وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة

جامعة العربي التبسي – تبسة — LARBI TEBESSI –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير — TEBESSA UNIVERSITY

قسم: علوم التسيير

الميدان: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

دور مهارات الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب –تبسة–

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل.م.د "

دفعة: 2020

إعداد:

– بوغمبوز إبراهيم خليل

– بن جدة أيمن

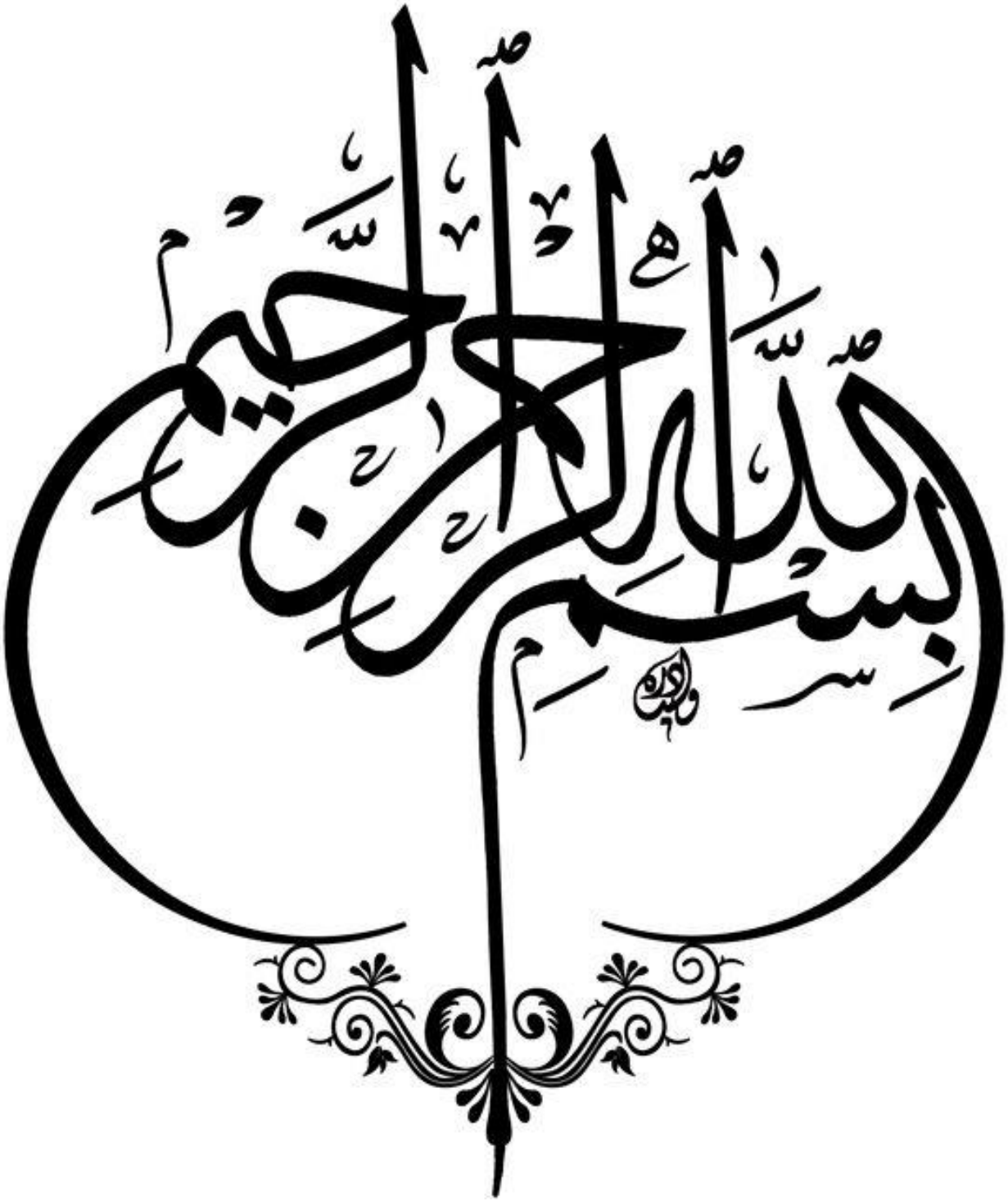
إشراف الأستاذ:

– د. بوطرفة صورية

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
جنينة عمر	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
بوطرفة صورية	أستاذة محاضرة' أ '	مشرفا ومقررا
بخوش مديحة	أستاذة محاضرة' ب '	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019


بسم الله الرحمن الرحيم

"the true sign of intelligence is not knowledge , but imagination.''

–Albert Einstein

‘’Creativity is just connecting things’’

–Steve Jobs

‘creativity is thinking up new things. Innovation is doing your things’’

–Theodore Levitt

‘’innovation distinguishes between a leader and a follower.’’

–Steve Jobs

‘’Improve your innovative skills, Because Innovation is the key to perfection. Be innovative. Be perfect.

–Sai Kaustuv

كلمة شكر

قال الله تعالى "هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي أَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ " ﴿٤٠﴾ من سورة النمل

الحمد لله استكمالا لنعمته واستتماما لفضله فإنه خير من خزن وأفضل من وزن وبعد.

كم تتناثر الكلمات حبرا وفكرا عند شكر الأستاذة الفاضلة "صورية بوطرفة"

التي أشرفت على هذه الرسالة فوفى وساعدتنا على فتح مغاليق مذكرتنا بنصائحها

وتوجيهاتها القيمة، فلكم منا استاذتي الكريمة جزيل الشكر والامتنان.

والشكر أيضا موصول الى كل الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا بنصحهم وتشجيعهم لنا

خلال سنوات الدراسة

ولا ننسى في هذا المقام أعضاء اللجنة الموقرة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل

ولا شك أن ملاحظاتهم ستكون ان شاء الله قيمة ومفيدة

والى كل من شاركنا ولو بالقليل أو من بعيد، ولم يحضرني اسمه الآن.

والله نسأل التوفيق والسداد

فهرس المحتويات

المقدمة: .....أ

الفصل الأول: الإطار النظري

مقدمة الفصل **10**

المبحث الأول: الابداع والابتكار **11**

المطلب الأول: مفهوم الإبتكار والابداع 11

1- مفهوم الابداع..... 12

2- تعريف الابتكار..... 14

المطلب الثاني: أهمية الابداع والإبتكار 17

1 – أهمية الإبتكار 17

2- أهمية الابداع..... 18

المطلب الثالث: العلاقة بين الابداع والابتكار 18

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... **20**

المطلب الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... 20

1- معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... 20

2- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 23

3- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... 25

4- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 27

المطلب الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 29

المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الإقتصادية 31

1- دور إقتصادي..... 31

2- دور إجتماعي 33

المطلب الرابع: مشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 36
1- الصعوبات التمويلية. 36
2- الصعوبات الإدارية 38
3- الصعوبات المتعلقة بالعقار. 40
4- الصعوبات التنظيمية. 41
5- الصعوبات الفنية. 42
المبحث الثالث: دور الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 45
المطلب الأول: السياسة الوطنية لتطوير الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 45
1- برنامج تطوير العملية الابتكارية 45
2- أهداف برنامج التطوير 46
المطلب الثاني: مصادر تطوير الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 49
1- المصادر الخارجية : 49
2- المصادر الداخلية:..... 50
المطلب الثالث: أهداف تطوير الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 50
1-الأهداف الإستراتيجية 50
2-الأهداف العملية (التطبيقية) 51
المطلب الرابع: مهارات الإبداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 51
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي
المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية 60
المطلب الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب 60
1- نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب 60
2- مفهوم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (تبسة) 61
3- مهام الوكالة الوطنية لدعم والتشغيل الشباب..... 61

4- أهداف الوكالة الوطنية لدعم والتشغيل الشباب 61

المطلب الثاني: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات 62

1- منهج الدراسة المتبع..... 62

2- أدوات جمع البيانات..... 62

3- مجتمع وعينة الدراسة:..... 62

خاتمة:..... **87**

قائمة المصادر والمراجع..... **91**

قائمة الأشكال:

الشكل رقم –1–: مفهوم الإبتكار الأول الى الفكرة والى المنتج ثم الى السوق 16

شكل رقم 02: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس 63

شكل 03: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب العمر 64

شكل رقم 04: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفي 65

شكل رقم 05: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها 66

شكل رقم 06: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب نشاط المؤسسة 67

شكل رقم 07: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية 68

قائمة الجداول:

الجدول رقم 01: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العمال، رقم الأعمال ومجموع الميزانية 24

الجدول رقم 02: يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب تعريف القانون الجزائري 25

الجدول رقم 03: كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى غاية نهاية سنة 2019 29

الجدول رقم 04: تطور إجمالي عدد السكان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (2017، 2018، 2019)..... 30

جدول رقم 05: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط (2018، 2019)..... 31

جدول رقم "06": يبين توزيع عينة الدراسة حسب الجنس..... 63

جدول رقم "07": يبين توزيع عينة الدراسة حسب العمر 64

جدول رقم"08":يبين توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفي..... 65

جدول رقم "09": يبين توزيع عينة الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها. 66

جدول رقم"10": يبين توزيع عينة الدراسة حسب نشاط المؤسسة 67

جدول رقم "11": يبين توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية..... 68

الجدول رقم (12) : يوضح التكرارات والنسب للفقرات (1-12) 69

الجدول رقم (13) : يوضح نسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات (1-12) 70

الجدول رقم (14) : يوضح التكرارات والنسب للفقرات (13-27) 75

الجدول رقم (15) : يوضح نسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات (1-12) 77

الجدول (16): نتائج اختبار القدرة التفسيرية 82

الجدول (17) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات..... 83

مقدمة

المقدمة:

تقوم اقتصـاديات المعرفة على الاسـتغلال الأمثل والفاعل للرأسـمال الفكري البشـري في الإبداع والابتكار، وفي كل المراحل المتتالية التي مرت بها الاقتصاديات المتقدمة كانت تحقق زيادات متصاعدة أكبر في القيمة المضافة، تلك القيمة المتولدة عن تحويل المدخلات أو الموارد إلى سلع أو خدمات وكانت اعلى هذه الزيادات في اقتصـــاديات تكنولوجيا المعلومات ثم اقتصـــاديات المعرفة على التوالي، هذه المعرفة التي اندمجت مع المهارات الإنســـانية لتوليد قدرات الابتكار والإبداع. هذا و يأخذ موضـــوع الإبداع والابتكار حيزا هاما و قدرا وافيا من الاهتمام لدى الدول اذا تعتبره بعض حكومات البلدان المتقدمة من القضـــايا الهامة التي يجب أن يكون موضـع بحث مستمر لأن الإبداع والابتكار هما محركا للحضارة الإنسانية و مولدا للطاقة الحركية حتى تتقدم الأمم و تطورها، حيث يمثل الإبداع و الابتكار أحد الضـــروريات الأســـاســـية في إدارة الأعمال و المؤسـسـات الصـغيرة و المتوسـطة و المؤسـسـات الناشـئة التي تعاني من مشـاكل عديدة مرتبطة بالجوانب التنظيمية والتسييرية التي تعود أساسا للمسير الذي يعد في غالب الأحيان المالك لهذه المؤسسة، والذي يجب أن يتحلى بالمهارات التقنية و الفنية اللازمة لتقديم قيمة حقيقية ناتجة عن الإبداع و الابتكار لضـــمان استمرارية المؤسسة . ومن هنا تبرز إشكالية هذا البحث من خلال طرح السؤال الرئيسي الآتي:

- هل تساهم مهارات الإبداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

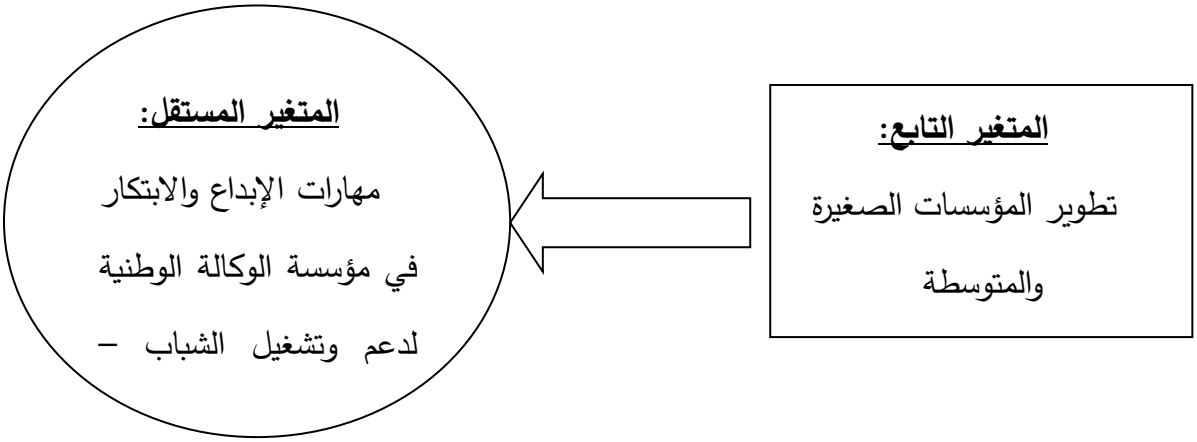
التساؤلات الفرعية:

وهي الاجابة على الاشكالية يمكن طرح الاسئلة الفرعية الآتية:

- ✓ هل تأثر مهارة الأصالة على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- ✓ هل تأثر مهارة تحمل المسؤولية على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- ✓ هل تأثر مهارة إدارة الوقت على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- ✓ هل تأثر مهارة التنبؤ على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

نموذج الدراسة:

استكمالا لمعالجة الاشكالية وتحقيقا لأهدافها، تم بناء نموذج افتراضي للبحث والذي يعكس علاقة التأثير بين المتغير المستقل (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) والمتغير التابع (مهارات الابداع و الابتكار)



الفرضية الرئيسية:

تساهم مهارات الإبداع و الابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟

الفرضيات الفرعية

- يوجد تأثير مهارة الأصالة على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة α =0,05.
- يوجد تاثير لمهارة تحمل المسؤولية على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة α =0,05.
- يوجد تاثير لمهارة إدارة الوقت على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة α=0,05.
- يوجد تاثير لمهارة التنبؤ على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة α =0,05.

أهمية الدراسة:

تعقدت وتشابكت الأعمال وأشكال الوحدات الانتاجية بصورة مميزة، حيث تلتهم المؤسسات الكبيرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث من خلال فرض ضغوط معينة تارة، ومن خلال الاندماج تارة أخرى و أضف ذلك بعدا جديدا على اهمية الابداع و الابتكار ومن ثم توجد الكثير من الظواهر التي تشير الى زيادة أهمية الابداع و الابتكار لدي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومنها:

- وجود تحولات وتغيرات عالمية تجاه الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات المستهلك
- تنوع حاجات الافراد وزيادة طموحاتهم

- البحث دائما عن قيمة مضافة تتميز بها المؤسسات

أهداف الدراسة:

يمكن ابراز أهم أهداف هذا البحث من خلال النقاط التالية:

- توضيح الأهمية البالغة للمهارات الابداع والابتكار لدى أصحاب المؤسسات المستفيدين من الوكالة وكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تبسة
- تحديد وتوصيف مختلف الامكانيات التي يجب تطويرها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للوصول الى تحقيق ابداعات وابتكارات
- محاولة الكشف عن تأثير الإبداع والابتكار في استمرارية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونموها وكيفية تعظيم نتائجها وتحدياتها للمنافسة واستغلالها للفرص وتفاديها للتهديدات

الدراسات السابقة

تكتسي الأبحاث والدراسات السابقة أهمية بالغة كونها تمكن الباحث من التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع بحثه والتعرف على المناهج المستخدمة وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي واهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، ومن أهمها نذكر:

الفرع الأول: الدراسات السابقة المرتبطة بالإبداع والابتكار

الدراسات السابقة المرتبطة بالمؤتمرات العلمية

دراســة: قيادة الابداع والابتكار واســتشــراف المســتقبل على هامش ملتقى رواد الاختراع الدولي، المؤتمر الدولي الأول مدينة اسطنبول،2018

وقد هدفت هذه الدراسة الى ما يلي:

– نشـــر المعرفة وطرح الاســـاليب المنهجية العلمية الممكنة والتحول من الاســـاليب التقليدية في كافة القطاعات واستخدام الابداع والابتكار كمنهجية في الاقتصـاد المعرفي والاسـتثمار الفكري لإدراك اسـتشـراف المستقبل

– توفير الفرصة لصناع القرار لوضع الخطط والاستعداد لما هو ات اما بالتنبه لخطر قادم مداهم ومحاولة تفاديه أو بادراك فرصة متاحة ينبغي الاستفادة منها

– المساعدة في استطلاع نتائج وتداعيات المسارات المستقبلية لقرار اليوم

–إعادة القدرات والموارد والطاقات وبخاصـــة ما هو كامن منها والذي يمكن آن يتحول بفضـــل العلم إلى موارد وطاقات فعلية وهذا بدوره يساعد اكتشاف مسارات جديدة يمكن أن تحقق ما تصبو إليه

وتوصلت الدراسة إلى النتائج من أهمها:

– من المأمول أن تحقق ادارة التعليم الجودة في مخرجاتها، وجعلها في وضـــع تنافســـي متميز من خلال نشر ثقافة الابداع والابتكار

– تقديم برامج أو عمليات أو خدمات مبتكرة

– دعم وتشجيع المبدعين والمبتكرين

– تسهم برامج الابداع والابتكار في زيادة الانتاج وتقليل الوقت والتكاليف

ملتقى الابتكار الدولي الأول، دبي 2020

وقد هدفت هذه الدراسة الى مايلي:

– نشـــر ثقافة الإبداع والابتكار في المجتمع بمختلف شـــرائحه، وتبادل المعرفة بين المبتكرين والمبدعين تحت منصة واحدة

– تطوير ابتكارات يمكنها تغيير أســـاليب العمل في القطاعات الحيوية، وكذلك دعم الموهوبين والمبدعين عبر توفير مظلة مجانية لعرض ابتكاراتهم

ثالثا: الدراسات السابقة المرتبطة بالمجلات العلمية

دراسة: مجلة العلوم الإنسانية مبادئ وتصنيفات الإبداع والابتكار وأهميتها لمنظومة الأعمال المعاصرة، د. محمد هلسه، جامعة الاستقلال، فلسطين، العدد السادس ديسمبر 2016

-وقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على:

- توضيح نهج الإبداع والابتكار وتبيان أثرة في منظمات الأعمال
- توجيه اهتمام منظمات الأعمال بالانفتاح على عالم المعرفة التقنية
- معرفة علاقة البيئة التمكينية في نتائج تبني نهج الإبداع والابتكار لدى منظمات الأعمال

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- الأهمية البالغة لكل من الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال ودوره في تحسين الأداء والميزة التنافسية.
- تسعى منظمات الأعمال لتشجيع الأبحاث وتحفيز الإبداعات والابتكارات.
- للبيئة التمكينية بمختلف مجالاتها دور مهم في إتاحة الفرصة امام الموظفين والعاملين فيها للتعبير عن الإبداعات والابتكارات.
- اسهمت المنظمات الريادية المشجّ عة للإبداع والابتكار في استيعاب عدد من اصحاب الأدمغة المفكرة والحيلولة دون هجرتها خارج الوطن

الفرع الثاني: الدراسات السابقة المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أولا: الرسائل الجامعية باللغة العربية

دراسة: لـــ: نادية قويقع بعنوان "إنشاء وتطوير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الدول النامية، مذكرة ماجستير، – حالة الجزائر –،2001.

قامت هذه الدراسة وهي رسالة ماجستير في جامعة الجزائر، بتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع إظهار أهم الخصائص التي تميزها عن غيرها، وتجعلها قطاعا تركز عليه غالبية الدول المتقدمة والدول النامية في عملية التنمية، بالرغم من المشاكل التي يعرفها خاصة منها عملية التمويل، لهذا قامت ببحث تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية بنوع من التفصيل وتوصلت لكون قضية التمويل تعتبر أهم مشكلة تواجه مؤسسات هذا القطاع.

كما ظهر هذا البحث بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تلعب دورا لا يستهان به، لذا عمدت الجهات المسؤولة عليها بمحاولة التخفيف من المشاكل والعوائق التي تحد من انشائها وتنميتها، وقد جاءت هذه الدراسة مخالفة للدراسة المتناولة حيث أنها اهتمت بجانب واحد والمتمثل في أساليب تمويل هذا القطاع وإسقاطها على بعض الدول النامية.

دراسة: عماري جمعي، إستراتيجية التصدير في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، 2011.

تناولت الدراسة مختلف الظروف والدوافع التي ساهمت في تحول نحو اقتصاد السوق، وكذا أهمية ودور القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة بواسطة في ذلك، وكذا تبيان أهمية تطوير الصادرات في التنمية الاقتصادية.

وقد توصل الباحث إلى أن هذا القطاع لا يزال هشا، وأن تبنيه كخيار للتنمية وترقية الصادرات يجب أن يتم على مراحل ووفقا للدراسات العلمية المتخصصة، التي يمكن أن تساهم في تحقيق الأهداف الأولية وهي إحلال الواردات خاصة بالنسبة للمنتجات التي لا تتطلب تكنولوجيا عالية كالمنتجات الفلاحية وبعض الصناعات التحويلية، كما يجب تبني إستراتيجية دقيقة لدعم بعض القطاعات التي تنشط فيها هذه المؤسسات للبدء في التصدير نحو أسواق جديدة مستقبلا.

ثانيا: الرسائل الجامعية باللغة الأجنبية

Gaél Gueguen : Environnement et Management Stratégique des PME : le cas du secteur internet , Thése de doctorat en sciences de gestion , université montpellier 1 , 2001.

خلصت الدراسة إلى وجود تأثير كبير لعناصر البيئة على طبيعة السلوك الاستراتيجي الذي تنتهجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصوصا الناشطة في قطاع الانترنت الذي يعد أكثر ديناميكية، تعقدا واضطرابا. كما توصلت الدراسة إلى طبيعة السلوك الاستراتيجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي شملتها الدراسة، يعتبر محددا أساسيا لأدائها وقدراتها التنافسية.

Charles franklin : Capacité D'absorption de L'information , Compétitivité et Performance des PME Exportatrices : une étude empirique , Thése de doctorat en sciences de gestion ,Université de Montreal ,2001.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصدرة التي شملتها الدراسة على توظيف المعلومات، الخبرة في مجال نشاطها، تنوع مصادر المعلومات، وكذا نمط التسيير المطبق من طرف هذه المؤسسات

أسباب اختيار الموضوع:

هناك مجموعة من الدوافع للاختيار الموضوع من أهمها:

- حداثة موضوع الابداع والابتكار وقلة الدراسات حوله
- لفت انتباه الى عدة عوامل مهمة من الممكن أن تساهم في تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ضبط المفاهيم المضاربة حول الابداع والابتكار واعطاء صورة واضحة له، مع ابراز دورهما في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية بفضل تحقيق الابداع والابتكار

حدود الدراسة:

تكمن حدود الموضوع المدروس فيما يلي:

الحدود الموضوعية: وقد اقتصر البحث على دراسة ما مدى مساهمة مهارات الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تبسة

الحدود المكانية: وتمت الدراسة في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تبسة

الحدود الزمنية: تمت الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة من (2020/07/07) الى (2020/08/07).

منهج الدراسة:

من أجل الاجابة على اشكالية البحث تم الاعتماد على منهج المقابلة والمنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة التطبيقية ومن خلال جمع البيانات والمعلومات، تم تحليلها ووصف النتائج المتوصل اليها عن طريق استخدام أساليب التحليل الاحصائي المناسبة

صعوبات الدراسة:

اعترض هذا العمل المتواضع بعض المشاكل يمكن ابراز أهمها في الآتي:

حداثة موضوع الابداع و الابتكار و صعوبة تطبيقها على أرض الواقع

- النقص في المراجع المتعلقة بالإبداع والإبتكار

تأثير جائحة فيروس كورونا و التي أنجز عنها صعوبة العمل و التواصل مع أصحاب المؤسسات

تقسيمات البحث:

بناءا على الأهداف الأساسية للموضوع واستنادا للإشكالية المطروحة وكذا الاجابة على التساؤلات المطروحة سابقا، تم تقسيم البحث الى فصلين كما يلي:

الفصل الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة: ويتناول ماهية كل من الإبداع والابتكار والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ثم التطرق إلى أهم الأبحاث والدراسات السابقة المرتبطة بهما

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية (الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - تبسة-): ويتناول الإطار المنهجي للدراسة الميدانية ثم عرض نتائج الدراسة الميدانية في المؤسسة محل الدراسة ومناقشتها.

الفصل الأول

مقدمة الفصل

يتميز العصر الراهن بتزايد سرعة إيقاع الإبتكارات وابداعات وظهور منتجات جديدة مع قصر شديد في دورة حياتها، فالمستهلك لم يعد يقف عند حاجة معينة، ولا يرضى بإشباعها عند أول سلعة يراها في ظل التغيرات التي تشهدها البيئة الإقتصادية من تزايد كبير في المنافسة، وتطور هائل في التكنولوجيا والعمليات الإبتكارية والإبداعية، حيث أصبح من الضروري على المؤسسات بنجاح وإستمرارية نشاطها القيام بإنتاج سلع جديدة أو محسنة لإرضاء الزبائن وتلبية رغباتهم ومواجهة المنافسة المتزايدة، عن طريق تبني أساليب جديدة تتلائم وطبيعة المرحلة، حيث يكون الإبتكار أو الابداع هما إحدى أهم الأسس التي تقوم عليها تنافسية المؤسسات والدول على حد سواء ونظرا لما يحظى به موضوع الابداع والابتكار من اهمية في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر من المحركات الأساسية للنمو الإقتصادي وتمثل إحدى دعائم التنمية الأساسية في أي دولة في العالم، كما أنها تؤدي دورا هاما في تحقيق التنمية الإقتصادية، حيث أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدرا< للابداع والابتكار> اللذان <يعتبران> إحدى أهم الأسس التي تقوم عليه تنافسية المؤسسات والدول على حد سواء، <باعتبارهما> <أدوات> هامة من أدوات التعامل <مع> البيئة الدولية الجديدة، بالاضافة لاعتبارهما مفتاح لخلق ميزة تنافسية وقيمة مضافة. سوف نقوم من خلال هذا الفصل بإلقاء الضوء على مجموعة من النقاط المتعلقة بالإبتكار والابداع في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإبداع والابتكار.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الثالث: دور الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الأول: الابداع والابتكار

يعتبر الإبداع والابتكار من أهم الوسائل التي تعتمدها المنظمات في بيئة الأعمال الحالية التي تمتاز بالتغيير والتعقيد، في نفس الوقت للحفاظ على استمراريتها وبقائها على المدى الطويل عن طريق تحسين منتجات أو ادخال منتجات جديدة الى السوق الذي يحقق قيمة مضافة. يتناول هذا الجزء من الدراسة عرضا مفصلا للمفاهيم الأساسية التي وجب التطرق اليها بشكل مخصص عن باقي المفاهيم النظرية، وتشمل مفاهيم عامة حول الابداع والابتكار وإعطاء العلاقة بينهما.

المطلب الأول: مفهوم الإبتكار والابداع

قبل أن نتعرض لمفهوم الابداع والإبتكار وتطورهما لابد من وقفة عند بعض المصطلحات ذات العلاقة، فاالابداع والابتكار كما نستخدمهما هما ترجمة لكلمة Innovation & creativity[1]

وعادة ما يختلط مفهوم الإبتكار والابداع على اساس أنهما لهم نفس المعنى نفرقهما من خلال أن الإبداع هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة أما الإبتكار فهو الجزء الملموس بالتنفيذ أو التحويل من الفكرة إلى المنتج.[2]

وإذا كان هذا التمييز بين الإبداع والإبتكار كمراحل متعاقبة مقبولا في الماضي عندما كان التوصل إلى الفكرة الجديدة أو المفهوم الجديد يظل لعقود طويلة في حالة ركون قبل أن يتحول إلى المنتج الجديد أو العملية الجديدة حيث كان هناك جهتان ذات علاقة بالإبتكار: المبتكر الذي يأتي بالفكرة والجهة أو الشركة التي تطبق.

فإن هذا التمييز لم يعد عمليا لأن أغلب الإبتكارات الجديدة تتم عبر الشركات التي تتوصل إلى المفهوم الجديد وهي التي تحوله إلى المنتج الجديد. وإن الشركات أصبحت تبحث عن الإبتكارات ودفع لأصحابها بسخا من أجل تطبيقها.[3]

1- الإبـداع

إن الإبداع يتمثل في التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما أو إلى فكرة جديدة في حين أن الإبتكار هو التطبيق الخلاق أو الملائم لها.[4]

---

[1] مدحت أبو النصر، **تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمؤسسة**، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص: 74

[2] المرجع نفسه، ص 23

[3] رعد حسن الصرن، **إدارة الابداع والابتكار**، الجزء الأول، دار الرضا للنشر، دون بلد النشر، 2000، ص: 38

[4] المرجع نفسه ص:23

1- مفهوم الابداع

1-1 تعريف الإبداع وخصائصه

لا يوجد تعريف جامع لمفهوم الابداع، يعود السبب في ذلك إلى أن الابداع ظاهرة متعددة الجوانب ومعقدة، وكذلك إلى اختلاف وجهات نظر الباحثين للابداع باختلاف مدارسهم الفكرية وآرائهم.

حيث أورد ابن منظور تفسيرا لكلمة الابداع "وهي بدع، وبدع الشيء، مبتدعه، وابتدعه أي أنشأه وأبدعه واخترعه واستنبطه، والبدع والشيء الذي يكون أو لا يكون".[1]

وفيما يلي سيتم تعريف الإبداع من وجهات نظر مختلفة كما يلي:

1-1-1 تعريف webester "عام 1978عرف الابداع بأنه "الإنجاز ببراعة وتكوين القدرة والتفكير الإبداعي".[2]

1-1-2 جوزيف شومبيترJOSEPH Schumpeter الابداع بأنه "النتيجة الناجمة من إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتوج أو كيفية تصميمه"[3]. يمكن القول من هذا التعريف أن الإبداع هو عبارة عن أفكار جديدة ومفيدة تكون متصلة لحل مشكلات معينة بطريقة جديدة كما يتطلب الإبداع الإحساس بمشكلة من أجل معالجتها ومن ثم التفكير بشكل مختلف ومبدع.

1-1-3 هافل Hafel الابداع بأنه "هو القدرة على تكوين تركيبات أو تنظيمات جديدة"[4]. يمكن القول من هذا التعريف أن الإبداع هو رؤية ما لا يراه الآخرون بطريقة غير مألوفة ويتجلى ذلك في واقع المبدع الذي يفكر في الأعمال داخل المنظمة بطريقة مألوفة.

1-1-4 **الكسندر روشكا Alexander Roshk** يرى الإبداع بأنه "عبارة عن الوحدة المتكاملة مجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة من الفرد والإبداع بمعناه

---

[1] أسامة خيري، "**إدارة الإبداع والابتكارات**"، دار الراية لنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص : 39

[2] عاكف لطفي خصاونة، "**إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال**"، دار الحامد لنشر والتوزيع، عمان، ، 2013، ص: 38

[3] عبد الرحمان بن عنتر، "**واقع الإبداع في المؤسسات المتوسطة الصغيرة والمتوسطة بالجزائر: دراسة ميدانية حول الإبداع في المنظمات الحديثة**"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والعلوم القانونية، المجلد 24، العدد 01، 2008، ص:148.

[4] طارق محمد السويدان، محمد أكرم العد لوني، "**مبادئ الإبداع**"، مهندسو الحياة، الطبعة الثالثة، دون بلد النشر، 2012، ص : 15

الواسع يعني إيجاد حلول للأفكار والمشكلات والمناهج[1]. من خلال التعريف يتضح أن الإبداع ناجم من الفرد الذي يتمتع بصفات تمكنه من التعامل مع المشكلات بإيجاد حلول وأفكار خلاقة.

من خلال جل التعريفات السابقة يمكن القول أن الإبداع هو عملية فكرية تسعى لتقديم حلول وأفكار غير متداولة وغير مألوفة، استنادا على قدرات فردية.

1-2: خصائص الابداع

يمكن استنتاج عدة خصائص للإبداع كما يلي: [2]

- الجدلية والحداثة: حيث أن المنتج الإبداعي سواء كان منتج أو خدمة يجب أن يكون جديد من حيث الخصائص والاستعمال والمنفعة التي يمكن أن يقدمها المنتج الإبداعي.

- المنفعة أو القيمة: يجب أن يكون المنتج ذا منفعة وقيمة وليس هذا فحسب ولكن يجب أن يأتي بقيمة إضافية عن منتجات المنظمات الأخرى.

-التكامل أو الترابط: يجب أن يشترط في المنتج الإبداعي أن يتصف بوضوح في أبعاده ومكوناته والتكامل في ما بينهما حتى يكسب المنظمة ميزة تنافسية.

-التراكمية: يجب أن يكون الإبداع مؤسس على نتائج ومعطيات سابقة، ويكون خلاصة الجهود التراكمية التي تستعمل كمدخلات ومعطيات لعملية الإبداع.

بالإضافة إلى جملة الخصائص التي تم ذكرها سلفا للإبداع يوجد هناك خصائص أخرى للإبداع وهي:[3]

- الإبداع ناتج عن العقل البشري المتفوق.

- الإبداع عملية تفكير تنشا عن نشاط عقلي تغيري يتميز بالبحث والانطلاق بحرية في اتجاهات متعددة.

- الإبداع هو القدرة على تكوين وإنشاء الآراء جديد، أو دمج الآراء.

- الإبداع عملية تثمر ناتجا جديدا وغير عادي يتقبله لفائدته.

- الإبداع هو الإتيان بجديد.

---

[1] **N**icole **M**erle-**L**armote, "**Gilles Pannetier L'innovation Dans Les Entreprises Moteurs**,"moyenes et enjeux,François Magnien,2011,p:35.

[2] احمد طرطار، سارة حليمي، "**أثر تطبيق إدارة المعرفة على وظيفة الإبداع في منظمات الأعمال**"، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في 14 .ديسمبر، 2011، ص: 08 - منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، 13

[3] جمال خير الله، "**الإبداع الإداري**"، دار أسامة لنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص: 07

2- تعريف الابتكار

يحمل الإبتكار معان متعددة ويختلف تعريفه بإختلاف وجهات النظر وهي أحد المشاكل التيتواجه تحليل مصطلح الإبتكار أي غياب إتفاق جامع حول معناه. فالبعض يؤكد على أنه شيء جديد والبعض الآخر على أنه شيء مختلف بالنسبة للمؤسسة التي أدخل عليها[1].

2-1 تعريف دالتمان وهولباك:[2]

أ - تشمل عملية الإبتكار العملية الشاملة للإبداع: وفي هذا الإتجاه يقرب مصطلح الإبتكار للإختراع وينطبق على العملية الإبداعية التي تجمع بين مفهومين أو أكثر لإعطاء شكل جديد أي أنه تصور جديد لحل مشكلة ما.

ب- الإبتكار هو التجديد: يرى هذا الإتجاه أن التجديد يكون موضوع إختراع جديد مهما كانت الطريقة المستخدمة.

2-2 تعريف تشيرمير هورن:[3]

عملية إنشاء الأفكار الجديدة ووضعها في حيز الممارسة، مؤكدا على أن أفضل الشركات هي التي تتوصل إلى الأفكار الخلاقة ومن ثم تضعها في الممارسة.

وهذا توسيع آخر في جعل الإبتكار عملية متكاملة من الفكرة إلى المنتج (الممارسة) ثم إلى السوق (الميزة) وتأكيدا على رؤيته قام تشيرمير هورن في كتابه الحديث أكد على ذلك في معادلته عنالإبتكار.

الإبتكار = الميزة التنافسية.

2-3 تعريف مايكل بورتر:

---

[1] سليم بطرس جلدة وزيد منير عبوي، **إدارة الإبداع والابتكار**، دار كنوز للنشر، الأردن، 2006، ص: 54

[2] Sandrine Fernez-Walch ;François Romon, **Management de l'innovation de la stratégie aux projet** , paris :vuibert,2006), p : 134.

[3] نجم عبود نجم، **إدارة الإبتكار : المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2003، عمان، الأردن، ص20. :

أكد مايكل بورتو أن المؤسسة التي تمتلك ميزات تنافسية قائمة على الإبتكار هي التي تدرج الإبتكار بمعناه الواسع ضمن وحداتها ونشاطاتها وإستراتيجياتها ذلك عن طريق إدخال تكنولوجيا جديدة والقيام بعمليات مبتكرة في نفس الوقت.[1]

2-4 تعريف بيتر دراكر:

عرفه بأنه التخلي المنظم عن القديم مؤكدا على ما قاله شومبير من أن الإبتكار هو هدم خلاق والواقع أن دراكر عندما تحدث عن التخلي المنظم عن القديم فإنه يعني الإدخال المنظم الجديد[2]

ومن خلال ماتم تقديمه من تعاريف للإبتكار نخلص إلى التعريف الآتي:

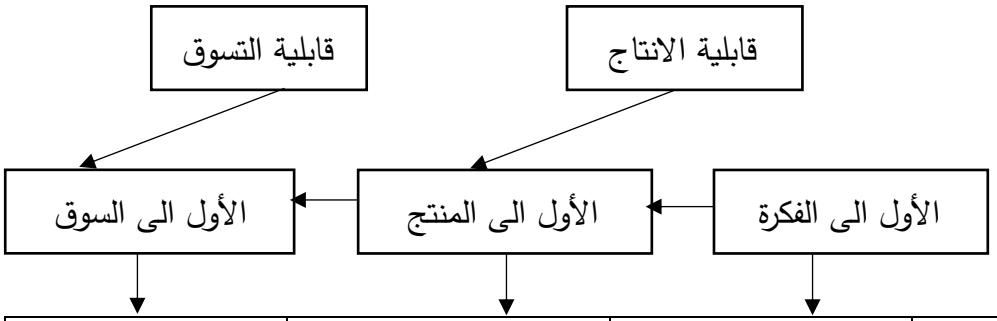
الإبتكار هو الشيء الجديد أو المحسّن والذي وصل إلى السوق أي هو القدرة على التوصل إلى ما هوجديد يضيف قيمة مضافة عن المنافسين في السوق ويكون هو الاسرع والأول في الوصول الى السوق.

---

[1] Joe Todd.john Bessaut ;et Keith Pavitt, **Management de l'innovation : integration du changement technologique ,** commercial et organisationnel (paris : DeBoeck,2006), p : 96..

[2] نجم عبود نجم، **مرجع سابق**، ص: 22

الشكل رقم -1-: مفهوم الإبتكار الأول الى الفكرة والى المنتج ثم الى السوق



العامل المؤثر	الجودة – التحسين	الهندسة – كفاءة الانتاج	القرب من السوق
الوسائل المساعدة	الخبرة الذاتية للمبتكر أو الشركة، الموردون الزبائن، والمنافسون	الخبرة الهندسية، مرونة التكنولوجيا العملية، إدارة عمليات كفؤة، إدارة تكاليف كفؤة.	الخبرة التسويقية، التوجه الى الزبون، قنوات التوزيع، سياسات التسعير، وترويج وإعلان.

المصدر: نجم عبود نجم، إدارة الابتكار، الأردن، دار وائل للنشر، ص 23.

خصائص الابتكار

يأخذ الإبتكار أشكالا متعددة تتلائم مع المخرجات التي هي عملية من عمليات الإبتكار والتي تكون ضمن أشكال متعددة كالتالي[1]:

- الإبتكار يعني التمايز: أي أن الإيتان بما هو مختلف عن المنافسين حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الإستجابة المنفردة لحاجاتها عن طريق الإبتكار.
- الإبتكار يمثل الجديد: الإيتان بالجديد كليا أو جزئيا وهو بذلك يمثل مصدرا من أجل المحافظة علىحصة المؤسسة السوقية وتطويرها.
- الإبتكار هو القدرة على إكتشاف الفرص: وهو نمط من أنماط الإبتكار الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات ورؤية خلاقة لإكتشافات قدرة المنتج الجديد في خلق طلب فعال ولإكتشاف السوق الجديدة الذي هو غير معروف لحد الآن.
- الإبتكار أن تكون المحرك الأول في السوق: وفي هذا تمييز لصاحب الإبتكار أن يكون الأول فيالتوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين. وحتى في حالة صاحب التحسين يكون الأول

[1] بلال خلف السكارنة، **الريادة وإدارة منظمات الأعمال**، الطبعة 1، دار المسيرة، الأردن، 2008، ص: 54

لما أدخل على المنتج من تعديلات. وهذه ميزة المنظمات المبتكرة أي صاحب الإبتكار أسرع من منافسيه في التوصل إلى الفكرة وإدخال ما هو جديد.

المطلب الثاني: أهمية الابداع والإبتكار

تتمثل أهمية الابتكار والابداع في:

1 – أهمية الإبتكار

تظهر أهمية الابداع والإبتكار في تطوير العملية الإنتاجية وإكتساب قدرات أكبر على تطوير تكنولوجيا الإنتاج والخدمات من أجل تطوير منتجات جديدة بغرض تحقيق رغبات المستهلكين من جهة وزيادة نسب نموها ومردوديتها من جهة أخرى.

بالتالي تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة الإقتصادية والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:[1]

- الحفاظ على البقاء والإستمرار.
- زيادة معدل العائد على الإستثمار.
- زيادة حصص الأسواق ومن ثم تعظيم مكانة المؤسسة في الأسواق.
- تحقيق رضا المستهلكين من خلال المنتجات الجديدة.
- مواجهة جدة المنافسة.
- تعزيز القدرات المعرفية والعملية من خلال المعارف والخبرات الناتجة عن عمليات الإبتكار والتطور الفني.

في حين يرى حريم أن أهمية الإبتكار تكمن في كونه ميزة تنافسية وخاصة في المؤسسات الحديثة النشأة. ولقد أكد العديد من الباحثين على حاجة المؤسسات للإبتكار بإعتباره موردا هاما للمؤسسة يجب إدارته بل حتى تنميته وتطويره. وإدراكا منها لأهميته فقد إستجابت المؤسسات وبطرق مختلفة من الإهتمام والعناية. وذلك بتبنيها إستراتيجيات وسياسات شاملة تشجع السلوك والتفكر الإبداعي فقد قام البعض بإنشاء وحدات متخصصة لتطوير الإبتكار مثل: وحدات والتطوير وأخرى أنفقت مبالغ ضخمة لجلب الأفكار المبدعة[2]

---

[1] مصطفى بشير، **المعرفة والإبتكار التكنولوجي ود ورهما في تحفيز النم والإقتصادي**، في مجلة تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والدراسات الإنسانية والإقتصادية، العدد 7، الجزائر، دار الخلد ونية، 2006، ص:67.

[2] أسامة خيري، **إدارة الإبداع والابتكارات**، دار الراية للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2012، ص: 45

2- أهمية الابداع

-يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، ويساعده في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة أصيلة.[1]

-يعد مهارة حياتية يمارسها الفرد يوميا، ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب.

-يسهم في تحقيق الذات الابداعية، وتطوير المنتجات الإبداعية بالإضافة إلى تنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل.

-يجعل الفرد يستمع باكتشاف الأشياء بنفسه.

-يسهم في تحفيز المنظمات لتكون بيئة ملائمة لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة.

-منح العاملين درجة عالية من الاستقلالية وتعزيز روح الريادة والإبداع.

-يؤدي بالفرد إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتهديدات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات.[2]

- كما يعد الابداع الأداة الأكثر قوة تجلب نجاح المنظمة في إنتاج وتسويق السلع ذات الجودة الأفضل وتساعد على توفير فرص وأسواق جديدة.[3]

المطلب الثالث: العلاقة بين الابداع والابتكار

اعتبر البعض أن التمييز بين المصطلحين يرتبط بالتعبير عنهما أكثر من الاختلاف الجوهري بينهما ولكن البعض الآخر من الباحثين والدارسين ميز بين الابداع والابتكار من زوايا معينة واعتبروها فروقا على

---

[1] محمد بن عبد الرحمان بن سعيد آل ناقرو، **الإبداع مفهومه ووسائل تنميته**، الملتقى الأول بناء معايير التدريب، جامعة الإمام محمد بن سعود. 10-11الرياض، السعودية، دون ذكر سنة، ص ص : 12

[2] زهير رجراج، "دور الإبداع في تحسين الأداء الصناعي في المنظمات للمؤسسة"، مجلة البليدة للعلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة

.البليدة، المجلد 30، العدد 31، مارس 2015، ص:6

[3] خزار الأخضر، "**دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية**"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقا يد تلمسان، 2011/2010، ص ص: 34

الرغم من علاقتهما التكاملية. ونبرز فيما يلي بعض من الاختلافات بينهما كما جاء بها رواد الفكر الذين كتبو في هذا المجال:[1]

أشار (cook,2000,p.6.7) الى أن العلاقة بي الابداع والابتكار هي علاقة تكاملية حيث أن هناك مدخلات للمنظمة المبدعة تشتمل الى (الافكار، العاملين، والتمويل) تؤدي الى الاتيان بأفكار غير مألوفة، ومخرجات تشتم على (الابداع والنمو، والعائد على الاستثمار) تؤدي الى الابتكار من خلال تحسينات مستمرة في الانتاج وتحقيق المكاسب المادية.

ومن وجهة نظر (amabile,1988,p.123) فآن العلاقة ما بين الابداع والابتكار هي علاقة مكملة لبعضها بعضا ولكن الابداع شيء والابتكار شيء آخر، حيث أن الابداع هو عملية عقلية خلاقة تأتي بأفكار مفيدة، جديدة وغير مألوفة من قبل الفرد أو المجموعة الذين يعملون سويا، بينما الابتكار هو ناشئ ومبني على الافكار المبدعة التي تعتبر الركيزة والاساس في العملية الابتكارية، ثم عرجت (amabile) على الابتكار الاداري وعرفته على انه عبارة عن عملية التطبيق الناجح للأفكار المبدعة

بينما اقترح (cumming,1988,p,21) بأن الابداع يأتي بأشياء جديدة لم تكن موجودة من قبل، بينما الابتكار هو الذي يعمل على قولبة أو تشكيل تلك الاشياء لتصبح ملموسة كالسلع والخدمات وغيرها.

وأما الباحثان (wang,ahmed,2002,p.147) فقد الابداع وعلى انه عملية التفكير الذهنية الضمنية الخارجة عن الانماط التقليدية والتي تعمل على ايجاد أفكار جديدة ذات أصالة وقيمة عالية، وتعتبر المرحلة الأولى لعملية التحسين المستمر. بينما اعتبروا الابتكار أنه التطبيق لتلك الافكار والحلول في الواقع التنظيمي حتى تنتهي بمخرجات للمستفيدين

أما في قواميس العلوم الادارية واللغوية، فقد عرف الابداع والابتكار على النحو التالي:

عرف بدوي (1984، ص.127) الابداع والابتكار معا بكتابه معجم مصلحات العلوم الادارية بأنهما درجة الخلق لدى الفرد والانحراف بعيدا الاتجاه الاصلي والانشقاق عن التسلسل العادي في التفكير الى تفكير مخالف كلية.

أما (Rosenberg,1978,p.111 and p.225) فقد عرف الابداع في كتابة قاموس الادارة والاعمال بانه عبارة عن افعال الانيان التي ينتج عنها أفكار اصلية جديدة تؤدي الى تحقيق نتائج فريدة، وأما الابتكار فهو النشاط الذي يؤدي الى تطبيق الافكار الابداعية الى انجاز عملي

[1] عاكف لطفي خصاونة "**إدارة الابداع والابتكار في منظمات الأعمال**"، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص: 35-40

ومن خلال ما تقدم يتضح مدى التداخل و العلاقة ما بين الابداع و الابتكار وكثير من الدراسات والابحاث لم تميز بين مصطلحي الابداع والابتكار وقد تم استخدامهما كمصطلحين مترادفين أما اولئك الذين ينظرون الى المصطلحين بأوجه مختلفة على اعتبار ان الابداع مرحلة تسبق الابتكار، ويعتبرون أن الابداع هو عملية توليد وايجاد افكار جديدة غير مألوفة، أما الابتكار فهو العملية التي يكون فيها التركيز موجها نحو التطبيق العملي لما يأتي به الابداع من افكار وآراء وطرق وأساليب، بمعنى أن عملية الابتكار هي عملية تكميلية للإبداع.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المحركات الأساسية للنمو الإقتصادي وتمثل إحدى دعائم التنمية الأساسية في أي دولة في العالم، كما أنها تؤدي دورا هاما في تحقيق التنمية الإقتصادية خاصة من ناحية خلق مناصب الشغل، كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكتسي أهمية بالغة ناتجة من عدة إعتبارات تتعلق بخصائصها المتمثلة أساسا في سرعة التأقلم في ظل التغيرات والظروف المحيطة بها، من خلال تأثيراها على بعض المتغيرات الإقتصادية الكلية مثل إجمالي الناتج المحلي، الصادرات...إلخ.

حيث أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدرا للابتكار الذي هو إحدى أهم الأسس التي تقوم عليه تنافسية المؤسسات والدول على حد سواء، في هذا الصدد لابد من الإشارة إلى الابتكارات كأداة هامة من أدوات التعامل البيئة الدولية الجديدة، فإن الابتكار أضحى مفتاح أي ميزة تنافسية.

المطلب الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها تعاريف مختلفة حيث تختلف بعض الدول في تعريفها لهذه المؤسسات عن الدول الآخرى، وكذا إختلاف المعايير المعتمدة في هذا التعريف.

1- معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن محاولة تحديد مفهوم شامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعرقله تعداد المعايير التي تستند إليها هذه التعاريف وتتمثل هذه المعايير في كل من المعايير الكمية والمعايير النوعية.

1-1-المعايير الكمية

من أهم المعايير الكمية التي تم الإعتماد عليها في محاولة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما يلي:

أ/ معيار العمالة: يعتبر معيار العمالة من أهم المعايير المستخدمة في تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحسب هذا المعيار تنقسم المؤسسات إلى ثلاث أنواع هي: [1]

– المؤسسات الاقتصادية الكبرى: إن أهم المؤسسات توظف أعدادا هائلة منم العمال قد يتجوز أللآلاف قياسا بكمية الإنتاج الهائلة التي تنتجها وقد تنقسم إلى مؤسسات كبرى دولية النشاط كالشركات متعددة الجنسيات ومؤسسات كبرى محلية النشاط.

– المؤسسات المصغرة أو وحدات الاستغلال الفردي: تشمل كافة أوجه النشاط الاقتصادي والمدير في هذه المؤسسة يستعين بعدد من العمال شرط أن لا يزيد عددهم عن عشر عمال وأما الأصناف التي تتدرج ضمن هذا النوع فتتمثل في: الصناعة الحرفية والتقليدية والصناعات المنزلية والأسرية.

– المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يتواجد هذا النوع من المؤسسات في معظم دول العالم ويركز على القطاعات الاقتصادية، زراعية صناعية وخاصة الخدمات، أما العمال فقد تم تحديد عددهم كما يلي:

1/ مؤسسة مصغرة والتي تستعمل من 1 إلى 9 عمال.

2/ مؤسسة صغيرة والتي تستعمل من 10 إلى 199 عمال؛ مؤسسة كبيرة أكثر من 100 عمال.

وهناك من يقسم هذا النوع من المؤسسات كما يلي: مؤسسة صغيرة أقل من 10 عمال؛ مؤسسة متوسطة بين 10 إلى 100 عمال؛ مؤسسة كبيرة أكثر من 100 عمال.

ب/ معيار رأس المال: يعتبر من أهم المعايير المستخدمة في تحديد حجم المؤسسة لأنه يمثل عنصرا مهما في تحديد حجم الطاقة الإنتاجية وهو يختلف من بلد إلى آخر فعلى مستوى الدول المتقدمة حددت قيمة رأس المال المؤسسة الصغيرة ب 700 ألف دولار، أما على مستوى مجموعة الدول الأسياوية شملت الفلبين، الهند، كوريا وباكستان فتبلغ قيمة رأس المال ما بين 35 و200 ألف دولار أما على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي فقد حددت ب 600 ألف دولار تقريبا.

ج/ معيار حجم الموجودات الثابتة: يجب أن نميز بين المؤسسات الصغيرة التي تستخدم العمالة بكثافة والمؤسسات التي تستخدم التكنولوجيا بكثافة، فالأولى تبلغ قيمة موجوداتها الثابتة ما بين (50000 – 500000) دولار أما الثابتة فتبلغ قيمة موجوداتها الثابتة (10000–2500000) دولار.

د/ معيار معامل رأس المال إلى العمل: إن الخاصية المميزة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي إنخفاض معامل رأي المال إلى العمل حيث أن هذه المؤسسات كثيفة العمالة لاسيما في المشروعات الحرفية

[1] ناصر دادي عدون، **إقتصاد المؤسسة**، الطبعة الأولى، دار المحمدية، الجزائر، 1998، ص:71

وبالتالي فهي تساهم في إمتصاص البطالة خاصة في الدول النامية التي تعاني زيادة مفرطة في النمو السكاني وإرتفاع نسب البطالة، لإضافة إلى أن هذه الخاصية تؤدي بهذه المؤسسات إلى إستعمال ضئيل للتكنولوجيا وتجنيها بذلك مصاريف الصيانة.

1-2-المعايير النوعية إضافة إلى المعايير الكمية سابقة الذكر فقد تم وضع معايير نوعية ساهمت إلى حد كبير في تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمثل في:[1]

أ- الملكية: يغلب على هذا النوع من المؤسسات الملكية الفردية وقد تكون الملكية لأشخاص حيث تنشط كثيرا في القطاع الخاص وأيضا قد تكون الملكية عامة في شكل مؤسسات الجماعات المحلية (مؤسسات ولائية، بلدية...) وقد تكون الملكية مختلطة.

ب- الإستقلالية: يملك مدير المؤسسات الصغيرة كامل الصلاحيات في إتخاذ القرارات دون تدخل أطراف خارجية أي يتمتع باستقلالية التسيير سواء كان من الناحية المالية أو الإدارية فهو بالتالي يتحمل كل النتائج الناجمة عن هذه القرارات سواء إيجابية أو سلبية.

ج- محلية النشاط: تعني محلية النشاط أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تركز نشاطها على منطقة أو مكان واحد تكون معروفة فيه، وأن لا تمارس نشاطها من خلال عدة فروع، وتركز على جزء مميز من السوق تقدم من خلاله منتجات متنوعة تراعي فيها الجودة العالية.

د- الحصة من السوق: كما تم ذكره في السابق بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تركز نشاطها على جزء معين من السوق وبالتالي فإن حصتها السوقية محدودة وذلك للأسباب التالية:

-صغر حجم المؤسسة، وكذا الإنتاج، وحجم رأس المال.

-محلية النشاط.

-الإنتاج موجه للأسواق المحلية والتي تتميز بضيقها.

-المنافسة الشديدة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتماثل في الإمكانيات والظروف.

[1] رابح خوني، رقية حساني، **أفاق تمويل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، **مرجع سابق**، ص ص: 898-897

2- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هناك عدة تعاريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لذا سيتم إستعراض آراء عدة مختصين محاولين بذلك إعطاء تعريف لمصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة معتمدين في ذلك على المعايير السابقة الذكر.

2-1-تعريف الكنفدرالية العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إعتمدت الكنفدرالية العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعريف هذه المؤسسات على المعايير النوعية، إذا عرفتها بأنها مؤسسات يكون فيها رئيس أو مدير المؤسسة هو المشرف شخصيا وبطريقة مباشرة على تسيير الوظائف المالية، التقنية والإجتماعية...للمؤسسة مهما كان شكلها القانوني.[1]

2-2-تعريف منظمة العمل الدولية

تعرف منظمة العمل الدولية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها تضم وحدات صغيرة الحجم تنتج سلعا كخدمات، غالبا من منتجين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص في المناطق الحضرية في البلدان النامية.[2]

2-3-تعريف الإتحاد الأوروبي

عرف الإتحاد الأوروبي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أفريل 1996، بإتفاق معظم الدول الأعضاء على أنها: مؤسسات تنتج سلع أو خدمات مهما كان شكلها القانوني، وتشتغل من 1 إلى 25 عامل، حيث المؤسسة الصغيرة هي التي توافق معايير الإستقلالية وتشغل أقل من 50 عامل تحقق رقم أعمال سنوي أقل من 7 مليون وحصيلتها السنوية لا تتجاوز 5 مليون أورو، في حين المؤسسات المتوسطة هي بدورها توافق معايير الإستقلالية وتشغل أقل من 250 عامل، وتحقق رقم أعمال سنوي أقل من 40 مليون أورو وحصيلتها السنوية لا تتجاوز 27 مليون أورو، ويمكن تلخيص هذا التعريف في الجدول التالي: [3]

---

[1] Oliver Torres "**Les PME**" France :DominosFlamarinos ،1999 ،p: 16.

[2] عبد الرحمان يسري أحمد، **تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها**، الإسكندرية، دار الجامعية للنشر والتوزيع، 1996، ص: 17

[3] **المرجع نفسه**، ص: 18

الجدول رقم 01: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العمال، رقم الأعمال ومجموع الميزانية

المعايير/ نوع المؤسسة	صغيرة	متوسطة
عدد العمال	أقل من 50 عامل	50 عامل <> 250 عامل
رقم الاعمال السنوي	أقل أو يساوي 7 مليون أورو	7 مليون <> 40 مليون أورو
مجموع الميزانية	أقل أو يساوي 5 مليون أورو	5 مليون <> 27 مليون أورو

Source: V.Allegnde, D.Bacchi ; R.Said Landaour, **Gestion Administrative.BTS, Assistant de gestion de PME et PMI** , France édition Hachette technique, 1999, p 4.

تقدم الجزائر كغيرها من الدول تعريفا خاصا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقد عرفها المشرع الجزائري كما يلي:[1]

- تعرف بأنها انتاج السلع والخدمات والتي تشغل من 1 إلى 250 شخص والتي يتجاوز رقم اعمالها السنوي 2 مليار دينار أو التي يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية من 100 الى 500 مليون دينار.

ويفرقها القانون التوجيهي بين المؤسسات الصغرة، الصغيرة والمتوسطة كما يلي:

- المؤسسة المتوسطة: هي مؤسسة تشغل إلى ما بين50 إلى 250 شخص ويكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و500مليون دينار.
- المؤسسة الصغيرة: وهي التي تشغل ما بين 10 إلى 49 شخص وال يتجاوز رقم اعمالها السنوي 200 مليون دينار وال تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار.
- المؤسسة المصغرة: وهي التي تشغل ما بين 01 إلى 09 عمال وتحقق رقم اعمال اقل من 20 مليون دينار وال تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.

[1] المواد 4-5-6 من القانون رقم 08/01، القانون التوجيهي المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤرخ في 01 ديسمبر 2001، الصادر في 05 ديسمبر 1110، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، ص6

الجدول رقم 02: يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب تعريف القانون الجزائري

المؤسسة	المستخدمون	رقم الاعمال	الميزانية السنوية
مصغرة	من 01 الى 09	اقل من 20 مليون دينار	اقل من 10 مليون دينار
صغيرة	من 10 الى 49	اقل من 200 مليون دينار	اقل من 100 مليون دينار
متوسطة	من 50 الى 250	من 200 الى 02 مليار	من 100 الى 500 مليون

المصدر: من إعداد الطالبان استنادا إلى القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتمثل أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة البالغة في النقاط التالية:[1]

أ/ إستيعابها للكثير من اليد العاملة: حيث أصبح قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يلعب دورا هاما في إستيعاب اليد العاملة ومخرجات أنظمة التعليم بشكل خاص، فهي أهم الآليات التي يمكن الإعتماد عليها لإستيعاب أكبر عدد ممكن من العمالة الوطنية في سوق العمل، وتشير إحصائيات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية إلى أغلبية الوظائف الجديدة في العالم هي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ويتضح ذلك بصورة أكبر في البلدان التي تمر بمرحلة إنتقالية وإعادة هيكلة إقتصادياتها، وبالتالي يمكن القول بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي آلية أكثر ملائمة للتخفيض من حدة البطالة السائدة خاصة في أوساط خريجي التعليم السائدة في سوق العمل.

ب/ دعم المؤسسات الكبيرة: إن العلاقة بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت الآن أكثر أهمية نتيجة الدراسات الموجهة خصيصا نحو الأعمال الريادية، فالدراسات تبين بأن نمو الصناعات عالية التكنولوجيا حصل نتيجة هذا التكامل بين الأعمال الكبيرة والصغيرة.[2]

ج/ قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الإبتكار والتجدد: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمتاز بجهودها الحديثة لتطوير منتجاتها وتحسينها أو تطوير إستخدامات جديدة لها ونلمس ذلك من خلال الجوانب التالية:[3]

---

[1] عبد الرحمان يسري أحمد، **مرجع سابق**، ص: 20

[2] سعاد نائف البرنوطي، **إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة**، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 2004، ص 59-60

[3] طاهر محسن منصور الغالبي، **إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة**، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 2009

-ففي مجال الإبداع (خلق الأفكار) فإن المؤسسات الصغيرة تساهم بذلك في مختلف القطاعات المتواجدة بها، ويعود ذلك في بعض جوانبه إلى المرونة التي تتمتع بها مثل هذه المؤسسات من جهة، وعدم تحول أنشطة البحث والتطوير فيها إلى آليات عمل تثقل سرعة التغيير، وضرورة إستيراد الأموال المنفقة على هذه الأنشطة خاصة في المؤسسات الكبيرة وبذلك تتباطئ إمكانية طرح الأفكار.

-أما في مجال الإبتكار فإن المؤسسات الصغيرة تمتاز بقدرة عالية على الإبتكار حيث تبذل الجهود لتطوير منتجات جديدة، أو تحسين ما هو موجود أو تطوير الإستخدامات الجديدة لها، كما يلاحظ أن الإختراعات والتي تعبر عن إبتكار شيء جديد غير موجود في أي مكان سمة مهمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هكذا لعبت الورش والأعمال الصغيرة بإعتبارهم رياديون في تقديم إبتكارات عديدة ومتواصلة في مجالات إقتصادية مهمة، مثل صناعة الكاميرات، الحواسيب والعديد من التطورات في الأجهزة الطبية وغيرها.

د/ تحقيق التنمية المتوازنة جغرافيا بين مختلف المناطق: تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في تحقيق التوازن الجغرافي والتنمية الإقليمية المتوازنة، وضمان العدالة في توزيع الدخل والقوة الشرائية وفرص العمل على مختلف مناطق البلد.

هـ/جذب الإستثمارات الأجنبية: تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجالا خصبا لإستقطاب الإستثمارات الأجنبية، نظرا للخصائص التي تمتاز بها، وهذا يتم من خلال توفر التسهيلات اللازمة والتعديل المستمر في إجراءات وقوانين الإستثمار الأجنبي والتي من شأنها أن تساهم في دخول العديد من المستثمرين الأجانب، من أجل الإستثمار في هذه الصناعات.

و/ المساهمة في تنشيط وتطوير حالة المنافسة: حيث يلاحظ أن هذا النوع من المؤسسات أصبح يمثل تحدي ومنافس قوي حتى للمؤسسات الكبيرة المعروفة على الصعيد العالمي، فحالة المنافسة تنشط وتنعش الإقتصاد وتجعل عمليات المبادلة أكثر كفاءة وترتقي بالأداء وتشبع حاجات الزبائن، كما تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في تحسين ميزان مدفوعات الدولة حيث التصدير للخارج، لذا عمدت الدول إلى تشجيع المنافسة بين هذه المؤسسات من خلال تطبيق العديد من الأنشطة والفعاليات[1].

.ص:33

[1] طاهر محسن الغالبي، **مرجع سابق**، ص: 34

4- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة، ومن بين الخصائص ما يلي:

أ- الإشراف المباشر من قبل صاحب المشروع: لكون إدارتها تتم من قبل المالك شخصيا، ولذلك فإن إدارة المشروع والقرارات الخاصة به تتسم بالمرونة، لضمان نجاح عمل المشروع، حيث يتوزع الإهتمام نحو إتجاهين:[1]

-الاتجاه الأول: المعرفة التفصيلية بالعملاء والسوق: كون سوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محدود نسبيا، فالمعرفة الشخصية بالعملاء تجعل من الممكن التعرف على إحتياجاتهم التفصيلية وتحليل هذه الإحتياجات، ودراسة إتجاهات تطورها في المستقبل، وبالتالي سرعة الإستجابة لأي تغير فيالإحتياجات والرغبات، وإستمرار هذا التوصل وهذه المعرفة تضمن لهذه البيانات التجديد المستمر (الإبتكار)، ولهذا لا يفاجئ أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتغيرات في الرغبات والظروف بصفة عامة.

-الإتجاه الثاني: المنهج الشخصي في التعامل مع العاملين: من المزايا التي تتمتع بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبيرة، هي العلاقات الشخصية القوية التي تربط صاحب العمل بالعاملين، وغالبا ما تكون هذه العلاقات غير رسمية لا تقيدها قواعد الروتين واللوائح المعروفة في المؤسسات الكبيرة، وهذا ما يجعل التصرفات سريعة القرارات تتلائم وطبيعة المشكلة، مما ينعكس إيجابا على الكفاءة والفعالية.[2]

ب- مرونة الإدارة: لها القدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة، إضافة إلى الطابع غير الرسمي في التعامل سواء مع العاملين أو العملاء، بساطة الهيكل التنظيمي، وهذا ما يجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر قدرة على تقبل التغيير والإبتكارات وتبني سياسات جديدة على عكس المؤسسات الكبيرة.[3]

ج- إنخفاض نسبة رأس المال إلى العمل: أدى إلى إنخفاض نسبة رأس المال إلى العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى جعلها مؤسسات كثيفة العمالة، الشيء الذي رشحها لتكون حلا ناجعا بمشكل

---

[1] سليمة رقيبة، **نظرية بعض الدول في الصناعات الصغيرة والمتوسطة**، ملتقى متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 17-18 أفريل، 2006، ص :32

[2] توفيق عبد الرحيم يوسف، **إدارة الأعمال التجارية الصغيرة**، الطبعة الأولى، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2002، ص:27

[3] **المرجع نفسه**، ص: 27، بتصرف

البطالة في العديد من الدول، وهذا جانب إيجابي على الرغم من أن ذلك يتطلب برامج واسعة لتدريب اليد العاملة، كما أدى هذا الإنخفاض في النسبة، إلى إستعمال أقل للتكنولوجيا، مما جنب هذه المؤسسات مصاريف إضافية تتمثل في مصارف الصيانة.[1]

د- سهولة التأسيس: تستمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر السهولة في إنشائها منإحتياجاتها إلى رؤوس أموال صغيرة نسبيا، تستند بالأسس على جذب مدخرات الأشخاص من أجل تحقيق منفعة أو فائدة تلبي بواسطتها حاجات محلية أو جزئية في أنواع متعددة من النشاط الإقتصادي.

هـ- بساطة الهيكل التنظيمي: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببساطة الهيكل التنظيمي، وعدم تعقده مما يسمح بسرعة الإتصال وإقتراب العمال بالمسيرين لطرح مشاكلهم، وبالتالي القدرة على حلها ومعالجتها في أسرع وقت ممكن.[2]

و- الكفاءة والفعالية: تتجلى كفاءة وفعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قدرتها على تحقيق الأهداف الإقتصادية والإجتماعية لمالكيها، وإشباع رغبات وإحتياجات العملاء بشكل كبير، وتتحقق هذه الكفاءة والفعالية لأسباب عديدة منها:[3]

-القدرة على الأداء والإنجاز في وقت قصير نسبيا.

-التعاون المباشر بين صاحب العمل (المدير) والعاملين والعملاء والموردين وغيرهم، مما يحقق مزايا الإتصال والقدرة على التأثير السريع.

-الإحساس السريع بحركة السوق والإلمام المباشر من جانب إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمتغيرات وتوجهات المنافسين وأنشطتهم بما يسمح بسرعة التكيف وتعديل أوضاع المؤسسة.

ز- القابلية للتجديد والإبتكار: تتوافر لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القدرة العالية على التجديد في أعمالها، وإبتكار الأساليب المتفوقة بما يحقق رضا العملاء، ومن ثم فهي تهتم بما يلي [4]:

-التركيز على الجودة والتفوق في مجالات العمل بالمؤسسة.

---

[1] محفوظ جبار، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (الجزائر: جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2003)، ص: 215

[2] محمد الهادي مباركي، **المؤسسات الصغيرة والدور المرتقب**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، الجزائر، جامعة قسنطينة، 1999، ص:134

[3] علي السلمي، **المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة**، القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع، 1999، ص: 15

[4] علي السلمي، مرجع سابق، ص:22

-الرغبة في التفوق والتي تعتمد على البحث عما هو جديد ومبتكر.

-تشجيع العمال على الإقتراح وإبدءا الرأي في مشاكل العمل ووسائل علاجها، مما يخلق مناخا يساعد على التجديد والإبتكار.

-الإستفادة من إقتراحات العمال وتجارب الآخرين.

المطلب الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

في نهاية عام 2019، بلغ إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 1171945 التي يتكون منها أكثر من 56٪ من شخص معنوي، من بينهم هناك 244 مؤسسة اقتصادية عامة .(EPE) عامة والباقي مكون من الأشخاص الطبيعيين (44٪)، بما في ذلك 21٪ من المهن الحرة و23٪ من الأنشطة حرفية.

تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين النصف الأول من عام 2018 والنصف الأول 2019 هو 7.2 ٪ في جميع القطاعات القانونية، وهو ما يمثل زيادة إجمالي صافي +78، 775 شركة صغيرة ومتوسطة الحجم. بالنسبة للكيانات القانونية للشركات الصغيرة والمتوسطة، هذا التطور الذي بلغ 5٪ [1]

الجدول رقم 03: كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى غاية نهاية سنة 2019

النسبة	عدد المؤسسات	نوع المؤسسة
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة		
56,28	659 573	شخص معنوي
43,70	512128	شخص طبيعي
20,80	243759	مهن حرة
22,90	268369	أنشطة حرفية
99,98	**1171 701**	**مجموع 1**
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة		

[1] وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، "نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة استنادا على موقع http://www.mdipi.gov.dz/?Bulletin-de-veille-statistique،

0.02	244	شخص معنوي
0.02	**244**	**مجموع 2**
100.00	**1171945**	**المجموع**

المصدر : وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، "نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 35، نوفمبر 2019، ص 07

الجدول رقم 04: تطور إجمالي عدد السكان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (2017، 2018، 2019)

	2017	2018	2019
كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	1060289	1093170	1171945
PME خاصة شخص معنوي	596074	628219	659573
النسبة	4.56	5.00	7.2

المصدر : وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، "نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 35، نوفمبر 2019، ص 13

تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط القطاعات التي كان فيها إنشاء الأعمال أقوى بين السنوات المالية 2018 و2019، لا تزال الخدمات بنسبة 51.43٪ هناك 102128 مؤسسة صغيرة ومتوسطة صناعية في نهاية النصف الأول من عام 2019، مقارنة بـ 97803 في نهاية النصف الأول من عام 2018، أي بنسبة تغير 4.42٪.[1]

[1] وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، "نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة استنادا على موقع http://www.mdipi.gov.dz/?Bulletin-de-veille-statistique،

جدول رقم 05: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط (2018، 2019)

نوعية النشاط	2017	2018	نسبة التطور
الزراعة	6973	7368	5.66
المحروقات، الطاقة والمناجم، الخدمات ذات الصلة	2938	3035	3.30
البناء والاشغال العمومية	182501	188290	3.17
الصناعات الخفيفة	97803	102128	4.42
الخدمات	561461	602755	7.35
الحرف	241494	268369	11.13
المجموع	1093170	1171945	7,21

المصدر: وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، "نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 35، نوفمبر 2019.

المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الإقتصادية

نظرا للأهمية البالغة التي تحتلها هذه المؤسسات في إقتصاديات الدول فإن دورها يظهر بشكل جلي وواضح وأساسي ويمكن حصر هذا الدور في النقاط التالية:[1]

1- دور إقتصادي

يمكن تلخيص هذا الدور في النقاط التالية:

-**تثمين قوة العمل:** من خلال إستعمال تكنولوجيا قليلة رأس المال، كثيفة العمالة.

-**تعبئة الموارد المالية:** وذلك بجمع أموال مختلفة المصادر، إذ بإمكان هذه المؤسسات أن تنشأ من طرف العائلات والأسر وبالتالي تجميع ذلك الأموال وتشكيل طاقات إضافية، نمكنهم من إبراز كفائتهم والمحافظة على إستقلاليتهم المالية ووحدتهم.

-**رفع إنتاجية العمل:** وذلك من خلال تجسيد نظام رقابي فعال وإستمرار لضمان السير الحسن للعمل، وكذلك السيطرة على سير العمل نظرا لصغر حجم هذه المؤسسات.

[1] لرقد فريدة، بوقاعة زينب، بوروبة كاتية، **دور المشارع الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاديات النامية ومعوقات تنميتها وتطورها في العالم**، ص:120

- **حماية الطابع الصناعي والمحلي من منافسة المنتوج المحلي:** في ظل التطورات الراهنة، وأمام إنفتاح الأسواق العالمية وتحرير التجارة ورفع الرقابة الجمركية وإلغاء الرسوم الجمركية، أصبحت هناك منافسة خارجية للمنتوجات والتي تؤثر على المنتوجات المحلية، لذلك فإن هذه المؤسسات تعمل على حماية منتوجاتها عن طريق مراقبة الجودة، والتحكم في التكاليف ومحاولة خلق ميزة تنافسية لمواجهة تلك المنافسة، وبالتالي إذا إستطاعت المواجهة فإنها بذلك تستطيع حماية المنتوجات المحلية.
- **تنمية الطلب على السلع الاستهلاكية:** لقد عملت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جنبا إلى جنب مع المؤسسات الكبيرة على توفير الحاجات الإقتصادية والإجتماعية الجارية للسكان، وذلك بالنظر إلى إتصالها المباشر بالمستهلك، فعملت على رفع من المستوى المعيشي للأفراد، ولقد أثبتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جدارتها في هذا الجانب حيث يعمل القطاع في إنتاج وتوفير السلع الاستهلاكية وذلك لتموين الأسواق المحلية والتقليل من الإستيراد.[1]
- **أداة التشجيع الإستثمار:** تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تكوين جيل جديد منالمستثمرين الصغار الذين لا يملكون رؤوس أموال كبيرة خاصة الشباب. هذا الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف الشباب المستثمرين يعود أساسا لقدرتها على توظيف المدخرات الفردية بطريقة تقل فيها المخاطر نتيجة لقصر فترة الإسترداد لرأس المال المستثمر إذ تتميز هذه المؤسسات بإرتفاع معدل دوران البضائع والمبيعات وأرقام الأعمال مما يمكنها من التغلب على طول فترة الإستيرداد فيها وبالتالي يقلل من مخاطر الإستثمار الفردي فيها.

أصول كلية في أغلب الأحيان، وإرتفاع نسبة رأس المال إلى مجموع الخصوم وحقوق أصحاب المشروع وبالتالي سهولة إتخاذ القرار الدخول أو الإنسحاب.هذا نتيجة لسهولة تحويل المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة إلى سيولة دون خسارة كبيرة وفي مدة زمنية قصيرة، فهذه المؤسسات تملك المرونة الكافية لتعديل السياسات وسرعة إتخاذ القرارات وتحقيق الإتصالات مقارنة مع المؤسسات الكبيرة.[2]

---

[1] أحمد رحموني، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الإقتصاد الجزائري**، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، الطبعة 2001، ص:60

[2] حاجي عبد القادر، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة للتنمية الإقتصادية**، مذكرة تخرج، 2011، ص: 57

-**زيادة الناتج الداخلي الخام والقيمة المضافة:** الناتج الإجمالي الخام يشمل كل ما يتم إنتاجه داخل الحدود الجغرافية من المتاحات الإقتصادية النهائية خلال فترة معينة سواء بإستخدام عناصر الإنتاج المملوكة للمواطنين أو الأجانب[1]

يمكن أن نلمسه من خلال مساهمة القطاع الخاص بنسبة معينة من الإرادات في الناتج الخام الداخلي، أما فيما يخص القيمة المضافة فقد ساهم قطاع المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة في الرفع من القيمة المضافة في مختلف الأنشطة وإستمرارها بشكل متزايد مع مرور السنوات. [2]

-**التأثير على مؤشرات الإقتصاد الكلي:** والمتمثلة في:

تعبئة الإدخار: إن الحجج المؤيدة للإستثمار الأجنبي نشأت في الأساس من النظرية النيوكلاسيكية والنظرية الحديثة للنمو وتحليلها خاص بمحددات النمو الإقتصادي وعادة ما يتم النظر للإستثمار الأجنبي الخاص وكذلك المعونات الأجنبية بإعتباره وسيلة لسد الفجوات التي تنشئ بين العرض المحلي للإدخار والنقد الأجنبي والإيرادات الحكومية ومهارات رأس مال البشري من ناحية وبين المستوى المرغوب فيه من الموارد الضرورية لتخفيف أهداف النمو والتنمية من ناحية أخرى. [3]

ترقية الصادرات: يعتبر التصدير أحد الوسائل الهامة لضبط ميزان المدفوعات للدول وتوفير العملة الأجنبية ونظرا لارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معظم بلدان العالم الآن، فإنما لابد أن تلعب دورا هاما في عملية التصدير

2- دور إجتماعي

تعمل هذه المؤسسات على تحقيق التوازن الجهوي وإحداث التطورات على المستوى الإجتماعي، ويمكن حضر الدور الإجتماعي لهذه المؤسسات فيما يلي:

توفير مناصب الشغل: يعتبر مصدر بالغ الأهمية لتوفير فرص العمل والقضاء على البطالة، إن فرص العمل يعد مهم لحالة أي إقتصاد التي تستحدث فيها سنويا، لأنها تعتبر مؤشرا مهما عن حالة الرخاء ويتم إقامة أعمالا جديدة وتوسيع الأعمال القائمة وهذا ما يولد فرص عمل جديدة.

وفي هذا الصدد يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تحقق ما يلي:

-القضاء على الآفات الإجتماعية.

---

[1] فاطمة الزهراء عبادي، **مقومات تحقيق الآداء المتميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة البليدة، ص:72

[2] حاجي عبد القادر، **مرجع سابق**، ص:61

[3] تودارو مشيل، **التنمية الإقتصادية**، دار المريخ للنشر، ص 664

-تحسين مستوى المعيشة في الريف.

-الإستغلال الأمثل للطاقات المادية والبشرية

-الإستغلال الأمثل للموارد المحلية

ويجدر بالذكر أن تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة له أيضا دور في تحقيق التنمية الإقتصادية وذلك من خلال أهداف عملية التأهيل التي لا تهدف إلى تأهيل وتطوير الجانب الإداري والتسيير فقط، وإنما هي تهدف أيضا إلى تأهيل المحيط العام المرتبط بهذه المؤسسات.

وقبل التطرق إلى هذه الأهداف يجب أن نشير إلى مفهوم عملية التأهيل التي تعرف فيما يلي:

تعريف التأهيل: لقد وردت عدة تعاريف خاصة بمفهوم التأهيل نستطيع أن نورد منها:

-عملية تعلم مستمر والتفكير، والمعلومات والتبادل الثقافي من أجل الحصول على مواقف جديدة، ردود فعل وسلوكيات رجال الأعمال، وأساليب إدارة ديناميكية ومبتكرة.[1]

-مجموعة من الإجراءات التي تتخذها السلطات قصد تحسين موقع المؤسسة في إطار الإقتصاد التنافسي أي أن يصبح لها هدف إقتصادي ومالي على المستوى المحلي والدولي.[2]

-وبصفة عامة فتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعني جعلها تتمتع بقدرة تنافسية وفقا للعلاقة النوعية جودة والسعر، أي تحقيق أرباح من خلال إنتاجية جيدة تستجيب لشروط النوعية وبتكاليف منخفضة.[3]

-أهداف عملية التأهيل: من خلال ما تم ذكره سابقا ومن خلال ما تم التطرق إليه في مفهوم التأهيل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذن تتمثل أهداف التأهيل فيما يلي:

أ/ ترقية وتطوير محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: إن المحيط هو الوسط الذي تمرس فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نشاطها وتسعى للتأقلم مع جميع متغيراته وتأثيراته فهو يعبر عن المؤشر

---

[1] Ministére de l'industrie ،de la petite et moyenne entreprise et de la promotion de l'investissement ،**rencontre décideurs économiques-diaspora algérienne établie aux USA** ،avril 2012 ،p: 14.

[2] خير الدين معطي الله، يمينة كويحلة، **إشكالية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، ملتقى الدول حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 17-18، أفريل2006، ص:762

[3] MohandsaidAoumer (consultanten finance) ،"**la mise a niveau de l'entreprise** ،" in liberté écinomie n168 du 27 mars au avril 2002, p : 157.

الأساسي الذي يبين الوضعية التي تعمل بها هذه المؤسسات، ولذلك وجب العمل على تأهيله وترقيته بالشكل الذي يساعدها على تحقيق أهدافها والنجاح في إستمرارها وبقائها.

ب/ تحسين تسيير المؤسسات: تسعى الجزائر من خلال برامج التأهيل إلى رفع الكفاءة الإنتاجية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تستطيع الحفاظ على حصتها في السوق المحلي في مرحلة أولى والبحث عن أسواق خارجية في مرحلة موالية (الإنفتاح الإقتصادي)، وذلك بإدخال مجموعة من المتغيرات في طرق وأساليب التسيير والإنتاج بغية الإستخدام الأمثل للقدرات الإنتاجية المتاحة، والتنمية والبحث في وظيفة التسويق.[1]

ج/ تعزيز وتدعيم مؤسسات الدعم: تسعى الجزائر إلى تعزيز الدعم وهذا على المستوى القطاعي لان نجاح أي برنامج للتأهيل مرتبط بمدى قدرة وفاعلية هذه المؤسسات، فهذا البرنامج يهدف بالضرورة إلى تحديد أهم المتعاملين مع المؤسسة الخاصة من حيث إمكانياتها ومهامها، بالإضافة إلى تطويرها حسب المتطلبات العالمية الجديدة.[2]

د/ تحسين تنافسية المؤسسات: إن هدف الوصول إلى تعزيز وتحسين القدرة التنافسية يعتبر من الأهداف الهامة التي يسعى لها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فبالرجوع إلى المادة 18 من القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نجد أن عملية التأهيل تهدف أساسا إلى زيادة القدرة التنافسية للمؤسسات لأن عنصر التنافسية ضروري لأي مؤسسة في وقتنا الحالي للحفاظ على مكانتها وتطويرها.

و/ توفير مناصب الشغل: وذلك بتهيئة جميع الظروف المواتية لإنشاء ومرافقة وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتساعدها على خلق فرص عمل منتجة يستخدم فيها الفرد العامل جميع قدراته ومهارته ويحقق إمكانية في النمو:[3]

وفي الأخير يمكن القول أن عملية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يترجم عن طريق:[4]

-تبني طرق تسيير جيدة كمرحلة تمهيدية ضرورية لكل تطوير.

---

[1] نصيرة قوريش، **آليات إجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، مداخلة ضمن ملتقى سبق ذكره، شلف 2006، ص:1051

[2] Fonds de Promotion de la compétitivité industrielle ،**dispositif de mise a niveau des entreprises** ،ministère del'industrie et la restructuration ،p : 10.

[3] تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2002، ص : 9

[4] Des resultats et une expérience transmattre ،ancien référence ،p : 69.

-تقوية الموارد البشرية وذلك من خلال القيام بعمليات التكوين المتواصل.

-الفهم الجيد للسوق ولتموضع المؤسسة وإتباع إستراتجية التطوير.

-إتباع سياسة الحيوية للبحث والتطوير المؤسسة.

المطلب الرابع: مشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن الجزائر وكباقي دول العالم بذلت جهودا معتبرة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجسدت في بيئة المناخ المناسب لتطويرها من خلال انشاء وكالات وصناديق لدعم ومرافقة هذه المؤسسات، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي حالت دون تطويرها منها معوقات مؤسسية وتنظيمية، معوقات تمويلية ومعوقات مرتبطة بقدرات المؤسسة.

1- الصعوبات التمويلية.

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبات في مجال التمويل، وهناك العديد من المشكلات التمويلية التي تعيق من عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها صعوبة الحصول على القروض لأسباب عديدة منها: تعقد الإجراءات الخاصة بالحصول عليها، وجود ضمانات تعجيزية والتي تكون في بعض الأحيان غير متوفرة أمام أصحاب المشاريع، كاشتراط ضمانات تعجيزية والتي تكون في بعض الأحيان غير متوفرة أمام أصحاب المشاريع، كاشتراط ضمانات عقارية أو عينية، مع ارتفاع أسعار الفوائد.[1]

إضافة لصعوبة الحصول على القروض هناك مشاكل وأسباب أخرى تعيق عملية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها:

- على الرغم من أن البورصة تعتبر من بين أهم الأدوات الناجعة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن السوق المالية الوطنية تفتقر إلى مثل هذه الأدوات.
- محدودية صلاحيات الوكالات البنكية في عملية منح القروض بسبب عدم الاستقلالية النسبية، والمركزية في تقديم القروض.
- ضعف الشفافية في تسيير عمليات منح القروض ودراسة الملفات المقدمة لطلب القروض.
- نقص الخبرة في مجال دراسات الجدوى وتقييم المخاطر الناتجة عن منح القروض، مما يجعل هذه الدراسات لا تعطي توضيحات مفيدة.

[1] عمر الفرحاني، المتلقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حما لخضر، الوادي، يومي 2017/07/6.

– نقص التمويل الطويل الأجل بسبب التعقيدات المفروضة على القروض والضمانات التي تثقل كاهل المستثمرين، خاصة وأن العديد من البنوك الجزائرية تشترط ضمانات على قروضها.

- طول فترة دراسة ملفات منح القروض نتيجة للإجراءات البيروقراطية. وتعقد إجراءات الحصول على القروض التي تعرفها البنوك الوطنية، مما يتسبب في طول فترة دراسة ملفات طلبات القروض، كما أن إجراءات تحويل الأموال تستغرق وقتا طويلا.

– الأراضي المخصصة للإستثمارات الجديدة غير مرفوقة بعقود ملكية نهائية مما يسمح باعتبارها ضمانات قوية وعقود صحيحة قانونيا.

- ترى الهيئات المالية أن المشاريع الاستثمارية تواجه عراقيل عديدة لا تشجع البنوك الجديدة التابعة للقطاع الخاص على منح القروض بصورة معتبرة مما يؤدي إلى بقاء البنوك العمومية تواجه وحدها الحاجات المتعددة لتمويل المتعاملين الخواص.

- ارتفاع كلفة رأس المال المقترض من البنك غالبًا أسعار الفائدة أكبر من التي تمنح للمؤسسات الكبير لوجود المخاطرة في مثل هذه المشاريع.

- الإجراءات الحكومية التي تقيد من حرية هذه المؤسسات مما يحول دون نموها وخاصة بالبلدان النامية.

- الضرائب المرتفعة غالبًا ما تعرقل استمرارية بقاء هذه المؤسسات لأنها لا تتمتع بحجم رأس مال كبير.

-عدم الاستقرار الاقتصادي "التضخم" ارتفاع أسعار مواد الأولية غالبًا ما يهدد هذه المؤسسات وحول دون تحقيقها للأرباح.

- ضعف الاهتمام بدراسات الجدوى، حيث ينظر لتلك الدراسات في غالب الأحيان على أنها شرطا شكليا لحصول صاحب المشروع على التمويل.

- افتقار مؤسسات التمويل إلى الخبرات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- ضعف نظام الرقابة والمتابعة الميدانية، مما يعني ترك المجال لصاحب المشروع الصغير لاستخدام التمويل في غير ما خصص له، وهو ما يمثل إهدار للتمويل، وإنذارا بعدم قدرته على سداده لاستحقاقه.

– افتقار المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى الخبرات اللازمة لنشاطهم.

- عدم توفر البنوك الجزائرية على الآليات الكافية لتحليل المخاطر المرتبطة بالقروض بدقة.

-عدم توفر البنوك على المعلومات الكافية عن طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتميز بمحدودية أموالها الخاصة وضعف وضعيتها المالية.

كما أن غياب ثقافة السوق المالي في الجزائر، جعل منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تعمل وفق النماذج التسيير التقليدي وبموارد مالية ضئيلة.

ومع عدم وجود مؤسسات مالية متخصصة في إقراض المشروعات الصغيرة والمتوسطة يؤدي ذلك إلى تطبيق البنوك التجارية للمبادئ العامة في منح القروض ولإجراءاتها على المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وهذا ما يترتب عليها لمزيد من الصعاب التي تحول دون إنعاش هذه المشروعات[1] .

كما أن هناك عراقيل أخرى تتمثل في صعوبة الحيازة على تجهيزات الإنتاج، حيث أكثر من نصف المستثمرين الذين تحصلوا على الاعتماد، لم ينجزوا مشاريعهم، نظرا لغياب رخص الاستيراد، وعدم توفر الموارد المالية بالعملة الصعبة وكذا صعوبة الحصول على مدخلات الإنتاج وانخفاض مستوى التكنولوجيا المستخدمة.

يبقى النظام المصرفي الوطني ضعيفا نظرا للخصائص التي يتميز بها هذا النظام أهمها: [2]

العجز في التسيير، عدم الكفاءة في تقدير الأخطار لعدم أهلية وكفاءة البنوك الوطنية وقدراتها الائتمانية، عجز نظام الإعلام، التسويق والاتصال، عدم توافق الإصلاحات البنكية مع برامج الإصلاحات الاقتصادية الوطنية، واتساع حجم الاقتصاد الموازي، لهذا يعتبر النظام المصرفي في الجزائر من أهم عوائق تطور الاقتصاد الوطني.

كما تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من نفس مشاكل التمويل الشائعة في الدول النامية، فعلى الرغم مما حققته المؤسسة الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص في المساهمة في التنمية الاقتصادية، فإنها لا تزال لا تحظى بالعناية الكافية، وعلاقتها بالبنوك صعبة تشوبها المشاكل والعديد من الصعوبات الإدارية والبيروقراطية، على الرغم من الإصلاحات التي عرفها القطاع البنكي في الجزائر، الذي كان يهدف إلى تنشيط عمليات منح القروض في المؤسسات المالية، وترقية فعالية النظام المصرفي في ظل التفتح الذي يواجهه الاقتصاد الوطني خاصة ومع الانتقال إلى اقتصاد السوق يتطلب وضع نظام مصرفي متطور يتماشى والتطورات الحاصلة في القطاعات الاقتصادية الأخرى

2- الصعوبات الإدارية

تتمثل صعوبات الإجراءات الإدارية والتنفيذية في الحصول على قبول للمشروع وتنفيذه إذ تتطلب الإجراءات الإدارية عناية تامة لضمان تطابقها مع السياسات والتشريعات والنظم ذات الصلة، وتشكل هذه الإجراءات

---

[1] ياسر عبد الرحمان، براش عمار الدين، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع وتحديات، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، العدد الثالث، جوان 2018، ص 7.

[2] زروقي ابراهيم، تقييم دور الشركات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز الامن الاقتصادي للدول النامية، قسم المحاسبة، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، ص 12.

مساحة للالتقاء بين الحكومة من جهة وأصحاب المشاريع من جهة أخرى بإعتبار أن نشاط المؤسسة يتطلب الاستجابة الإدارية السريعة تنظيم او تنفيذا خاصة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يتميز بالديناميكية.

والملاحظ أن الإدارة الجزائرية لاتزال بنفس الروتين الرسمي المتباطئ فهناك الكثير من مشاريع الاستثمار عطلت أو لم يوافق عليها في وقتها المحدد ويعود ذلك إلى[1] :

ان الذهنيات لم تهيا بعد لفهم خصوصية هذا النوع من المؤسسات إضافة إلى الآجال التي تستغرقها في معالجة الملفات

- السرعة في إصدار النصوص واتخاذ القرارات لم يواكبها حركية مماثلة في أداء وتفعيل الجهاز التنفيذي. فالمتمعن في قوانين الاستثمار المتتابعة يلاحظ أن السلطات الجزائرية اتخذت قرارات كبرى لتشجيع الاستثمار غير أن الواقع يثبت العكس حيث يوجد العديد من الممارسات المليئة بالصعوبات تعيق المستثمرون فأصبحت الدولة تعيق الدولة نفسها من تجسيد إرادتها.

– الضعف في القدرات الإدارية لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وعدم استفادته ممن متطلبات الإدارة الحديثة اللازمة لإدارة التشغيل والإنتاج مما يؤدي إلى تميز أعمالهم بضعف التخطيط في هذه المجالات.

المشاكل التسويقية.

لا تحظى الصناعات الصغيرة والمتوسطة بفرص كبيرة في دخولها الأسواق التصديرية لضعف قدراتها التسويقية والترويجية بتلك الأسواق ويمكن حصر الاسباب فيما يلي[2] :

- نقص الخبرة في هذا المجال والإمكانيات والمعلومات وعدم القيام بالبحوث التسويقية نظرا لارتفاع تكاليفها، بالإضافة إلى نقص في مراكز التكوين والتأهيل المتخصصة في تكوين العمال والمسيرين إذ يعتبر عائقا كبيرا أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يؤثر في إنتاجيتها

- ظهور المنتجات البديلة باستمرار وبأقل التكاليف.

- تفشي ظاهرة عدم الثقة بالإنتاج الوطني مقارنة مع المنتجات الأجنبية المنافسة

---

[1] المرجع نفسه، ص 13.

[2] آيت عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر آفاق وقيود، جامعة تيارت الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 6، ص42.

- انخفاض الطلب على بعض المنتوجات، وانعكاساته على مردودية المؤسسة.

– ضعف التنسيق فيما بينها ونقص الخبراء في هذا المجال.

- محدودية الأماكن المخصصة للعرض وقنوات التوزيع الضرورية.

- الافتقار إلى التصاميم والمواصفات والمعايير المعمول بها عالميا.

- عدم وجود بنك معلومات لهذه المؤسسات عن أسواقها، فضلا عن عدم قيامها بالبحوث التسويقية.

– عدم حماية المنتوج الوطني امام المنتوج المستور

إن أهم المشاكل التي تعيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نشاطاتها مرتبطة أساسا بضعف تنافسيتها سواء في الأسواق الداخلية والخارجية وصعوبة الحصول على المعلومات الاقتصادية المضبوطة التي تمكنها من رسم مخطط تسويق منتجاتها في الأسواق الدولية[1].

كما تفتقر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى وجود أماكن مخصصة لتخزين المدخلات من المواد الأولية والخامات وقطع الغيار، وأيضا المخرجات. وأيضا مشكلة التسيير الجيد للمخزون الذي يستلزم التحكم الجيد في الدورة التخزينية بعناصرها المختلفة المتمثلة في الكمية، الآجال، الانتظام، مما يخلق نوعا من التذبذب في المخزون بالزيادة أو النقصان الأمر الذي يؤدي إما إلى استثمار مبالغ كبيرة في المخزون السلعي أو صناعة فرص استثمار هذه المبالغ في مجالات عمل أخرى، أو عدم كفاية المخزونات الأمر الذي يؤدي إلى التقصير في تلبية حاجات العملاء مما يدفعهم إلى الحصول على حاجاتهم من مؤسسات أخرى واحتمال فقدانهم نهائيا، كما تواجه المؤسسات الصغيرة منافسة من قبل المؤسسات المماثلة أو المؤسسات الكبيرة وحتى المؤسسات الأجنبية .المتوسطة وهذا لضمنان جانبها التسويق.[2]

3- الصعوبات المتعلقة بالعقار.

يعاني أصحاب المشاريع الجديدة من مشكلات مرتبطة بالعقار المخصص لتوطين مؤسساتهم، فالحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار أساسيا من أجل الحصول على التراخيص الأخرى المكملة.

فالمجال العقاري يعتبر من المجالات المعقدة وذلك لتعدد الهيئات المتدخلة والعديد من النصوص القانونية، بحيث لم يتحرر سوق العقارات بشكل يحفز على الإستثمار بحيث ما زالت رهينة للعديد منا لهيئات التي تتزايد بإستمرار مثل وكالة دعم وترقية الإستثمارات المحلية التي عجزت عن تسهيل إجراءات الحصول على العقار اللازم لإقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

---

[1] آيت عيسى، المرجع السابق، ص 43

[2] المرجع نفسه ،ص 45

إن إشكالية العقار المطروحة تكمن أكثر في عدم الإستغلال الأمثل والعقلاني والرشيد للمساحات الموجودة، حيث تم تحويل عددا معتبرا من العقارات الصناعية إلى وجهة غير إستثمارية كالبناء.

هذا ولايزال مشكل العقار في الجزائر يعوق المؤسسات الصغيرة، حيث تكمن هذه الصعوبة في[1] :

- مشكلة الحصول على العقار الصناعي.

- مشكلة إحصاء المساحات أو الأراضي العقارية بسبب كثرة المتعاملين الذين لا يملكون عقودا لملكية.

– أكثر من نصف العقارات الصناعية الموجودة غير مستغلة إما أنها تعود إلى مؤسسات عمومية مفلسة أو إلى الخواص الذين حولوا هذه الأراضي إلى أراضي أخرى وقاموا بالمضاربة في هذه العقارات

- غياب الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحدد طرق وكيفيات وآجال التنازل عن الأراضي وموضوع استخدامها، أي ليس هناك وضوح الإجراءات المتعلقة بحيازة العقارات في إطار الاستثمار.

– مشكلة عقود الملكية التي لا تزال قائمة في كثير من جهات الوطن.

4– الصعوبات التنظيمية.

– إنتشار الفساد الإداري

والذي يمثل عائق أمام المستفيدين الحقيقيين ويفتح مجال امام أشخاص أخرين للإستفادة من التسهيلات الممنوحة في هذا الإطار دون أن يكون هناك إستثمار هادف، فالمستثمر يتجنب البيئة التي فيها الفساد مما يدفعه إلى تقليل الإستثمار ومن ثم ينخفض الطلب الكلي الذي يعمل بدوره على تخفيض معدل النمو الإقتصادي، ونتيجة لهذا تزداد أهمية الرقابة لمواجهة الأثار الضارة للفساد في تشويه الإقتصاد حيث تقديم برامج التنمية، وإعاقة الإستثمار المحلي والأجنبي، والرقابة هنا هي الرقابة الشاملة التي تشمل المال العام بمفرداته المختلفة بالحماية والرعاية الجديرة بالمحافظة عليه.[2]

– مشكل البنى التحتية

إن من المشاكل العويصة التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تهدد كيانها وإستمرارها هي البنية التحتية المتمثلة في الطرق والمخازن ومراكز التبريد والسكك الحديدية، والمؤسسات النفعية منها :مؤسسة

---

[1] زراية أسماء، **أثار سياسية تأهيل الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر**، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر اكاديمي، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011، ص32.

[2] ديندان صلاح الدين، بن شعيب فاطمة الزهراء، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2015، ص 31.

الكهرباء، الغاز والبريد والمواصلات ومصالح المياه، فغياب هذه المؤسسات النفعية أو بعدها يؤثر على السير الحسن لنشاط هذه المؤسسات.[1]

- تسرب اليد العاملة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى المؤسسات الكبيرة

إن تسرب اليد العاملة المدربة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى المؤسسات الكبيرة بحثا عن شروط عمل أفضل من حيث الأجور الأعلى والمزايا الأفضل بجانب توافر فرصا أكبر للترقية مما تضطر بإستمرار إلى توظيف يد عاملة أقل كفاءة ومهارة وتحمل مشاكل وأعباء تدريبهم فضلا عن عدم بقائهم في أعمالهم هذا من شأنه أن يخفض من الإنتاجية ومن نوعية السلع المنتجة بالإضافة إلى إرتفاع التكاليف.

- المشاكل المتعلقة بسوق العمالة

يمكن ذكر أهم هذه المشاكل والمتمثلة في[2]:

- قلة المسيرين ذوي الكفاءات والتقنيين المؤهلين خاصة في ميداني التسويق وتقنيات البيع.
- صعوبة تسيير العمال :عقود العمل – الإجراءات – تكاليف الفصل.
- عدم تماشي برامج التكوين مع متطلبات السوق.
- قلة التكوين في التقنيات الحديثة للتسيير : المناجمنت، تسيير الإنتاج وتسيير الجودة.
- عدم اهتمام المؤسسات ببرامج التكوين وإعادة تأهيل العمال.

5- الصعوبات الفنية.

- مشاكل التموين

يعتبر التموين الوقود المحرك لتحريك عجلة مردودية المؤسسة وأن أي إضطراب أو عجز في التموين سواء بالمواد الأولية أو بقطع الغيار أو التموين بالتجهيزات سيؤدي حتما إلى عدم قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، وإن المتتبع لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجدها تعاني من هذا المشكل خاصة فيما يخص التموين بالمواد الأولية المستوردة وهذا رغم إنفتاح الجزائر على السوق العالمية.

- ضعف روح المقاولة

---

[1] خياري مبرة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مذكرة نيل شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، ام بواقي، 2013/2012، ص 24.

[2] ديندان صلاح الدين، المرجع نفسه، 32.

إن إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو عملية تتطلب تفكير طويل وإستثمار معتبر من طرف صاحب المؤسسة والذي يعتبر مفتاح نجاحها فهو يتولى قيادة المؤسسة وضمان الموارد الازمة للإنتاج وعلى هذا الأساس فصاحب المؤسسة يتخذ جملة من القرارات خلال حياة المؤسسة، يمكن أن تؤدي إلى زوالها، فالمقاول الناجح هو ذلك الذي يحسن إستغلال الفرص وحتى خلقها في مجال مهنته[1]

-الصراعات بين الشركاء

تعتبر الصراعات بين الشركاء إحدى الأسباب الرئيسية التي تعيق نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسات عائلية وشركات ذات مسؤولية محدودة، فحسب القانون التجاري الجزائري، فإن انسحاب أحد الشركاء يعني حلا للمؤسسة.

- الاعتماد على الخبرات الذاتية

نقص الخبرات اللازمة لإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون السبب الرئيسي لفشل هذه المؤسسات، أما المؤسسات الكبيرة فتعتمد على خبرات متنوعة يتم تعيينها في مجالات العمل المختلفة يسودها جو من التنسيق وهذا ما تفتقده المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يصعب على صاحب العمل القيام بتسيير كافة الوظائف المتعددة للمؤسسة، وأن يلم بالخبرات المتعلقة بكافة الوظائف بالمؤسسة[2].

-انخفاض مستوى التكنولوجيا

لا تستعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مستوى عالي من التكنولوجيا ومن الموارد البشرية المؤهلة، وهذا لكون بعض الصناعات التي تنتمي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تستوجب استثمارات ذو قيمة مرتفعة ولا يد عاملة ذو اختصاص عال.

- انخفاض القدرات الذاتية على التوسع والتطور والتحديث

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن غيرها من المؤسسات بانخفاض قدرتها الذاتية على التوسع والتطور والتحديث، نظرا لانخفاض طاقتها الإنتاجية وزيادة مسؤوليتها باستمرار ومتطلباتها المالية والفنية وازدياد وتيرة وسرعة التقدم والتطور التكنولوجي، مما يعطل قدرتها على التوسع والتطور والتحدي

- غياب دور العلاقة بين الجامعات ومخابر البحوث والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة[3].

---

[1] ديندان صلاح الدين، المرجع السابق، ص 33.

[2] المرجع نفسه، ص 33و 34.

[3] ديندان صلاح الدين، المرجع السابق، ص 35.

كلنا نعلم أيضا أنه لا توجد علاقة حقيقية وتعاون فعلي بين الجامعة والمؤسسة، وهذا قد يضيع الكثير من الفعالية والنتائج الجيدة التي تنبثق من هذا التعاون، فالجامعة تصدر كل يوم العديد من الأبحاث والدراسات التي تعود بفائدة كبيرة على المؤسسات، إلا أن غياب هذه العلاقة، يجعل من هذه البحوث مجرد حبرا على ورق، حيث لا تزال حبيسة الرفوف والأدراج ما يؤكد بأن هناك إهمالا كبير لدور الجام

المبحث الثالث: دور الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعيش المؤسسات في وقتنا الحاضر عالما سريع التطور، شديد المنافسة، لا مكان فيه الا للمبدعين المتميزين ذوي العقول المنتجة القادرة على الابداع والابتكار، وتحقيق الاستمرارية والتميز، ومن هذا المنطلق أصبح من الضروري على كل مؤسسة تطمح في البقاء، أن تلجأ للإبداع والابتكار، وتبتعد عن الأساليب التقليدية ونتيجة بهذه التطورات الحديثة أصبح الإبتكار أو الابداع أحد مقاييس الأداء التنافسي للمؤسسة من أجل البقاء والنمو في السوق.

المطلب الأول: السياسة الوطنية لتطوير الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نظرا للأهمية البالغة التي تصدر من العملية الابتكارية والإبداعية تم وضع آليات لتطويرها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، إلا أن الآليات امتازت بالمحدودية.

في هذا الصدد تم وضع برنامج لتطوير وتدعيم الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يهدف إلى تحسين مناخ الأعمال.

1- برنامج تطوير العملية الابتكارية

قد بدأت عملية تطوير الابتكار والابداع من قبل وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذا البرنامج أدى إلى:

-**إنشاء مشاتل حاضنات الأعمال:** وهي مكلفة بمساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، فهي مؤسسة عمومية أو خاصة ذات طابع تجاري وصناعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تهدف إلى تطوير أشكال التعاون مع المحيط المؤسساتي وتشجع نمو المؤسسات المبتكرة، المشاركة في الحركية الاقتصادية في مكان تواجدها[1]

-**إنشاء مراكز التسيير:** هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، [2]ومن بين أهدافها تطوير التكنولوجيات العديدة وتثمين الكفاءات؛

- إنشاء صندوق لرأس مال الاستثماري؛
- إنشاء نظم المعلومات والإحصاءات؛

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 03/78 المؤرخ في 2003/02/25 المتضمن القانون الأساسي بمشاتل المؤسسات، " الجريدة الرسمية"، العدد 13، ص:1

[2] المرسوم التنفيذي رقم 03/79 المؤرخ في 2003/02/25، " الجريدة الرسمية"، العدد 13، ص. 18-19

- اقتراح إنشاء الوكالة الوطنية لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة؛

-**إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 والمؤرخ في ماي 2005، هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، تقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن بينها مهامها ترقية الابتكار التكنولوجي وتشجيع استعمال التكنولوجيات الحديثة بالتعاون مع المؤسسات والهيئات المعنية؛

2- أهداف برنامج التطوير

في إطار الشروع في برنامج وطني لتطوير الابتكار والتي سوف تشمل خصوصا الجوانب مع الأهداف التالية: [1]

-مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تحقيق منتجاتها وتوفير الخدمات؛

-إنشاء آليات لحشد التمويل الكافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة؛

-خلق مساحة وسيطة متخصصة للحوار والتعاون؛

-حوافز ضريبية لصالح الابتكار والابداع

-يوفر البرنامج تحسين مناخ الأعمال من خلال مكافآت وتدابير الواجب إتباعها؛

-يستهدف هذا البرنامج PME وليس TPE بسبب حجمها وتأثيرها الاقتصادي جدا فهي بعيدة عن البعد الاقتصادي المطلوب للشركة؛

-مساعدة في وضع آليات لدعم الابداع الابتكار؛

-نقل التكنولوجيا؛

-تسهيل الوصول إلى المعلومات بشأن المنهجيات والممارسات الجيدة؛

-مساعدة لتحسين الجودة؛

-إنشاء المؤسسات المالية من رأس مال الاستثماري؛

- إنشاء المنتجات المالية المحددة الابتكار (ائتمان إبتكار)؛

-تسهيل الوصول إلى الموارد لتكون مصادر التمويل المتبعة للابتكار

-توعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أهمية الابتكار والاستثمار غير مادي

[1] عناني سياسة، سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وأثرتها على تنافسيتها –دراسة تقييمية–، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قالمة، د س ن، ص: 223

-نشر المعلومات عن طريق عن طريق التكنولوجيا الجديدة.

2-1 التمويل:

إن تمويل الإبتكار والابداع من أهم الوسائل التي تؤدي الى تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبار هذه الأخيرة ليس لها ميزانية ضخمة مثل المؤسسات الكبرى، وبالتالي ليس لها الميزانية الكافية تمويل أو تغطية تكاليف البحوث، ويتم الإبتكار من خلال:[1]

-إنشاء منحة البحوث والتطوير والابتكار؛

-تقديم حوافز ضريبية للابتكار؛

-تدريب الخبراء في مجال الإبتكار (مكتب الدراسات الذي يصاحب الشركة في عملية الإبتكار)؛

-حجز حصة كبيرة من الميزانية الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والابتكار من خلال البنوك والصناديق الوطنية الإقليمية؛

2-2 الإعتماد على مجمعات خاصة بالابداع والإبتكار:

ما يعرف ب CLUSTER حيث لمجمع الإبتكار والابداع فوائد لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال:

-توحيد جميع أصحاب المصالح (القطاع الخاص، العام، ومختبر الأبحاث) إذ يدعو إلى التواصل الفعال؛

-تحسين أحدث محاور البحوث وتشجيع العمل في تضافر الجهود

-تبادل الخبرات بين مختلف الجهات وخلق مشاريع مبتكرة؛

-تعزيز اقتصاد الحجم؛

-اتصال أفضل مع الأبحاث؛

-الدعم والتنظيم؛

2-3 التنسيق بين مراكز البحوث (الجامعات) والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

حيث يجب تظافر الجهود للربط بين الجامعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأهميتها البالغة حيث تتمثل هذه العلاقة فيما يلي:[2]

---

[1] شعيب أتشي، واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأوروجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع :تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2007-2008، ص:. 142

[2] شعيب أتشي، المرجع نفسه، ص:. 146

* من جهة الجامعة

-التدريب للبحث في هذه الصناعة؛

-إقامة روابط بين المختبرات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الحملات الإعلامية والتوعية (ملتقيات، يوم للدراسات...)؛

-إنشاء الاتصالات لتعزيز الرؤية البحثية من الإجراءات البحثية (المواقع...).

* من جهة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

-نولي أهمية كبيرة على التطور التكنولوجي، والبحث والتطوير.

-تقدم الحوافز حيث تعتبر مضخة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للأبحاث والتطوير.

-تغيير سلوك الإدارة؛

-تجميع الخبرات في المشاريع الصغيرة والمتوسطة؛

-مضاعفة الوجهات والمداخل. PEM/الجامعات.

2-4 التغلب على النقص في البيانات والمعلومات:

من خلال وضع مجموعة من التدابير بموجب

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتتمثل هذه التدابير في:[1]

-المشاركة في إنشاء قواعد البيانات من خلال نشر التقارير؛

-تكون المجموعات التجارية مصدر تجميع وتبادل المعلومات؛

-تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لنشر التقارير المرحلية والحوافز، التصميم التي تحفز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الشفافية؛

-تطوير مجمعات الإبتكار.

2-5 الاهتمام بالتدريب في مجالي الابداع والإبتكار:

من خلال تنظيم دورات تدريبية للطلاب في المؤسسات لتقديم حوافز جديدة وإعداد المستشارين في المستقبل؛

تدريب الاستشاريين مما يتيح لهم تعزيز الإبتكار في الأعمال التجارية الصغيرة جدا؛

التدريب والدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال الإبتكار من خلال المشاريع الرائدة؛

تطوير قائمة تدريب خاصة للابتكار لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

استخدام التدريب كوسيلة لتنمية أو تطوير المهارات والكفاءات.

---

[1] شعيب أتشي، مرجع سابق، ص ص:. 146-147

ومن الواضح أن هذا سيكون له آثار إيجابية على كل من نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسوف يقوم بـ:

-زيادة القدرات التكنولوجية للشركات؛

-زيادة التمويل للبحث والتطوير؛

-إعادة تأهيل معدل البطالة؛

-تحسين القيمة المضافة؛

-زيادة الصادرات غير النفطية؛

المطلب الثاني: مصادر تطوير الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يوجد عدة مصادر لتطويرالابداع الإبتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويمكن التمييز بين مصدريين لتطوير قدرة المؤسسات على الإبتكار هما:[1]

1- المصادر الخارجية :

1-1- مراكز البحث : ونميز بين نوعين من المراكز:

- المراكز العامة: وتتمثل في كل مؤسسات البحث والتطوير، وكذا مراكز البحث التطبيقي.
- الهياكل الخاصة: وتشمل على مجموعة مقاولات القطاع الخاص والمبدعين الأحرار الذين يقومون بأبحاث علمية أو تصورات تكنولوجية بغرض حل المشاكل والتغلب على الصعوبات التي يتعرضون إليها.

1-2- الدعم الحكومي: نظرا للمصاعب التي يواجهها المؤسسات الخاصة في الإستحواذ على كامل العوائد النابذة من إستثمارها في مجال الإبتكار، والمخاطر النابذة عن هذه الإبتكارات يبقى للحكومات دورا في دعم الإبتكار من خلال الإنفاق المباشر للحكومات والمساعدات، أو من خلال سياسة ضريبية تحفز على الإبتكار.

[1] حنان جودي، إستراتيجية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار لتدارك الفجوة الاستراتيجية والاندماج في الاقتصاد التنافسي دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم، في علوم التسيير، جامعة خيضر محمد خيضر، بسكرة، 2017/2016، ص:30-37

2- المصادر الداخلية:

2-1- الإهتمام بالتسيير والتنظيم: يكتسي الطابع التنظيمي أبنية بالغة في رفع أداء المؤسسة، وخلق ظروف مشجعة للإبداع عن طريق إدماج الإبتكار كهدف إستراتيجي وعمل مخطط له، وتوعية كل الأطراف في المؤسسة بأهمية الإبتكار في تطوير ونمو المؤسسة.

2-2-الإهتمام بالعنصر البشري: يعتبر العنصر المحرك الأساسي للعملية الإبداعية والإهتمام بهذا المورد يعطي دفعا للإبتكار.

2-3-الإهتمام بنظام المعلومات: إن المخاطر التي تخف نشاط الإبتكار والناتجة عن ظروف عدم التأكد الكبير بسبب التطور المتسارع للمعارف، يفرض على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إعتماد نظام معلوماتي فعال، ويعد هذا النظام بمثابة المصباح الذي يجنب المؤسسات من العثرات ويدلها على الطريق السليم الذي يوصلها للهدف المنشود.

المطلب الثالث: أهداف تطوير الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن التطور التكنولوجي وكل التحول السريع للاقتصاد العالمي أدى ببيئة الأعمال إلى المنافسة والتنوع في الأساليب وفي الاستراتيجيات، وفي هذه ظروف يأتي دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما تلعبه في تدعيم باقي القطاعات الاقتصادية، بحيث لها القدرة على التأقلم والتقليل من الانعكاسات السلبية للمؤسسات، والجزائر على غرارها من الدول سعت لتبني الابتكار باعتباره مفتاح الميزة التنافسية، وهذا لمواجهة حالتي عدم الثبات والتغير، وتطويره يؤدي إلى دافعة نحو النمو والتطور، .... إن أهداف تطوير الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمثل فيما يلي:[1]

1-الأهداف الإستراتيجية

الهدف الاستراتيجي لتطوير الإبتكار يهدف إلى تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو ضمان لاستمرارية المؤسسة في أنشطتها: الإنتاج والتسويق.

باستخدام واستنباط طرق جديدة للإدارة من خلال وضع العلاقة التجارية والتعاون بين عالم الأبحاث (أي الباحثين) والأعمال من خلال خلق روابط فعالة بين القطاعين.

[1] حنان جودي، المرجع السابق، ص50

2-الأهداف العملية (التطبيقية)

- تشجيع المبادرات المبتكرة داخل الشركة، وتعزيز القدرة التكنولوجية وإدخال تكنولوجيات جديدة للاتصال الجديدة.
- الوعي (تثقيف) المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ضرورة وأهمية الإبتكار في تعزيز قدرتها التنافسية بما يتماشى مع متطلبات اتفاقية الشراكة مع الإتحاد الأوروبي ولانضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة OMC.
- تحسين بيئة أحدث المشاريع وتكييفها وفقا لاحتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة المنافسة الوطنية والدولية.
- تعزيز الروابط بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والنقابات المهنية وزيادة إقتراح قدراتهم.
- تعزيز الروابط والعلاقات بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجامعات.

للابتكار دورا رئيسيا في اقتصاد السوق، وهو الحال بالنسبة للمؤسسة هو سلاح تنافسية ولديها نفوذ من حيث:

- إنشاء وتغطية الاحتياجات الجديدة في وقت واحد.
- تحسين التكلفة وتخفيض في أسعار البيع.
- الانفتاح في الأسواق الخارجية.

المطلب الرابع: مهارات الإبداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في إطار سعي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتطور، تلجأ هذه الأخيرة إلى الاعتماد على جملة من المهارات التي يمكن إجمالها في النقاط التالية:[1]

مهارات التفكير الإبداعي

- مهارات الأصالة Originality Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل التفكير بطرق جديدة أو غير مألوفة، او استثنائية من أجل أفكار ذكية وغير واضحة وإستجابات غير عادية وفريدة من نوعها، او أنها تلك المهارة التي تجعل الأفكار تنساب بحرية من أجل الحصول على أفكار كثيرة، وفي أسرع وقت ممكن.

[1] ادارة الابداع والابتكارات، أسامة خيري، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص113-120

- مهارة الطلاقة Fluency Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل توليد فكر ينساب بحرية تامة في ضوء عدد من الأفكار ذات العلاقة، أو أنها عبارة عن عملية ذهنية يتم من خلالها الوصول إلى أفكار جديدة.

- مهارة المرونة Flexibility Skill:

هي تلك المهارة التي يمكن إستخدامها لتوليد أنماط أو أصناف متنوعة من التفكير، وتنمية القدرة على نقل هذه الأنماط وتغيير إتجاه التفكير والإنتقال من عمليات التفكير العادي إلى الإستجابة، ورد الفعل وإدراك الأمور بطرق متفاوتة، أو أنها تلك المهارة التي يتم فيها فعل الأشياء او فهمها بطرق مختلفة.

- مهارة التوضيح أو التوسع Elaborating Skill:

وهي تلك المهارة التي تستخدم من أجل تجميل الفكرة أو العملية العقلية وزخرفتها والمبالغة في تفصيل الفكرة البسيطة، أو الإستجابة العادية وجعلها أكثر فائدة وجمالا ودقة عن طريق التعبير عن معناها بإسهاب وتوضيح، أو أنها عبارة عن إضافة تفصيلات جديدة للفكرة المطروحة.

- مهارة الوصف Attributing Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم لتحديد الخصائص أو الصفات الداخلية للأشياء أو المفاهيم أو الأفكار أو المواقف، أو أنها ببساطة القيام بعملية الوصف الدقيق لهذه الأمور جميعا.

- مهارة تحمل المسؤولية skillTaking Responsibility:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل بناء نوع من الدافعية الذاتية للإعتماد على النفس وتحمل المسؤولية في العملية، أو أنها عبارة عن القيام بعمل ما ينبغي القيام به.

- مهارة الوصول إلى المعلومات Accessing Information Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل الوصول بفاعلية إلى المعلومات ذات الصلة بالسؤال أو المشكلة المطروحة.

- مهارة تدوين الملاحظات Note_ Taking Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل تسجيل الملاحظات والمعلومات المهمة بشكل مختصر مكتوب.

- مهارة إصدار الأحكام أو الوصول إلى حدود Drawing Conclusion Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم لتطبيق معلومات معطاة او إستنتاجات مقدمة من أجل الوصول إلى أحكام عامة أو حلول نهائية، أو عبارة عن عملية ذهنية يتم من خلالها الوصول إلى أحكام بعد الأخذ في الحسبان جميع المعلومات المتوفرة.

- مهارة التذكر Remembering Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل ترميز المعلومات والاحتفاظ بها في الذاكرة طويلة المدى أو أنها عبارة عن عملية تخزين المعلومات في الدماغ من أجل إستخدامها لاحقا.

- مهارة تحديد العلاقة بين السبب والنتيجة The Skill of Determining:

هي تلك المهارة التي تستخدم لتحديد العلاقات السببية بين الأحداث المختلفة، أو أنها تلك العملية الذهنية التي تبين كيف أن شيئا ما يكون سببا للأخر.

- مهارة إدارة الوقت Managing Time Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل الحصول على أفضل إستغلال للوقت المرتبط بواجبات أو مهام أو أعمال محددة، وبأغراض أو أهداف شخصية، أو أنها عملية ذهنية تهدف إلى إستخدام الوقت بحكمة تامة.

- مهارة التصنيف Classifying Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم لتجميع الأشياء على أساس خصائصها او صفاتها ضمن مجموعات او فئات، أو أنها عبارة عن عملية عقلية يتم من خلالها وضع الأشياء معا ضمن مجموعات، بحيث تجعل منها شيئا ذا معنى.

- مهارة تنمية المفاهيم أو تطويرها Developing Concespts Skill:

هي تلك المهارة الذهنية التي تستخدم لتحديد الفكرة عن طريق تحليل الأمثلة الخاصة بها، أو أنها عبارة عن عملية ذهنية تهدف إلى إيجاد تسميات أو تصنيفات للأفكار.

- مهارة طرح الفرضيات وإختبارها The Skill Of Generating and Testing:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل تشكيل أو طرح حلول تجريبية لمشكلة ما، وإختبار فاعليتها وتحليل نتائجها، أو أنها عبارة عن القيام بإقتراح تخمينات جيدة لحل قضية ما، ثم العمل على فحص أو إختبار هذه التخمينات.

- مهارة الإستنتاج Inferring Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل توسيع أو زيادة حجم العلاقات القائمة على المعلومات المتوفرة والإستفادة من التفكير الإستدلالي أو التحليلي من أجل تحديد ما يمكن أن يكون صحيحا، أو إنها عبارة عن إستخدام ما يملكه الفرد من معارف أو معلومات للوصول إلى نتيجة ما.

- مهارة تقييم الدليل Evaluting Evidences Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم لتحديد فيما إذا كانت المعلومات تتمتع بصفة الصدق، أو انها عبارة عن الإعتراف أو الإقرار بأن المعلومات مهمة.

- مهارة المقارنة والتباين أو التعارض Comparing and Contrasting Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم لفحص شيئين أو أمرين أو فكرتين أو موقفين، لإكتشاف أوجه الشبه ونقاط الإختلاف، أو أنها تلك المهارة التي تبحث عن الطريق التي تكون فيها، الأشياء متشابهة تارة ومختلفة تارة أخرى.

- مهارة شد الإنتباه أو ضبط الإنتباه Managing Attention Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل التحكم أو ضبط المستويات المختلفة للإنتباه، أو أنها عملية الإنتباه أو الحذر لما يقال او يناقش أو يعرض من المعلومات او أفكار او أراء أو معارف.

- مهارة التنبؤ Predicting Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من جانب شخص ما يفكر فيما سيحدث في المستقبل او إنها تمثل عملية التفكير فيما سيجري في المستقبل.

- مهارة حل المشكلات Problem Solving Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم لتحليل ووضع الإستراتيجيات تهدف إلى حل سؤال صعب أو موقف معقد أو مشكلة تعيق التقدم من جانب من جوانب الحياة، أو أنها عبارة عن إيجاد حل لمشكلة ما تواجه الفرد أو الجماعة.

- مهارة تحديد الأولويات Prioritizing Skill:

هي المهارة التي يتم عن طريقها وضع الأشياء او الأمور في ترتيب حسب أهميتها ومن الكلمات المرادفة لها كلمة الترتيب أو التصنيف حسب الرتب.

هي المهارة التي تستخدم لدعم نوعية المعلومات من خلال إستقصاء طلابي يتطلب طرح الأسئلة الفاعلة أو صياغتها أو إختيار الأفضل منها.

- مهارة تطبيق الإجراءات Proceduralizing Skill:

هي المهارة التي تستخدم لفهم وتطبيق خطوات معقدة في ضوء عناصرها أو أجزائها المتعددة، او إنها عبارة عن تعلم عمل شئ ما بدقة عالية، بحيث يصبح من غير الضروري التفكير كثيرا في تلك الخطوات أثناء القيام بها نضرا لأن تنفيذها أصبح يتم في الواقع بشكل إعتيادي.

- مهارة وضع المعايير Establishing Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم لشكيل مجموعة من المعايير من أجل التوصل إلى أحكام معينة، او أنها عبارة عن عملية وضع حدود للخيارات الممكنة.

- مهارة التفكير بإنتظام Thinking Systematically Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم للمواءمة بين جميع العوامل التي تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر والتي تنجم عن نتائج التفكير، او انها عبارة عن كل شئ يمكن تطبيقه، والتخمين بما يمكن ان يحدث إذا ما تقدم شخص إلى الأمام بخطوة ما.

- مهارة التتابع Sequencing Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل ترتيب الحوادث أو الفقرات او الأشياء أو المحتويات، بشكل منظم ودقيق، أو أنها تعني وضع الأشياء بتنظيم محدد يتم إختياره بعناية فائقة.

- مهارة الملاحظة النشطة Observing Activity Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل إكتساب المعلومات عن الأشياء أو القضايا او الأحداث أو أنماط سلوك الأشخاص، وذلك بإستخدام الحواس المختلفة، او انها عبارة عن بذل المزيد من الإهتمام بشخص ما.

- مهارة التنظيم المتقدم Organizing In Advance Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل إيجاد إطار عقلي أو فكري يستطيع الأفراد عن طريقه تنظيم المعلومات، أو انها عبارة عن النظرة السريعة إلى الأمر كله او الشيء كله من اجل فهمه جيدا.

- مهارة عمل الأنماط المعرفية وإستخدامها The Skill of Making and Using:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل تكرار عملية الترتيبات المنظمة، أو هي عبارة عن مجرد إستخدام الأنماط المعرفية وإيجادها.

- مهارة الإصغاء النشط Listening Actively Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم من أجل فهم الأمور وحفظ المعلومات المسموحة، أو أنها عبارة عن الإنصات بعناية من أجل الحصول على المعلومات.

- مهارة عمل الخيارات الشخصية The Skill of Making Personal choices:

هي تلك المهارة التي تستخدم من جانب الفرد للإختيار المنظم والناجح من بين خيارات عدة، وذلك من أجل حل مشكلة ما او قضية معينة، أو انها عبارة عن التفكير جيدا قبل عملية الإختيار.

- مهارة التعميم Generalizing Skill:

هي تلك المهارة التي تستخدم لبناء مجموعة من العبارات او الجمل التي تشتق من العلاقات بين المفاهيم ذات الصلة، او أنها عبارة عن بناء جمل او عبارات واسعة يمكن تطبيقها في معظم الظروف او الأحوال.

خلاصة الفصل

بعد التطرق الى أهم مفاهيم الابداع والابتكار ومعرفة العلاقة بينهما ومدى مساهمتهما في تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن القول أن الابداع هو خلق شيء جديد أما الابتكار هو التوصل أو تحسن فكرة، منتج أي إعطاء قيمة مضافة تتميز بها المؤسسة.

وللوصول الى الابداع أو الابتكار وجب التحلي بأهم المهارات التي تتيح للمؤسسة المبتكرة أو المبدعة أن تتميز عن باقي منافسيها من خدمات أو منتوجات، لهذا لابد من تثمين سيرورة الابداع والابتكار حتى تضمن المؤسسة استمراريتها في السوق وتأقلمها في ظل التغيرات التكنولوجيا القائم عليها العالم حاليا.

يعتبرا الابداع والابتكار من أهم العمليات او الوسائل التي أصبحت لا يمكن الاستغناء عليهما، فإن الاهتمام بهما يتطلب توفير مناخ مناسب وملائم لتطبيق الابداع والابتكار على ارض الواقع.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها دورا هام في تحقيق التنمية الاقتصادية للخروج من الاقتصاد الريعي من خلال مؤسسات ناشئة تعتمد على الابداع والابتكار وهذا لتحقيق قدرة تنافسية مهمة في السوق.

كما أن الدولة تلعب دورا قياديا في وضع خطط استراتيجية واضحة للبحث والتطوير، وتشرك مراكز البحث والمؤسسات الجامعية في تثمين وتشجيع الأفكار المبدعة والمبتكرة

الفصل الثاني

تمهيد:

بعد أن تم التطرق في الفصل النظري إلى المفاهيم المرتبطة بكل من الإبداع والابتكار والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وجب إسقاط هذه المفاهيم على الجانب التطبيقي، لاكتشاف مدى توفر مهارات الإبداع والابتكار في المؤسسة، وما أثر ذلك في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أن الدراسات النظرية بدون تطبيق ليس لها أي فائدة، وقصد إثراء موضوع دراستنا أكثر تم إجراء الدراسة الميدانية في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (تبسة)، لمعرفة مدى تطابق الجانب النظري مع الواقع العملي للمؤسسة محل الدراسة، وللوقوف على موضوع البحث ميدانيا، تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

إن تنامي ظاهرة تمويل المشاريع الابداعية أو الابتكارية عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ونظرا لاهتمام الكبير للشباب أصحاب الافكار الجديدة على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، والقروض الممنوحة لهم من دعم مالي وامتيازات ضريبية وجبائية والتركيز الكبير من طرف دولة على هذه الفئة

سيتم إجراء دراسة تطبيقية على مهارات الإبداع والابتكار في إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تبسة

المطلب الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من اهم الوكالات التي خصصتها الجزائر الى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي، وتشكل أحد الحلول ضمن سلسلة من التدابير الموجهة للتخفيف من حدة البطالة وادماج الفئات الشابة في الحياة العملية، وهي مكلفة بتشجيع ودعم والمرافقة على إنشاء المؤسسات

1- نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

نشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 الموافق ل 28 ديسمبر 1996 والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 231/98 المؤخر في 19 ربيع الأول 2321 الموافق ل 13 يوليو 1998 وطبقا لهذا المرسوم تنشأ هيئة ذات طابع خاص بما تعرف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويمكن تعريفها كما يلي

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم مرفقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة[1]

وحسب ما جاء في المرسوم الصادر بتاريخ 5 مايو 2020 "يسند إلى وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب".

ووفقاً للمادة 2 من المرسوم، "تستبدل عبارة الوزير المكلف بالعمل والتشغيل بعبارة وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة في جميع أحكام المرسوم التنفيذي الصادر في8 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي المعدل والمتمم".[2]

---

[1] المادة – 01 من المرسوم التنفيذي رقم 96 – 296**الجريدة الرسمية** الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، العدد 52 الصادرة في 11. سبتمبر 1996، ص،12.

[2] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96 – 296**الجريدة الرسمية** الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، العدد 27 الصادرة في 05 ماي 2020، ص،21

2- مفهوم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (تبسة)

تم تأسيس الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في 17 سبتمبر 1997، وبدأ مزاولة نشاطه في مارس 1998 وهو يعتبر هيئة عامة أو تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقرار المالي، وتسعى لتشجيع كل المتغيرات المؤدية لانتعاش تشغيل القطاع الشبابي من خلال إنشاء مؤسسة مصغرة تقدم خدمات أو منتجات من أجل سد حاجيات معينة

كما تم إنشاء ملحقتين على مستوى الوكالة ملحقة بئر العاتر وملحقة الشرعية في نوفمبر 2009 وذلك من أجل تقريب الخدمة للمواطن وتخفيف العبء على الوكالة حتى يتسنى لها تقديم إرشادات ونصائح في فائدة الشباب أصحاب المشاريع [1]

3- مهام الوكالة الوطنية لدعم والتشغيل الشباب

تقوم الوكالة الوطنية لدعم والتشغيل الشباب بالمهام التالية:

- ✓ -منح الدعم والمرافقة للشباب اصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية
- ✓ تزويد الشباب أصحاب المشاريع بجميع المعلومات الاقتصادية والفنية والتشريعية والتنظيمية المتعلقة بأنشطتهم.
- ✓ -تطوير العلاقات مع مختلف شركاء النظام (البنوك، الضرائب، CNAS و CASNOS ، إلخ).
- ✓ -تطوير شراكة بين القطاعات لتحديد فرص الاستثمار - مختلف القطاعات.
- ✓ -تقديم دورات تدريبية وتكوينية حول تقنيات إدارة المؤسسات الصغيرة لصالح الشباب أصحاب المشاريع[2]

4- أهداف الوكالة الوطنية لدعم والتشغيل الشباب

- ✓ تشجيع إنشاء وتوسيع نشاط السلع والخدمات من قبل الشباب أصحاب المشاريع
- ✓ انشاء مؤسسات مصغرة التي تؤدي الى تحقيق جملة من الاهداف من أهمها: استحداث فرص عمل والعمل على الخروج من تبعية المحروقات، وخلق مؤسسات ناشئة تحل مشاكل وتلبي حاجيات المجتمع
- ✓ تشجيع جميع أشكال الإجراءات والتدابير لتعزيز روح المقاولاتية[3]

---

[1] معلومات مقدمة من طرف الوكالة

[2] الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم و التشغيل الشباب http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/presentaion-du-l-ansej

[3] http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/presentaion-du-l-ansej مرجع سابق

المطلب الثاني: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات

ان الوصول الى حقيقة عملية ما يتطلب اتباع خطوات ومراحل معينة، وكذلك استعمال أدوات ووسائل بحث تساعد على تحقيق الهدف المرغوب من الدراسة.

1- منهج الدراسة المتبع

يبين منهج الدراسة الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسته لظاهرة معينة، بهدف الوصول الى نتائج عامة، والمنهج الذي سيتم استخدامه في هذه الدراسة هو "المنهج الوصفي التحليلي"، على اعتبار أن هذا الأخير لا يقتصر على جمع المعلومات والحقائق، بل يتعداه لإيجاد حلول للمشكلة موضع البحث.

2- أدوات جمع البيانات

هناك مجموعة من الأدوات التي يتم الاعتماد عليها للحصول على البيانات، ونظرا لتعدد مصادر جمع هذه البيانات، فقد تم الاستعانة بمجموعة من الأدوات لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة وهي تتمثل في الآتي:

أ-المقابلة: لا يتمكن الباحث من الحصول على البيانات والمعلومات الكافية فيما يخص موضوع بحثه، الا من خلال المقابلة المباشرة لمبحوثين، من أجل الحصول على معلومات حول العدد الإجمالي لأصحاب المشاريع، وكذلك الخدمات والعروض التي تقدمها الوكالة وايضا مهامها وأهدافها

ب-الاستبيان: وهو إحدى الوسائل شائعة الاستعمال، للحصول على معلومات وحقائق تتعلق بآراء واتجاهات أفراد مستهدفين حول موضوع معين أو موقف معين، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بمشكلة البحث، يعدها الباحث وتكون موجهة للمبحوثين من أجل الإجابة عليها.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

لابد من تحديد المجتمع الذي طبقت عليه الدراسة بغيت الوصول الى نتائج يمكن تعميمها، بحيث يتكون مجتمع الدراسة من أصحاب مؤسسات المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم و التشغيل الشباب -تبسة بمختلف نشاطاتهم البالغ عددهم (34) مؤسسة، استهدفت الدراسة عينة عشوائية قدرت بـ (34) صاحب مؤسسة، ويعود سبب عدم الاعتماد على مجتمع الدراسة كامل بحكم جائحة كورونا التي بسببها كان هناك صعوبة في الاتصال مع اصحاب المؤسسات ، وبالتالي تم توزيع (34) استمارة وذلك على اصحاب المؤسسات، وتم استرجاع كل الاستمارات أي ما نسبته (100%) من اجمالي الاستمارات الموزعة.

عرض وتحليل بيانات الفرضية:

سيتم الآن عرض نتائج وتحليل البيانات وذلك عن طريق مجموعة من الجداول.

المحور الأول: البيانات الشخصية

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

يمثل الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم "06": يبين توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة%
ذكر	29	85,3
أنثى	5	14,7
المجموع	34	100,0

شكل رقم 02: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

يوضح الجدول رقم "06" بأن أعلى نسبة والمتمثلة في 85,3% كانت للذكور، بينما الإناث كانت نسبة 14,7%، ومن خلال ما سبق يمكن إرجاع علو نسب الذكور على نسبة الاناث على أن الذكور تقع عليهم مسئوليات اكبر من الاناث حيث يجب عليهم أن يبحثو عن العمل و النجاح من الوصول الى الاستقلالية المالية، حيث جيب أن يوفر مصدر لتأمين العيش له ولعائلته لأن المسؤولية تقع في أغلب الأحيان على

الجنس الذكري، أما بالنسبة للمرأة فحاجياتها أقل حيث تبحث على الاستقرار في الحياة العملية وابتعادها عن المخاطرة، وهذا ما يمكن أن تجده في الوظائف عكس القيام بالمشاريع.

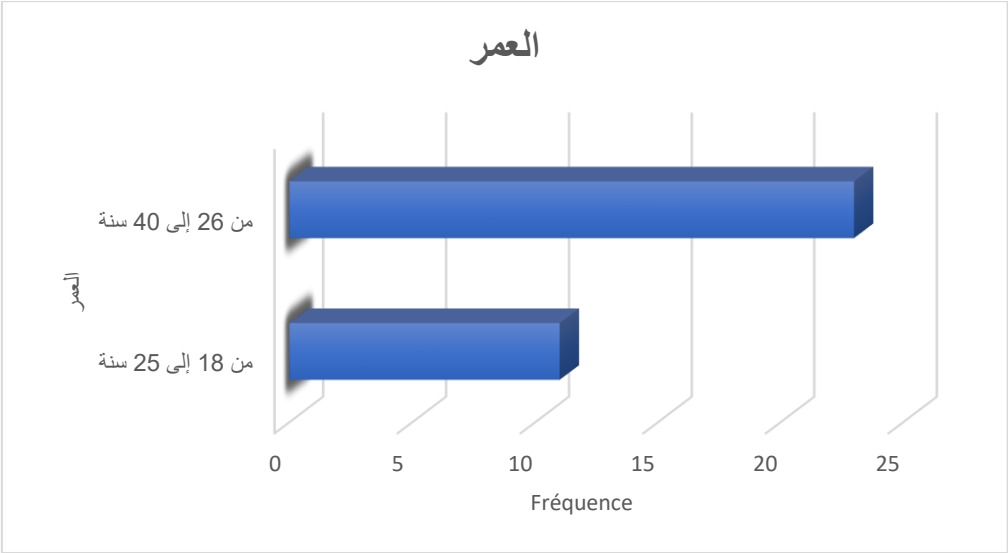
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

يمثل الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر:

جدول رقم "07": يبين توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة%
من 18 إلى 25 سنة	11	32,4
من 26 إلى 40 سنة	23	67,6
المجموع	34	100,0

شكل 03: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب العمر



يوضح الجدول رقم "7" بأن أعلى نسبة والمتمثلة في 67.6% كانت لفئة من 26 إلى 40 سنة، تليها فئةمن 26 إلى 40 سنة بنسبة 32,4%، ومن خلال ما سبق يمكن إرجاع علو نسب أكثر من 26 سنة الى أن التدرج في الدراسة الى غاية إتمام شهادة الماستر يتطلب وقت، حيث يبلغ الطالب المتخرج من الجامعة 24 سنة فأكثر، بالإضافة الى الوقت اللازم لدراسة حيث المشروع وتقديمه والموافقة عليه، بالإضافة الى نقص الخبرة في تأسيس المؤسسات و الوقت اللازم لإنهاء الإجراءات الروتينية وتسجيل المؤسسة بشكل قانوني ، كما أن

البعض في البداية يبحث عن عمل براتب شهري مضمون، حيث ان البعض يحاول ولكن بعد فترة من المحاولة أو تأخر فتح مناصب العمل يتجه البعض الى القيام بمشروع خاص.

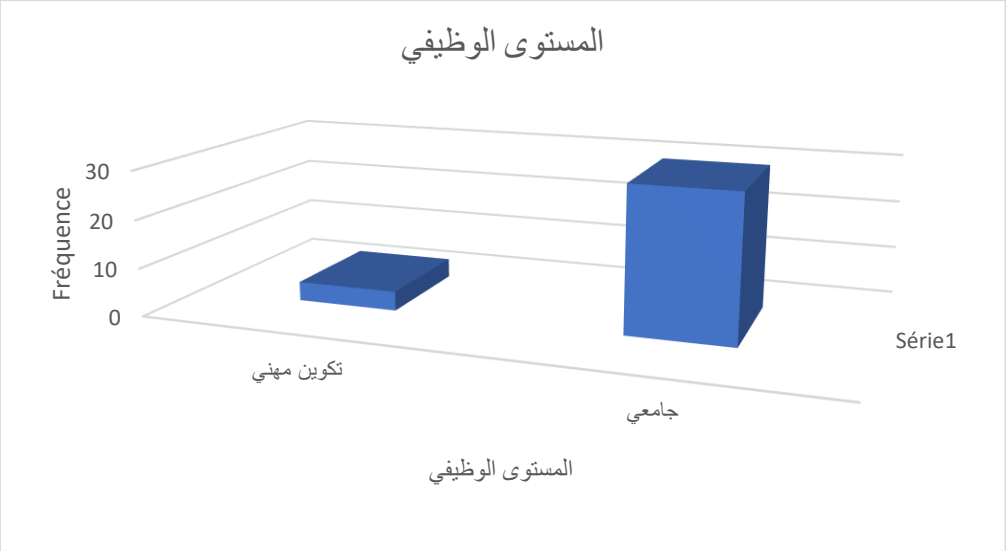
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي.

يمثل الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي:

جدول رقم"08":يبين توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة%
تكوين مهني	4	11,8
جامعي	30	88,2
المجموع	34	100,0

شكل رقم 04: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفي



يشير الجدول رقم"08" إلى أن النسبة المرتفعة كانت لذوي مستوى جامعي بنسبة 88.2%، ثم تكوين مهني بنسبة 11.8%، ويمكننا القول من خلال النسب السابقة أن علو المستوى الدراسي عامل في الاتجاه المقاولاتي.

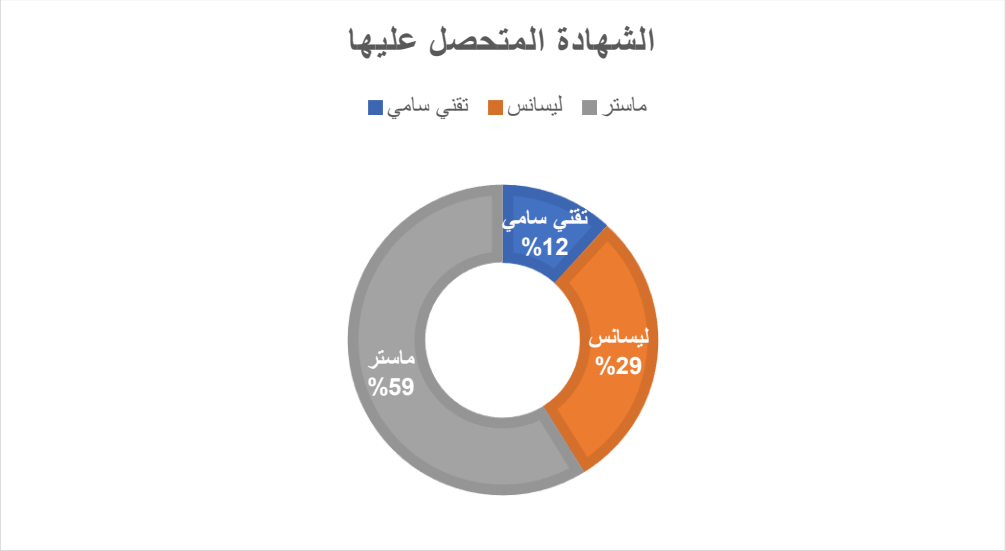
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها.

يمثل الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها:

جدول رقم "09": يبين توزيع عينة الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها.

المتحصل عليها	التكرار	النسبة%
تقني سامي	4	11,8
ليسانس	10	29,4
ماستر	20	58,8
المجموع	34	100,0

شكل رقم 05: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الشهادة المتحصل عليها.



يوضح الجدول رقم "09" بأن أعلى نسبة والمتمثلة في 58.8% كانت لفئة ماستر، تليها فئة ليسانس بنسبة 29.4%، ثم فئة تقني سامي بنسبة 11.8%، ويمكننا القول من خلال النسب السابقة أن علو المستوى الدراسي عامل في الاتجاه المقاولاتي.

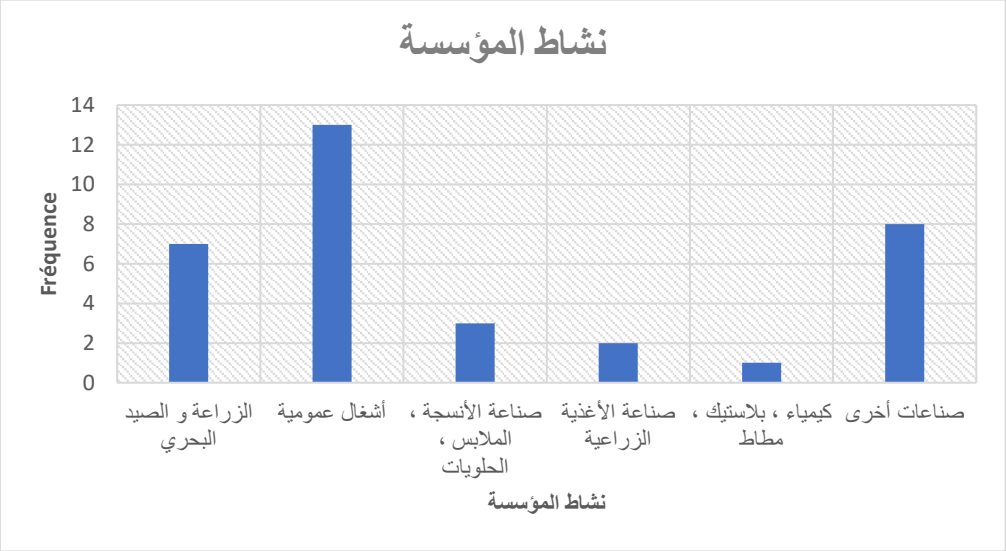
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نشاط المؤسسة.

يمثل الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نشاط المؤسسة:

جدول رقم"10": يبين توزيع عينة الدراسة حسب نشاط المؤسسة

نشاط المؤسسة	التكرار	النسبة%
الزراعة و الصيد البحري	7	20,6
أشغال عمومية	13	38,2
صناعة الأنسجة، الملابس، الحلويات	3	8,8
صناعة الأغذية الزراعية	2	5,9
كيمياء، بلاستيك، مطاط	1	2,9
صناعات أخرى	8	23,5
المجموع	34	100,0

شكل رقم 06: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب نشاط المؤسسة



يشير الجدول رقم"10" إلى أن النسبة المرتفعة كانت لأشغال عمومية بنسبة 38.2%، تليها صناعات أخرى، وقدرت نسبتها بـ 23.5%، تليها الزراعة و الصيد البحري بنسبة 20.6%، ثم صناعة الأنسجة، الملابس، الحلويات بنسبة 8,8%، تليها صناعة الأغذية الزراعيةبنسبة5,9%أخيرا كيمياء، بلاستيك، مطاط بنسبة

2.9%، ويمكننا القول أن نسب السابقة يتحكم بيها العديد من العوامل أبرزها احتياجات السوق وتوفر المواد الأولية بالإضافة الى اليد العامل الخبيرة.

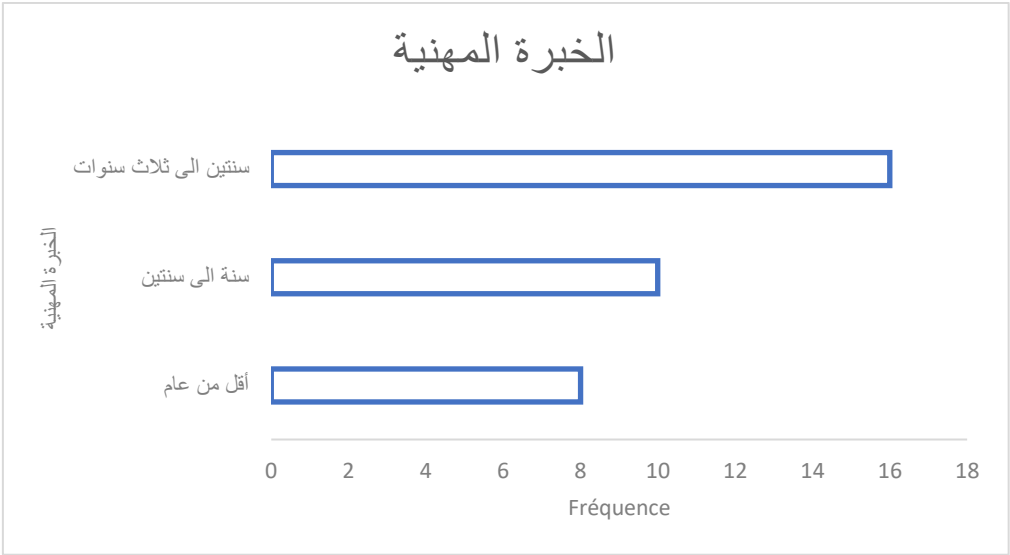
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية.

يمثل الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم "11": يبين توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

العمر	التكرار	النسبة%
أقل من عام	8	23,5
سنة الى سنتين	10	29,4
سنتين الى ثلاث سنوات	16	47,1
المجموع	34	100,0

شكل رقم 07: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية



يوضح الجدول رقم "11" بأن أعلى نسبة والمتمثلة في 47.1% كانت لفئة سنتين الى ثلاث سنوات، تليها فئة سنة الى سنتين بنسبة 29,4%، ثم فئة 24 سنة وأخيرا فئة أقل من عامبنسبة 23,5%، ويمكن ارجاع ارتفاع نسبة فئة سنتين الى ثلاث سنوات على حساب فئتي أقل من عام و من سنة الى سنتين الى الظروف التي حصلت في العامين الأخيرين في الدولة الجزائية التي أدت الى تجميد العديد من الامور في البلاد.

الجدول رقم (12) : يوضح التكرارات والنسب للفقرات (1-12)

	العبارة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
	مهارة الأصالة							
1	تهتم في مؤسستكم بوضع خطط تسويقية وتسييرية جديدة .	التكرار	1	1	5	7	20	34
		النسبة	2,9	2,9	14,7	20,6	58,8	100
2	تقوم بالعصف الذهني مع فريق عملك لطرح أفكار مبدعة.	التكرار	5	/	1	19	9	34
		النسبة	14,7	/	2,9	55,9	26,5	100
3	تقوم باجتماعات دورية مع فريق عملك من أجل تطوير مؤسستك.	التكرار	/	/	6	19	9	34
		النسبة	/	/	17,6	55,9	26,5	100
	مهارة تحمل المسؤولية							
4	قدرتكم على تجاوز العراقيل في مؤسستكم أكسبكم مهارات قيادية.	التكرار	/	1	3	13	17	34
		النسبة	/	2,9	8,8	38,2	50,0	100
5	تتحمل مسؤولية أخطاء قرارتكم في المؤسسة	التكرار	/	1	3	13	17	34
		النسبة	/	2,9	8,8	38,2	50,0	100
6	تحملكم المسؤولية الكاملة أدى الى نجاح تجسيدك للمشروع	التكرار	/	11	7	5	11	34
		النسبة	/	32,4	20,6	14,7	32,4	100
	مهارة إدارة الوقت							
7	تحديد الأولويات يسهل العملية التسيرية للمؤسسة	التكرار	2	/	/	10	22	34
		النسبة	5,9	/	/	29,4	64,7	100

8	مراقبة مهام كل موظف والوقت اللازم لها يزيد من القدرة الإنتاجية للمؤسسة	التكرار	/	/	1	14	19	34
		النسبة	/	/	2,9	41,2	55,9	100
9	تحديد توقيت بداية ونهاية كل مشروع يحد من تشتت فريق العمل	التكرار	/	/	/	12	22	34
		النسبة	/	/	/	35,3	64,7	100
مهارة التنبؤ								
10	الاهتمام بمستقبل المؤسسة يعزز من استمراريتها وتطورها	التكرار	2	/	5	11	16	34
		النسبة	5,9	/	14,7	32,4	47,1	100
11	تقومون بوضع خطط طويلة المدى تقوم أساسا على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة	التكرار	2	/	9	17	6	34
		النسبة	5,9	/	26,5	50,0	17,6	100
12	تقومون بوضع خطط إستراتيجية والتنبؤ بقوة المنافس لتطوير مؤسستكم	التكرار	1	/	4	17	12	34
		النسبة	2,9	/	11,8	50,0	35,3	100

المصدر: من اعداد الطالبان اعتمادا على نتائج برنامج SPSS

الجدول رقم (13) : يوضح نسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات (1-12)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مهارة الأصالة			
1	تهتم في مؤسستكم بوضع خطط تسويقية وتسييرية جديدة.	4,29	1,03
2	تقوم بالعصف الذهني مع فريق عملك لطرح أفكار مبدعة.	3,79	1,27

3	تقوم باجتماعات دورية مع فريق عملك من أجل تطوير مؤسستك.	4,09	0,67
	مهارة تحمل المسؤولية		
4	قدرتكم على تجاوز العراقيل في مؤسستكم أكسبكم مهارات قيادية.	4,35	0,77
5	تتحمل مسؤولية أخطاء قرارتكم في المؤسسة	4,35	0,77
6	تحملكم المسؤولية الكاملة أدى الى نجاح تجسيدك للمشروع	3,47	1,26
	مهارة إدارة الوقت		
7	تحديد الأولويات يسهل العملية التسيرية للمؤسسة	4,47	0,99
8	مراقبة مهام كل موظف والوقت اللازم لها يزيد من القدرة الإنتاجية للمؤسسة	4,53	0,56
9	تحديد توقيت بداية ونهاية كل مشروع يحد من تشتت فريق العمل	4,65	0,49
	مهارة التنبؤ		
10	الاهتمام بمستقبل المؤسسة يعزز من استمراريتها وتطورها	4,15	1,08
11	تقومون بوضع خطط طويلة المدى تقوم أساسا على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة	3,74	0,96

12	تقومون بوضع خطط إستراتيجية والتنبؤ بقوة المنافس لتطوير مؤسستكم	4,15	0,86
	المجموع	4,17	0,89

المصدر: من اعداد الطالبان اعتمادا على نتائج برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة تفق في موافق، فقد بلغ المتوسط الحسابي للعبارات 4,17 والذي ينتمي إلى الفئة (3,61-4,20) حسب مقياس الخماسي وبانحراف معياري قدره 0,89. حيث نجد في العبارة رقم (01) ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أن مؤسستهم تهتم بوضع خطط تسويقية وتسييرية جديدة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 58,8% و20,6% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 14,7% والموافقين بشدة 2,9% والموافقين كذلك، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.03، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,29 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان هذه المؤسسات تعمل على وضع خطط تسويقية وتسييرية جديدة.

وفي العبارة رقم (02) نجد أيضا ان الافراد الموافقون والموافقون بشدة على أنهم يقومون بالعصف الذهني مع فريق عملهم لطرح أفكار مبدعة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 55,9% و26,5% على التوالي، أما بالنسبة لغير الموافقين بشدة كانت نسبتهم 14,7% والمحايدين 2,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.27، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,79 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على أنهم يقومون بالعصف الذهني مع فريق عملهم لطرح أفكار مبدعة.

اما في العبارة رقم (03) نجد أن الافراد الموافقون والموافقون بشدة على أنهم يقومون باجتماعات دورية مع فريق عملهم من أجل تطوير المؤسسة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 55,9% و26,5% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 14,7%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.66، مما يعني ان هناك

تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,08 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان أغلب هذه المؤسسات يقومون باجتماعات دورية مع فريق عملهم من أجل تطوير المؤسسة.

نجد في العبارة رقم (04) ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أن قدرتهم على تجاوز العراقيل في المؤسسة أكسبكم مهارات قيادية هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 50,0% و38,2% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 8,8% والموافقين 2,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.77، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,35 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان قدرتهم على تجاوز العراقيل في المؤسسة أكسبكم مهارات قيادية.

نجد في العبارة رقم (05) ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أنهم يتحملون مسؤولية أخطاء قرارتكم في المؤسسة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 50,0% و38,2% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 8,8% والموافقين 2,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.77، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,35 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان الاغلبية يتحملون مسؤولية أخطاء قرارتكم في المؤسسة.

نجد في العبارة رقم (06) ان الافراد الموافقون بشدة وغير الموافقون متساوين في نسبة بلغت 32,4% على أنهم يتحملون المسؤولية الكاملة مما أدى الى نجاحهم في تجسيد المشروع، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 20,6% والغير موافقين 14,7%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.26، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,47 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على أن تحمل المسؤولية الكاملة يؤدي الى النجاح في تجسيد المشروع.

وفي العبارة رقم (07) نجد أيضا ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أن تحديد الأولويات يسهل العملية التسييرية للمؤسسة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 64,7% و29,4% على التوالي، أما بالنسبة لغير الموافقين

بشدة كانت نسبتهم 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.99، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 7,47 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان تحديد الأولويات يسهل العملية التسييرية للمؤسسة.

وفي العبارة رقم (08) نجد ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أن مراقبة مهام كل موظف والوقت اللازم لها يزيد من القدرة الإنتاجية للمؤسسة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 55,9% و41,2% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 2,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.56، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,52 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان مراقبة مهام كل موظف والوقت اللازم لها يزيد من القدرة الإنتاجية للمؤسسة.

اما في العبارة رقم (09) نجد أن كل أفراد العينة أقروا بالموافقة بشدة والموافقة بأن تحديد توقيت بداية ونهاية كل مشروع يحد من تشتت فريق العمل حيث وافق بشدة ما نسبتهم 64,7%، ووافق 35,3%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.48 مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4.64 وهو ما يوافق درجة موافق بشدة، وهذا يدل على ان تحديد توقيت بداية ونهاية كل مشروع يحد من تشتت فريق العمل.

نجد في العبارة رقم (10) نجد ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أن الاهتمام بمستقبل المؤسسة يعزز من استمراريتها وتطورها هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 47,1% و32,4% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 14,7% والغير موافقين بشدة 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.07، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,14 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان الاهتمام بمستقبل المؤسسة يعزز من استمراريتها وتطورها.

نجد في العبارة رقم (11) نجد ان الافراد الموافقون والموافقون بشدة على أنهم يقومون بوضع خطط طويلة المدى تقوم أساسا على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 50,0% و17,7%

على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 26,5% والغير موافقين بشدة 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.96، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,73 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان المؤسسات تقومون بوضع خطط طويلة المدى تقوم أساسا على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة.

نجد في العبارة رقم (12) نجد ان الافراد الموافقون والموافقون بشدة على أنهم يقومون بوضع خطط إستراتيجية والتنبؤ بقوة المنافس لتطوير مؤسستكم هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 50,0% و35,3% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 11,8% والغير موافقين بشدة 2,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.85، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,14 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان تقومون بوضع خطط إستراتيجية والتنبؤ بقوة المنافس لتطوير مؤسستكم.

الجدول رقم (14) : يوضح التكرارات والنسب للفقرات (13-27)

	العبارة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
13	تثقيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ضرورة أهمية الابداع و الابتكار في تعزيز قدرتها التنافسية	التكرار	1	7	3	20	3	34
		النسبة	2,9	20,6	8,8	58,8	8,8	100
14	إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو عملية تتطلب تفكير طويل و استثمار معتبر من طرف صاحب المؤسسة	التكرار	/	/	13	11	10	34
		النسبة	/	/	38,2	32,4	29,4	100
15	تعتبر دراسة الجدوى هي الخطوة الأولى في التعرف على مشروعك من ناحية الاقتصادية والفنية	التكرار	2	/	2	24	6	34
		النسبة	5,9	/	5,9	70,6	17,6	100
16		التكرار	1	/	4	22	7	34

	هناك تجانس بين الدراسات التي قمت بها وتجسيدك للمشروع	النسبة	2,9	/	11,8	64,7	20,6	100
17	الفهم الجيد للسوق والتموقع المؤسسة واتباع استراتيجيات للتطوير	التكرار	2	/	1	14	17	34
		النسبة	5,9	/	2,9	41,2	50,0	100
18	تبني طرق تسيرية جديدة كمرجلة ضرورية لكل تطوير	التكرار	2	/	/	16	16	34
		النسبة	5,9	/	/	47,1	47,1	100
19	تمتلك خدمات مميزة عن باقي منافسيك	التكرار	2	/	9	6	17	34
		النسبة	5,9	/	26,5	17,6	50,0	100
20	الدعم المالي كافي في إنشاء مؤسستك	التكرار	6	/	8	16	4	34
		النسبة	17,6	/	23,5	47,1	11,8	100
21	ضعف الخبرات اللازمة يعيق نجاح مشروعك	التكرار	/	/	12	7	15	34
		النسبة	/	/	35,3	20,6	44,1	100
22	انخفاض الطلب على بعض المنتوجات راجع الى عدم الثقة في المنتوج الوطني	التكرار	3	/	9	14	8	34
		النسبة	8,8	/	26,5	41,2	23,5	100
23	حققت مؤسستك الاهداف المسطرة	التكرار	2	/	12	18	2	34
		النسبة	5,9	/	35,3	52,9	5,9	100
24	تسعى الى توسعة مشروعك خارج بيئتك	التكرار	2	/	5	19	8	34
		النسبة	5,9	/	14,7	55,9	23,5	100
25	زيادة حصص الأسواق و من ثم تعظيم مكانة المؤسسة في الاسواق	التكرار	3	/	3	25	3	34
		النسبة	8,8	/	8,8	73,5	8,8	100

26	تساهم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الحد من انتشار البطالة	التكرار	4	/	10	9	11	34
		النسبة	11,8	/	29,4	26,5	32,4	100
27	تهتم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بنجاح مشروعك	التكرار	3	/	3	25	3	34
		النسبة	8,8	/	8,8	73,5	8,8	100

المصدر: من اعداد الطالبان اعتمادا على نتائج برنامج SPSS

الجدول رقم (15) : يوضح نسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات (1-12)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
13	تثقيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ضرورة أهمية الابداع و الابتكار في تعزيز قدرتها التنافسية	1,02	3,50
14	إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو عملية تتطلب تفكير طويل و استثمار معتبر من طرف صاحب المؤسسة	0,83	3,91
15	تعتبر دراسة الجدوى هي الخطوة الأولى في التعرف على مشروعك من ناحية الاقتصادية و الفنية	0,89	3,94
16	هناك تجانس بين الدراسات التي قمت بها و تجسيدك للمشروع	0,78	4,00
17	الفهم الجيد للسوق و التموقع المؤسسة و اتباع استراتيجيات للتطوير	1,00	4,29
18	تبني طرق تسيرية جديدة جديدة كمرجلة ضرورية لكل تطوير	0,97	4,29
19	تمتلك خدمات مميزة عن باقي منافسيك	1,15	4,06
20	الدعم المالي كافي في إنشاء مؤسستك	1,25	3,35

21	ضعف الخبرات اللازمة يعيق نجاح مشروعك.	0,90	4,09
22	انخفاض الطلب على بعض المنتوجات راجع الى عدم الثقة في المنتوج الوطني	1,12	3,71
23	حققت مؤسستك الاهداف المسطرة	0,86	3,53
24	تسعى الى توسعة مشروعك خارج بيئتك	0,97	3,91
25	زيادة حصص الأسواق و من ثم تعظيم مكانة المؤسسة في الاسواق	0,96	3,74
26	تساهم الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب في الحد من انتشار البطالة	1,27	3,68
27	تهتم الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب بنجاح مشروعك	0,96	3,74
	المجموع	1,00	3,85

المصدر: من اعداد الطالبان اعتمادا على نتائج برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة تفق في موافق، فقد بلغ المتوسط الحسابي للعبارات 3,85 والذي ينتمي إلى الفئة (3,61–4,20) حسب مقياس الخماسي وبانحراف معياري قدره 1,00.

نجد في العبارة رقم (13) ان 58,8% من الافراد موافقون تثقيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على ضرورة أهمية الابتكار و والابداع في تعزيز قدرتها التنافسية ، تليها نسبة الغير موافقون حيث قدرت نسبتهم بـ 20,6%، بالنسبة للمحايدين والموافقين فقد تساوت نسبتهم حيث قدرت بـ 8,8%، أما بالنسبة للغير موافقين بشدة 2,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.02، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,50 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على انه يجب تثقيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على ضرورة و أهمية الابتكار و الابداع في تعزيز قدرتها التنافسية.

فيما يخص العبارة رقم (14) إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو عملية تتطلب تفكير طويل واستثمار معتبر من طرف صاحب المؤسسة شكل المحايدون اكبر نسبة قدرت كانت بـ 38,2%، ثم يليها الموافقين 32,4% ثم

الموافقين بشدة 29,4%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.83، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,91 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو عملية تتطلب تفكير طويل واستثمار معتبر من طرف صاحب المؤسسة

في العبارة رقم (15) نجد ان الافراد الموافقون والموافقون بشدة على أن دراسة الجدوى تعتبر هي الخطوة الأولى في التعرف على مشروعك من ناحية الاقتصادية والفنية هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 70,6% و17,6% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 5,9% وكذلك الغير موافقين بشدة كانت نسبتهم 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.88، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,94 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان دراسة الجدوى تعتبر هي الخطوة الأولى في التعرف على مشروعك من ناحية الاقتصادية والفنية.

في العبارة رقم (16) نجد ان الافراد الموافقون والموافقون بشدة على أن هناك تجانس بين الدراسات التي قاموا بها وتجسيدهم للمشروع هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 64,7% و20,6% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 11,8% والغير موافقين بشدة كانت نسبتهم 2,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.77، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,00 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان هناك تجانس بين الدراسات التي قمت بها وتجسيدك للمشروع.

في العبارة رقم (17) نجد ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أنهم يقومون بوضع خطط استراتيجية لتطوير مؤسستهم هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 64,7% و29,4% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.60، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,58 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على انهم يقومون بوضع خطط استراتيجية لتطوير مؤسستهم.

في العبارة رقم (18) نجد ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أن تبني طرق تسير جديدة كمرحلة تمهيد ضرورية لكل تطوير هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 47,1% لكل منهما، أما بالنسبة للغير موافقين بشدة كانت نسبتهم 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.97، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات

على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,29 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان تبني طرق تسيير جديدة كمرحلة تمهيدية ضرورية لكل تطوير.

في العبارة رقم (19) نجد ان الافراد الموافقون بشدة والموافقون على أنهم يمتلكون خدمات مميزة عن باقي منافسيهم هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 50,0% و17,6% على التوالي، أما بالنسبة للمحايدين كانت نسبتهم 26,5% والغير موافقين بشدة كانت نسبتهم 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.15، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 4,05 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان أغلب المؤسسات تحاول التميز على المؤسسات الأخرى عن طريق خدمات مميزة عن باقي المنافسين.

في العبارة رقم (20) نجد ان الافراد الموافقون على أن الدعم المالي كافي في إنشاء مؤسستهم هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 52,9% ثم تليهم نسبة المحايدين حيث قدرت بـ 23,5%، ثم الغير موافقين بشدة 17,6%، وأقل نسبة كانت للموافقين بشدة 17,6%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.25، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,35 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان الدعم المالي كافي في للأغلبية لإنشاء مؤسستهم.

في العبارة رقم (21) نجد ان الافراد الموافقون على أن ضعف الخبرات اللازمة يعيق نجاح مشروعهم هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 44,1% ثم تليهم نسبة المحايدين حيث قدرت بـ 35,3%، وأقل نسبة كانت للموافقين 20,6%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.25، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,35 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان ضعف الخبرات اللازمة يعيق نجاح مشروعك.

في العبارة رقم (22) نجد ان الافراد الموافقون على أن انخفاض الطلب على بعض المنتوجات راجع الى عدم الثقة في المنتوج الوطني هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 52,9% ثم تليهم نسبة المحايدين حيث قدرت بـ 26,5%، ثم الغير موافقين بشدة 23,5%، وأقل نسبة كانت للغير موافقين بشدة 8,8%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.11، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,70 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان انخفاض الطلب على بعض المنتوجات راجع الى عدم الثقة في المنتوج الوطني

في العبارة رقم (23) نجد ان الافراد الموافقون على أن مؤسستهم حققت الاهداف المسطرة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 52,9% ثم تليهم نسبة المحايدين حيث قدرت بـ 35,3%، ثم الغير موافقين بشدة 5,9%، والموافقين بشدة 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.86، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,52 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان اغلب مؤسساتهم حققت الاهداف المسطرة.

في العبارة رقم (24) نجد ان الافراد الموافقون والموافقون بشدة على أنهم يسعون الى توسعة مشروعهم خارج بيئتهم هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 55,9% و23,5% على التوالي، ثم تليهم نسبة المحايدين حيث قدرت بـ 14,7%، ثم الغير موافقين بشدة 5,9%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.96، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,91 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان اغلبهم يسعون الى توسع مشروعهم خارج بيئتهم.

في العبارة رقم (25) نجد ان الافراد الموافقون على زيادة حصص الاسواق ومن ثتم تعظيم مكانة المؤسسة في الاسواق هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 73,5% ثم تليهم نسبة المحايدين والموافقين بشدة والغير موافقين بشدة حيث تساووا بنسبة قدرت بـ 8,8%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.11، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,70 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان زيادة حصص الأسواق ضرورية من أجل تعظيم مكانة مؤسستهم في الاسواق.

في العبارة رقم (26) نجد ان الافراد الموافقون بشدة على أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تساهم في الحد من انتشار البطالة هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 32,4% ثم تليهم نسبة المحايدين حيث قدرت بـ 29,4%، ثم الموافقين 26,5%، والغير الموافقين بشدة 11,8%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 0.86، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,52 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تساهم في الحد من انتشار البطالة.

في العبارة رقم (27) نجد ان الافراد الموافقون على أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تهتم بنجاح مشروعهم هم الأكثر حيث قدرت نسبتهم بـ 73,5% ثم تليهم نسبة المحايدين والموافقين بشدة والغير موافقين بشدة حيث تساووا بنسبة قدرت بـ 8,8%، كما نجد أن الانحراف معياري الذي بلغ 1.27، مما يعني ان هناك تجانس في الإجابات على مستوى هذه العبارة. في حين بلغ المتوسط الحسابي 3,67 وهو ما يوافق درجة موافق، وهذا يدل على ان الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تهتم بنجاح مشارعهم.

نتائج اختبار الفرضيات:

يستخدم معامل ارتباط بيرسون ودلالته الإحصائية ومعامل التحديد لاختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين" مهارات الابداع والابتكار وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب–تبسة–.

تدور الدراسة حول **فرضية رئيسية** مفادها: **تساهم مهارات الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**

ولاثبات هذه الفرضية سنعمل على إثبات **الفرضيات الفرعية** التالية:

- يوجد تأثير مهارة الأصالة على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة 0,05= α.
- يوجد تاثير لمهارة تحمل المسؤولية على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة 0,05= α.
- يوجد تاثير لمهارة إدارة الوقت على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة 0,05= α.
- يوجد تاثير لمهارة التنبؤ على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة 0,05= α.

الجدول (16): نتائج اختبار القدرة التفسيرية

النموذج	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمةF	مستوى الدلالة
الانحدار	6,475	6,475	1	2,398	0,000
البواقي	7,412	,232	32		
المجموع	13,887		33		
R= R-deux=					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v25 انطلاقا من بيانات الاستبيان

من الجدول (I) نلاحظ بأن قيمة معامل الإرتباط البسيط R قد بلغ (0,683) بينما بلغ معامل التحديد R^2 (0,466) مما يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية الأصالة، تحمل المسؤولية، إدارة الوقت، ادارة الوقت، التنبؤ) إستطاعت أن تفسر (46,6 %) من التغيرات الحاصلة في التغيير التكنولوجي، والباقي يعزى إلى عوامل تنظيمية أخرى، كما يلاحظ أن قيمة F المحسوبة (27.952) وهي أكبر من قيمة F الجدولية، ومعنوية إختبار F (0.05> Sig) وبالتالي يمكن القول بأن معالم الانحدار ليست جميعها تساوي للصفر، أي أن النموذج مقبول إحصائيًا، ومناسب لتمثيل العلاقة الخطية المفترضة بين المتغيّر التابع والمتغيرات المفسّرة، ولمعرفة تأثير كلّ متغيّر مستقل على المتغيّر التابع بصورة انفرادية نستخدم اختبار t لتحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الانحدار المتعدد بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

الجدول (17) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات.

النموذج	المعاملات غير المعيارية		قيمةT	مستوى الدلالة
	قيمةB	الخطأ المعياري		
الثابت	2,203	2,203	2,867	0,007
الأصالة (x_1)	0,4060	0,406	2,163	0,038
تحمل المسؤولية (x_2)	0,468	0,168	2,779	0,009
إدارة الوقت (x_3)	0,585	0,173	4,080	0,000
التنبؤ (x_4)	0,743	0,104	6,281	0,000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v22 انطلاقا من بيانات الاستبيان

من الجدول نستنتج أن المتغيرات المستقلة (الأصالة، تحمل المسؤولية، إدارة الوقت، ادارة الوقت، التنبؤ) دالة من الناحية الإحصائية، وقيمة t المحسوبة لكل متغيّر أكبر من قيمة t الجدولية، كما أن قيم الخطأ المعياري المنخفضة تؤكّد جودة تمثيل خط الإنحدار لنقاط شكل الإنتشار، وبالتالي تم **نفيّ الفرضية الصفرية، وتأكيد**

الفرضية البديلة: توجد علاقة تأثير لعوامل القيادة التحويلية على التغيير التكنولوجي عند مستوى دلالة 0,05.

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار كالآتي :

$$Y=2,203+0,406x_1+0,468\ x_2+0,585\ x_3+0\ ,743x_4$$

من خلال ما تقدم تم اثبات الفرضيات الفرعية للدراسة مما يؤكد اثبات الفرضية الرئيسية حيث تبين وجود مساهمة فعليا لمهارات الابتكار والابداع في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

خلاصة الفصل

في هذا الفصل قمنا بإسقاط الجانب النظري على الواقع العملي من خلال الدراسة التطبيقية التي قدمناها للتعرف على مدى مساهمة مهارات الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة –الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب–تبسة

نظرا للدور الذي يساهمه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، مع زيادة الاهتمام الكبير من طرف الدولة، إلا أنه مرهون بالعمليات الإبداعية والابتكارية لضمان استمراريته وتطويره

حيث اتضح أن الابداع والابتكار لهما دور كبير في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي يمكن القول إن مهارات الابداع والابتكار توجه المؤسسة نحو التميز .

وقد بينت الدراسة التي أجريت على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب–تبسة أن القطاع لازال محدود من ناحية الإبداع والابتكار الذي يحد من تطوير أو تحسين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويمكن حصر أهم المشاكل والعراقيل في:

- نقص المهارات
- عدم الاهتمام بالإبداع والابتكار والتركيز على إنشاء المؤسسات الكلاسيكية
- غياب التنسيق بين مراكز البحث والمؤسسات

خاتمة

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة تبين أن قدرات مهارات الابداع والابتكار أصبحا أحد مقاييس تطور المؤسسات مهما كان طبيعتها.

وتهدف استراتيجية الابداع والابتكار الى دعم القدرات الفنية للمؤسسة مما يساعدها في مواكبة التقدم، فلا يمكن حصر الابداع والابتكار كهدف ربحي، قد يكون الهدف ضمان استمرارية المؤسسة، وبهذا لا يمكن الاستغناء عن الابداع والابتكار حتى لا تكون المؤسسة محل زوال.

وهذا يكون باتباع منهج علمي وفكري، يقوم على قيم ومعايير وممارسات قيادية تعكس على الابداع والابتكار في المؤسسة، واعتماد نظام مرن لا يتصف بالتعقيد أو الجمود.

لقد ارتبطت إشكالية هذا البحث في مدى مساهمة مهارات الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

وقد تم المحاولة على الإجابة عن الإشكالية المطروحة ومجموعة التساؤلات المرتبطة بها، من خلال فصلين فصل نظري وفصل خاص بالدراسة الميدانية التي كانت بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تبسة محاولتا بذلك اسقاط ما جاء في الجانب النظري على هذه الأخيرة، والتعرف على مدى دور الابداع والابتكار في هذه المؤسسات، الأمر الذي مكننا من التعمق أكثر في الموضوع والخروج بمجموعة من النتائج.

1-نتائج الدراسة

نتائج الفصل الأول

- أستخدم مصطلحا الابداع والابتكار في مختلف الفروع العلمية، مما أدى الى طرح وجهات نظر وأراء متعددة حوله، فضلا عن عدم الاتفاق حول تعريف موحد لهما، ومن خلال مناقشة الفصل الأول من الدراسة تبين أن الابداع هو خلق خدمة أو منتوج جديد أما الابتكار هو تطوير أو تحسين منه.

-يكون تأثير الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جلي من خلال تقديم خدمة أو منتج منافس لباقي المؤسسات، تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص أهمها إدارة العلاقات مع الزبون.

- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى حد كبير من في تحسين والخروج من الاقتصاد الريعي مع انفتاح السوق أمام المنافسة الحرة

–تسعى الدولة الجزائرية جاهدة لتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال برامج الدعم والتطوير، استحداث وزارات جديدة متخصصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تهدف الى تشجيع الابداع والابتكار والبحث والتطوير من خلال تنظيم برنامج تكوينية وملتقيات ...

– رغم كل الصعوبات إلا أن القطاع الوزاري الجديد يسعى لترسيخ العمليات الإبداعية والابتكارية في جل المؤسسات الجزائرية مهما كان طبيعتها باعتبارها إستراتيجية تسمح بتعزيز القدرة التنافسية، كسب مكانة في الأسواق، طرح منتوج أو خدمة بجودة عالية، مما يجعل الاقتصاد الجزائري قادر على المنافسة الدولية.

–من أهم العوامل التي تؤدي الى تطوير الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية هو التكوين والتمويل والتنسيق بين مراكز البحث والمؤسسات التعليمية.

2– الاقتراحات

تبين مما سبق مدى أهمية مهارات الابداع والابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكمحاولة لتنقيص الصعوبات التي توجهها هذه المؤسسات، فسيتم تقديم جملة من الاقتراحات التي تؤدي الى نجاح وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونوجزها في النقاط التالية:

– تعزيز الثقافة الإبداعية والابتكارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال دورات تدريبية وتكوينية وجوائز

–تدعيم وتمويل البحث والتطوير وانشاء مراكز متخصصة في الابداع والابتكار وتعاون المؤسسات فيما بينها

–توظيف موارد بشرية ذوي كفاءة عالية

–توفير جو مناسب داخل المؤسسات للإبداع والابتكار

– تقوية مكانة حاضنات الاعمال في كل ولايات الوطن باعتبارها تدعم نشاط الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

وفي الأخير يمكن القول إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت تحتل مكانة كبيرة في كل الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، ويمثل الابداع والابتكار والتحلي بالمهارات المناسبة ضرورة حتمية لإدارة هذه المؤسسات للمحافظة عليها وذلك من خلال كسبها قدرة تنافسية تعمل على تحسين وتعديل خدماتها ومنتجاتها.

3– الافاق المستقبلية للبحث

من خلال فترة الدراسة والأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع، يفتح افاق لبحوث ودراسات أخرى تستدعي التفصيل والتعمق فيها منها:

– دور رقمنة المؤسسات في دعم الابداع والابتكار

- أهمية التمويل في تشجيع الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- دور المراكز التعليمية المتخصصة في الابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب.

1. أحمد رحموني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الإقتصاد الجزائري، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، الطبعة 2001.
2. أسامة خيري، إدارة الإبداع والابتكارات، دار الراية للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2012.
3. بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، الطبعة 1، دار المسيرة، الأردن، 2008.
4. تودارو مشيل، التنمية الإقتصادية، دار المريخ للنشر.
5. توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، الطبعة الأولى، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2002.
6. جمال خير الله، "الإبداع الإداري"، دار أسامة لنشر والتوزيع، عمان، 2009.
7. حاجي عبد القادر، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة للتنمية الإقتصادية، مذكرة تخرج، 2011، ص: 57
8. رعد حسن الصرن، إدارة الابداع والابتكار، الجزء الأول، دار الرضا للنشر، دون بلد النشر، 2000.
9. سعاد نائف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 2004.
10. سليم بطرس جلدة وزيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز للنشر، الأردن، 2006.
11. طارق محمد السويدان، محمد أكرم العد لوني، "مبادئ الإبداع"، مهندسو الحياة، الطبعة الثالثة، دون بلد النشر، 2012.
12. طاهر محسن منصور الغالبي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 2009
13. عاكف لطفي خصاونة "إدارة الابداع والابتكار في منظمات الأعمال"، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
14. عاكف لطفي خصاونة، "إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال"، دار الحامد لنشر والتوزيع، عمان، 2013.
15. عبد الرحمان يسري أحمد، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، الإسكندرية، دار الجامعية للنشر والتوزيع، 1996.

16. علي السلمي، المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة، القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع، 1999.
17. لرقد فريدة، بوقاعة زينب، بوروبة كاتية، دور المشارع الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاديات النامية ومعوقات تنميتها وتطورها في العالم.
18. مدحت أبو النصر، تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمؤسسة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004.
19. ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، الطبعة الأولى، دار المحمدية، الجزائر، 1998.
20. نجم عبود نجم، إدارة الإبتكار : المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2003، عمان، الأردن.

المذكرات

1. حنان جودي، إستراتيجية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار لتدارك الفجوة الاستراتيجية والاندماج في الاقتصاد التنافسي دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم، في علوم التسيير، جامعة خيضر محمد خيضر، بسكرة، 2017/2016.
2. خزار الأخضر، "دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011/2010.
3. خياري مبرة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مذكرة نيل شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، ام بواقي، 2013/2012، ص 24.
4. ديندان صلاح الدين، بن شعيب فاطمة الزهراء، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2015.
5. زراية أسماء، أثار سياسية تأهيل الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر اكاديمي، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011.
6. شعيب أتشي، واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأوروجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع :تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2007-2008، ص:. 142

7. عناني سياسة، سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وأثرتها على تنافسيتها – دراسة تقييمية–، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قالمة، د س ن، ص: 223
8. فاطمة الزهراء عبادي، مقومات تحقيق الآداء المتميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة البليدة.

المجلات

1. آيت عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر آفاق وقيود، جامعة تيارت الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 6.
2. زهير رجراج، "دور الإبداع في تحسين الأداء الصناعي في المنظمات للمؤسسة"، مجلة البليدة للعلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة البليدة، المجلد 30، العدد 31، مارس 2015، ص:6
3. عبد الرحمان بن عنتر، "واقع الإبداع في المؤسسات المتوسطة الصغيرة والمتوسطة بالجزائر: دراسة ميدانية حول الإبداع في المنظمات الحديثة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والعلوم القانونية، العدد 24، العدد 01، 2008.
4. محفوظ جبار، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (الجزائر: جامعة محمد خيضر، بسكرة، (2003).
5. محمد الهادي مباركي، المؤسسات الصغيرة والدور المرتقب، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، الجزائر، جامعة قسنطينة، 1999.
6. مصطفى بشير، المعرفة والإبتكار التكنولوجي ود ورهما في تحفيز النم والإقتصادي، في مجلة تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والدراسات الإنسانية والإقتصادية، العدد 7، الجزائر، دار الخلدونية، 2006.
7. ياسر عبد الرحمان، براش عمار الدين، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع وتحديات، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، العدد الثالث، جوان 2018.

الملتقيات

1. احمد طرطار، سارة حليمي، "أثر تطبيق إدارة المعرفة على وظيفة الإبداع في منظمات الأعمال"، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في 14 ديسمبر، 2011، ص: 08 – منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، 13

2. خير الدين معطي الله، يمينة كويحلة، إشكالية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ملتقى الدول حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 17-18، أفريل2006.
3. سليمة رقيبة، نظرية بعض الدول في الصناعات الصغيرة والمتوسطة، ملتقى متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 17-18 أفريل، 2006.
4. عمر الفرحاني، المتلقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حما لخضر، الوادي، يومي 2017/07/6.
5. محمد بن عبد الرحمان بن سعيد آل ناقرو، الإبداع مفهومه ووسائل تنميته، الملتقى الأول بناء معايير التدريب، جامعة الإمام محمد بن سعود. 11-10 الرياض، السعودية، دون ذكر سنة، ص ص : 12
6. نصيرة قوريش، آليات إجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن ملتقى سبق ذكره، شلف 2006.

المواد والمراسيم

1. المرسوم التنفيذي رقم 78/03 المؤرخ في 25/02/2003 المتضمن القانون الأساسي بمشاتل المؤسسات، " الجريدة الرسمية"، العدد 13، ص:1
2. المرسوم التنفيذي رقم 79/03 المؤرخ في 25/02/2003، " الجريدة الرسمية"، العدد 13، ص. 18-19
3. المادة – 01 من المرسوم التنفيذي رقم 96 – 296الجريدةالرسميةالجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، العدد 52 الصادرة في 11. سبتمبر1996.
4. المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96 – 296الجريدةالرسميةالجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، العدد 27 الصادرة في 05 ماي 2020.
5. المواد 4-5-6 من القانون رقم 08/01، القانون التوجيهي المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤرخ في 01 ديسمبر 2001، الصادر في 05 ديسمبر 1110، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، ص6

المواقع الالكترونية:

1. معلومات مقدمة من طرف الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم و التشغيل الشباب http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/presentaion-du-l-ansej
2. وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، "نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة استنادا على موقع http://www.mdipi.gov.dz/?Bulletin-de-veille-statistique،

المراجع باللغة الأجنبية :

1. Des resultats et une expérience transmattre ،ancien référence.
2. Fonds de Promotion de la compétitivité industrielle ،dispositif de mise a niveau des entreprises ،ministère del'industrie et la restructuration،
3. http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/presentaion-du-l-ansej مرجع سابق
4. Joe Todd.john Bessaut ;et Keith Pavitt, Management de l'innovation : integration du changement technologique , commercial et organisationnel (paris : DeBoeck,2006), p : 96..
5. Ministére de l'industrie ،de la petite et moyenne entreprise et de la promotion de l'investissement ،rencontre décideurs économiques-diaspora algérienne établie aux USA ،avril 2012 ،p: 14.
6. MohandsaidAoumer (consultanten finance) ،"la mise a niveau de l'entreprise ،" in liberté écinomie n168 du 27 mars au avril 2002, p : 157.
7. Nicole Merle-Larmote, "Gilles Pannetier L'innovation Dans Les Entreprises Moteurs,"moyenes et enjeux,François Magnien,2011,p:35 .
8. Oliver Torres "Les PME" France :DominosFlamarinos ،1999 ،p: 16.
9. Sandrine Fernez-Walch ;François Romon, Management de l'innovation de la stratégie aux projet, paris :vuibert,2006), p : 134.

الملاحق

الملحق رقم : 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي–تبسة–
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استبيان :حول دور مهارات الابداع و الابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

أخي الكريم أختي الكريمة أنتم اصحاب المشاريع السلام عليكم و أما بعد ، يسرني أن اضع بين أيديكم هذه الاستمارة لغرض انجاز مذكرة تخرج تحت عنوان دور مهارات الابداع و الابتكار في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب تبسة

هذا الاستبيان موجه لأصحاب المشاريع المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب الذين انشأوا مؤسساتهم الخاصة

وعليه نطلب منكم مساعدتنا و تعاونكم في الاجابة على محتويات هذا الاستبيان لإتمام هذا العمل ، و نؤكد لكم بأن ما تأتون به من معلومات ستبقى في سرية تامة الا لأغراض البحث العلمي ، فلكم منا خالص التقدير و الاحترام.

من اعداد الطلبة:
– ابراهيم خليل بوغمبوز
– أيمن بن جدة

الأستاذ المشرف
د. صورية بوطرفة

السنة الجامعية: 2020/2019

الجزء الثاني: البيانات الأساسية (الخاصة بالدراسة)

المحور الأول: الابداع والابتكار

	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
مهارة الأصالة						
1	تهتم في مؤسستكم بوضع خطط تسويقية وتسييرية جديدة .					
2	تقوم بالعصف الذهني مع فريق عملك لطرح أفكار مبدعة.					
3	تقوم باجتماعات دورية مع فريق عملك من أجل تطوير مؤسستك.					
مهارة تحمل المسؤولية						
4	قدرتكم على تجاوز العراقيل في مؤسستكم أكسبكم مهارات قيادية.					
5	تتحمل مسؤولية أخطاء قرارتكم في المؤسسة					
6	تحملكم المسؤولية الكاملة أدى الى نجاح تجسيدك للمشروع					
مهارة إدارة الوقت						
7	تحديد الأولويات يسهل العملية التسيرية للمؤسسة					
8	مراقبة مهام كل موظف والوقت اللازم لها يزيد من القدرة الإنتاجية للمؤسسة					
9	تحديد توقيت بداية ونهاية كل مشروع يحد من تشتت فريق العمل					
مهارة التنبؤ						

10	الاهتمام بمستقبل المؤسسة يعزز من استمراريتها وتطورها					
11	تقومون بوضع خطط طويلة المدى تقوم أساسا على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة					
12	تقومون بوضع خطط إستراتيجية والتنبؤ بقوة المنافس لتطوير مؤسستكم					

المحور الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تعملون على تثقيف العاملين حول ضرورة وأهمية الإبداع والابتكار في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة					
2	إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو عملية تتطلب تفكير طويل واستثمار معتبر من طرف صاحب المؤسسة					
3	تعتبر دراسة الجدوى هي الخطوة الأولى في التعرف على مشروعك من ناحية الاقتصادية والفنية					
4	هناك تجانس بين الدراسات التي قمتم بها وتجسيدكم لمشروعكم الحالي					
5	تعملون على الفهم الجيد للسوق حتى تتمكن مؤسستكم من التموقع وإتباع استراتيجيات للتطوير					
6	تتبنى مؤسستكم طرق تسيرية جديدة كمرحلة ضرورية لكل تطوير					
7	تمتلك مؤسستكم خدمات مميزة ومبتكرة عن باقي منافسيك					
8	الدعم المالي المتوفر كافي في إنشاء مؤسسات مبدعة					

9	تتوفر مؤسستكم على الخبرات اللازمة لنجاح وتطوير مؤسستكم					
10	تمتلك مؤسستكم المهارات الإبداعية اللازم لطرح منتج جديد					
11	حققت مؤسستكم في ظل الظروف الحالية الأهداف المسطرة لها					
12	تسعى مؤسستكم من خلال طرح منتجات وخدمات مبتكرة الى توسعة حصتكم السوقية					
13	تعمل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على منح أولية التمويل للمشاريع المبتكرة					
14	تتتبع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تطور مشروعكم وتوفر لكم الدعم الكافي					
15	تهتم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بنجاح مشروعك					

الملحق رقم 01:

Fréquences

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	29	85,3	85,3	85,3
	انثى	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 18 إلى 25 سنة	11	32,4	32,4	32,4
	من 26 إلى 40 سنة	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

المستوى الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تكوين مهني	4	11,8	11,8	11,8
	جامعي	30	88,2	88,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الشهادة المتحصل عليها

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تقني سامي	4	11,8	11,8	11,8
	ليسانس	10	29,4	29,4	41,2
	ماستر	20	58,8	58,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الزراعة و الصيد البحري	7	20,6	20,6	20,6
	أشغال عمومية	13	38,2	38,2	58,8
	صناعة الأنسجة ، الملابس ، الحلويات	3	8,8	8,8	67,6
	صناعة الأغذية الزراعية	2	5,9	5,9	73,5
	كيمياء ، بلاستيك ، مطاط	1	2,9	2,9	76,5
	صناعات أخرى	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من عام	8	23,5	23,5	23,5
	سنة الى سنتين	10	29,4	29,4	52,9
	سنتين الى ثلاث سنوات	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fréquences

Statistiques

	N Valide	Manquant	Moyenne	Ecart type
تهتم في مؤسستكم بوضع خطط تسويقية وتسييرية جديدة	34	0	4,2941	1,03072
تقوم بالعصف الذهني مع فريق عملك لطرح أفكار مبدعة.	34	0	3,7941	1,27397
تقوم باجتماعات دورية مع فريق عملك من أجل تطوير مؤسستك.	34	0	4,0882	,66822
قدرتكم على تجاوز العراقيل في مؤسستكم أكسبكم مهارات قيادية.	34	0	4,3529	,77391

تتحمل مسؤولية أخطاء قرارتكم في المؤسسة	34	0	4,3529	,77391
تحملكم المسؤولية الكاملة أدى الى نجاح تجسيدك للمشروع	34	0	3,4706	1,26096
تحديد الأولويات يسهل العملية التسيرية للمؤسسة	34	0	4,4706	,99195
مراقبة مهام كل موظف والوقت اللازم لها يزيد من القدرة الإنتاجية للمؤسسة	34	0	4,5294	,56329
تحديد توقيت بداية ونهاية كل مشروع يحد من تشتت فريق العمل	34	0	4,6471	,48507
الاهتمام بمستقبل المؤسسة يعزز من استمراريتها وتطورها	34	0	4,1471	1,07682
تقومون بوضع خطط طويلة المدى تقوم أساسا على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة	34	0	3,7353	,96323
تقومون بوضع خطط إستراتيجية والتنبؤ بقوة المنافس لتطوير مؤسستكم	34	0	4,1471	,85749

Table de fréquences

تهتم في مؤسستكم بوضع خطط تسويقية وتسييرية جديدة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2,9	2,9	2,9
	غير موافق	1	2,9	2,9	5,9
	محايد	5	14,7	14,7	20,6
	موافق	7	20,6	20,6	41,2
	موافق بشدة	20	58,8	58,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تقوم بالعصف الذهني مع فريق عملك لطرح أفكار مبدعة.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	5	14,7	14,7	14,7
	محايد	1	2,9	2,9	17,6

	موافق	19	55,9	55,9	73,5
	موافق بشدة	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تقوم باجتماعات دورية مع فريق عملك من أجل تطوير مؤسستك.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	محايد	6	17,6	17,6	17,6
	موافق	19	55,9	55,9	73,5
	موافق بشدة	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

قدرتكم على تجاوز العراقيل في مؤسستكم أكسبكم مهارات قيادية.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	غير موافق	1	2,9	2,9	2,9
	محايد	3	8,8	8,8	11,8
	موافق	13	38,2	38,2	50,0
	موافق بشدة	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تتحمل مسؤولية أخطاء قرارتكم في المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	غير موافق	1	2,9	2,9	2,9
	محايد	3	8,8	8,8	11,8
	موافق	13	38,2	38,2	50,0
	موافق بشدة	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تحملكم المسؤولية الكاملة أدى الى نجاح تجسيدك للمشروع

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	11	32,4	32,4	32,4
	محايد	7	20,6	20,6	52,9
	موافق	5	14,7	14,7	67,6
	موافق بشدة	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تحديد الأولويات يسهل العملية التسيرية للمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	موافق	10	29,4	29,4	35,3
	موافق بشدة	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

مراقبة مهام كل موظف والوقت اللازم لها يزيد من القدرة الإنتاجية للمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	1	2,9	2,9	2,9
	موافق	14	41,2	41,2	44,1
	موافق بشدة	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تحديد توقيت بداية ونهاية كل مشروع يحد من تشتت فريق العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق	12	35,3	35,3	35,3
	موافق بشدة	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الاهتمام بمستقبل المؤسسة يعزز من استمراريتها وتطورها

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	محايد	5	14,7	14,7	20,6
	موافق	11	32,4	32,4	52,9
	موافق بشدة	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تقومون بوضع خطط طويلة المدى تقوم أساسا على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	محايد	9	26,5	26,5	32,4
	موافق	17	50,0	50,0	82,4
	موافق بشدة	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تقومون بوضع خطط إستراتيجية والتنبؤ بقوة المنافس لتطوير مؤسستكم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2,9	2,9	2,9
	محايد	4	11,8	11,8	14,7
	موافق	17	50,0	50,0	64,7
	موافق بشدة	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fréquences

Statistiques

	N			
	Valide	Manquant	Moyenne	Ecart type
تثقيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ضرورة وأهمية الإبتكار و الابداع في تعزيز قدرتها التنافسية	34	0	3,5000	1,02247

إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو عملية تتطلب تفكير طويل وإستثمار معتبر من طرف صاحب المؤسسة	34	0	3,9118	,83003
تعتبر دراسة الجدوى هي الخطوة الأولى في التعرف على مشروعك من ناحية الاقتصادية و الفنية	34	0	3,9412	,88561
هناك تجانس بين الدراسات التي قمت بها و تجسيدك للمشروع	34	0	4,0000	,77850
الفهم الجيد للسوق و التموقع المؤسسة و اتباع استراتيجيات للتطوير	34	0	4,2941	1,00089
تبني طرق تسيير جيدة كمرحلة تمهيد ضرورية لكل تطوير	34	0	4,2941	,97014
تمتلك خدمات مميزة عن باقي منافيسيك	34	0	4,0588	1,15316
الدعم المالي كافي في إنشاء مؤسستك	34	0	3,3529	1,25245
ضعف الخبرات اللازمة يعيق نجاح مشروعك	34	0	4,0882	,90009
إنخفاض الطلب على بعض المنتوجات راجع الى عدم الثقة في المنتوج الوطني	34	0	3,7059	1,11544
حققت مؤسستك الاهداف المسطرة	34	0	3,5294	,86112
تسعى الى توسعة مشروعك خارج بيئتك	34	0	3,9118	,96508
زيادة حصص الأسواق ومن ثم تعظيم مكانة المؤسسة في الأسواق	34	0	3,7353	,96323
تساهم الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب في الحد من انتشار البطالة	34	0	3,6765	1,27257
تهتم الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب بنجاح مشروعك	34	0	3,7353	,96323

Table de fréquences

تثقيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ضرورة وأهمية الإبتكار و الابداع في تعزيز قدرتها التنافسية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2,9	2,9	2,9
	غير موافق	7	20,6	20,6	23,5
	محايد	3	8,8	8,8	32,4

	موافق	20	58,8	58,8	91,2
	موافق بشدة	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو عملية تتطلب تفكير طويل وإستثمار معتبر من طرف صاحب المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	محايد	13	38,2	38,2	38,2
	موافق	11	32,4	32,4	70,6
	موافق بشدة	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تعتبر دراسة الجدوى هي الخطوة الأولى في التعرف على مشروعك من ناحية الاقتصادية و الفنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	محايد	2	5,9	5,9	11,8
	موافق	24	70,6	70,6	82,4
	موافق بشدة	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

هناك تجانس بين الدراسات التي قمت بها و تجسيدك للمشروع

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	غير موافق بشدة	1	2,9	2,9	2,9
	محايد	4	11,8	11,8	14,7
	موافق	22	64,7	64,7	79,4
	موافق بشدة	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الفهم الجيد للسوق و التموقع المؤسسة و اتباع استراتيجيات للتطوير

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valid	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	محايد	1	2,9	2,9	8,8
	موافق	14	41,2	41,2	50,0
	موافق بشدة	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تبني طرق تسيير جيدة كمرحلة تمهيد ضرورية لكل تطوير

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	موافق	16	47,1	47,1	52,9
	موافق بشدة	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تمتلك خدمات مميزة عن باقي منافيسيك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	محايد	9	26,5	26,5	32,4
	موافق	6	17,6	17,6	50,0
	موافق بشدة	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الدعم المالي كافي في إنشاء مؤسستك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	غير موافق بشدة	6	17,6	17,6	17,6
	محايد	8	23,5	23,5	41,2
	موافق	16	47,1	47,1	88,2
	موافق بشدة	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

ضعف الخبرات اللازمة يعيق نجاح مشروعك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	12	35,3	35,3	35,3
	موافق	7	20,6	20,6	55,9
	موافق بشدة	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

إنخفاض الطلب على بعض المنتوجات راجع الى عدم الثقة في المنتوج الوطني

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	8,8	8,8	8,8
	محايد	9	26,5	26,5	35,3
	موافق	14	41,2	41,2	76,5
	موافق بشدة	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

حققت مؤسستك الاهداف المسطرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	محايد	12	35,3	35,3	41,2
	موافق	18	52,9	52,9	94,1
	موافق بشدة	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تسعى الى توسعة مشروعك خارج بيئتك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	5,9	5,9	5,9
	محايد	5	14,7	14,7	20,6
	موافق	19	55,9	55,9	76,5
	موافق بشدة	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

زيادة حصص الأسواق ومن ثم تعظيم مكانة المؤسسة في الأسواق

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	8,8	8,8	8,8
	محايد	3	8,8	8,8	17,6
	موافق	25	73,5	73,5	91,2
	موافق بشدة	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تساهم الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب في الحد من انتشار البطالة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	11,8	11,8	11,8
	محايد	10	29,4	29,4	41,2
	موافق	9	26,5	26,5	67,6
	موافق بشدة	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

تهتم الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب بنجاح مشروعك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	8,8	8,8	8,8
	محايد	3	8,8	8,8	17,6
	موافق	25	73,5	73,5	91,2
	موافق بشدة	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تطورات أصحاب المشاريع في المؤسسة ميدان الدراسة حول مدى توفر مهارات الابداع والابتكار وأثر هذا النمط على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واختبار الفروق في تلك التصورات فيها لاختلاف خصائصهم الفكرية والشخصية.

*ولتحقيق هذه الدراسة والإجابة على سؤال البحث قام الباحثان باختيار مجمع دراسة يتكون من أصحاب مشاريع الوكالة الوطنية لدعم والتشغيل الشباب – تبسة –

*توصلت الدراسة الى وجود أثر لمهرات الابداع والابتكار على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالوكالة كما اتضح أن نجاح مهارات الابداع والابتكار مرتبط بعناصر ومواصفات معرفية وشخصية وفكرية

الكلمات المفتاحية: مهارات، ابداع، ابتكار، مؤسسات صغيرة ومتوسطة، تطوير

Abstract:

This study aimed to identify the developments of entrepreneurs in the institution in the field of study about the availability of creativity and innovation skills and the effect of this pattern on the development of small and medium enterprises and to test the differences in those perceptions in them due to their different intellectual and personal characteristics.

*To achieve this study and answer the research question, the researchers selected a study pool consisting of project owners of the National Agency for Youth Support and Employment - Tebessa–

*The study found that there is an impact of creativity and innovation skills on the development of small and medium-sized enterprises in the agency. It also became clear that the success of creativity and innovation skills is linked to cognitive, personal and intellectual elements and characteristics.

Key words: skills, creativity, innovation, small and medium enterprises, development.