ FAYOLLE, A. (2003). Le métier de créateur d'entreprise. Paris: Edition d'organisation.



- ❖ Le Boterf, G. (2006). Ingénierie et evaluation des competences. Paris: 5 ème édition -édition d'organisation groupe Eyrols.
- ❖ Torrington, D., & Hall, L. (1998). Human resource management. England: Pearson educati