

مُقترح لتفعيل عمل دار المقاولاتية بالجامعات الجزائرية وفق المعايير الدولية
 A proposal to activate the activity of the Entrepreneurship House in Algerian universities
 in accordance with international standards

حدو سميرة أحلام¹

¹ المركز الجامعي عبد الله مرسل-تيازة- ، ahlamhaddou@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/12/30

تاريخ القبول: 2022/12/29

تاريخ الاستلام: 2022/12/25

ملخص:

قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالاشتراك مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتعميم إنشاء دار المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي، والتي بلغت 57 دار ، وذلك لتحفيز الروح المقاولاتية لدى الباحثين والطلبة من خلال برامج نشاطات تسعى إلى نشر و زرع الثقافة المقاولاتية . حيث نُظمت العديد من الأيام الدراسية والأنشطة البيداغوجية كالجامعة الصيفية والربيعية لدار المقاولاتية، ما انجر عنه إطلاق العديد من الطلبة مشاريعهم الخاصة، والتي نجحت بنسب متفاوتة.

من خلال الدراسة الحالية، سنحاول اقتراح آلية لعمل هذه الدور حتى تزيد من تحقيق أهدافها وفعاليتها بمرافقة الشباب الجامعي لتحويل أفكارهم إلى مشاريع خلاقة للثروة. الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، الطالب الجامعي، دار المقاولاتية

Abstract:

The Ministry of Higher Education and Scientific Research, in partnership with the Ministry of Labor, Employment and Social Security, circulated the establishment of the entrepreneurship house in higher education institutions, which amounted to 57, in order to stimulate the entrepreneurial spirit of researchers and students through activities programs that seek to spread and cultivate the entrepreneurial culture.

Many school days and pedagogical activities were organized, such as the summer and spring universities of the Entrepreneurial House, which resulted in many students launching their own projects, which succeeded to varying degrees.

Through the current study, we will try to propose a mechanism for the work of this role in order to increase the achievement of its objectives and effectiveness by accompanying university youth to transform their ideas into creative projects of wealth.

Keywords: entrepreneurship, university student, house of entrepreneurship

المؤلف المرسل: حدوسميرة أحلام، الإيميل: ahlamhaddou@gmail.com

مقدمة:

في بلد بحجم الجزائر والذي يعتبر فيه معدل النمو السكاني في تزايد مستمر، فإن هناك أعداد كبيرة جدا من الطلبة بالجامعات، ما يؤكد على ضخامة المسؤولية الملقاة على عاتق النظام التعليمي في توجيه مستقبل البلاد ومع تزايد عدد الخريجين سنويا لم تعد الدولة قادرة كما في السابق على توفير العمل لأولئك الطلبة من خلال مؤسسات العمومية والإدارات الحكومية؛ مما دعاها للتفكير وبجدية في كيفية تدارك الوضع وتثمين التكوين الذي حصل عليه أولئك الخريجين، للاستفادة منه والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي؛ ومن هنا يأتي الاهتمام بالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات كونها تعتبر كآلية لحل لهذه المعضلة أو جزء منها، وهذا نظرا للأهمية المتنامية التي تدرها على اقتصاديات البلدان في مختلف الجوانب، وذلك من خلال إمكانية خلق وتوفير مناصب الشغل.

لذا أصبح موضوع الروح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير ورُبط هذا الموضوع بخريجي الجامعات والمنظومة التعليمية الجامعية، حيث جرت العادة أن ننظر إلى الجامعة باعتبارها منارة للعلم ومصدرا للتنظير في علوم شتى، فالجامعة اليوم مدعوة للعب الدور الريادي في أن تكون العنصر الفاعل والمحفز على التنمية من خلال إنتاج معارف فعالة تساهم في تفعيل اليقظة المقاولاتية، حيث هذه الأخيرة من الممكن أن تزرعها عدة عوامل مختلفة ومن بين أهم هذه العوامل هي التكوين الجامعي، فالنظرة المؤسساتية تستمد مرجعيتها من استعدادات الطلبة لتحويل أفكارهم الإبداعية إلى واقع ملموس وهذا ناتج من الروح المقاولاتية المتولدة لدى الماقل.

لقد قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالاشتراك مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتعميم إنشاء دور المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي، والتي بلغت إلى غاية فيفري

2016 ل 57 دار، وذلك لتحفيز الروح المقاوالتية لدى الباحثين والطلبة من خلال برامج نشاطات تسعى

إلى نشر ووزع الثقافة المقاوالتية.

مشكلة الدراسة:

لقد أنشأت أول دار للمقاوالتية في الجامعة الجزائرية منذ 2007 بجامعة قسنطينة تحديداً، والبرغم من توالي إنشاء دور أخرى، إلا أنه ليس ثمة آلية واضحة تؤطر عملها، فهي هيئة تابعة لرئاسة الجامعة مباشرة، وليس لها موقع مستقل في الهيكل التنظيمي، إضافة إلى أنها تعمل بمبادرات فردية من أساتذة متطوعون، ما جعل مساهمة دور المقاوالتية متفاوتة ومتذبذبة. من خلال هذه الدراسة سنحاول اقتراح آلية عمل تزيد من فعالية هذه الأخيرة، بحيث تتمكن من الوصول إلى أهدافها التي تأسست من أجلها.

أولاً: الجانب النظري

1- مفهوم المقابلة، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب التشريع الجزائري:

1-1 تعريف المقابلة: نظراً لاستعمال مصطلح المقابلة في عدة حالات مختلفة، ولأنها أصبحت مجالاً للبحث، فلا نجد تعريف واحد يشملها، فهناك عدة مقاربات ناقشت المفهوم، وهي ذات وجهات نظر مختلفة، لذا ومن أجل توضيح المفهوم أخذنا بنفس التعريفات التي جمعها كل من (Laviolette and Loue) والتي تعتبر مكملة لبعضها، وهي كالآتي¹:

- المقابلة حسب (Venkataraman) هي سلسلة من المراحل، يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع

وخدمات مستقبلية، يتم تقييمها واستغلالها. كما يقصد بالمقابلة أنها أوضاع سوقية، أو منتجات

جديدة، خدمات، مواد أولية أو طرق تنظيمية نقوم باستغلالها وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها.²

- كما عرف (Hernandez, 2001) بمجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة، بمعنى النشاطات التي

من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة وتركيب موارد (معلوماتية، مادية، بشرية،... الخ) لاستغلال الفرصة

وتجسيدها على شكل مشروع مهيكّل. وحسب هذا التعريف فالمقاول هو رجل استراتيجي قادر على تأسيس رؤية مقاولاتية، وقائد باستطاعته قيادة التغيير عن طريق النشاطات المقاولاتية.³

إن المقاول هو الشخص الذي يدير عوامل الإنتاج و يصمم هيكل المشروع، وهو الذي يخطط ويدير رأس المال و العمالة المطلوبة و غيرها من الموارد و يحسن استخدام الوقت بكفاءة.

وهو الشخص صاحب الرؤية و التوجه المستقبلي و القادر علي تقييم الفرص و البدائل، وهو المبادر الايجابي الذي تهمار العقبات من طريقه ولا ينهار هو أمام العقبات و بالتالي له القدرة على الابتكار و الإبداع، و قدراته الصحية و البدنية تلائم طبيعة العمل (الأعمال الشاقة تتطلب قوة البنية).

وإن أصحاب المؤسسات المصغرة يجب أن يكونوا رياديين و يتمتعون بصفات طبيعة ريادية ليتمكنوا من جعل أعمالهم الصغيرة أعمالا كبيرة و ناجحة و ليس كل من يقيم عملا صغيراً هو ريادي، فقد يقيم شخص ما عملا صغيراً يبقيه على حاله بدون تغيرات لعشرة سنوات أو أكثر، هذا الشخص يفتقد إلى المهارات الريادية التي تعتبر اليوم ضرورية لتنشيط الاقتصاد، و الريادي هو من يقيم هذا العمل و يحوله إلى عمل كبير نشط، و يشار عند الحديث عن الريادة أنها تنمي روح الإبداع و الصبر و التحدي و المخاطرة من أجل بقاء وديمومة المشاريع، و لقد تغيرت الترجمة العربية لمصطلح entrepreneur ثلاثة مرات خلال العقود الأخيرة فقد كانت "منظم" ثم "مقاول" ثم تحولت في التسعينات إلى "ريادة"⁴

2-1 ماهية الروح المقاولاتية:

أصبح موضوع تطوير الروح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير خاصة عند شريحة الشباب، لأنه يمس مشكلة البطالة؛ و في هذا العنصر سنحاول توضيح مفهوم الروح المقاولاتية من خلال إظهار أوجه الاختلاف بين مصطلحين غالبا ما يتم المزج بينهما في الاستعمال، وهما روح المؤسسة (L'esprit d'entreprise) و روح المقاول (l'esprit d'entreprendre).

فكما يفرق المؤلفون بين المفهومين ، حيث يعرفون روح المؤسسة بأنها " مجموعة من المواقف العامة والايجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول " ، أما روح المقاولة فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة، فبالإضافة لذلك فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير؛ وهؤلاء الأفراد ليس بالضرورة أن يكون لهم توجه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة. والبعض الآخر يتعمقون ويعتبرون أن روح المقاولة تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة⁵.

3-1 عوامل نجاح المقاولات الصغيرة: يمكن القول أن فرص النجاح بصفة عامة تزداد إذا تم الاهتمام بالخصائص و المفردات التالية⁶:

- الخصائص والمهارات الشخصية والإدارية للمالك: الدراسات الإدارية تعطي مكانة أولى للاستعدادات والمؤهلات النفسية ولشخصية لصاحب المشروع الصغير، و المعارف والمهارات الإدارية التي يحتاجها حتى يقيم ويدير عملا ناجحا، أي أنها تبين بأنه ليس كل شخص مؤهل لأن يكون صاحب عمل ناجح، ولكن الشخص الذي يتمتع بهذه المؤهلات يحتاج معارف و مهارات محددة. وسبب ذلك هو أن صاحب المشروع الصغير مضطر أن يتولى بنفسه الكثير من الوظائف التي غالبا ما تسند إلى متخصصين في الأعمال الكبيرة، فهو مضطر أن يتولى بنفسه الاهتمام بكل وظائف المنظمة.

- تحديد الأهداف من طرف المالك: يجب أن يعرف مدير المشروع تحديد أهداف واضحة و صريحة لذلك العمل، إن هذه المعرفة تتجسد بوجود إجابات دقيقة وواضحة عن العديد من الأسئلة: ما هي الأهداف العامة للمشروع؟ لماذا وجد المشروع؟ ما هي أهدافها في المدى القصير؟. إذا لم تكن هذه الأسئلة قد

عرضت بوضوح وتمت مناقشتها مع العاملين قصد استيعابها، فإن المشروع أو المقاوله ستكون معاقله فى طرقل نموها وازدهارها.

-المعرفة الممتازه بالسوق: تستطيع المقاولات المصغرة بواسطه منتجاتها وسلوكيات عاملها، وردود أفعال المنافسين تحقيق النجاح أو الفشل فى خلق زبائنها الخاصين بها، و يرى العديد من الباحثين أن العلاقة بين المقاولات الصغيرة والزبائن هى السبب وراء نجاح هذه الأعمال، حيث أن هذا النمط من العلاقات يسمح للمقاولات الصغيرة بتقديم خدمات شخصية وليست خدمات قائمة على أساس معرفة الآراء، إن المشروعات الصغيرة لها المرونة و القدرة على تلبية احتياجات الزبائن ضمن جزء محدود من السوق، والتي فى حقيقتها جزء من سوق أو مجموعات من الزبائن قد لا تكون جذابة للشركات الكبيرة.

-قدرة المقاوله على تقديم شىء متميز: تقدم المقاوله شىء جديد للسوق حتى لو بدا مزدهرا بالمنافسين والمنتجات المعروضة، تستطيع المقاوله أن تميز نفسها عن المنافسين لها من خلال المنتج و التكنولوجيا الجديدة أو باستخدام خاص و منفرد لطرقل التوزيع المعروفة، يفترض أن يكون من النادر أن يبدأ العمل دون القدرة على الإبداع و التجديد أو تصور رؤية يستطيع أن يجسدها هذا العمل فى أنشطته المختلفة.

- إدارة متكيفة مع التطور: إن المقاوله الصغيرة إذا ما أريد لها الاستمرارية فإنها يجب أن تستند على فهم جيد للتطور المرتبط بالجوانب التنظيمية و الإدارية و التي يعبر عنها البعض بالآليات لكونها تساعد على البدء بالخطوة الصحيحة، إن معرفة حجم السوق يساهم فى تحديد رأس المال الكافى للبدء بالأعمال، و يتطلب الأمر أن يكون صاحب العمل مبدع فى الحصول على المال اللازم للقيام بالعمل و فى الغالب تكون القروض من الأصدقاء والمعارف أو الائتمان من البنوك و الاتحادات المالية، و هذه الوسائل تساهم إما بنجاح المنظمة الصغيرة أو عكس ذلك إذا لم تدرس بعناية.

- الحصول على عاملين أكفاء و المحافظة عليهم: إن المقابلة الصغيرة قد لا يوجد لديها الوقت الكافي لعمليات الاختيار المعقدة و المطولة للعاملين لذلك يتطلب الأمر أن تعبر هذه الجوانب أهمية بالغة لكون نجاح العمل يرتبط بقدرة إدارته التي تعتمد على حسن الاختيار والتدريب و التحفيز لهؤلاء العاملين. إن العاملين اليوم هم أهم الموارد في المقابلة عكس السابق، لأنهم يلعبون دور مهم في تحقيق ميزة تنافسية للمقابلة، ويعبر اليوم عنها بكونها رأس المال الفكري الذي يتضمن المهارات والمعرفة والقدرة على التعامل مع المعلومات وتحقيق نجاح المقابلة.

1-4 ثقافة المقابلة كطريق للتنمية

يتم الحديث عن البحث العلمي وثقافة المقابلة من خلال مقارنة علاقة البحث العلمي بالمجتمع من مدخل المحيط الاقتصادي والاجتماعي وضرورة وعيه لجعل الجامعة الحاملة الأساس لتطور المقابلة وإرساء مرتكزات التنمية في جميع القطاعات المحققة لنقلات متقدمة صناعية وتكنولوجية ومعرفية، هذا الوعي الضروري من شأنه جعل المقابلة تتمظهر في ثوبها كوحدة اقتصادية ومشروع استثماري وآلية اجتماعية إدماجية لخبرجي مؤسسات التعليمية في سوق العمل⁷.

إن المسألة في موضوع علاقة الجامعة ومؤسسات البحث لمقابلة عموما ليست مجرد علاقة تكوين/عمل، وإنما تكوين، بحث وروح مقابلة وابتكار، لكن أين تظهر هذه العملية؟ الجواب هو من خلال ما يسمى الابتكار بالقطيعة ، Innovation de rupture أي كيف لك أن تكون السيد والأحسن في ميدانك وتحقق الانطلاقة الحقيقية (STARTUP) ، ويمكن أن نوضح أهمية ذلك من خلال المخطط

التالي:

الشكل رقم 01: العلاقة التفاعلية بين البحث العلمي وثقافة المقاول



المصدر: بدر اوي سفيان، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة تلمسان، 2015، ص 80.

في البلدان النامية والوطن العربي والجزائر خصوصا، يتجه الكثير من خريجي الجامعات والمعاهد وحتى بعض الباحثين والذين يملكون مواهب في مجال تخصصهم وبحثهم إلى العمل في مؤسسات قد تكون كبرى ولكن في ميادين في بعض الأحيان بعيدة عن مجال خبراتهم وبحثهم وحتى بالرغم من كفاءتهم وامتيازهم، إلا أن ذلك لا يؤدي إلى خلق قيمة مضافة مستدامة كتلك الممكنة في ميادينهم وأبحاثهم الخالصة، و بالتالي فالملاحظ في واقعنا هو أن المسارات العلمية غير مُثمّنة في ظل بيئة مليئة لتحدت العلمية والتقنية والتي لا يمكن مواجهتها إلا من خلال الإبداع والتجديد التكنولوجي.

وفي الجزائر لزال مشكل علاقة الجامعة والمؤسسات البحثية مع المحيط الاقتصادي عموما والمقاولات لخصوص مطروحا بقوة، لإضافة إلى النقص الواضح في إدراج ثقافة المقاوله ضمن المسارات التعليمية والتكوينية، باستثناء بعض التجارب التي نذكر منها تجربة جامعة منتوري قسنطينة التي كانت رائدة على المستوى الوطني نشاء دار للمقاولاتية سنة 2006 تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة ، لتلها جامعات أخرى مثل جامعة تلمسان التي تم فتح فيها مسارات تكوينية فيما بعد التدرج والماستر حول المقاوله والإبداع في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.⁸

5-1 مفهوم المرافقة المقاولاتية:

المرافقة هي إجراء منظم في شكل مواعيد متتابعة، تهدف إلى دعم منشئ المؤسسات في الفهم والتحكم في إجراءات الإنشاء، وكذلك التحكم في المشروع والقرارات المرتبطة به، وتعرف المرافقة أيضا بأنها عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات خاصة الصغيرة منها التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط start up period، وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة، كذلك تعني المرافقة معاني النصح، الرعاية، الاستشارة، التعليم، كلها مصطلحات تصب في إطار الفعل رافق.⁹

والمرافقة هي إجراء يشتمل على القيام بنقل شخص ما من حالة إلى أخرى، وهذا بالتأثير عليه لاتخاذ قرارات معينة، حيث تهدف المرافقة إلى جعل المنشئ مستقل، وبالتالي فهي تخص المقاول صاحب المؤسسة، أنها تهدف إلى مرافقة شخص (أو فريق) مقاولاتي يحمل فكرة استثمارية، وقيادة هذه الفكرة من أجل الوصول إلى مشروع قابل للاستمرار.¹⁰

إن المرافقة تعمل على تحقيق هذه الأشياء في إطار العلاقة (مقاول-هيئة مرافقة)، حيث يأخذ المشروع الصغير، استقلاليتها تدريجيا، إلى أن يصبح تحت السلطة الكلية للمقاول بعد نهاية فترة المرافقة¹¹.

وتعتبر المرافقة المقاولاتية مهنة قائمة بذاتها تضم مجموعة من التقنيات الخاصة التي تأخذ بعدا ثقافيا، وهي تعتبر أكثر من ضرورة بالنسبة للمجتمعات التي تفتقر للروح المقاولاتي.

ثانيا: أنموذج عن دور المقاولاتية بالجامعات الجزائرية

1- نشأة دار المقاولاتية لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

بعد الاجتماع التمهيدي الذي كان في 03 جوان 2013 تم الإنشاء الرسمي لدار المقاولاتية لجامعة الشلف بشراكة الجامعة مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع الشلف. حيث تم تنصيب الفريق المؤسس لها من أستاذين من الجامعة ومنشطين من الوكالة.

2- أهداف دار المقاولاتية لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

يقوم الفريق المدير لدار المقاولاتية من خلال الدار إلى تحقيق الأهداف التالية:

- نشر ثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي: من خلال تحسيس الطلبة الجامعيين بضرورة إنشاء مؤسسات مصغرة تقدم قيمة مضافة للاقتصاد الوطني.
- تكوين الطلبة في مجال المقاولاتية.
- ضمان مرافقة أولية للطلبة حاملي المشاريع.
- اعتماد مقياس المقاولاتية في معظم التخصصات الجامعية في اليسانس والماستر.

- أن تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في استقطاب الشباب الجامعي حاملي أفكار المشاريع من أجل مرافقتهم إلى أن ينشأ مؤسساتهم المصغرة.
- نقل الطلبة من طابع التكوين الأكاديمي إلى الواقع الميداني .
- 3- نشاطات دارالمقاولاتية لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف
 - تنظيم أيام تحسيسية وإعلامية حول المقاولاتية.
 - تنظيم أيام تكوينية للطلاب الجامعيين حاملي المشاريع حول كيفية انشاء مؤسسة مصغرة .
 - تنظيم ورشات عمل حول المواضيع المتعلقة بالمقاولية (دارسة السوق، مخطط الأعمال ...)
 - أيام دراسية حول المقاولية (فكر، يقضة، روح مقاولاتية)
 - الجامعة الصيفية والجامعة الربيعية من أجل تقريب الشباب حاملي أفكار المشاريع من الشبكة المساعدة على إنشاء مؤسسة مصغرة (البنوك، مصلحة الضرائب، صندوق التأمينات،المركز الوطني للسجل التجاري..مركز التسهيل ...)

4- رصد أهم النشاطات التي قامت بها دار المقاولاتية منذ الانشاء

- قامت الدار منذ تأسيسها بالعديد من الأنشطة على غرار:
 - تنظيم أيام إعلامية من 17 إلى 23 نوفمبر 2014 بمناسبة الأسبوع العالمي للمقاولاتية.
 - بمناسبة الدخول الجامعي الموافق لـ 2014/ 2015 قامت الدار بتنشيط يوم إعلامي لفائدة طلبة جامعة الشلف في 17 ديسمبر 2014.

- إقامة معرض للمؤسسات المصغرة للطلبة المستفيدين من تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أيام 05،06، 07 جانفي 2015.
- تحسيس طلبة الجامعة بالمقاولاتية وفوائدها بتخصيص يوم لكل كلية من 15_ 18 فيفري 2015 .
- تنظيم ندوة حول التعريف بالمؤسسات الناشئة (start-up)، أيام 01،02،03 مارس 2015.
- تنظيم يوم إعلامي تحسيبي بمناسبة اليوم الوطني للطلاب في 19 ماي 2015.
- تنظيم الجامعة الصيفية تحت عنوان طالب اليوم مقال الغد وذلك من 22 إلى 26 جوان 2015.
- تنظيم ملتقى وطني حول (أيام المقاولاتية) من 24 إلى 26 فيفري 2016.
- تنظيم يوم إعلامي تحسيبي في كلية الهندسة المعمارية يوم 29 فيفري 2016.
- تنظيم يوم مفتوح للمقاولاتية على مستوى كلية علوم التكنولوجيا خلال 14 مارس 2016.
- تنشيط يوم دراسي حول آليات المقاولاتية بكلية الحقوق والعلوم السياسية يوم 20 أفريل 2016.
- ندوة حول كيفية إنشاء مؤسسة مصغرة بكلية علوم التكنولوجيا يوم 27 أفريل 2016.
- تنظيم يوم إعلامي تحسيبي في كلية العلوم الزراعية يوم 25 ماي 2016.

- تنظيم يوم إعلامي تحسيبي في كلية البيولوجيا يوم 25 ماي 2016.
- تنظيم الجامعة الصيفية تحت عنوان طالب اليوم مقال الغد وذلك من 03 إلى 06 أكتوبر 2016.
- المشاركة في الملتقى الدولي حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمصغرة في التنمية المستدامة، بعرض عشرة (10) نماذج لمقاولات طلابية ناجحة.
- تنظيم يوم إعلامي تحسيبي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يوم 02 فيفري 2017.

5- مساهمة دار المقاولاتية لجامعة الشلف في مرافقة الطلبة أصحاب المشاريع الصغيرة:

1- عدد الاستشارات المقدمة للطلبة: على غرار ما تنظمه دار المقاولاتية من أيام إعلامية وتحسيسية دورية في كل كليات ومعاهد الجامعة، فهي تقدم استشارات أولية وإجابات عن أسئلة الطلبة فيما يخص ما يناسبهم من مشاريع ، وعن إمكانية تجسيد أفكارهم، وعن كيفية التمويل وعلى آليات المرافقة القبيلة والبعدية للطلاب المقاول.

الملاحظ أن عدد لا يوجد استشارات في سنة 2013 وذلك لأنها هي سنة الإنشاء التي كانت في نهاية السنة الجامعية، ثم صعد رقم الاستشارات في سنة 2014 إلى 62 استشارة لتليه 116 استشارة سنة 2015، لينتقل إلى 70 في سنة 2015 وذلك إلى غاية أكتوبر من نفس السنة، وهنا تجدر الإشارة إلى أنه تم فتح مكتب مجهز للدار بالقطب الجامعي ، حيث أضحى استقبال الطلبة يومي الأحد والثلاثاء من كل أسبوع، ما جعل عدد الاستشارات يقفز إلى 224 استشارة لغاية اليوم.

جدول رقم (01): عدد استشارات دار المقاولاتية المقدمة للطلبة

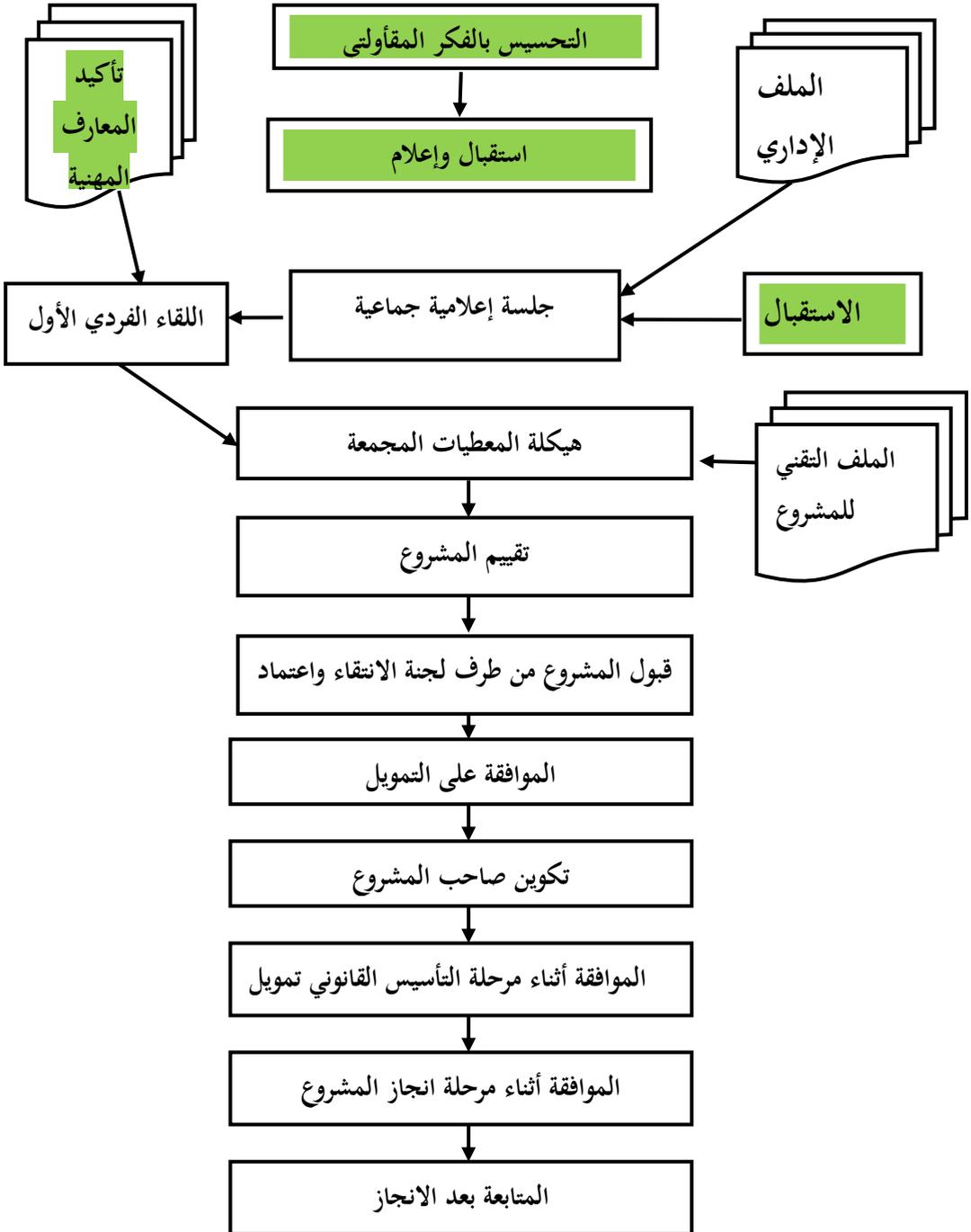
السنة	عدد الاستشارات المقدمة للطلاب
2013	00 (سنة إنشاء دار المقاولاتية)
2014	62
2015	116
جانفي-سبتمبر 2016 - أكتوبر-ديسمبر 2016	70 - 44
جانفي_ مارس 2017	180

المصدر: دار مقاولاتية لجامعة الشلف، 2017

إن الشكل التالي يوضح مراحل المرافقة للمشاريع الطلابية، حيث أن عمل دار المقاولاتية يكمن فيما

هو مشار إليه باللون الأخضر:

شكل رقم (2): مراحل المرافقة المقاولاتية للإنشاء مؤسسة مصغرة



المصدر: موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب <http://www.ansej.org.dz> مع التصرف

1- عدد الطلبة المستفيدين من التكوين المقترح من طرف دار المقاولاتية:

لقد استفاد 129 طالب من دورات تدريبية (تكوينية) من قبل دار المقاولاتية ، حيث كانت الدورات تحمل عناوين (كيف تسيير مشروع مصغر، BIT، TREI للطلبة الذين ليس لهم افكار حول المشاريع، CREI، كيفية التسيير الحسن للمشروعات الصغيرة GERME)

2- المشاريع الممنوحة لفائدة الشباب الجامعي حسب كل قطاع:

ارتفعت نسبة المشاريع الممولة لفائدة الشباب الجامعي من 5% في سنة 2011 إلى 14 % خلال

سنة 2015، و إلى 28 % في 2016 وثلاث أشهر الأولى من 2017.

إن أرقام الجدول (02) والجدول (03) تدل على أمور ايجابية، حيث أن الأرقام قفزت من 05 % إلى 28 % من المشاريع الخاصة بالطلبة الجامعيين نسبة للمشاريع الكلية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب فرع الشلف، وهذا دليل على أن دار المقاولاتية وما تقوم به من تقديم استشارات وأيام تحسيسية وإعلامية لفائدة الطلبة أتى أكله وقدم القيمة المضافة.

كما نشير إلى أنه هناك بالإضافة لتزايد عدد المشاريع الطلابية هناك كذلك تنوع في هذه المشاريع (الزراعة والصيد البحري، البناء والري، الصناعة والصيانة، المهن الحرة، والخدمات) ما انجر عنه خلق عدد مناصب شغل وصلت إلى 670 عامل.

جدول رقم (02): عدد المشاريع الطلابية الممولة من طرف لونساج الشلف

النسبة	عدد مناصب الشغل المستحدثة	منذ إنشاء الجهاز إلى غاية مارس 2017	
5%	43	24	الزراعة و الصيد البحري
18%	129	88	البناء والري
8%	47	38	الصناعة والصيانة
22%	120	103	المهن الحرة

اسم المؤلف (حدوسميرة أحلام).

الخدمات	224	318	47%
المجموع	480	670	100%

المصدر: دارمقاولاتية لجامعة الشلف، 2017

جدول رقم (03): عدد المشاريع الممولة حسب مستوى التأهيل الممولة من طرف لونساج الشلف

منذ إنشاء الجهاز إلى غاية مارس 2017	%	الأشهر 10 الأولى 2016	%	2015	%	2014	%	2013	%	2012	%	2011
480	28%	27	14%	51	5%	42	5%	43	5%	70	4%	5
8550	100%	99	100%	373	100%	902	100%	830	100%	1388	100%	11

المصدر: دارمقاولاتية لجامعة الشلف، 2017

ثالثا آلية عمل مقترحة لتفعيل عمل دار المقاولاتية بالجامعات الجزائرية

على الرغم مما توليه الجامعات الجزائرية من عناية بالمقاولاتية لدى الطلاب ؛ من خلال إنشاء دار المقاولاتية؛ إلا أن برامجها ومبادراتها لم تدرج بعد ضمن خطط معتمدة على المستوى الوطني، وذلك نظرا لحدائثة طرحها، ومحدودية إلمام الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بأبعادها، وآليات المشاركة الفاعلة فيها. وفي ضوء هذا نحاول طرح آلية عمل موحدة لتفعيل عمل دار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية كالتالي:

- 1- الرؤية: أن تكون دار المقاولاتية في الجامعة مرجعية علمية ومهنية في نشر ثقافة العمل الحر وترسيخ ثقافة المقاولاتية وبناء أجيال متعاقبة من طلبة مقاولين الناجحين.

2- الرسالة: تمكين الطلبة من توليد أفكار ابتكارية وتحويلها إلى مشاريع إبداعية من خلال نشر ثقافة العمل الحر وترسيخ ثقافة المقاولاتية بما لدى الدار من إمكانيات بشرية وفنية واتفاقيات سوسيو اقتصادية..

3- الأهداف الإستراتيجية

1- المساهمة في أن يكون خريج الجامعة متميزاً بالإبداع والريادة متمتعاً بمهارات الابتكار وسمات القيادة.

2- المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة من خلال نشر ثقافة العمل الحر وبناء المهارات والقدرات الإدارية والقيادية لدى طلاب الجامعة.

3- المساهمة في إعداد أجيال متعاقبة من مقاولين قادرين على تأسيس وإدارة مقاولاتهم بنجاح.

4- المساهمة في تمكين دار المقاولاتية من تنفيذ برامجها ومشاريعها من خلال تدعيم قدراتها البشرية والمالية والفنية.

5- بناء السلوك الإيجابي لدى الطلبة الجامعيين من الجنسين تجاه العمل الحر بما يحقق الربط بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

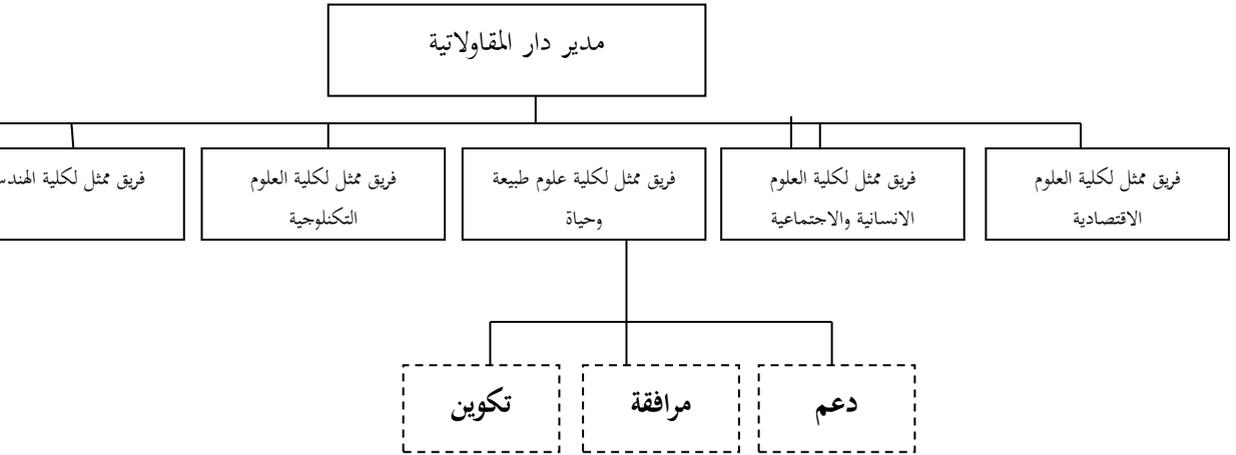
6- الاهتمام باقتصاد المعرفة من خلال التركيز على مجالات جديدة في التعليم والتدريب ومواكبة التطور السريع في مختلف فروع المعرفة.

7 - تأسيس جائزة باسم مدير الجامعة في مجال المقاولاتية تحفيزاً لأنشطة الطلابية.

4- الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية

نرى أن هناك ضرورة لوجود هيكل تنظيمي لدار المقاولاتية باعتبار أن هذا الهيكل يعد أحد الوسائل التي تحقق من خلاله هذه الهيئة أهدافها باعتباره يمثل الإطار الذي يحدد تقسيماتها التنظيمية واختصاصاتها الرئيسية والتفصيلية وعلاقتها التنظيمية المتداخلة ، كما يحدد أيضاً خطوط الاتصال بين مكونات هذا الهيكل وسلطات ومسئوليات تلك التقسيمات بما يضمن ترتيب وتنسيق كافة الجهود لتحقيق أهداف هذه الدار بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية.

نقترح الهيكل التنظيمي أدناه، بحيث يكون هناك مدير لدار المقاولاتية ومساعد، إضافة إلى فرق من كل كلية، هذه الأخيرة تندرج تحتها ثلاث خلايا ، خلية للدعم والتحفيز، خلية للمرافقة، خلية للتكوين.



5- النظام الداخلي لدار المقاولاتية

من أجل ضبط علاقات العمل بين أعضاء دار المقاولاتية بينها وبين شركائها تم صياغة النظام الداخلي الذي وُزِعَ على أربعة فصول، بحيث يحتوي كل فصل على مواد تفصيلية توضيحية.

الفصل الأول : التعريف بدار المقاولاتية

المادة الأولى: دار المقاولاتية المسماة في صلب هذا النظام الداخلي بـ "الدار"، هيئة رسمية ملحقة بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، أنشئت في ضوء سياسة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لمرافقة الطلبة لانشاء مشاريعهم الخاصة.

المادة 02 : من أجل حسن سير أعمالها تخضع دار المقاولاتية لمبادئ الاستقلالية، الحياد والموضوعية، وتمنح كل الإمكانيات الضرورية لذلك.

المادة 03: تسخر لدار المقاولاتية أمانة عامة يُمسكها مسؤولها.

المادة 04: تتفرع عن الدار فرق فرعية على مستوى الكليات والمعهد.

الفصل الثاني : تشكيلة دار المقاولاتية.

بها مواد تفصيلية.

الفصل الثالث : صلاحيات دار المقالاتية ومهامها.

بها مواد تفصيلية.

الفصل الرابع: سير عمل دار المقاولاتية.

بها مواد تفصيلية.

6- الأمور التنظيمية والتنسيقية:

- ضرورة اعتبار منصب مدير دار المقاولاتية، منصبا إداريا عاليا.
- ضرورة رصد تعويض مالي لمدير وأعضاء دار المقاولاتية، بحيث أن الطابع التطوعي في التسيير يجعله أقل فعالية، لما للدار من نشاطات عديدة مُجهدة.
- تكوين مؤطري وأعضاء الفرق الفرعية لدار المقاولاتية ضمن برنامج مسطر ووفق خصوصية كل كلية.

- ضرورة قيام إدارة الدار بنشر ثقافة المقاولاتية والريادية بكل الوسائل المتاحة في وسط الجامعة من أجل التعريف برسالتها ومهمتها.
- إجراء استطلاعات الرأي، بكل الوسائل المتاحة، في صفوف الطلبة والأساتذة ، لتحسين المستمر لعمل دار المقاولاتية.
- المشاركة والمساهمة في كل نشاط محلي أو جهوي أو وطني أو دولي في مجال المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي.
- يمكن لدار المقاولاتية دعوة أو استشارة أي شخص يمكنه أن يقدم لها مساعدة ما في أشغالها بحكم مؤهلاته أو خبراته.
- إنشاء منصة وطنية تنشر فيها دور المقاولاتية أنشطتها الإبداعية وتظاهراتها المتميزة، لمحاكاة وتعميم النجاحات والنماذج.

الخاتمة:

إن المقاولاتية بصفة عامة والمقاولاتية الطلابية بصفة خاصة أضحت حلا لا بديل عنه في خضم الأعداد المتزايدة لخريجي الجامعات الجزائرية من جهة، وسياسة الدولة في التخفيض من نفقات التحويلات الاجتماعية، ما انعكس على التقليل في التوظيف العمومي، كما أن المقاولاتية الطلابية ستكون الرهان الذي تعتمد عليه الجزائر لما للفئة الجامعية من كفاءات ومعارف تسمح بإطلاق مشروعات إبداعية، وهذه الأخيرة لن تكون مستدامة وخلافة للثروة إلا إذا كان لها هيئة مرافقة بإستراتيجية عمل واضحة وبرؤية إستراتيجية.

¹ Laviolette Eric Michael, Christophe Loue, (2006)Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel, 8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales", Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, p35

² Casson, Mark C. (1982). The Entrepreneur. An Economic Theory. Oxford: Martin Robertson.p64

³ Catherine Leger-Jarniou, " Enseigner l'esprit d'entreprendre à des étudiants: Réflexion autour d'une pratique de 10 ans", Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat ; entrepreneuriat et enseignements : rôle des institutions de formation, programmes, méthodes et outils (Paris : Université Paris Dauphine, Lile Nord –Pas de calais,(n.d.)), p. 10.

⁴ سعاد نائف برنوطي : إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل، ط1، عمان، 2004، ص33.
⁵ محمد فلاق، الدور الاستراتيجي لآليات التشغيل في خلق ثقافة المقاولاتية لدى طلبة الجامعة في الجزائر ، الملتقى الدولي الرابع حول: نظم الابتكار،الجامعة و الاقليم، 2014
⁶ قارة ابتسام، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير القطاع السياحي بالجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة تلمسان، 2012/2011، ص49.

⁷ DOVAL (E) et DOVAL (O), "Le changement de la culture entrepreneuriale vers le développement durable", op cité, pp288-293.

⁸ :صندرة صياحي، سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولاتية، قسنطينة، 20082009،

⁹ voire;- DUVERT Régis, HEKIMIAN Norbert, VALLAT David, L'appui a la création d'entreprise ou d'activité, étude pour la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi Et de la Formation Professionnelle Rhône Alpes(DRTEFP), Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, France, mai,2002, p48.

¹⁰ Catherine leger-jarniou, quel accompagnement pour les créateurs qui ne souhaitent pas se faire s'aider? Réflexions sur une paradoxe et proposition, communication au 4eme congre pour l'académie de l'entrepreneuriat, paris, 24-25 novembre 2005, p10.

¹¹ Olivier CULLIERE, DETERMINANTS INSTITUTIONNELS DE L'INTENSITE D'ACCOMPAGNEMENT A LA CREATION D'ENTREPRISE, Colloque « Accompagnement des jeunes entreprises : entre darwinisme et assistantat », centre étude et de recherche sur les organisations et le management (CEROM), Montpellier– 26 mai 2005 –P2