



المركز الجامعي علي كافي تندوف

معهد العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



رأس مال البشري كبعد حديث في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

دراسة حالة لووكالة الدعم و الإستشارة لولاية

تندوف

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في علوم التسيير - تخصص: تسيير الموارد البشرية.

الأستاذ المشرف:

بن زاير عبد الوهاب

الطالبان:

عطاب سفيان

العماري خالد

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	الاسم واللقب
رئيسا	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	أستاذ مساعد "ب"	معمري زكريا .
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	أستاذ محاضر "أ"	بن زاير عبد الوهاب.
ممتحنا	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	أستاذ مساعد "أ"	ياحي توفيق .



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

وَقَالَ اَعْمَلُوا فِی سَبِیْلِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرِسَالَاتِ اللّٰهِ

وَقَالَ اَعْمَلُوا فِی سَبِیْلِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرِسَالَاتِ اللّٰهِ

فِی سَبِیْلِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرِسَالَاتِ اللّٰهِ

{ سُوْرَةُ التَّوْبَةِ: 105 }

إهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك.

انه لا يسعني في هذه اللحظات التي لعلني لا املك اغلى منها الى ان اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع الى :

الذي يخفق له قلبي باستمرار, ضياء قلبي و نور بصري " محمد صلى الله عليه وسلم "

الى التي لم اجد الكلمات التي توفي بحقها ,الى ملاكي في الحياة والى معنى الحب و الحنان ,الى بسمة الحياة وسر الوجود الى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بسلم جراحي الى اغلى الحبايب امي الغالية

الى الذي علمني ان الحياة كفاح ونضال ,الى الذي رباني على الفضيلة وشملني بالعطف والحنان الى من كلله الله بالهبة و الوقار ,احمل اسمه بكل افتخارابي الغالي حفظه الله

ارجو من الله ان يمد في عمركما لتريا ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار و ستبقى كلماتكما نجوما اهتدي بها اليوم وفي الغد و على الابد.

الى الذين احاطوني بمساعدتهم و حبهم ,جميع اهلي واقاري و اصدقائي و جبراني .الى كل من علمني حرفا ,الى كل الاساتذة و المعلمين في جميع الاطوار التعليمية .

والى من سرنا سويا و نحن نشق الطريق نحو النجاح و بالأخص اصدقائي و اساتذة وكل من عمل معي بكد لإتمام هذا العمل المتواضع .

و في الاخير ارجو من الله تعالى ان يجعل عملنا هذا نفعا يستفيد منه جميع الطلبة المتربصين المقبلين على التخرج .

الشكر و العرفان

قد تغيب اللغة و تتوارى حين يكون رد الجميل لعظام النفوس وأصحاب الفضائل و الشيم كدأب أستاذنا المحترم " بن زايد عبد الوهاب " الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته الشديدة، و اعطانا من وقته الثمين ، و لم يبخل علينا بأية معلومة صغيرة كانت أو كبيرة رغم انشغالات الكثيرة، فلم تمنعه من الاطلاع على مسودة المذكرة، و التي لا يسعنا إلا أن نقول:

عشرات الطريق بين التلول

فيك زاد يقوتنا و يقينا

كما نشكر كل من قدم لنا يد العون لإنجاز هذه الرسالة من كافة إخواني في الله و أساتذتنا المحترمين و خاصتنا " أستاذنا الفاضل معمري زكريا " ، إضافة إلى الموظفين في المكتبة الجامعية بتندوف.

فجزاهم الله عنا و عن جميع المسلمين و عن العلم و طلابه خير الجزاء فلهم جميعا نتقدم بخالص
الشكر

قائمة المحتويات :

الصفحة	الموضوع
-	البسمة.
-	آية قرآنية .
-	إهداء .
-	الشكر و العرفان .
-	قائمة المحتويات .
-	قائمة الجداول .
-	قائمة الاشكال .
-	الملخص .
(١ - هـ)	مقدمة عامة
	الفصل الأول الإطار النظري و المفاهيمي للرأس المال البشري و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
2	تمهيد
3	المبحث الأول: ماهية الرأس المال البشري و أبعاده.
4-3	المطلب الأول : مفهوم و الخصائص.
8-5	المطلب الثاني : الأهمية و تصنيفات.
10-8	المطلب الثالث : أبعاد الرأس المال البشري.
10	المبحث الثاني : نشأة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و آليات إنشائها.
18-10	المطلب الأول : تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أهميتها .
21-18	المطلب الثاني : أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
28-22	المطلب الثالث : أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و آليات إنشائها.

29	خلاصة الفصل .
	الفصل الثاني : دراسة حالة لوكالة الدعم و الإستشارة تندوف
31	تمهيد
32	المبحث الأول : نشأة وكالة الدعم و الإستشارة و هيكلها التنظيمي .
33	المطلب الأول : نشأة و تعريف وكالة الدعم و الإستشارة .
34	المطلب الثاني : هيكل التنظيمي لوكالة الدعم و الإستشارة .
35	المبحث الثاني : أدوات الدراسة و تحليل نتائجها .
37-35	المطلب الأول : أدوات الدراسة .
45-38	المطلب الثاني : عرض نتائج الدراسة و تحليلها .
48-45	المطلب الثالث : إختبار الفرضيات .
49	خلاصة الفصل .
51-50	الخاتمة .
56-52	قائمة المراجع .
62-57	قائمة الملاحق .

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
10	توزيع اليد العاملة حسب الحجم في عدة بلدان .	1
12	توزيع اليد العاملة في المؤسسات حسب الحجم في فرنسا .	2
13	تطبيق التعريف المعتمد من قبل الإتحاد الأوروبي .	3
15	الحد الأقصى للعاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لبعض البلدان التي نظمتها جامعة فرحات عباس سطيف و البنك الإسلامي لتنمية .	4
16	الحد الأقصى للرأس المال البشري في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.	5
17	إستعمال المعايير الكمية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ذات مستويات نمو مختلفة .	6
20	تصنيف المؤسسات حسب أسلوب التنظيم .	7
36	جدول ليكرت الخماسي .	8
37	متغير جنس العامل .	9
37	متغير عمر العامل .	10
38	متغير مؤهل العامل .	11
39	متغير سنوات الخبرة .	12
39	متغير دورات التدريبية .	13
40	الحدود الدنية و العلية لمقياس ليكرت الخماسي .	14
42-41	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحور الرأس المال البشري.	15
44-43	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحور المؤسسات .	16
44	مدى تأثير بعد الكفاءة على تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .	17
45	مدى تأثير بعد التدريب على تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.	18
46	مدى تأثير بعد المعرفة على تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.	19
47	إختبار كلي للأبعاد رأس المال البشري على تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .	20

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
8-7	فئات الرأس المال البشري في المنظمات .	1
33	هيكل التنظيمي لوكالة الدعم و الإستشارة .	2

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات المبوئين في وكالة الدعم والاستشارة بولاية تندوف نحو مساهمة رأس المال البشري كبعد حديث لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ولتحقيق أهداف البحث، استخدمنا استبانة لجمع البيانات وقد وزعت علي عينة بلغت(36)عامل وتم استرجاعها كلها، أي(36) استبانة وبعد فحصها لم يستبعد أي منها نظرا لتحقيق شروط إجابة صحيحة

واعتمدنا في تحليل البيانات على برنامج SPSSV24. وباستخدام أساليب إحصائية المعلمية توصلنا في النتائج إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين رأس المال البشري والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أبعادها

وأخيرا تم تقديم توصيات للمؤسسة محل الدراسة لإهتمام بالراس مال البشري وكذا إهتمام بالموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وكالة الدعم والاستشارة.

Abstract: This study aimed to know the attitudes of respondents in the Agency of Support and Consultation in the state of Tindouf towards the contribution of human capital as a modern dimension in developing small and medium enterprises.

To achieve the objectives of the research, we used a questionnaire to collect data, and it was distributed to a sample of 36 workers, and all of them were retrieved, (36) questionnaires, after examining them, none of them were excluded due to the fulfillment of the correct answer conditions.

In analyzing the data, we used the SPSSV-24 program, and utilizing parametric statistical methods, results showed that there is a statistically significant effect relationship between human capital and small and medium enterprises in their various dimensions.

Finally, recommendations were made to the enterprise under study to pay attention to human capital, as well as interest in human resources.

Keywords: human capital, small and medium enterprises, support and consulting agency.

مقدمة

عامه

مقدمة:

يعد راس مال البشري المورد الأهم في جميع الاقتصادات و الشركات . ويشمل المعارف الجماعية لدى القوى العاملة و مزاياها و مهاراتها و خبراتها وسلامتها. ويبدأ تطور الراس المال البشري منذ الطفولة المبكرة ويستمر خلال مراحل التعليم الرسمية . ويتخطى الراس المال البشري مجرد كونه مفهوما في الاقتصاد الكلي لان كل شخص يتمتع بمجموعة من القدرات الفريدة التي تتيح له اختيار المكان المناسب للاستفادة منها. تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مدخلا هاما من مداخل النمو الاقتصادي، كونها تؤدي دورا هاما في ضمان استدامة التنمية الاقتصادية، لذا أصبح الاتجاه السائد اليوم بين دول العالم سواء المتقدمة منها أو النامية هو تحسين المناخ الاستثماري لهذه المؤسسات والدفع في اتجاه تشجيع قيامها والعمل على إيجاد جميع الأطر والمتطلبات لنجاحها والارتقاء بها، الأمر الذي جعلها تكتسي أهمية بالغة على الصعيد المحلي خاصة والدولي. نظرا للاهتمام المتزايد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، حيث أن هذه الأخيرة عرفت تطورا ملحوظا خلال بداية من سنوات التسعينات التي تعتبر كمرحلة انتقال من الاقتصاد الموجه الذي يعتمد على المؤسسات الكبيرة والعمومية، إلى اقتصاد السوق الذي يعتمد بالدرجة الأولى على الاستثمار الخاص كأداة لرفع أداء الاقتصاد حيث يأخذ هذا الاستثمار شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

إن الرهان المستقبلي الجزائري هو الترقية الحقيقية لاقتصادها، وذلك بضبط كل السياسات التي بإمكانها أن تؤثر على حركية الاقتصاد، وفي هذا الإطار نرى من المناسب وضع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قلب هذا المشروع الاقتصادي، الذي يجب أن يأخذ اليوم بعين الاعتبار ما هو موجود في العالم في ظل اقتصاد السوق تحت مظلة العولمة.

الاشكالية :

هل يمكن ان يساهم الراس المال البشري في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

ومحاولة الإجابة على هذه الإشكالية سنحاول تفسيرها وتفصيلها في مجموعة من الأسئلة

الجزئية التالية:

- ✓ ماهية راس مال البشري في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟
- ✓ هل يعتبر راس مال البشري بعد تحديث في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟
- ✓ ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهم خصائصها ومميزاتها؟

الفرضيات:

كل هذه التساؤلات اخترنا لها عدة فرضيات تتمثل فيما يلي:

- ✓ يساهم الراس مال البشري بكل أبعاده في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
- ✓ لا يساهم راس المال البشري بكل ابعاده في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

أهمية البحث:

نأمل أن يكون هذا العمل مكمل للثروة المرجعية والغنية التي يملكها المركز الجامعي علي كافي تندوف وجامعات أخرى، وأن يكون أداة إرشاد للباحثين المقبلين الذين يودون التعمق في البحث أو المعرفة في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تكمن أهمية البحث في دراسة مدى مساهمة الراس المال البشري في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اهداف البحث:

نهدف من خلال هذا البحث إلى:

- ✓ تسليط ضوء على المتغيرات الدراسة " رأس المال البشري والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- ✓ إبراز الدراسات السابقة التي تناولت علاقة رأس المال البشري بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- ✓ إبراز من أن رأس المال البشري و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها كيان في وكالة الدعم والاستشارة بولاية تندوف
- ✓ الخروج بنتائج و توصيات وكالة الدعم و الاستشارة بولاية تندوف

أسباب اختيار البحث:

لقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع انطلاقاً من الاعتبارات التالية:

- رأس مال البشري والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة موضوع يناسب التخصص
- راس مال البشري يعتبر مورد الأكثر أهمية في قيام المؤسسات
- للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور في زيادة القدرات الإنتاجية للدولة وتحقيق تنمية اقتصادية، كما أنها تعد ظاهرة اقتصادية واجتماعية، فاختيارنا لهذا الموضوع نابع من هذه
- الأهمية والمكانة التي تحتلها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- تزامن الفترة الحالية مع تشجيع الدولة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ميولي الشخصي لدراسة وتحليل هذا الموضوع

حدود الدراسة : حددت هذه الدراسة بعدد من المحددات المكانية والزمنية و الموضوعية والبشرية

1. **الحدود المكانية :** تم إجراء هذه الدراسة في وكالة الدعم والاستشارة بولاية تندوف
2. **الحدود الزمنية :** تم إجراء الدراسة الميدانية في الفصل الثاني للسنة الجامعية 2023/2022
3. **الحدود الموضوعية :** تضمن الجانب الموضوعي على دراسة رأس المال البشري متغير مستقل و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتغير تابع
4. **الحدود البشرية :** تضمنت الدراسة عينة من العاملين في وكالة الدعم والاستشارة ولاية تندوف

هيكل الدراسة:

قسمنا البحث الى فصلين أساسيين لمعالجة موضوع رأس مال البشري كبعد حديث لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للراس مال البشري و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ويتكون من مبحثين:

المبحث الأول ماهية راس مال البشري و أبعاده والمبحث الثاني: نشأة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أليات إنشائها

الفصل الثاني : دراسة حالة لوكالة الدعم و الاستشارة بتندوف يتكون من مبحثين : المبحث الأول نشأة وكالة الدعم و

الاستشارة وهيكلها التنظيمي أما المبحث الثاني : أدوات الدراسة و تحليل نتائجها .

الدراسات العلمية السابقة:

في هذا المبحث سوف نتطرق الى الدراسات العلمية السابقة حول المتغيرين الدراسة وهما رأس مال البشري و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

دراسة فرعون أمحمد محمد أليفي. استثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث إدارة الموارد البشرية بالمعرفة ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي في المؤسسة اقتصادية جامعة المسيلة – الجزائر –15/14 أبريل 2009

هدفت هذه الدراسة إلى : ان الموارد البشرية هي اكثر الموضوعات التي تم إداريين و أصحاب القرار و قد ظهر مفهوم رأس المال البشري في إطار اقتصاد المعرفة من أجل دمج العامل البشري مع إدارة الموارد البشرية فالعامل البشري هو المصدر الحقيقي و أساسي لنمو وتطور المؤسسات و عليه سيتم التعرف في هذا البحث على إبراز أهمية استثمار في رأس مال البشري في المؤسسات اقتصادية مدخل حديث إدارة الموارد البشرية . و اذا علاقة استثمار في رأس مال البشري بتحسين تنافسية المؤسسات وكيفية الاستثمار في رأس مال البشري لتحسين مستوى ادارة المعرفة توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

1- رأس مال البشري يصعب استبداله والتركيز عليه و استثمار فيه إلى أقصى حد.

2- استثمار في رأس المال البشري يعني اسلوب وآلية التي تمكن البقاء للمؤسسة و تحقيق النمو.

دراسة محمد نافز أيوب محمد أهمية التنمية لرأس المال البشري في الوطن العربي و دور التربية و التعليم فيه 2003.

هدفت هذه الدراسة الى : أن مسيرة تنمية رأس المال البشري ترتبط بشكل وثيق بمسيرة نظريات التنمية و نظريات النمو اقتصادي، فالتنمية البشرية هي جزء من كل عملية التنمية اجتماعية و اقتصادية و لقد تطور مفهوم التنمية البشرية مع تطور البعد إنساني في الفكر التنموي السائد في كل مرحلة و أن الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول المتقدمة و الدول النامية في مجال التنمية اقتصادية تتوقف بدرجة كبيرة مع تطور هذا العنصر. اما يقوم قطاع التربية و التعليم بدور مهم في زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري من حيث هو مخزون للمعارف العقلية إلى ترجمتها الى مهارات تحقق اكتشافات و تحولها إلى تطبيقات تكنولوجية جديدة أو تقوم بإدارة الكفاءة للقوى العاملة و الموارد المادية في آن واحد

دراسة بن براهيم رحمة بجامعة بسكرة لنيل شهادة الماستر دور رأس المال البشري في تحسين أداء استراتيجي للمؤسسة دراسة حالة مجموعة من وكالات التأمين-باتنة-2013.

هدفت هذه الدراسة إلى : ان يمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في توضيح دور رأس مال البشري في تحسين أداء استراتيجي و يتم ذلك من خلال تحقيق أهداف الفرعية التالية

1-قياس العلاقة بين أبعاد رأس مال البشري و أداء استراتيجي من حيث أداء المالي إبداعي و التنافسي .

2-قياس مستوى أداء استراتيجي في المؤسسة اقتصادية الجزائرية

3 - تحديد مدي اهتمام برأس المال البشري في المؤسسة اقتصاديه الجزائرية وتوصلت إلى النتائج التالية:

فقد تبين لنا من خلال الجانب النظري لهذا البحث أن المؤسسات الناجحة تولى اهتماما بأداء التنافسي أنه يعتبر الدافع أساسي لوجود أية مؤسسة، إذ يساهم في تحقيق هدف المؤسسة الرئيسي ألا وهو البقاء و استمرارية أما من خال الجانب التطبيقي لهذا البحث فقد اتضح لنا بأن توجه المؤسسة نحو استقطاب، تنشيط، صناعة، و المحافظة على رأس المال البشري يساعدها في تقوية وضعها التنافسي و بالتالي تحسين أداءها استراتيجي وزيادة القدرة على استجابة للمحيط.

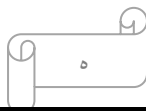
رسائل الماجستير

شبيان أسيا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية- "حالة الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر- " رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008 - 2009.

قامت هذه الدراسة على تشخيص عام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمحرك للتنمية الاقتصادية، وأهم الأساليب التنموية في دول العالم لتشجيع نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما تطرقت الباحثة إلى مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بتقديم استراتيجية الجزائر لتطوير القطاع، وبيان أهم الأجهزة المتدخلة في ذلك وبعدها تحليل الآثار التنموية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ثم قامت بدراسة واقع قطاع الصناعة التقليدية كنموذج للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، من خلال وضع تشخيص عام للقطاع وبيان استراتيجية الجزائر لتطويره، وصولا إلى إبراز الدور التنموي لمشاريع الصناعة التقليدية، وأخيرا قامت بدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لقطاع الصناعة التقليدية، وحاولت تحديد مجال عملها ومنافعها، وتوضيح خصوصية نشاطها الاقتصادي.

غبولي أحمد: تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر "دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2010 - 2011.

تطرق الباحث من خلال هذه الدراسة، إلى إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تحديد المعايير المستخدمة لتعريف هذه المؤسسات، واستعراض تعاريف بعض الدول والهيئات الدولية، ثم تطرق إلى خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أشكالها وأسباب نجاحها وفشلها، ثم قام بتحديد الأهمية الاقتصادية لهذا النوع من المؤسسات والمشاكل والتحديات التي تواجهها، ثم تطرق إلى التطور التاريخي والتشريعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تطرق إلى مختلف هياكل الدعم المسخرة من طرف الدولة لصالح هذه المؤسسات، ثم تطرق إلى الإطار النظري للتأهيل وخلفياته في الجزائر، من خلال التطرق إلى مفهوم التأهيل واستراتيجياته الملائمة، ثم قام بعرض برامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والمتمثلة في برنامج تأهيل المؤسسات الصناعية في الجزائر، الدعم الأورو متوسطي الموجه لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وأخيرا قام بتحليل البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال تنفيذ هذا البرنامج من قبل الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .



الفصل الأول:

الإطار النظري و المفاهيمي لرأس مال البشري

والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

يعتبر رأس المال البشري موردا استراتيجيا محدود من الإبداع وابتكار المعارف الآمنة و الكفاءات الأساسية و هو ما يجعل القيمة الحقيقية للمؤسسة تكمن في قيمة رأس مالها البشري و كفاءاتها الفردية و الجماعية .
و يتمتع قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالأولوية في الاهتمام من طرف الدول، حيث ركزت عليه في انطلاقتها التنموية، وذلك لقيام هذه المؤسسات بالدور الحاسم في توسيع النشاط الاقتصادي وتنوعه، وفي تحقيق الأهداف الإنمائية الأساسية، ومن الواضح أنها تمثل الغالبية الساحقة من الطاقات الاقتصادية في معظم البلدان، سواء من حيث العدد أو العمالة.

و من هنا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين وهي :

المبحث الأول : ماهية رأس مال البشري وابعاده

المبحث الثاني : نشأة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واليات انشائها

المبحث الأول : ماهية رأس مال البشري وابعاده

بما أن المورد البشري أصبح من أهم أصول داخل المؤسسة حيث أصبح المحرك الرئيسي لكافة أنشطة المؤسسة. ويعتبر مصدر لإبداع وأفكار الجديدة ولتعلم داخل المؤسسة ولهذا تطرقنا المفهوم رأس مال البشري وخصائصه و أهميته.

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري و خصائصه

بدأ استخدام مصطلح رأس مال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين و هذا ما تؤكدته الكتابات شولتز سنة 1961 وكتابات بيكر سنة 1964، وهناك بعض الباحثين الذي يعيدون بدايات الاهتمام برأس المال البشري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى السوق و منظمات الأعمال كأسلوب لجذب و توجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات . بمراجعة الأدب النظري لموضوع رأس مال البشري يلاحظ أن هناك الكثير من المفاهيم و التعريفات لهذا المصطلح ومن هذه المفاهيم و التعريفات ما يلي : عرف رأس مال البشري بأنه " القيمة غير المحسوبة القادرة على دعم الإنتاجية و الابتكار و خلق فرص العمل و تعزيزها "

أكد كل من (Andraw and Alexander) على دور التعليم في تكوين رأس مال البشري حيث عرفاه بأنه " ذلك الرصيد من المعارف والمهارات والقدرات التي يجسدها الافراد والذي يحدد مستوى إنتاجيته، ومن حيث المبدأ فإنه يتضمن القدرات الفطرية والمهارات المكتسبة من خلال التعليم ، "وبالتالي فإن هذا التعريف يشير إلى خصائص رأس مال البشري التي تتمثل في المعارف و المهارات والقدرات التي يكتسبها الافراد العاملون خلال فترة التعليم، أيضا كل التجارب والخبرة المكتسبة خلال العمل، كما يوضح أهمية رأس المال البشري في زيادة انتاجية.

عرفه كل من (Torres and M Aria) أن رأس مال البشري تجاوز المهمة المتعلقة بالمعارف، والمهارات والقدرات ليشمل تجارب الحياة العامة، والمهارات الجماعية، والقيم والمعتقدات والمواقف، ونظرا لقيمة رأس مال للمؤسسة تتبع المؤسسات عادة مجموعة من الاستراتيجيات الملائمة للاستثمار فيه كتوظيفه، و تدريبه، البشري للمؤسسة والاحتفاظ به، و تشجيعه على الابتكار والمرونة.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن رأس مال البشري هو "الرصيد المتراكم من المعارف والمهارات الفطرية والمكتسبة التي يمتلكها الأفراد من خلال التعليم ومختلف التدريبات التي يحصلون عليها، و الخبرات التي يكتسبونها خلال مدة عملهم، والتي تساهم بدورها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات".

¹ فرعون أحمد محمد أليفي ، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث إدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية ، جامعة المسيلة الجزائر ، 14، 15 افريل 2009، ص 5

خصائص رأس مال البشري:

يتميز رأس مال البشري بمجموعة من المميزات و من أهمها¹ :

1- خصوصية رأس مال البشري : إن رأس مال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكة وهو ملازم له في كل زمان ومكان و لا يتم تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد و هو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي يتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين و تحمله لمختلف التكاليف التي ستنجر عنه و تنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل .

2- محدودية رأس مال البشري : إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات العقلية والجسمية للفرد وأن تكلفة الإستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الإستثمار محدودة بدورية حياة الفرد حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

3- عدم مرئية رأس مال البشري : أي أن المعارف و القدرات المملوكة من قبل الأفراد لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول نظرة حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات و الكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد و التي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في الإستثمار في التعليم والتي تحملها الفرد طول فترة دراسته وتكوينه إلى جانب الخبرات والكفاءات و التجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد و التي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية كما أن هناك بعض الخصائص الأخرى مثل:

- ❖ عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية رغم قدرة الفرد على تأجير استثماره لصاحب العمل إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها
- ❖ عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك. حيث يمكن فقده بمجرد موت صاحبه و هذا ما يفسر زيادة الخطر في الإستثمار البشري.

¹ -نادية إبراهيمي ، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة ، دراسة حالة جامعة المسيلة ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبية نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة ،جامعة فرحات عباس سطيف ، 2012.2013 ص 5 .

المطلب الثاني: أهمية رأس مال البشري وتصنيفاته

شهدت الحياة على مر العصور إنجازات مذهلة تدل على القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة للحضارة البشرية بوجهيها (الإنساني و اللاإنساني) من خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة اقتصادية واعتباره منذ القدم جزء من ثروة الأمم لما يساهم به العمل البشري في عملية الإنتاج و استنادا لتمايز الطاقة الإنتاجية للإنسان و تفوقها على جميع أشكال الثروة الأخرى الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر الإنتاج على الإطلاق حتى في ظروفه الممكنة¹

كما يمكن تلخيص أهمية رأس مال البشري في النقاط التالية²:

- (1) يمكن للمورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدر غير متجدد و قابل للنفاذ.
- (2) العنصر البشري هو أساس التنظيم و التنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية و البشرية.
- (3) اعتبار الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته و توظيف إنتاجاته.
- (4) يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم حيث يساهم التعليم في تراكم رأس المال البشري و تشير نظريات النمو الإقتصادي إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الإقتصادي طويل الأجل. ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليما . من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني و يعد مصدرا من مصادر النمو المستدام³ .
- (5) يعتبر رأس مال البشري من المصادر الحرجة و الفريدة التي تؤثر على الأداء لأن ما يمتلكه الأفراد من معارف و مهارات وخبرات وتعليم وقدرات و جدارات و غير ذلك تؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمات بالمنظمة التي تملك ، رأس مال بشري غني يمكنها أن تنافس وتبقي وتنمو و تتطور بفعل ما سيضيفه العاملون من إبداعات و ابتكارات جديدة.
- (6) حيث يساعد في خلق معارف جديدة فكلما كان رأس المال البشري أكثر غني كلما أسهم ذلك بشكل فاعل فيخلق و إبتكار و إنشاء معارف جديدة لاستخدامها و توظيفها في تطوير عمل المنظمة.
- (7) أنه مورد يصعب على الآخرين تقليده فهو من الموارد الحرجة و النادرة لذا يصعب تقليده ومحاكاته وهذا يتطلب من المنظمة ضرورة المحافظة عليه و الإهتمام به و عدم السماح بخسارته .
- (8) أنه يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة لأن التنافس الحالي بين المنظمات يقوم على أساس التسابق على تقديم الأفكار والمنتجات الجديدة و بالسرعة الممكنة و هذه المهام لا يمكن لأي منظمة أن تبلغها دون وجود أفراد مؤهلين و يمتلكون رأس مال بشري لكي يساهموا في تعزيز و تطوير الميزة التنافسية لمنظمتهم

¹ -نافر أيوب ،محمد علي الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي و دور التربية و التعليم فيه، ص. 07

² -فرعون أحمد محمد أليفي، مرجع سابق ، ص07

³ -عماد الدين أحمد المصباح رأس المال البشري في سورية ، قياس عائد الإستثمار في رأس المال البشري ، جمعية العلوم الإقتصادية السورية ، ص 6 .

9) أنه يعمل في زيادة الكفاءة استخدام الأصول و يحقق إنتاجية أعلى و خدمة أفضل للزبائن لأن واحدة من مكونات رأس المال البشري هي التدريب فالشخص الذي يمتلك تدريباً و تأهيلاً سيكون أكثر قدرة على استخدام أصول المنظمة المختلفة بكفاءة عالية ما يحقق إنتاجاً أعلى يشبع رغبات و متطلبات الزبائن .

10)- له تأثير مباشر على قدرة الرياديين و أصحاب الأفكار الجديدة على صعيد تأمين رأس المال التمويلي اللازم لبدء مشروعات جديدة¹ .

11) إيجاد بيئة التعليم: تتميز المؤسسات المعرفية بأن رأس مالها في عقول العاملين الذين يغادرون المؤسسة في نهاية اليوم و الذين يمكن أن تستقطبهم مؤسسات منافسة أخرى وذلك لا بد من إيجاد أسس لتقوية و ترسيخ قواعد الولاء المنظمي.

12) المحافظة على العاملين المتميزين: و يتم ذلك بتوفير نظم و أساليب لإدارة القائمة على الثقة و تشجيع الإبداع و الأفكار الجديدة² .

يتبين من خلال استعراض أهمية رأس المال البشري بأن هذه الأهمية تنبع من ثلاث ضرورات أساسية هي³ :

✓ ضرورة تحقيق النجاح أن الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المنظمات هو تحقيق النجاح و الذي يسهم في تحقيقه الأفراد المؤهلون و القادرون على حمل رسالة المنظمة بكفاءة و فعالية و حتى يتمكن الفرد من القيام بذلك فهم بحاجة أن يكونوا متحصنين بقدرات وإمكانيات مصارف متميزة أي يتوفر لديهم رأس المال بشري كبير .

✓ ضرورة تحقيق الميزة التنافسية إذ يقاس نجاح المنظمات بمدى تحقيقها للميزة التنافسية أي مدى قدرتها على مواكبة التطورات الحديثة و التغلب على المنافسين من خلال تقديم خدمات و منتجات أفضل مما يقدمه الآخرون

✓ ضرورة خلق معارف جديدة كلما امتلكت المنظمة رأس مال بشري مهم كلما تمكنت من خلق وإنشاء معارف جديدة نتيجة قدرة الأفراد على البحث و التحليل و التفكير .

تصنيفات رأس مال البشري :

تم تقسيم رأس مال البشري إلى أربع فئات بحسب مستوى أدائه على النحو الآتي⁴ :

¹ - ناصر محمد سعود جرادات و آخرون، مرجع سابق ، ص 245-246.

² - عبد الستار حسين يوسف دراسة، و تقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن، 2005، ص 8-9 .

³ - ناصر محمد سعود جرادات و آخرون، نفس المرجع، ص 246.

⁴ - صفوان محمد المبيضين، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية ، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع ، 2013 ، ص 122.

1- النجوم اللامعة و العقول المدبرة: حيث تكون صعوبة لإيجاد بديل لهم بسهولة من قبل المنظمة ، و يفترض أن تكون نسبتهم حوالي(75%) من إجمالي العاملين فيها .

2-العاملون المتعلمون الجدد : الذين هم في طور التعلم إكتساب المعارف و الخبرات بفعل تعيينهم أول مرة أو نقلهم أو ترفيتهم إلى وظائف أخرى ، ويفضل أن تكون نسبتهم حوالي (2.5 %) و يراعي السرعة في عملية التحويل للمعارف و عدم ضياع الوقت بحكم حسابه ككلف ضائعة.

3- العاملون الطبيعيون في أدائهم وسلوكياتهم و صلادة مواقفهم مع منظماتهم : بحيث لا يمكن الإستغناء عنهم بل يمكن نقلهم إلى فئة المربع الأول إذا ما أرادت ذلك و سعت إليه بموجب وضع برامج منظمة ينبغي أن تكون نسبتهم بحدود (20) %¹.

4- العاملون صعبى المراس : و التي يفترض على المنظمات أن تستبدلهم بسرعة لأنهم يمثلون حجر عثرة أمام تطويرها إضافة إلى كلفهم العالية و الخسارات المتوقعة من جراء أدائهم المتدني و مشكلاتهم الخطيرة على العاملين الآخرين ، و تسكين حركة تلك المنظمات المنافسة بحرص واقعي ، وهنا يفترض أن لا تزيد نسبتهم عن (2.5) %حتما والشكل التالي رقم (2) يمثل فئات رأس مال البشري في المنظمات.

1- العقول و النجوم star brains (75%) :	2-الجدد المتعلمون new learners (2.5%) :
و هم فئة العاملين الذين يتمتعون بالقابليات و المعارف و المهارات KSA المتنوعة التي يمان توظيفها و استثمارها بشال صحيح لصالح المنظمة فضا عن حراهم الدائمة و فعلهم النشط في الوصول إلى الأداء المتميز للغاية	هم فئة العاملين الجدد الداخلين للمنظمة و المنقولين و المترقيين إلى وظائف جديدة أخرى و الذين عادة ما لم يصل أدائهم للمستوى المرغوب لها بسبب ضعف مواقف الإدماج والتكيف مع ثقافتها و بيئتها
3- العاملون الطبيعيون employees normal (22%) :	4 - العاملون صعبى المراس difficulté

¹ -سعد علي العنزي و آخرون، إدارة رأس المال الفكرية في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط 1 ، 2009 ص ص232.

<p>employees (%2.7): وهم فئة العاملون صعي المراس والتعامل اونهم أصحاب مشاكل mackers trouble في العمل والتأثير السلبي في الإنتاجية و يفضل أن تعد المنظمة تلك البرامج الناجحة للاستغناء عنهم بسرعة بسبب ارتفاع الفهم المؤثرة علي الاستثمار في رأس المال البشري</p>	<p>و هم العاملون الماديون الذين يتمتعون بصلادة انتمائهم للمنظمة و الذين لا يمكن الإستغناء عنهم بل يفترض أن يسعى المديرين لتحويلهم إلى نجوم امعة و عقول مدبرة خدمة لصالح إضافة القيمة الإقتصادية لها</p>
--	---

المصدر : صفوان محمد المبيضين و آخرون مرجع سابق ، ص 123.

المطلب الثالث: أبعاد رأس مال البشري

اولا: المعارف: تشير المعرفة المتعلقة برأس مال البشري إلى قدرة واستفادة العاملين من البرامج التدريبية والتعليم المستمر¹ ، كما تتضمن القدرات الإبداعية والابتكارية²

ثانيا: المهارات: اختلف الباحثون في تحديد مفهوم مشترك للمهارات، إلا أن (G.LE Boterf) أشار بأن المهارة لا تظهر إلا أثناء العمل، حيث عرفه بأنها "تطبيق" المعرفة النظرية، أو هي مجموعة من السمات الشخصية التي يتمتع بها الفرد(الانضباط، المبادرة، المثابرة)، وللتعرف أكثر على مفهوم المهارات سوف نتطرق فيما يلي إلى الخصائص التالية:

- لا تكون المهارات مفيدة للمؤسسة الا إذا كانت واعية، لكون إدراك الفرد لما يملكه يسمح بالحفاظ عليها و تطويره، من ثم الاستفادة الدائمة منه
- اعتبار الجسر بين التشغيل و الفرد هو المهارات
- تمكن المهارات أيضا الفرد من خلال التحول من وضعية عمل إلى أخرى، وهو ما لا يمكن تحقيقه الا من خلال ثلاثة مستويات من المهارات، وهي مستوى الإبداع ومستوى الإسقاط ومستوى التقليد، فالفرد إذا كان في مواجهة وضعية جديدة فهو مطالب بالإبداع أما إذا كانت مشابهة لوضعية سابقة فهو مطالب بإجراء عمليات إسقاط، بالإضافة إلى وجود مستوى ثالث هو التقليد أين يكتفي العامل بالنقل فقط
- لابد من خضوع المهارات للصيانة أي توفير الشروط الضرورية لاستمرارها.

1 - م م لطيف عبد الرضا عطية، رأس المال الفكري وادارة المعرفة: العالقة والأثر دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء المصارف الحكومية في محافظة الديوانية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 62، العدد 1، الأردن، 2222، ص 629.

2 - عبد الكرم أحمد حسين الدليمي، تنمية رأس المال الفكري وأثره في صياغة استراتيجية منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على عينة من المدراء في المنظمات اليمنية المصنعة للأدوية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، اليمن، 2262، ص 22.

إذن تتمثل المهارات المتعلقة برأس مال البشري في كيفية وضع المعرفة النظرية في واقع تطبيقي¹، إذ تتضمن القدرات التي يتميز بها العاملون في أداء عملهم تعبيراً عن إتقانهم له وانعكاساً لتعلقهم به²، وتتمثل هذه المهارات في³:

- **مهارات التفكير الإبداعي:** ومن مميزات هذه المهارة هو الطلاقة والمرونة الأصالة، الحساسية للمشكلات، المحافظة على الاتجاه

- **المهارات الإنسانية والشخصية:** وتتمثل في القدرة على العمل من خلال الأفراد ومعهم، والاتصال مع الآخرين في جميع المستويات

- **المهارات الفنية:** وتتضمن معرفة كاملة بممارسات الأعمال بشكل عام، والمهارة التكنولوجية.

وبالتالي يمكن القول أن المهارات من أهم مزايا رأس المال البشري لما توفره من سرعة رد الفعل والتكيف مع مختلف التغيرات، كما يمكن أن تكون هذه المهارات فردية أو جماعية أو تنظيمية.

ثالثاً: الخبرات: تعتبر الخبرة من المفاهيم التي تركز على مستوى المعارف المتراكمة التي يكتسبها الأفراد من خلال العمل الذي يؤديه في الوقت الحالي (الوظيفة الحالية) أو العمل الذي قاموا به سابقاً (وظائف سابقة)، ويتم ذلك من خلال تعلم الأفراد كيف يصبحون أكثر استعداداً لتبادل المعارف مع بعضهم البعض⁴. ويشير (Devenport and Prusak) أن الخبرة تشير إلى ما قمنا به وما حدث لنا في الماضي، ومن الفوائد الرئيسية للخبرة هو أنها توفر منظوراً تاريخياً يمكن من خلاله عرض وفهم المواقف والأحداث الجديدة. إذن يمكن تقدير الخبرة من خلال مجموع سنوات العمل في المؤسسة أو خارجها.

1- م م لطيف عبد الرضا عطية، مرجع سابق، ص 629

2 - هاشم عيسى سعيد، الاستثمار في رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة دراسة تطبيقية في مجموعة الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، العراق، 2221/2222 ص 16.

3 - المرجع نفسه، ص 16.

4 - عدنان سالم قاسم وآخرون، أثر إستراتيجية التدريب في تنمية رأس المال البشري: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في الشركة العامة لكبرى الشرق، الملتقى الدولي العلمي السنوي الثاني عشر للأعمال "رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، 21-22 أبريل، 2261 ص 111.

المبحث الثاني: نشأة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واليات انشائها

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي والتخطيط المستقبلي وتمثل إحدى دعائم التنمية الأساسية في أي دولة في العالم لما لها من أهمية بالغة كدورها في التوظيف في حين أنها تعمل على التجديد والتوصل إلى طرق مبتكرة في الإنتاج والتسويق فهذه المؤسسات وفي هذا المبحث سوف نتطرق إلى مفاهيم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المطلب الأول: نشأة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وأهميتها

ظهر الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ابتداء من الخمسينات من هذا القرن، وبالضبط بعد الحرب العالمية الثانية، من طرف الباحثين الاقتصاديين ، و بالخصوص المهتمين بمشاكل التنمية و النمو ، و كذلك المسيرين و مقرري السياسات التنموية سواء في البلدان المتطورة أو النامية و كذا الهيئات العالمية الدولية التي نشأت بعد الحرب العالمية الثانية . وخاصة صندوق النقد الدولي (FMI) و ما زاد من أهميتها هو أن الاقتصاد الرأسمالي يكاد أن يكون مكونا من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و هذا ما نلاحظه من خلال الجدول التالي¹ :

الجدول رقم (01) توزيع اليد العاملة في المؤسسات حسب الحجم في عدة بلدان

الحجم	9-1	499-10	أكثر من 500
	مؤسسات مصغرة	مؤسسات صغيرة ومتوسطة	مؤسسات كبيرة
الو - م - أ	عدد المؤسسات	55.3 %	43.5 %
	اليد العاملة	3.7 %	64.7 %
اليابان	عدد المؤسسات	56.7 %	42.4 %
	اليد العاملة	13.6 %	58.6 %
المجموعة الاقتصادية	عدد المؤسسات	72.5 %	26.7 %
الأوربية	اليد العاملة	11.2 %	45.9 %

Bettel thème planification et croissance accélère p.15 (Maspero, Paris,1979) المصدر)

¹ - ناصر داداي عدون، اقتصاد المؤسسة، الدار المحمدية العامة للنشر، الجزائر، الطبعة الأولى، 1998، ص 20.

هذا الجدول يبين إلى حد بعيد مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اقتصاد هذه البلدان الصناعية، و ميزة مرتبطة بالاقتصاد الرأسمالي من عهد بعيد، و هي تمثل حوالي 99% من مجموع المؤسسات و تشغل حوالي 50% من الإجراء، و بما أن هذه البلدان المسيطرة على الاقتصاد العالمي فإن هذا يدل بلا شك على النجاح للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الدور الفعال الذي تلعبه في اقتصاديات هذه البلدان، و هذا ما أدى بالبلدان النامية إلى محاولة الاستفادة من تجربة هذا النوع من المؤسسات و من بينها الجزائر، و عليه أصبحت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واقع يفرض نفسه على البلدان النامية التي تطمح إلى تطوير و تنمية اقتصادها، و لذلك انتهت كل دولة في وضع تعريف تقريبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هذا حسب المعايير المستعملة في كل دولة

التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

إن التعريف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تعيين الحدود الفاصلة بينها و بين غيرها من المؤسسات ضرورة لا تستغني عنها و نظرا لصعوبة تحديد تعريف موحد لها أدى إلى انفراد كل دولة بتعريف خاص بها، كما توجد تعاريف أخرى متفق عليها من طرف بعض المؤسسات الدولية كتعريف الإتحاد الأوروبي . و من أهم الصعوبات التي نواجهها عند تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نجد:

1- تفاوت درجة النمو: إن العالم مقسم إلى بلدان صناعية متقدمة و بلدان نامية، و هذا التقسيم يظهر لنا الاختلاف في نوع التكنولوجيا المستعملة، فالمؤسسات الصغيرة في اليابان مثلا تعتبر متوسطة أو كبيرة في الجزائر .

2- اختلاف نوع النشاط الاقتصادي: يختلف التنظيم الداخلي و الهيكلة المالية للمؤسسات، و ذلك تبعا للنشاط الاقتصادي المتبع، فالمؤسسات التابعة للقطاع الصناعي. التي تعمل في ميدان التحويل و إنتاج السلع تحتاج إلى استثمارات كبيرة و تستخدم عددا كبيرا من العمال نظرا لتعدد الوظائف، بينما الميدان الخدماتي كالنقل و التأمين تحتاج إلى عناصر متداولة و عدد قليل من العمال، بينما النشاط الزراعي يحتاج إلى إمكانية مالية متوسطة و عدد كبير من العمال، إذن أمام تنوع النشاط الاقتصادي يصعب علينا الوصول إلى تعريف موحد لها.

3- تعدد معايير التعريف: هناك معياران لتحديد تعريفا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

- ❖ المعايير الكمية: التي تعني بالحجم و عدد العمال و حجم الاستثمارات .
- ❖ المعايير النوعية: و تحدد لنا الملكية، المسؤولية، السوق و طبيعة الصناعة. و من بين هذه التعاريف نذكر:

1- تعريف اليابان: تعتمد في تحديدها لمفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة استنادا إلى القانون الأساسي لعام 1963 على مبدأ المعيار المزدوج (أي معيار رأس المال و عدد العمال) حيث لا يزيد عدد عمالها عن 300 عامل و رقم أعمالها أقل من 50 مليون.

2- تعريف خاص بالوم.أ: حسب القانون 1953 فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي تلك المؤسسات التي يتم امتلاكها و إدارتها بطريقة مستقلة بحيث تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه، و قد تم تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بطريقة أكثر تفصيلا بالاعتماد على معيار حجم المبيعات و عدد العاملين

- المؤسسات الخدمانية و التجارة بالتجزئة: من 1 إلى 5 \$ مليون كرقم أعمال .
- المؤسسات التجارية بالجملة: من 5 إلى 15 \$ مليون كرقم أعمال.
- المؤسسات الصناعية: عدد العمال 250 عامل على الأقل.

3- تعريف خاص بجنوب شرق آسيا: في إحدى الدراسات الحديثة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة قام بها اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا، استخدم كل من " بروتش " و " هيمنز (Heimenz et Bruche) " التصنيف الآتي المعترف به بصورة عامة في هذه البلدان، و الذي يأخذ مؤشر العمالة كمعيار أساسي .

- من 1 إلى 9 عمال: مؤسسات عائلية و حرفية .
- من 50 إلى 99 عامل: مؤسسات متوسطة .
- من 10 إلى 49 عامل: مؤسسات صغيرة .
- أكثر من 100 عامل: مؤسسات كبيرة .

4- تعريف خاص بمصر: تعتبر مؤسسات الصغيرة و متوسطة إذا وظفت ما يقل عن 50 عامل.

5- تعريف خاص بفرنسا: فرنسا هي الأخرى تعتمد على مبدأ المعيار المزدوج مثل اليابان فتعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها كل مؤسسة يتراوح عدد عمالها ما بين 0 إلى 500 عامل و رأسمالها المستثمر يقل عن 5 ملايين فرنك فرنسي¹.

- الجدول رقم 02: يبين توزيع اليد العاملة في المؤسسات حسب حجم في فرنسا

الحجم	1 - 9	10 - 499	أكثر من 500
مؤسسات مصغرة	مؤسسات صغيرة و متوسطة	مؤسسات كبيرة	
عدد المؤسسات	93 %	6.9 %	0.1 %
اليد العاملة	21 %	48 %	31 %

المصدر : 03 APCE 2000 Page

6- تعريف خاص بالمجموعة الأوروبية المشتركة E.E.C توصل الاتحاد الأوروبي سنة 1996 إلى إعطاء تعريف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي يعتمد على معايير هي : عدد العمال ، رقم الأعمال ، الاستقلالية ، فالمؤسسة المصغرة هي التي تشغل أقل من 10 عمال ، و المؤسسة الصغيرة هي التي توافق معايير الاستقلالية و تشغل أقل من 50 عامل و تنجز رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 7 ملايين أورو أو لا تتعدى ميزانيتها السنوية 5 ملايين أورو ، أما المؤسسة

¹ -نبيل جواد، إدارة و تنمية الم ص م ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، لبنان 40، ص، 2006

المتوسطة هي التي توافق معايير الاستقلالية و تشغل أقل من 250 عامل و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 40 مليون أورو أو لا تتعدى ميزانيتها السنوية 27 مليون أورو¹.

• الجدول رقم 03 : تطبيق التعريف المعتمد من قبل الاتحاد الأوروبي

الفئة	عدد العمال	عدد المؤسسات	% النسبة	الأجراء	% النسبة
المؤسسة الصغيرة	0 - 9	148.725	93%	221.975	35%
المؤسسة الصغيرة	10 - 49	91.000	5.7 %	176.731	27.8%
المؤسسة المتوسطة	50 - 250	1.682	1.3 %	237.669	37.2 %

المصدر: لجنة آفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، جوان 2002، ص: 19.

7- تعريف خاص بمنظمة العمل الدولية: تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أنها تلك المؤسسات التي لا يزيد رأسمالها عن 100 ألف دولار، و تشغل أقل من 500 عامل

8- تعريف خاص بالبنك الدولي لإنشاء و التعمير: حيث يعرفها على أنها تلك المؤسسات التي يعمل بها أقل من 500 عامل، و رأسمالها أقل من 500 ألف دولار بعد استبعاد الأراضي و المباني².

9- تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: الجزائر كغيرها من البلدان تسجل غياب تعريف رسمي لقطاع PMI/PME عدا بعض المحاولات التي تقدمت بها بعض الجهات المهتمة بهذا القطاع و التي تعذر عليها القيام بدراستها في حالة عدم تقديم تعريف ولو افتراضي لـ PMI/PEM، فحسب القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر الصادر في 12 ديسمبر 2001، المادة 04 تعرفها مهما كانت طبيعتها بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات، تشغل من 1 - 250 شخص، لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دج، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دج، و تستوفي معايير الاستقلالية³.

¹ -برودي نعيمة، التحديات التي تواجه المؤس م و متطلبات التكيف مع المستجدات العالمية ، ملتقى دولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات ص و م في الدول العربية يومي 17-18 أبريل 2006 ، شلف ص 116

² - لجنة آفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من أجل سياسة تطوير في الجزائر، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الجزائر، 2002 ، ص19

³ -قنيدرة سمية ، دور الم ص م في التخفيف من حدة البطالة، رسالة ماجستير ، تحت إشراف بوخمخ عبد الفتاح ، جامعة منتوري قسنطينة - 2010/2009-ص17

-من كل ما سبق يمكن أن نعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها مجموعة المشروعات التي تقوم بالإنتاج على نطاق صغير و تستخدم رؤوس أموال صغيرة و توظف عددا محدودا من الأيدي العاملة و تتبع أسلوب الإنتاج الحديث أي يغلب على نشاطها الآلية و تطبق مبدأ تقسيم العمل¹

أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

إن المجالات المتاحة أمام المشروعات الصغيرة و المتوسطة ليست قاصرة على المزارع الصغيرة والأنشطة الحرفية والبيئية والمصانع الصغيرة، وإنما تمتد لتشمل الكثير من الأنشطة التجارية والخدمية، مثل الخدمات المصرفية والفندقية والسياحية، وخدمات الصيانة والتشغيل، وخدمات النظافة، وخدمات لنقل والتحميل والتفريغ، وخدمات الإعلان والنشر والحاسب الآلي، ومطاعم الوجبات السريعة والوحدات العلاجية الخاصة، هذا بالإضافة إلى أنشطة المحاجر والمناجم والتشييد والمقاولات . حيث أصبح من الواضح رؤية أهمية الدور الذي تلعبه المشروعات الصغيرة والمتوسطة كمصدر لروح المبادرة والإبداع المتواصل ، فالصناعات الصغيرة الجديدة تبادر إلى ابتكار منتجات وعمليات إنتاجية جديدة ، وهي غالبا ما تكون صغيرة الحجم عند بداية نشاطها ثم ما تلبث أن تنمو بسرعة إذا أثبتت نجاحا .وقد بينت دراسات ميدانية في كندا ، أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعة أخذت تفوق المؤسسة الكبرى في الميدان التكنولوجي ليس باستعمال التقنيات الحديثة في الإعلان ، فحسب بل أيضا باستعمال الآلات والمعدات الأكثر تناسبا وملائمة مع القطاع الموجودة فيه²

وبصفة خاصة تنبع ضرورة الاهتمام بدعم ومساندة ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول و خاصة العربية منها من عدة حقائق تتمثل فيما يلي:

1. تعتبر المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة النمط الغالب للمشروعات في الدول العربية، فهذه المشروعات تشكل حوالي 99% من جملة المؤسسات الاقتصادية الخاصة غير الزراعية في مصر ، ويساهم بحوالي 80% من إجمالي القيمة المضافة التي ينتجها القطاع الخاص ويعمل به حوالي ثلثي القوة العاملة وثلاثة أرباع العاملين في الوظائف الخاصة خارج القطاع الزراعي³ ، أما في الكويت فيشكل هذا القطاع ما يقرب من 90% من المؤسسات الخاصة العاملة ، ويضم عمالة وافدة تقدر بنحو 45% من قوة العمل ، وعمالة وطنية بنسبة تقل عن 1% وفي لبنان تشكل هذه المؤسسات أكثر من 95% من إجمالي المؤسسات ، وتساهم بنحو 90% من الوظائف . وفي دولة الإمارات شكلت المشاريع الصغيرة والمتوسطة نحو 3.94% من المشاريع الاقتصادية في الدولة ، وتوظف نحو 62% من القوة العاملة وتساهم بحوالي 75% من الناتج الإجمالي للدولة.

1- منال طلعت محمود، التنمية و المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص307

2 - د. نوزاد عبد الرحمن الهبتي، الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي: الوضع القائم والتحديات المستقبلية، مجلة علوم إنسانية. ص15

3-وزارة التجارة الخارجية، تيسير الإجراءات التنظيمية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، نموذج الشباك الواحد، القاهرة، يناير 2002، ص05.

2 . أن هذه المشروعات توفر فرص عمل لقاعدة عريضة من قوة العمل العربية تقدر بحوالي ثلث القوة العاملة أو يزيد.

3 . أن هذه المشروعات تشارك في الإضافة على الاقتصاد القومي حيث قدرت هذه المساهمة بنحو 96% من الناتج المحلي الإجمالي في اليمن عام 2005، وحوالي 77 %، و 25 % 59 في كل من الجزائر، فلسطين، السعودية على الترتيب خلال نفس العام، في حين تتراوح مساهمة هذه المشروعات ما بين 25 -40% من الناتج المحلي الإجمالي المصري¹ .

4 . أن هذه المشروعات تمثل الركيزة الأساسية التي يعمل من خلالها القطاع الخاص في الدول العربية وبالتالي فإن مساندة هذه المشروعات يعد مساندة وتدعيما لدور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي

معايير تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

و مقصود بها الأسس المعتمد عليها في إعطاء تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من جهة، و في التفريق بين هذه المؤسسات و المؤسسات الكبيرة من جهة أخرى، و يمكن تقسيمها إلى²:

المعايير الكمية:

هذه المعايير تتناول الجانب الكمي، والذي يصلح للأغراض الإحصائية و التنظيمية و التي يمكن بمقتضاها جمع البيانات الإحصائية من أجل الاستفادة منها، وفيما يلي تفصيل لبعض منها:

1 - معيار العمالة (عدد العاملين): اعتبار ان هذا المعيار من أكثر المعايير شيوعا في الاستخدام نظرا للسهولة التي تكشف عملية قياس الحجم بواسطته، خاصة عند المقارنة على المستوى الدولي، و يختلف عدد العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من بلد لآخر حسب تقدم الدولة أو تخلفها، و قد تعرض هذا المعيار إلى العديد من الانتقادات أهمها: إن عدد العمال ليس الركيزة الأساسية الوحيدة في العملية الإنتاجية، إلا أن هناك متغيرات اقتصادية ذات أثر كبير على حجم المؤسسة كحجم الإنتاج، المعدات الرأسمالية . لا يعكس هذا المعيار الحجم الحقيقي للمشروع بسبب اختلاف معامل رأس المال، فهناك صناعات تتطلب استثمارات رأسمالية ضخمة، و لكنها توظف عددا قليلا من العمال، ولا يمكن اعتبارها ضمن الصناعات الصغيرة و المتوسطة و العكس بالنسبة . للصناعات التي تتطلب استثمارات رأسمالية قليلة، وتوظف عددا كبيرا من العمال³ و من خلال الجدول التالي تلاحظ التباين في عدد العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ببعض البلدان .

1- المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية لعام 2005، الكويت، يونيو 2006، ص 78 .
2- حسين عبد المطلب الأسرج، مستقبل المشروعات الصغيرة مصر، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد 229، القاهرة، أكتوبر 2006، ص 30.
3- إسماعيل محمد محروس، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة شباب الجامعة مصر 1992، ص 216 .

الجدول رقم 04 : الحد الأقصى للعاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لبعض البلدان التي نظمتها جامعة فرحات عباس - سطيف - والبنك الإسلامي للتنمية.

الدولة	ال.م. أ	اليابان	ألمانيا	الهند	مصر	الكويت	العراق
عدد العمال	500 عامل	300	300	100	50	50	50

المصدر: إسماعيل بوخاوة و عبد القادر عطوي، " التجربة التنموية في الجزائر ، إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وبحوث ومناقشات الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في الاقتصاديات 3

2 - معيار رأس المال: يستخدم في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عدد من الدول، خاصة الدول النامية إلا أن هناك مشكلة في تحديد المقصود برأس المال، هل هو رأس المال المستثمر عامل أو ثابت(رأس المال الثابت يعبر عن قيمة المباني و الآلات و الأدوات وغيرها و التي تعكس حجم الطاقة الإنتاجية للمشروع، أما رأس المال العامل فهو يمثل المورد المتغير للمشروع الذي يمول به أصوله المتداولة من مخزون سلعي، خامات و سلع نهائية وتمويل ما يوظفه من عاملين.... الخ (، لكن يفضل استخدام رأس المال الثابت وحده لأن العناصر التي تكون رأس المال العامل تختلف بشكل كبير من مؤسسة إلى أخرى، و يتوقف ذلك على كفاءة و هيكل الإدارة و معدل دوران رأس المال و عوامل أخرى. و ما يعاب على هذا المعيار:

- لا يصلح بمفرده كمعيار للمقارنة بين الصناعات المماثلة في مختلف الدول، حيث تختلف قيمة النقود من دولة للأخرى بل تختلف في الدولة الواحدة حسب معدلات التضخم و ارتفاع الأسعار و الحالة الاقتصادية بصفة عامة.

- اختلاف قيمة رأس المال من دولة لأخرى حسب درجة التطور و التقدم، و لهذا فالأفضل استخدام أكثر من معيار (المعيار المزدوج: معيار حجم العمالة و رأس المال معا) للحكم على كون المشروع الصناعي صغيرا أم كبيرا، فمثلا من خلال الجدول التالي نلاحظ الاختلاف الواضح والجلي في استخدام رأس المال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة¹.

• الجدول رقم 05 : الحد الأقصى لرأس المال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الدولة	الكويت	اليابان	الهند	كوريا	مصر
الحد الأدنى لرأس المال (ألف دولار)	700	300	200	200	100

¹- إسماعيل محمد محروس، مرجع سبق ذكره ص 217

المصدر: إسماعيل بوخاوة و عبد القادر عطوي، " التجربة التنموية في الجزائر ، إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة" مرجع سبق ذكره، ص 03.

3. معيار التكنولوجيا أو أسلوب الإنتاج: وهو عادة ما يقتزن بمعيار عدد العمال، و قد يرجع ذلك إلى اعتبار أن حجم المؤسسة هو المحصلة النهائية لتفاعل كل من عنصري العمل والآلات المستخدمة فيه، فكلما كانت هذه الحصيلة صغيرة مقارنة بمثيلاتها، كانت المؤسسة صغيرة.

4. معيار درجة الانتشار: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تنتشر في جميع أنحاء القطر، لأن صغر حجم المؤسسة بالإضافة إلى محدودية النشاط و العمالة يساعد على ممارسة النشاط في أي مكان، لهذا نرى أن معيار تحديد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يتوقف بدرجة كبيرة على درجة الانتشار. و الجدول الموالي يبين كيفية استعمال المعايير الكمية للفصل بينها و المؤسسات الأخرى ذات مستويات نمو مختلفة بالاعتماد على رأس المال و العمال.¹

• الجدول رقم(06) يبين كيفية استعمال المعايير الكمية للفصل بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و المؤسسات الأخرى ذات مستويات نمو مختلفة بالاعتماد على رأس المال و العمال.

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة		المؤسسات المصغرة		
رأس المال	عدد العمال	رأس المال	عدد العمال	
15 مليون دج	500	-	-	الجزائر
-	350	-	-	فنلندا
5 مليون فرنك	500	-	-	فرنسا
-	500	-	200	بريطانيا
-	500	-	50	السويد
750 ألف روبية	-	-	-	الهند
50 مليون ين	30	-	-	اليابان
35 مليون دولار	300	-	-	الشيلي

1- مجد بوزيدي، إدارة المخاطر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة تخرج ماجستير ،جامعة أحمد بوقرة بومرداس 35 ص

المصدر Sellami Ammar . de petite et moyenne industrie et développement ; mémoire de majester . Alger . 1980. Page 05.

المعايير النوعية:

1-المسؤولية: تقع على عاتق المالك الذي يمثل صاحب القرار داخل المؤسسة، كما يؤثر في طبيعة التنظيم و أسلوب الإدارة، حيث يؤدي العديد من الوظائف في نفس الوقت.

2-السوق: يمكن أن نحكم حجم المؤسسة استنادا إلى علاقتها بالسوق، و تتحدد قوة هذه العلاقة بمدى سيطرة هذه المؤسسات على السوق، فهي تكون كبيرة إذا كانت هيمنتها على السوق التي تفرض عليها نوع من الاحتكار بينما المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز بضيق و صغر حجم السوق الذي يتم التعامل فيه.

3-الملكية: تعود ملكيتها في أغلبها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو شركات أموال، غير أن النسبة الكبيرة منها عبارة عن مشروعات فردية و عائلية يلعب فيها المالك الدور الكبير¹.

4-طبيعة الصناعة: ان توقف حجم المؤسسة على مدى استخدام الآلات في الإنتاج، فالصناعات الثقيلة و التعدينية و الكهربائية تشغل وحدات كبيرة من رأس المال ووحدات قليلة نسبيا من العمال، و العكس بالنسبة للسلع الاستهلاكية، تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بكثافة منتجاتها بعنصر العمل مما يتماشى و ظاهرة وفرة العمل².

المطلب الثاني : أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

يرمي إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة إلى تحقيق عدة أهداف نذكر منها:

-ترقية روح المبادرة الفردية و الجماعية ، باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، و كذا إحياء أنشطة و التخلي عنها لأي سبب كان.

-استحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة و هذا المستحدثي المؤسسات، أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، و من خلال الاستحداث لفرص العمل يمكن أن تتحقق الاستجابة السريعة للمطالبة الاجتماعية في مجال الشغل.

-إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية، أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الخوصصة و هو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.

1-مجد بوزيدي ، إدارة المخاطر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة تخرج ماجستير، مرجع سابق، ص 37

2-إسماعيل محمد محروس، مرجع سبق ذكره ص 211

-استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة و غير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من اجل تركيز طاقتها على النشاط الأصلي ، و قد بينت دراسة أجريت على مؤسسة عمومية اقتصادية في قطاع انجاز و الأشغال الكبرى انه يمكن عن طريق التخلي و الاستعادة إنشاء 15 مؤسسة صغيرة.

-يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في الأماكن النائية ، مما يجعلها أداة هامة لترقية و تميمين الثروة المحلية ، و إحدى وسائل الاندماج و التكامل بين المناطق.

-بإمكانها أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة و المتفاعلة معها و التي تشترك في استخدام نفس المدخلات.

-تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك الأفكار الاستثمارية الجيدة و لكنها لا تملك القدرة المالية و الإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.

-تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستحدثيها و مستخدميها، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات و الضرائب المختلفة.

- تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم و العائلي.

تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس توجهها:

-يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قطاعا شاملا نميز فيه العديد من الأشكال و الأنواع و ذلك حسب توجهها و من بين أهم هذه الأنواع نجد:

1-المؤسسات العائلية (المنزلية):

تمتاز مكان إقامتها هو المنزل، حيث تستخدم في العمل الأيدي العاملة العائلية ،ويتم إنشائها بمساهمة أفراد العائلة و تنتج منتجات تقليدية للسوق بكميات محدودة أو تنتج أجزاء من السلعة لفائدة مصنع موجود في نفس المنطقة و تركز في بعض الفروع الخاصة كالنسيج و تصنيع الجلود¹.

2-المؤسسات التقليدية:

ويقتررب أسلوب تنظيمها من المؤسسات العائلية ، كونها تستخدم العمل العائلي و تنتج منتجات تقليدية أو قطعاً لمصنع ترتبط معه في شكل تعاقد تجاري ،وقد تلجأ هذه المؤسسات أيضا في عملها إلى الاستعانة بالعمل الأجير و هي صفة بشكل واضح عن المؤسسات المنزلية و يميزها أيضا عن هذه الأخيرة كون مكان إقامتها هو محل مستقل عن المنزل (ورشات صغيرة) ، مع بقاء اعتمادها على الأدوات اليدوية البسيطة في تنفيذ عملها. إن النوعين السابقين من المؤسسات يعتمدان

¹-فتححي السيد عبده أبو سيد احمد ، الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية المحلية ، مؤسسات شباب

على كثافة عمل أكبر في الإنتاج بينما يستخدمان تجهيزات بكميات أقل نسبياً وقليلة التطور من الناحية التكنولوجية ولهذا فإن معدل التركيب العضوي لرأس المال يكون فيها منخفض سواء من الناحية البشرية للإدارة أو من ناحية النظام المحاسبي والتسويق وغيرها

3-المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتطورة و شبه المتطورة:

تتميز باختلافها النوعين السابقين في اتجاهها إلى الأخذ ببنون الإنتاج الحديثة، سواء من ناحية التوسع في استخدام رأس المال الثابت أو تنظيم العمل، أو من ناحية المنتجات التي يتم صنعها بطريقة منظمة ومنتظمة وطبقاً لمقاييس صناعة حديثة. وحسب الحاجات العصرية وتختلف بطبيعة الحال درجة تطبيق التكنولوجيا بين كل من المؤسسة الصغيرة و المتوسطة شبه المتطورة من جهة و المتطورة من جهة أخرى بالنسبة لهذه التشكيلة من المؤسسات ينصب عمل مقرر السياسة التنموية في البلدان النامية على توجيه سياساتهم نحو ترقية وإنعاش المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتطورة وشبه المتطورة وذلك من خلال: العمل على تحديث قطاع المؤسسات الحرفية والمنزلية المتواجدة بإدخال أساليب وتقنيات جديدة واستعمال الآلات و الأدوات المتطورة. إنشاء و توسيع أشكال جديدة متطورة وعصرية من المؤسسات تستعمل تكنولوجيا متقدمة على الأساليب الحديثة في التسيير.

تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس أسلوب تنظيم العمل:

ترتيب وحدات الإنتاج على أساس أسلوب تنظيم العمل إلى نوعين هما:

- ❖ المؤسسات المصنعة La petite industrie usinière
- ❖ المؤسسات غير المصنعة La petite industrie nom usinière.

الجدول رقم 07 : تصنيف المؤسسات حسب أسلوب تنظيم العمل

الإنتاج العائلي			النظام الحرفي		النظام الصناعي			نظام المصنع		
الإنتاج المخصص للاستهلاك الذاتي			عمل في المنزل	ورشات	عمل صناعي في المنزل	شبه مستقلة	مصنع صغير	مصنع متوسط	مصنع كبير	
1	2	3	4	5	6	7	8			

المصدر: لخلف عثمان، دور و مكانة الصناعات ص و م في التنمية الاقتصادية ، رسالة ماجستير ، دفعة 20. ص ، 1994-1995 ، من خلال الجدول نميز بين مجموعتين من المؤسسات فالمؤسسات التابعة للفئة 1-2- مصنعة مؤسسة 8-7-6 بينما الفئتين 4-5 يدجان من الناحية العلمية مع فئة المؤسسات غير المصنعة

1. **المؤسسات المصنعة:** جاء هذا مفهوم عن النظام الغربي مثل فرنسا، بحيث تستخدم فيه أساليب حديثة في التسيير و آلات متطورة لإنتاج سلع ذات طابع صناعي ، أما بالنسبة للدول السائرة في طريق النمو، فإن المؤسسة المصنعة مقتصرة فقط في مجال التركيب و إصلاح الآلات.

2. **المؤسسات الغير المصنعة :** هذه الأخيرة تجمع بين نظام الإنتاج العائلي و نظام الإنتاج الحرفي، و الذي ينشطه الحرفي بصفة انفرادية أو بالاشتراك مع عدد من المساعدين، و هو ما أشار إليه في الجدول رقم (07) بالفئات 1.2.3 ، إذ يعتبر الإنتاج العائلي المخصص للاستهلاك الذاتي أقدم شكل في تنظيم العمل، أما الإنتاج الحرفي فهو نشاط ينتج بموجبه سلع و منتجات حسب احتياجات الزبائن¹

المطلب الثالث: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واليات انشائها

إن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو قطاع غير متجانس حيث ينقسم إلى عدة أشكال

تختلف باختلاف المعايير المعتمدة في تصنيفها وأهم هذه المعايير نجد :

أولاً: التصنيف الاقتصادي

وتصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هذا المعيار إلى:

1- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاعات الاقتصادية:

- **مؤسسات إنتاجية:** وهي مؤسسات تقوم بإنتاج سلع حيث تقوم بتحويل مجموعة من المدخلات إلى مخرجات وهي منتجات.

- **مؤسسات تجارية:** وهي تقوم بشراء السلع من تاجر الجملة مثلاً ثم تقوم بإعادة بيعها.

- **مؤسسات خدماتية:** وهو القطاع الجذاب لأصحاب المؤسسات في المستقبل، حيث تقدم خدمات

لعملائها مثل الاستشارات²

2- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة منتجاتها يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة منتجاتها إلى:

¹ - زكرياء زيدود، الدور الاقتصادي للمؤسسة ص و م ، مذكرة ليسانس في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 12ص، 1995-1996

² - عبد الحميد مصطفى أبو ناعم " : إدارة المشروعات الصغيرة"، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط 1، 2002، ص- ص: 11-12.

-مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: حيث يتركز نشاط المؤسسات المختصة بإنتاج السلع على المنتجات التالية :

-المنتجات الغذائية

-تحويل المنتجات الفلاحية

-منتجات الجلود والأغذية والنسيج

-الورق ومنتجات الخشب ومشتقاته¹

-مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة

يجمع هذا النوع كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المختصة في:

-تحويل المعادن

-المؤسسات الميكانيكية والكهربائية

-الصناعة الكيماوية والبلاستيك

-صناعة مواد البناء

-المحاجر والمناجم²

-مؤسسات إنتاج السلع التجهيز: تتميز صناعة سلع التجهيز عن المؤسسات السابقة بكونها تتطلب رأس مال أكبر، الأمر الذي لا يتناسب مع خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لذلك فإن مجال عمل هذه المؤسسات يكون ضيقا ومتخصصا جدا، حيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط كإنتاج وتصليح وتركيب المعدات البسيطة انطلاقا من قطع الغيار المستورد³

3-تصنيف المؤسسات حسب أسلوب تنظيم العمل بها:

حيث يمكننا التفريق بين نوعين من المؤسسات:

1-عثمان خلف: مرجع سبق ذكره، ص- ص: 35-36.

2 -سمية قنيدرة": دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة"، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة. 2009-2010، ص64

3-سمية قنيدرة: مرجع سبق ذكره، ص: 53

-**المؤسسات المصنعة:** يدخل في هذا النوع من المؤسسات كل من المصانع الصغيرة والمتوسطة وهو يختلف عن صنف المؤسسات غير المصنعة من حيث تقسيم وتعقيد العمليات الإنتاجية واستخدام الأساليب الحديثة في التسيير وأيضا من حيث طبيعة السلع المنتجة كذا درجة إشباع أسواقها.

- **المؤسسات غير المصنعة:** وتجمع هذه المؤسسات بين نظام الإنتاج العائلي والنظام الحرفي، إذ يعتبر الإنتاج العائلي الموجه للاستهلاك الذاتي أقدم شكل من حيث تنظيم العمل، أما الإنتاج الحرفي فيبقى دائما نشاطا يدوي تصنع بموجبه سلع ومنتجات حسب احتياجات الزبائن

ثانيا: التصنيف حسب معيار الحجم

هناك معياران أساسيان لتصنيف المؤسسة، هما:

1-المعايير الكمية

تتمثل المعايير الكمية في مجموعة من المؤشرات النقدية وغير النقدية والتي تهتم بتصنيف المؤسسات اعتمادا على مجموعة من السمات التي تبرز الفروقات بين الأحجام المختلفة للمشروعات مثل حجم العمالة ورأس المال ورقم الأعمال...

-**معيار عدد العمال:** "حجم العمالة": يعتبر هذا المعيار أحد المعايير الأساسية الأكثر استخداما في تمييز حجم المؤسسة بحكم سهولة البيانات المتعلقة بالعمالة في المؤسسات¹ غير أن هذا المعيار تعرض للعديد من الانتقادات، من أهمها أن عدد العمال ليس الركيزة الوحيدة في العملية الإنتاجية، بالإضافة إلى وجود متغيرات اقتصادية ذات أثر كبير على حجم المؤسسة، كحجم الإنتاج والحجم الطبيعي للمؤسسة والمعدات الرأسمالية، كما أن هذا المعيار لا يعكس الحجم الحقيقي للمؤسسة، فهناك مؤسسات تتطلب استثمارات رأسمالية ضخمة ولكنها توظف عددا قليلا من العمال ولا يمكن اعتبارها ضمن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة²

-**معيار رأس المال المستثمر:** يعتبر معيار رأس مال المستثمر أحد المعايير الأساسية الشائعة في تحديد حجم المؤسسة، ويختلف هذا المعيار من دولة لأخرى ومن قطاع لآخر، فعلى مستوى بعض الدول الآسيوية فإن حجم رأس مال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يتراوح ما بين 35 إلى 200 ألف دولار، أما في بعض الدول المتقدمة فيصل إلى 700 ألف دولار³

-**معيار رقم الأعمال:** يعتبر معيار رقم الأعمال من المعايير الحديثة والمهمة لمعرفة قيمة وأهمية المؤسسات وتصنيفها من حيث الحجم، ويستخدم لقياس مستوى نشاط المشروع وقدراته التنافسية، ويستعمل هذا المقياس بصورة كبيرة في الولايات

1-السعيد بريش، عبد اللطيف بلغرة: مرجع سبق ذكره، ص: 320

2-سمية قنديرة: مرجع سبق ذكره، ص: 53.

3-أحمد غبولي: مرجع سبق ذكره، ص: 7

المتحدة الأمريكية و أوروبا، حيث تصنف المؤسسات التي تبلغ مبيعاتها مليون دولار فأقل ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويرتبط هذا المعيار أكثر بالمؤسسات الصناعية

-المعايير النوعية:

لقد تعددت المعايير النوعية التي تحكم كون المؤسسة صغيرة أو متوسطة، ومن أكثر المعايير شيوعا ما يلي :

-**استقلالية الإدارة والعمل:** فالمدیر هو المالك وهو الذي يتخذ القرارات داخل المؤسسة ويتحمل كامل المسؤولية فيما يخص التزامات المشروع تجاه الغير، ويطلق على هذا المعيار اسم المعيار القانوني، حيث أنه طبقا للشكل القانوني يتحدد حجم رأس المال المستثمر وطرق تمويله¹

-**حجم المؤسسة:** حجم المؤسسة صغير نسبيا في الصناعة التي تنتمي إليها مقارنة مع المؤسسات الأخرى في المجال الصناعي نفسه، فقد تبدو مؤسسة صناعية ماكبيرة بالنسبة إلى منافسيها، ولكن تكون صغيرة من حيث الاستخدام والموجودات والمبيعات بالنسبة إلى مؤسسة في صناعة من نوع آخر، وقد تكون المؤسسة صغيرة من حيث العمالة التي فيها²

-**حصتها في السوق:** المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسات تنافسية وليست احتكارية وبالتالي فإن حصتها في السوق محدودة³

-الملكية

حيث نميز الأشكال التالية:

-**المؤسسات الخاصة:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للفرد أو مجموعات أفراد، وهذه المؤسسات يمكن أن تكون شركات أشخاص، شركات أموال...

-**المؤسسات المختلطة:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها بصورة مشتركة للقطاع العام والقطاع الخاص

1-محمد رشدي سلطاني: " التسيير الإستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر حالة الصناعات الصغيرة والمتوسطة بولاية بسكرة"، مذكرة ماجستير، جامعة المسيلة، 2005-2006، ص: 42.

2-فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي: " الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة"، دار الحامد للنشر، عمان، ط1، 2006، ص: 63.

3-السعيد بريش، عبد اللطيف بلغرسة: مرجع سبق ذكره، ص: 321

-المؤسسات العامة(العمومية): وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها كيفما شاء، ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك، وتهدف المؤسسات العمومية من خلال نشاطها الاقتصادي إلى تحقيق مصلحة المجتمع، وليس هناك أهمية كبيرة للربح¹

آلية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لكي يتم إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة يجب المرور بعدة مراحل ويجب التحكم في كل مرحلة، قصد إنجاح هذا النوع من المؤسسات، ومن أهم المراحل المتبعة في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة ما يلي:

أولاً: ترتيب الملاك أو المسيرين وفق تصرفاتهم

يوجد نوعين أساسيين من الملاك أو المسيرين وهما:

-المالك أو المسير ذو العقلية الانتهازية الذي يتميز بعقلية مقاولتيه معتبرة، كما له عدة تجارب مهنية في ميادين مختلفة، ويتميز بصفات أكثر مرونة مع مستخدميه.

-المالك أو المسير ذو العقلية الحرفية الذي يتميز بعقلية مقاولتيه ضعيفة، كما أنه ذو كفاءة تقنية عالية، ويتميز بتصرفات صارمة اتجاه مستخدميه.

ثانياً: تكوين المالك أو المسير

إن عدم ضمان تكوين جيد للمالك أو المسير يؤدي به إلى الاستشارة الخارجية، التي تعتبر مشكلاً يمكن تفاديته بالتكوين الجيد للمالك أو المسير، لأن النقص في التكوين يؤدي إلى نتائج سلبية على انطلاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن بين هذه النتائج:

-النقص في التنظيم؛

-عدم القدرة على قيادة مجموعة من الأشخاص؛

-عدم القدرة على التسيير؛

-رفض دائم لاقتسام المسؤوليات.

ولتجنب هذا، أقدم عدة باحثين على دراسة أهم الميادين التي ينبغي أن يكون فيها تكوين معين للمالك أو المسير، تلك الميادين معظمها تركز على الصفات الشخصية التي تميز هذا الأخير .

1-عمر صخري " : اقتصاد المؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 2007، ط5، ص-ص: 28-29.

يمكن تلخيص المميزات الأساسية للإداري الأمثل أو أهم الصفات التي يجب أن تتوفر عليها المالك أو المسير فيما يلي:

- القدرة على التنبؤ ورفع التحديات؛

- القدرة التصورية، قدرات تحليلية، تحديد الأهداف، التنسيق ودراسة المعلومات؛

- القدرة على خلق مناخ جيد للعلاقات الجماعية والقدرة على الإنصات لأفراد المؤسسة؛

- تنظيم جد مدروس للعمل وقبول المناقشة.¹

ثالثا: الحصول على فكرة لإنشاء المؤسسة

تعتبر الفكرة هي الأمل الذي يتعلق به صاحب المشروع بغية الوصول من خلاله إلى البعيد، فقد تأخذ شكل حدس أو رغبة تتطور عبر الزمن وعادة ما يتم البحث لمدة طويلة من أجل اكتشافها، لأن الفكرة الأولية هي التي تتحول فيما بعد إلى مشاريع ناضجة ثم إلى مؤسسة

-المراحل الأساسية للبحث عن الفكرة: عموما هناك ثلاث خطوات أساسية للبحث عن الفكرة، والتي تتمثل في:

1-ملاحظة الحياة اليومية: في هذه الخطوة يستعمل المنشئ كل المعلومات المتواجدة، ولا يتغاض عن أي منها، كما لا يقتصر بحثه على الإحصائيات فقط، بل يجب أيضا الاهتمام بالظروف المالية للحياة وكل التصرفات التي يبديها الأفراد يوميا من خلال الاستعلام عن كل الأشياء التي تحيط بهم.

2-نقد المنافسة: وهو ان تكون هناك فكرة واضحة عن نقاط القوة والضعف لمنتجات المنافسين وأيضا لطريقة صنعها، فبمجرد ما أن يبدأ المنشئ بالتفكير الإنتقادي، سوف يكتشف أفكار جديدة، إضافة إلى اكتشاف العديد من الصعوبات التي قد تواجهه .

3-البحث عن الحلول والبدائل: الأهم هنا هو أخذ عملية النقد بجدية للحلول والبدائل المتواجدة، وإجراء المقاضلة بينها، وبالتالي إيجاد الفكرة الملائمة² ومن ثم تطوير تلك الفكرة حيث تعتبر مرحلة مكملية للمراحل السابقة، ثم تأتي عملية التمويل

رابعا: التمويل: ويعني تدبير الأموال اللازمة للقيام بالنشاط الاقتصادي، وتعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأساس على مواردها الذاتية لتمويل أنشطتها الاقتصادية، فإذا لم تفي اتجهت إلى غيرها ممن يملكون فائضا من الأموال لسد هذا العجز³

¹ - محمد الصالح زويتة: مرجع سبق ذكره، ص- ص: 29-3

² - سندرة صايبي: " دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسة الصغيرة، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب- فرع قسنطينة"، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2004-2005، ص- ص: 20-21.

³ - عبد المطلب عبد الحميد: " اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2009 ص: 125

خامسا: الإجراءات القانونية

إن أي نشاط اقتصادي لا يبدأ في العمل إلا بعد وضع الإطار القانوني للمؤسسة وكذلك مسارها القانوني أيضا كما يلي:

1- **وضع الإطار القانوني:** يتمثل القرار الأول الواجب اتخاذه للبدء بالعمل في المؤسسة بشكل ملكيتها، حيث نرى أن الأشخاص يختارون الشكل الأكثر رواجاً في السوق والذي يحقق أهدافهم ورغباتهم فهنا يجب أن نراعي أن عملية التغيير من شكل إلى آخر بعد بدء العمل ستكون صعبة ومكلفة ومعقدة أحيانا، لذلك يجب على الشخص أن يتوخى الحذر والدقة في اختيار الشكل القانوني المناسب¹

2- **المسار القانوني:** حتى يتخذ المسار القانوني مجراه العادي، يجب المرور ببعض الخطوات المهمة والتي تتمثل في اللجوء إلى الموثق لتحرير وإمضاء العقد، وكذلك عملية القيد في السجل التجاري²

سادسا: انطلاق النشاط الاقتصادي

بعد أن يتم المرور بالمراحل السابقة، تأتي المرحلة الخاصة بالتقييد الفعلي للمشروع، وبالتالي انطلاق النشاط الاقتصادي، وعند انطلاق المؤسسة في العمل يجب أن تأخذ بعين الاعتبار بعض الأولويات من بينها

1- **الطلبات الأولى:** وذلك بتجسيد الاتصال مع الزبائن والموردين، حيث يتم تجسيد العلاقة مع الزبائن من خلال:

- وضع الأدوات الترويجية للسياسة التجارية ؛

- كتابة النصوص التقنية والإشهارية ؛

- زيادة أكبر عدد من الزبائن؛

- تجسيد العلاقة مع الموردين من خلال:

- تبادل لرسائل تأكيد الأسعار ولشروط وآجال التسليم ؛

- إعطاء النصائح القيمة والأفكار الجديدة³

1_ جهاد عبد الله عفانة، قاسم موسى أبو عيد " إدارة المشاريع الصغيرة"، دار البيزوري للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، الطبعة العربية

ص: 25

2- محمد الصالح زويبة: مرجع سبق ذكره، ص: 30

3- محمد الصالح زويبة: نفس المرجع، ص: 31

2-وضع وسيلة العمل: وهذا يعني امتلاك وسائل الإنتاج، وكذلك التنظيم الداخلي للمؤسسة الذي يجب أن يقوم بتوزيع المهام والتنظيم العام للعمل وكذلك توظيف العمال والتنظيم المحاسبي¹

سابعاً: تأمين المؤسسة

نظراً للخطورة التي تمثلها الحرائق والسرقات والوفاة والعجز . ، فإن جهود سنوات طويلة من العمل في المشروع يمكن أن تتعرض للضياع، فالخطر في المشاريع لا ينحصر في المشروع نفسه فقط وإنما يمتد إلى العاملين فيه بحد ذاتهم، وبالتالي عند القيام بأي نشاط يجب أن يكون هناك تأمين ضد الخطر

1-جهاد عبد الله عفانة، قاسم موسى أبو عيد: مرجع سبق ذكره، ص: 213

خلاصة الفصل :

إن للموروث البشري أهمية كبيرة لما يمتلكه من قدرات ومهارات وخبرات، فعلى المؤسسة استقطاب المواهب و صناعة رأس مالها البشري والمحافظة على العاملين المتميزين

ويمكن تصنيف رأس المال البشري إلى العاملين الجدد والفئة المتميزة والعاملون الطبيعيون وصعبوا المراس، وهناك أربع مهارات ينبغي توفرها في القائم على إدارة العنصر البشري تتمثل في المهارات إنسانية اجتماعية والفكرية والتنظيمية والفنية.

كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحظى باهتمام كبير من الدول وذلك لما توفره لها من محيط ملائم وأرضية مناسبة لبدء نشاطها، وتوسيع دورها في التنمية الاقتصادية من خلال تأهيلها وترقيتها في مختلف مجالاتها . كما نستطيع اعتبار هذه المؤسسات أحسن بديل من المؤسسات الكبرى في ميدان التشغيل وذلك لسهولة إنشائها وتكوينها كما أنها لا تتطلب رؤوس أموال كبيرة لانطلاق نشاطها

الفصل الثاني:

دراسة حالة لوكالة الدعم والاستشارة – ولاية تندوف

تمهيد:

بعد ما تم وضع الإطار النظري لموضوع رأس مال البشري كبعد حديث لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد أبعادهما والمفاهيم المرتبطة بهما، في الفصل السابق، سنحاول في هذا الفصل دراسة العلاقة بين متغيري البحث على أرض الواقع بوكالة الدعم و الاستشارة وذلك من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: نشأة وكالة الدعم والاستشارة وهيكلها التنظيمي

المبحث الثاني: ادوات الدراسة وتحليل نتائجها

المبحث الأول: نظرة عامة عن وكالة الدعم و الاستشارة لولاية تندوف

سنتطرق في هذا المبحث الى نشأة وكالة الدعم و الاستشارة لولاية تندوف ، هياكلها التنظيمي .

المطلب الاول: نشأة وكالة الدعم والاستشارة لولاية تندوف :

استفادت ولاية تندوف على غرار باقي ولايات الوطن من مركز للدعم و الاستشارة وبدأ نشاطه خلال الأشهر الأولى لسنة 2019 و هو جهاز تابع لوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الابتكار تحت وصاية وزارة الصناعة

وتتجلى مهام الوكالة :

تتولى الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال انشاء المؤسسات وانمائها ودمومتها بالتنسيق مع القطاعات المعنية وبمذه الصفة تكلف بما يأتي :

-التشجيع على تكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتشاور مع اجهزة دعم انشاء الانشطة .لاسيما من خلال نشر الثقافة المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع واحتضان وايواء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في طور انشاء ومرافقة هذه المؤسسات لدى البنوك والمؤسسات المالية

-دعم الابتكار والبحث والتطوير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و كذا المؤسسات الناشئة

-تنفيذ برامج عصرنه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهدف الى تحسين تنافسيتها

-دعم تطوير المناولة

-التشجيع على ظهور بيئة ملائمة لإنشاء و تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مساعدة مختلف شبكاتها و ترقية الخبرة والاستشارة لصالح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إنجاز الدراسات الاقتصادية .

-القيام بكل عمل يتعلق بالتحسيس والاعلام والمساعدة لدى الهيئات العمومية من اجل ترقية وتسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الطلبات العمومية

-دعم تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصا من خلال التصدير والتحويل التكنولوجي والشراكة

-مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جهودها الرامية الى تعزيز مواردها البشرية بالتنسيق مع المنظومة الوطنية للتكوين واجهزة الادماج المهني

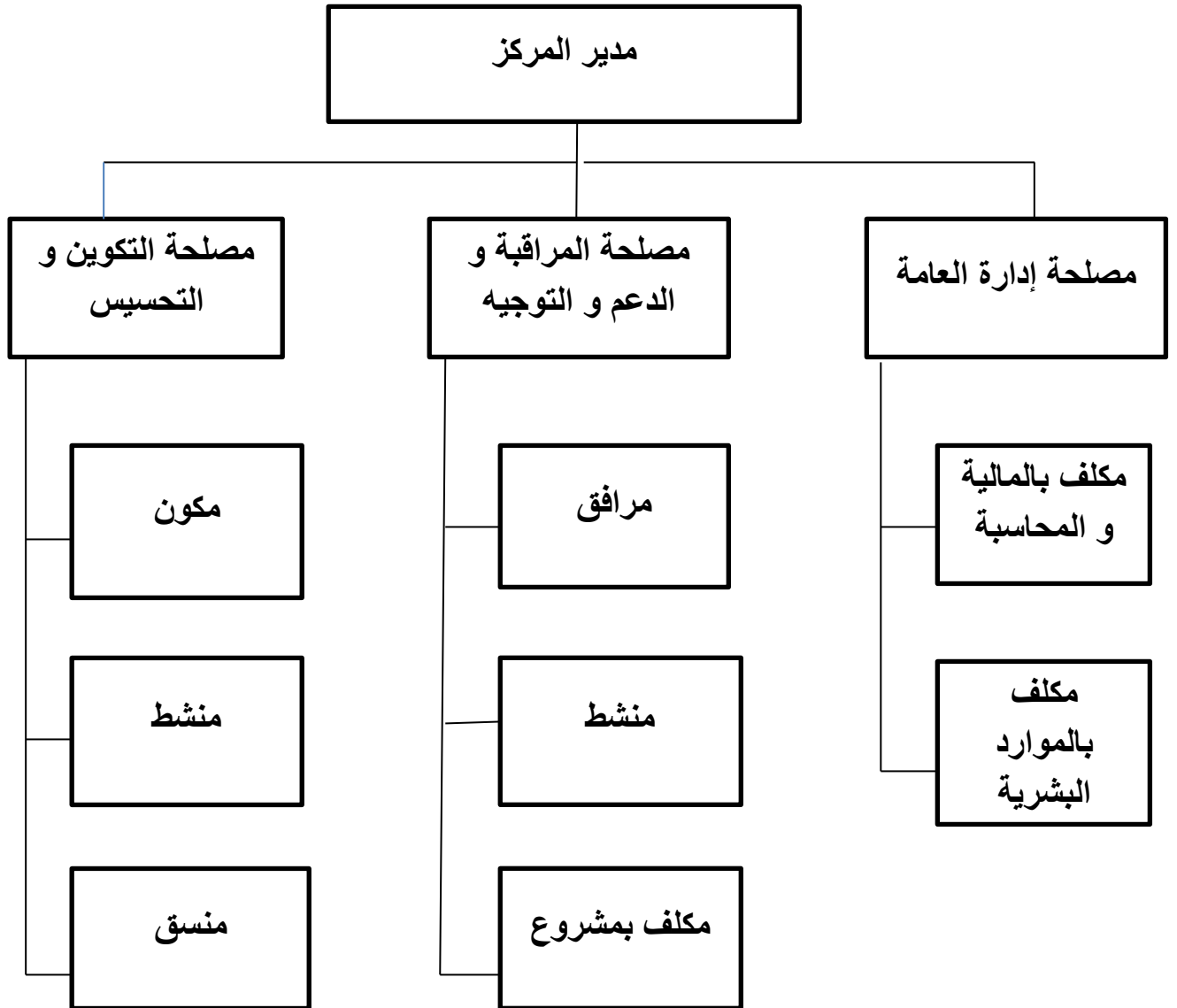
-وضع منظومة اعلام اقتصادي حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

-دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تواجه صعوبات بسبب نقائص في مجال التنظيم و التسيير المالي او المتوقع في السوق

المطلب الثاني : هيكل التنظيمي لوكالة الدعم والاستشارة

-يمثل الشكل الاتي هيكل التنظيمي لوكالة الدعم والاستشارة بولاية تندوف

الشكل (02):هيكل التنظيمي لوكالة الدعم و الاستشارة



المبحث الثاني: ادوات الدراسة وتحليل نتائجها

المطلب الأول: ادوات الدراسة

منهج البحث: من أجل تحقيق أهداف هذا البحث قمنا باستخدام المنهج الوصفي و الذي يعرف بأنه طريقة للبحث تتناول أحداث و ظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة و القياس¹ و يهدف هذا البحث إلى دراسة رأس المال البشري كبعد حديث و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وكالة الدعم والاستشارة بولاية تندوف و سوف يعتمد البحث على نوعين أساسيين من البيانات:

البيانات الأولية: تم الحصول عليها من خلال تصميم استبانة و توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة و من ثم تحليلها و تفرغها باستخدام برنامج (SPSS (science Social Package for Statistical احصائي و باستخدام اختبارات إحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة و مؤشرات تدعم موضوع البحث.

البيانات الثانوية: قمنا بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الورقية و الالكترونية والرسائل الجامعية والمقالات و التقارير المتعلقة بالموضوع قيد البحث والدراسة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر و التي ساعدتنا في جميع مراحل البحث، و الهدف من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في هذا البحث هو التعرف على أسس و الطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات

مجتمع و عينة البحث:

يتكون مجتمع البحث المستهدف من العاملين إداريين الرؤساء و المرؤوسين في وكالة الدعم والاستشارة بولاية تندوف و اعتمدنا طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والذي بلغ حجمها 36 موظف و قد تم توزيع استبانة عليهم عبر زيارات ميدانية أفراد عينة البحث و تم استرجاعها كلها أي 36 استبانة و بعد فحصها لم يستبعد أي منها نظرا لتحقيقها شروط الإجابة الصحيحة.

1- أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي - تطبيقات اقتصادية و ادارية، دار وائل للنشر و التوزيع، ط2007، ص5، ص131.

أداة البحث و الأساليب الإحصائية المستخدمة :

1-أداة البحث :

في إطار الدراسة الميدانية و بهدف اختبار العلاقة بين متغيري البحث (رأس لمال البشري والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة) تم اختيار الإستبانة كوسيلة لقياس "رأس لمال البشري كبعد حديث لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة " حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها و ثباتها فثبات الاستبانة يعني التأكد من أن الإجابة واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم و صدقها يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت من أجل قياسه وقد تم الإستعانة في إعدادها بإطلاع على مجموعة من الاستبانات الخاصة بالرأس لمال البشري والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة قد انقسمت استبانة البحث إلى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوث و هي: الجنس، العمر المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية.

القسم الثاني: الخاص بمحاور الإستبانة، و ينقسم إلى محورين الأول خاص بالرأس مال البشري و تتضمن (14)عبارة حيث يضم كل من:

- الكفاءة في رأس لمال البشري: 5 عبارات من 1 إلى 5

-المعرفة في رأس لمال البشري: 5 عبارات من 6 إلى 10

-التدريب في رأس لمال البشري: 4 عبارات من 11 إلى 14.

أما المحور الثاني خاص بمتغير تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: ويتكون من 8 عبارات

و قد تم اعتماد مقياس لإجابة يتراوح من (1 إلى 5) الذي يدعى بسلم ليكارت الخماسي بحيث كلما اقتربت الإجابة من 5 كلما كانت الموافقة بشكل أكبر

الجدول رقم (8) درجات مقياس ليكارت الخماسي:

الإجابة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

2-الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

لإجابة على أسئلة البحث و اختبار صحة فرضياته ثم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي و ذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V24) كما يلي¹ :

- مقاييس الإحصاء الوصفي: (**Descriptive Mrasures statistice**) وذلك لوصف مجتمع البحث و اظهار خصائصه باعتماد على النسب المئوية و التكرارات² . و الإجابة على أسئلة البحث و ترتيب متغيرات البحث حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية³

-تحليل التباين للأنحدار (**T**): إختبار مدى ملائمة النموذج المفترض لتمثيل العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة

تحليل إنحدار البسيط (**Regression Simple**): و ذلك إختبار أثر المتغير التابعة آتي(المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) في المتغير المستقل و هو راس مال البشري رأس

-معامل الثبات ألفا كرونباخ: لقياس ثبات أداة البحث⁴

1-صلاح الدين حسين البهيتي، اساليب احصائية في العلوم ادارية، تطبيقات باستخدام SPSS ،ط2، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان اردن، 2006م، ص 77

2 -حسن ياسين طعمة و آخرون، طرق احصاء الوصفي، دار الصفاء، عمان، اردن، 2009م، ص 96.

3-شفيق العتوم، طرق احصاء، تطبيقات اقتصادية و إدارية باستخدام SPSS ،دار المناهج عمان اردن، 2009م، ص 209.

4-أحمد حسن الرفاعي، مرجع سابق، ص 041.

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة و تحليلها.

باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس الذي بلغ 0.81 وهو معامل ثبات مرتفع جدا ومناسب لأغراض البحث وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث (أي ثبات استبانة البحث) مما يجعلنا على ثقة بصحتها وصلاحياتها لتحليل النتائج.

خصائص مبحوثي الدراسة:

فيما يلي سوف نتطرق إلى دراسة خصائص مبحوثي الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

الجدول رقم(9)متغير جنس العامل

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
جنس العامل	ذكر	16	%44.6
	انثى	20	%55.4
	مجموع	36	%100

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج V24.SPSS

-يظهر من الجدول رقم(9): أن غالبية المبحوثين كانوا من اناث حيث بلغت نسبتهم (%55.4) في حين بلغت نسبة الذكور(%44.6)من أفراد عينة البحث أو الدراسة. و يفسر ارتفاع الكبير في نسبة الاناث راجع الى طبيعة المؤسسة محل الدراسة.

جدول رقم : (10)متغير عمر العامل

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
العمر	اقل او يساوي 30سنة	4	%11.1
	31-40سنة	12	%33.3
	41-50سنة	18	%50
	من 51سنة فاكثر	2	%5.6
	المجموع	36	%100

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج V24.SPSS

بالنسبة لمتغير العمر نجد أن الفئة من (41 إلى 50 سنة) احتلت أعلى نسبة (50%) في حين نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية من (51 سنة فأكثر) احتلت ادنى نسبة حيث بلغت (5.6%) ونجد أن نسبة المبحوثين الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (31-40 سنة) بلغت هي أيضا (33.3%) ونجد في الاخير ان نسبة المبحوثين الذين ينتمون الى الفئة العمرية (اقل او يساوي 30 سنة) بلغت (11.1%) و تشير هاته النتائج أن أغلبية العظمى من موظفين وكالة الدعم والاستشارة عبارة عن كهول أي الفئة العمرية (41 إلى 50 سنة) لعامل الخبرة .

جدول رقم : (11) متغير المؤهل العلمي للعامل

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	ثانوي او اقل	14	38.9%
	ليسانس	16	44.4%
	دراسات العليا	6	16.7%
	المجموع	36	100%

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج V24.SPSS

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي للمبحوثين فقد وجد أن 38.9% من المبحوثين الذين ان مؤهلهم العلمي ثانوي فأقل ، مقابل 44.4% من حملة شهادة ليسانس في حين ان نسبة حملة شهادة الدراسات العليا 16.7% ومن هنا يتضح أن مجتمع البحث أو الدراسة مؤهل بدرجة علمية كافية لكي يكون مدركا و على معرفة بالقضايا محل البحث حيث أن نسبة أفراد الذين لديهم ليسانس و دراسات عليا بلغت 61.1% و عليه فإن وكالة الدعم والاستشارة تحرص على توظيف الموارد البشرية المؤهلة التي تمتلك المهارات و القدرات اللازمة لشغل الوظائف

جدول رقم : (12)متغير سنوات الخبرة العامل:

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	4	11.1%
	5-10 سنوات	18	50%
	11-15 سنة	8	22.2%
	15 سنة فأكثر	6	16.7%
	المجموع	36	100%

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج V24.SPSS

و عند التدقيق في سنوات الخبرة لدى المبحوثين نجد أن (11.1%)منهم تقل خبرتهم عن 5 سنوات و (50%) من المبحوثين تقع خبرتهم في المجال من 5 إلى 10 سنوات في حين نجد أن(22.2%)من المبحوثين تقع خبرتهم ضمن المجال من 11 إلى 15 سنة أما أفراد الذين بلغت خبرتهم 15 سنة فأكثر فقد حددت نسبتهم (16.7%)من مجموع أفراد عينة البحث.

جدول رقم : (13)متغير الدورات التدريبية:

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
الدورات التدريبية	لاشي	16	44.4%
	دورة واحدة	10	27.8%
	دورتين اوفاكثر	10	27.8%
	المجموع	36	100%

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج V24.SPSS

بالنسبة لمتغير عدد الدورات التدريبية أن (44.4%)من أفراد عينة البحث لم يشاركوا في أي دورات تدريبية ، و قد يمثلون فئة الموظفين الجدد الذين لم يتسن لهم بعد إلتحاق بأي من البرامج التدريبية، و (27.8%)من أفراد عينة البحث شاركوا في دورة تدريبية واحدة بينما ايضا (27.8%)من أفراد عينة البحث شاركوا في دورتين أو أكثر. و هذا ما يدل على

اهتمام وكالة الدعم والاستشارة في ولاية تندوف بتنمية وتطوير قدرات و مهارات مواردها البشرية من أجل قيامهم بأعمالهم على أكمل وجه.

تحليل محاور استبانة:

في هذا العنصر سنقوم بتحليل محاور استبانة لإجابة على اسئلة الدراسة حيث تم استخدام مقياس إحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط الحسابي و انحراف المعياري على مقياس سلم ليكرت إجابات أفراد عينة البحث عن أسئلة المتعلقة بالمحورين المتمثلين في راس المال البشري و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا ضبط الحدود الدنيا و العليا للمقياس بغرض الحصول على المتوسط المرجح، و ذلك من خلال حساب أولا المدى و ذلك عن طريق إيجاد الفرق بين أكبر و أقل وزن في المقياس و هما (1 و 5) أي المدى يساوي (5-1=4) ، و من ثم ناتج المدى يقسم على عدد أوزان أو الدرجات الموجودة في المقياس والبالغ عددها 5 وبالتالي نحصل على طول الوزن أو الدرجة الواحدة لهذا المقياس و المقدر ب 0,8 يتم بعدها إضافة هذه القيمة في كل درجة للمقياس فنحصل على الحدود الدنيا و العليا لكل درجة. و يمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): يوضح الحدود الدنيا و العليا لمقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	[1-1.79]	[1.80-2.59]	[2.60-3.39]	[3.40-4.19]	[4.20-5]

بعد تحديد الحدود الدنيا و العليا لمقياس ليكرت، سيتم تحديد اتجاه اجابات المبحوثين من إجابة على:

محور الأول: رأس المال البشري

الجدول رقم (15) : المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور رأس المال البشري

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات المفسرة	
موافق	0.168	2.0556	الكفاءات	اولا
موافق	0.914	2.33	تهتم مؤسستكم باستقطاب المهارات و الكفاءات وظيفية تتناسب مع طبيعة عملها	1
موافق	0.114	2.00	تتناسب مهارات العاملين مع المهام الموكلة اليه	2
موافق	0.114	2.00	تقوم مؤسستكم بتشجيع العاملين من اجل تقديم افضل ما عندهم من مهارات	3
موافق	0.168	1.94	تقوم مؤسستكم بالحفاظ على الكفاءات المتميزة	4
موافق	0.114	2.00	تعمل الكفاءات في مؤسستكم على نشر و تنسيق المعارف في المؤسسة	5
موافق	0.507	2.4222	التدريب	ثانيا
موافق	0.597	2.44	يستفيد الموظفون في المؤسسة من برامج تدريبية	1
موافق	0.711	2.56	تستعين المؤسسة بخبرات خارجية للتدريب و التطوير	2
موافق	0.483	2.44	تتناسب البرامج التدريبية مع حاجات الموظفين	3
موافق	0.800	2.33	يتم تخصيص جزء من الميزانية لتدريب الموظفين	4
موافق	0.686	2.33	تدعم الادارة العليا نشاط التدريب في المؤسسة	5
موافق	1.050	2.5833	المعرفة	ثالثا

محايد	1.235	2.72	تهتم مؤسساتكم بجذب المعرفة	1
موافق	1.057	2.50	توجد في مؤسساتكم عملية مشاركة في المعرفة بين العاملين	2
موافق	1.283	2.56	تحرص ادارتكم العليا على نقل وتقديم المعرفة لجميع العاملين وفي الوقت المناسب	3
موافق	1.283	2.56	تحرص مؤسساتكم على استغلال و تطبيق المعرفة من اجل تحسين الاداء	4

المصدر من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات SPSS.V24

الجدول السابق يبين آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات أو عبارات رأس مال البشري بأبعاده ، و هي مرتبة وفقا للمتوسط الحسابي من أكبر إلى أصغر متوسط حسابي حيث:

1-الكفاءات : لقد بلغ المتوسط الحسابي 2.0556 و هو يندرج ضمن الفئة الثانية (1.80-2.59) حسب مقياس ليكارت و عليه نستنتج أن درجة الموافقة على هذا البعد كانت

"موافق" مما يشير إلى أن أغلب أفراد العينة يعتبرون أن مؤسساتهم تتبنى الكفاءات والمهارات حيث تهتم المؤسسة بالبحث عن أفضل الكفاءات و جذبهم للعمل فيها، و تعتمد المؤسسة علي الطرق الرسمية لجذب الموظف المناسب مثل مسابقات التوظيف.....إلخ

2-التدريب : لقد بلغ المتوسط الحسابي 2.4222 و هو يندرج ضمن الفئة الثانية (1.80-2.59) حسب مقياس ليكارت و عليه نستنتج أن درجة الموافقة على هذا البعد كانت "موافق" مما يشير إلى أن أغلب أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن مؤسساتهم تقوم بصناعة رأس مال البشري، حيث تقدم المؤسسة دورات تدريبية متتابعة إداريها، وقوانين العمل بالمؤسسة تشجع علي تنمية علاقات التعاون و التفاهم بين الموظفين(فرق العمل).....إلخ.

3-المعرفة: لقد بلغ المتوسط الحسابي 2.5833 و هو يندرج ضمن الفئة الثانية (1.80-2.59) حسب مقياس ليكارت و عليه نستنتج أن درجة الموافقة على هذا البعد كانت "موافق" مما يشير إلى أن أغلب أفراد العينة يعتبرون أن مؤسساتهم تعمل على توليد المعرفة بين العاملين ،حيث يتم تشجيع الموظفين علي توليد افكار الجديدة، وتستعين المؤسسة بخبراء من خارج المؤسسة...إلخ

- بصفة عامة فإن المتوسط الحسابي لجميع أبعاد المتعلقة بالمحور الأول(رأس مال البشري) هو 2.3537 ، و هذا المتوسط ينتمي إلى الفئة الثانية (1.80-2.59) حسب مقياس ليكارت و منه نستنتج أن درجة الموافقة على هذا المحور هو "موافق" مما يشير إلى المؤسسة محل الدراسة تقوم باهتمام بالراس مال البشري من التدريب و المعرفة. فالمؤسسة محل الدراسة تهتم بجذب العمالة ذات الكفاءات والمهارات

محور الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الجدول رقم (16) : المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية إجابات أفراد عينة الدراسة .

العبارة المفسرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
اولا	2.435	0.838	موافق
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة			
1	1.90	1.349	موافق
تسعى المؤسسة الى التعرف على درجة ولاء الزبائن			
2	3.50	1.057	محايد
تسعى المؤسسة لاكتساب زبائن جدد وزيادة حصتها السوقية			
3	1.96	1.283	موافق
تخصص المؤسسة مبالغ سنوية لعملية البحث و التطوير			
4	2.49	1.540	موافق
يشارك العاملون في تقديم المقترحات لحل المشاكل التي يواجهونها			
5	2.55	1.663	موافق
توجد معايير للترقية بالمؤسسة			
6	2.70	1.057	محايد
تسعى المؤسسة لاقتناء احدث التجهيزات و الآلات لمسايرة التطورات التكنولوجية			
7	1.88	1.844	موافق
تتوافق قدراتك الشخصية مع حجم العمل المطلوب منك.			

موافق	1.371	2.50	تدعم المؤسسة العاملين ذوي المبادرات	8
-------	-------	------	-------------------------------------	---

المصدر من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات SPSS.V24

-المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: لقد بلغ المتوسط الحسابي 2.435 وهو يندرج ضمن الفئة الثانية(1.80-2.59) حسب مقياس ليكرت و عليه نستنتج أن درجة الموافقة على هذا البعد كانت "موافق" مما يشير إلى أن اغلب أفراد العينة يعتبرون أن مؤسستهم تدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

اختبار الفرضيات:

-الفرضية الاولى والتي تنص على أن : يساهم الراس مال البشري بكل أبعاده في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

-الفرضية الثانية التي تنص على ان الراس مال البشري بكل أبعاده لا يساهم في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

ومن خلال الجزء النظري اتضح لنا ان راس المال البشري يحتوي على ثلاثة ابعاد هي : الكفاءة، التدريب والمعرفة، وعليه يكون اختبار مدى تأثير هذه الابعاد كل على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كل على حدى كالتالي:

البعد الأول: الكفاءة.

يوضح الجدول رقم 17 :مدى تأثير بعد الكفاءة على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

جدول رقم (17):يوضح مدى تأثير بعد الكفاءة على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

النموذج	الخطأ المعيارية	الخطأ غير المعيارية	T	Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
المتغير الثابت	-0.040	0.329	-0.121	0.905	2.435	0.838	
المتغير المستقل X	0.804	3.227	4.014	0.000	2.0556	0.168	35

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج SPSSV24.

يكون:

H_0 = لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للكفاءات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

H_1 = يوجد اثر ذو دلالة احصائية للكفاءات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة $A: 3.227$ معناه اذا زاد المتغير X الكفاءات بوحدة واحدة فإن Y المؤسسات سيزيد ب 3.227 ومستوى الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن هذه المعلمة دالة إحصائيا ومنه نقصي الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ، ونقول انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات كبعد من الرأس المال البشري في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

البعد الثاني : التدريب .

جدول (18): مدى تأثير بعد التدريب على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

النموذج	الخطأ المعيارية	الخطأ غير المعيارية		T	Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
		A						
المتغير الثابت المتغير المستقل X	0.381	-0.189		-0.496	0.623	2.435	0.838	35
	0.799	3.521		4.406	0.000	2.4222	0.507	

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج SPSSV.24

يكون:

H_0 = لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

H_1 = يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

قيمة $A: 3.521$ معناه اذا زاد المتغير X التدريب بوحدة واحدة فإن Y المؤسسات ستزيد ب 3.521 ، ومستوى الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن هذه المعلمة دلالة احصائيا ومنه نقصي الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ونقول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب كبعد للرأس مال البشري في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

البعد الثالث :المعرفة .

جدول رقم (19):يوضح مدى تأثير بعد المعرفة على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

النموذج	الخطأ المعيارية	الخطأ غير المعيارية	T	Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
المتغير الثابت	0.216	-0.257	-1.188	0.243	2.435	0.838	35
المتغير المستقل X	0.545	3.754	6.888	0.000	2.5833	1.050	

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج SPSSV.24

يكون:

H0= لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

H1= يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

قيمة A: 3.754 معناه اذا زاد المتغير X المعرفة بوحدة واحدة فإن Y3 المؤسسات ستزيد ب 3.754، ومستوي الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن هذه المعلمة دلالة احصائيا ومنه نقصي الفرضية الصفرية H0 و نقبل الفرضية البديلة H1 ونقول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة كبعد للرأس مال البشري في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال ما سبق نتأكد أن الفرضية الاولى صحيحة ونقول أنه يوجد أثر لراس المال البشري بكل ابعاده الثلاثة على تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية تندوف من وكالة الدعم والاستشارة، ولتأكد من هذه النتائج نقوم باختبار كلي للنموذج، وهو موضح في الجدول رقم 20.

جدول رقم (20): يوضح اختبار كلي لأبعاد راس المال البشري على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المتغير المتغير X	الخطأ المعياري	الخطأ غير المعياري	A	T	Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	النموذج
									المتغير الثابت
	0.153	0.006		0.041	0.968	2.435	0.838	35	المتغير الثابت
	0.425	3.116		7.330	0.000	2.3537	0.575		المتغير المستقل

المصدر: من إعداد الطلبة باعتماد على مخرجات برنامج SPSSV.24

يكون:

$H_0 =$ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرأس المال البشري بكل أبعاده في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

$H_1 =$ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للراس مال البشري بكل ابعاده في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

من خلال الجدول رقم 20 نلاحظ أن قيمة 3.116 A: معناه اذا زاد المتغير X رأس المال البشري بوحدة واحدة فإن Y1 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ستزيد ب 3.116، ومستوي الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن هذه المعلمة دلالة احصائيا ومنه نقصي الفرضية الصفرية H_0 و نقبل الفرضية البديلة H_1 ونقول أنه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للرأس المال البشري بكل أبعاده على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مما يؤكد الاختبارات السابقة للابعاد كل على حدى.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تعرفنا على وكالة الدعم و الاستشارة – ولاية تندوف – حيث تطرقنا الى نشأة والتطور و هيكلها التنظيمي و قد اعتمدنا على استبانة او وسيلة للحصول على المعلومات حول رأس المال البشري كبعد حديث لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حيث قمنا بتوزيعها على عمال المؤسسة واسترجاعها و تحليلها باستخدام أساليب إحصائية متعددة، النسب المئوية و التكرارات، المتوسط الحسابي، انحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، تحليل إندجار، و غيرها من أساليب إحصائية التي رأينا أنها تساعدنا على الوصول إلي طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وبعد تحليل النتائج وتفسيرها واختبار الفرضيات توصلنا إلى صحة الفرضيات المنطلق منها واستنتجنا وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين رأس المال البشري والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الخاتمة

الخاتمة :

يعتبر رأس المال البشري أهم أصول المؤسسة، حيث لا يمكنها تحقيق أهدافها أساسية بدونه، فالرأس المال البشري هو المحرك الديناميكي الفعال لكافة العمليات فعلى المؤسسة أن تعمل على استقطاب الكفاءات والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها والعمل على زيادة رصيدها المعرفي باستمرار وتنشيطه إنعاش عملية ابداع وابتكار عند العاملين والمحافظة عليهم من خال التدريب والتكوين والتطوير المستمر والتحفيز المادي والمعنوي. وحيث تناولت هذه الدراسة ايضا دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإضافة إلى الأشكال المختلفة التي تأخذها هذه المؤسسات.

✓ النتائج المتعلقة بالجانب النظري :

- 1- أن إدارة رأس المال البشري أصبحت هي المتغير الرئيسي الذي يأخذه بعين اعتبار عند إعداد استراتيجيات من طرف المؤسسات
- 2- يعتبر المورد البشري أهم دعامة للمؤسسات أنه هو من يملك المعرفة ولديه القدرة على تطبيقها عمليا في الجانب الميداني
- 3- تدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لروح المبادرة الفردية والأفكار الابتكارية للعمال
- 4- تكوين الموارد البشرية العاملة في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- 5- عمل على خلق مناخ نظيف و مناسب (سياسيا، اقتصاديا، اجتماعيا، قانونيا) لتطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تسهيل الاستثمار فيها.
- 6- تشجيع تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تحسين أدائها.

✓ النتائج المتعلقة بالجانب الميداني :

- لقد أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن وكالة الدعم والاستشارة بولاية تندوف تهتم بالرأس المال البشري بحيث تقوم باستقطاب الكفاءات، وتدريبه، تنشيطه والمحافظة عليه، ليس هذا فقط بل إن ذلك يعد بعد حديث لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ بينت الدراسة الميدانية مايلي:
- 1- إن المتوسط الحسابي لجميع أبعاد المتعلقة بالمحور الأول(رأس المال البشري) هو 2.3537 ، و هذا المتوسط ينتمي إلى الفئة الثانية (1.80-2.59) حسب مقياس ليكارت و منه نستنتج أن درجة الموافقة على هذا المحور هو "موافق" مما يشير إلى المؤسسة محل الدراسة تقوم باهتمام بالراس المال البشري من التدريب و المعرفة. فالمؤسسة محل الدراسة تهتم بجذب العمالة ذات الكفاءات والمهارات
 - 2- إن المتوسط الحسابي المتعلق بالمحور الثاني(المؤسسات الصغيرة و المتوسطة) وهو 2.435 و هو يندرج ضمن الفئة الثانية(1.80-2.59) حسب مقياس ليكارت و عليه نستنتج أن درجة الموافقة على هذا البعد كانت "موافق" مما يشير إلى أن اغلب أفراد العينة يعتبرون أن مؤسستهم تقوم بدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءات (X_1) والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (y_1) عند مستوى دالة 5% حيث أن قيمة $A=3.227$: معناه إذا زاد المتغير X الكفاءات بوحدة واحدة فإن Y_1 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سيزيد ب 3.227 ومستوى الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن هذه المعلمة دالة إحصائيا ومنه نقصي الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ونقول انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات كبعد من الرأس المال البشري في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب (X_2) و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (y_2) عند مستوى دالة 5% حيث بلغت قيمة $A=3.521$: معناه إذا زاد المتغير X التدريب بوحدة واحدة فإن Y_2 التدريب ستزيد ب 3.521 ، ومستوي الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن هذه المعلمة دلالة احصائيا ومنه نقصي الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ونقول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب كبعد للرأس مال البشري في تطوير تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- 5-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة (X_3) و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (y_3) عند مستوى دلالة 5% قيمة $A=3.754$: معناه إذا زاد المتغير X المعرفة بوحدة واحدة فإن Y_3 المعرفة ستزيد ب 3.754 ، ومستوي الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن هذه المعلمة دلالة احصائيا ومنه نقصي الفرضية الصفرية H_0 و نقبل الفرضية البديلة H_1 ونقول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة كبعد للرأس مال البشري في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- 6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري (X) و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (y) عند مستوى دلالة 5% قيمة $A=3.116$: معناه إذا زاد المتغير X رأس المال البشري بوحدة واحدة فإن Y_1 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ستزيد ب 3.116 ، ومستوي الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن هذه المعلمة دلالة احصائيا ومنه نقصي الفرضية الصفرية H_0 و نقبل الفرضية البديلة H_1 ونقول أنه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للرأس المال البشري بكل أبعاده على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مما يؤكد الاختبارات السابقة للابعاد كل على حدى.

✓ التوصيات:

- 1- الإهتمام بالعنصر البشري فهو اساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الانتاج المادية و البشرية
- 2- ضرورة الإهتمام بدعم ومساندة ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة و المتوسطة
- 3- الإهتمام بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة لأنها توفر فرص عمل .
- 4- الإهتمام بالكفاءات البشرية حيث تمثل اساس البحث العلمي وتقنياته وتوظيف انتاجاته
- 5- يعمل الراس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة .
- 6- تأكيد على أن المورد البشري بإمكانه خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدر غير متجدد وقابل للنفاذ
- 7- تكوين الموارد البشرية العاملة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

قائمة المراجع :

- 1/ فرعون أحمد محمد أيفي ، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث إدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية ،جامعة المسيلة الجزائر ،14، 15 افريل 2009، ص 5
- 2/ نادية إبراهيمي ، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة ، دراسة حالة جامعة المسيلة ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبة نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة ،جامعة فرحات عباس سطيف ، 1.2012 2013 ص 5 .
- 3/ نافز أيوب ،محمد علي الأخمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي و دور التربية و التعليم فيه، ص . 07
- 4/ فرعون أحمد محمد أيفي، مرجع سابق ، ص 07
- 5/ عماد الدين أحمد المصباح رأس المال البشري في سورية ، قياس عائد الإستثمار في رأس المال البشري ، جمعية العلوم الإقتصادية السورية ،ص 6 .
- 6/ ناصر محمد سعود جرادات و آخرون، مرجع سابق ، ص ص 245-246.
- 7/ عبد الستار حسين يوسف دراسة، و تقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الأردن، 2005، ص ص 8-9 .
- 8/ ناصر محمد سعود جرادات و آخرون ،نفس المرجع، ص 246
- 9/ صفوان محمد المبيضين ،تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية ، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع ، 2013 ، ص 122.
- 10/ سعد علي العنزي و آخرون، إدارة رأس المال الفكرية في منظمات الأعمال، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع عمان ، الأردن ، ط 1 ، 2009، ص ص 232.
- 11/ م م لطيف عبد الرضا عطية، رأس المال الفكري وادارة المعرفة: العالقة والأثر دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء المصارف الحكومية في محافظة الديوانية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 62، العدد 1، الأردن، 2022، ص 629.
- 12/ عبد الكريم أحمد حسين الدليمي، تنمية رأس المال الفكري وأثره في صياغة استراتيجية منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على عينة من المدراء في المنظمات اليمينية المصنعة للأدوية ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، اليمن، 2262، ص 22.
- 13/ م م لطيف عبد الرضا عطية، مرجع سابق، ص 629
- 14/ هاشم عيسى سعيد، الاستثمار في رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة دراسة تطبيقية في مجموعة الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال، كلية إدارة المال والأعمال+، جامعة آل البيت، العراق، 2221/2222، ص 16.
- 15/ المرجع نفسه، ص 16.

- 16/ عدنان سالم قاسم وآخرون، أثر إستراتيجية التدريب في تنمية رأس المال البشري: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في الشركة العامة لكبريت المشراق، الملتقى الدولي العلمي السنوي الثاني عشر للأعمال "رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة"، كلية الاقصادي والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، 21-22 أفريل، 2261 ص. 111.
- 17/ ناصر داداي عدون، اقتصاد المؤسسة، الدار المحمدية العامة للنشر، الجزائر، الطبعة الأولى، 1998، ص 20.
- 18/ نبيل جواد، إدارة و تنمية الم ص م ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، لبنان 40.ص، 2006
- 19/برودي نعيمة، التحديات التي تواجه المؤ ص م و متطلبات التكيف مع المستجدات العالمية ، ملتقى دولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات ص و م في الدول العربية يومي 17-18 أفريل 2006 ، شلف ص 116
- 20/ لجنة آفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من أجل سياسة تطوير في الجزائر، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الجزائر، 2002 ، ص 19
- 21/ قنيدرة سمية ، دور الم ص م في التخفيف من حدة البطالة، رسالة ماجستير ، تحت إشراف بوخمخ عبد الفتاح ، جامعة منتوري قسنطينة - 2010/2009-ص 17
- 22/ منال طلعت محمود، التنمية و المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 307
- 23/- د. نوزاد عبد الرحمن الهيتي، الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي: الوضع القائم والتحديات المستقبلية، مجلة علوم إنسانية. ص 15
- 24/ وزارة التجارة الخارجية، تيسير الإجراءات التنظيمية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، نموذج الشباك الواحد، القاهرة، يناير 2002، ص 05.
- 25/ المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية لعام 2005، الكويت، يونيو 2006، ص 78 .
- 26/ حسين عبد المطلب الأسرج، مستقبل المشروعات الصغيرة مصر، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد 229، القاهرة، أكتوبر 2006. ص 30.
- 27/ إسماعيل محمد محروس، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة شباب الجامعة مصر 1992. ص 216 .
- 28/ إسماعيل محمد محروس مرجع سبق ذكره ص 21.
- 29/ إسماعيل محمد محروس مرجع سبق ذكره ص 217.
- 30/ مجد بوزيدي، إدارة المخاطر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،مذكرة تخرج ماجستير ، جامعة أحمد بوقرة بومرداس 35 ص 2008/2009
- 31/ إسماعيل محمد محروس، مرجع سبق ذكره ص 211
- 32/ فتحي السيد عبده أبو سيد احمد ، الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية المحلية ، مؤسسات شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 46

- 33/ زكرياء زيدود، الدور الاقتصادي للمؤسسة ص و م ، مذكرة ليسانس في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 12ص، 1995-1996
- 34/ عبد الحميد مصطفى أبو ناعم " : إدارة المشروعات الصغيرة"، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، 2002، ص- ص: 11- 12.
- 35/ عثمان لخلف: مرجع سبق ذكره، ص- ص: 35- 36 .
- 36/ -سمية قنيدرة " : دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة"، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة. 2009- 2010، ص64
- 37/ سمية قنيدرة مرجع سبق ذكره ص 57
- 38/ السعيد بريش، عبد اللطيف بلغرسة: مرجع سبق ذكره، ص: 320
- 39/ سمية قنيدرة مرجع سبق ذكره ص 53.
- 40/ أحمد غبولي: مرجع سبق ذكره، ص: 7
- 41/ السعيد بريش، عبد اللطيف بلغرسة: مرجع سبق ذكره، ص: 320
- 42/ محمد رشدي سلطاني: " التسيير الإستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر حالة الصناعات الصغيرة والمتوسطة بولاية بسكرة"، مذكرة ماجستير، جامعة المسيلة، 2005- 2006، ص: 42.
- 43/ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي " : الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة"، دار الحامد للنشر، عمان، ط1، 2006، ص: 63.
- 44/ السعيد بريش، عبد اللطيف بلغرسة: مرجع سبق ذكره، ص: 321
- 45/ عمر صخري " : اقتصاد المؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 2007، ط5، ص- ص: 28- 29.
- 46/ محمد الصالح زويطة: مرجع سبق ذكره، ص- ص: 29- 3
- 47/ صندرة صايبي " : دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسة الصغيرة، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب- فرع قسنطينة"، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2004- 2005، ص- ص: 20- 21.
- 48/ عبد المطلب عبد الحميد " : اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2009 ص: 125
- 49/ جهاد عبد الله عفانة، قاسم موسى أبو عيد " : إدارة المشاريع الصغيرة"، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، الطبعة العربية ص 25
- 50/ محمد الصالح زويطة: مرجع سبق ذكره، ص: 30
- 51/ محمد الصالح زويطة: مرجع سبق ذكره، ص: 31
- 52/ جهاد عبد الله عفانة، قاسم موسى أبو عيد: مرجع سبق ذكره، ص: 213
- 53/ أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي - تطبيقات اقتصادية و ادارية، دار وائل للنشر و التوزيع، ط5، 2007، ص131.

- 54/ صلاح الدين حسين البهيتي، اساليب احصائية في العلوم ادارية، تطبيقات باستخدام SPSS، ط2، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان اردن، 2006م، ص 77
- 55/ حسن ياسين طعمة و آخرون، طرق احصاء الوصفي، دار الصفاء، عمان، اردن، 2009م، ص 96.
- 56/ شفيق العنوم، طرق احصاء، تطبيقات اقتصادية و إدارية باستخدام SPSS، دار المناهج عمان اردن، 2009م، ص 209.
- 57/ أحمد حسن الرفاعي، مرجع سابق، ص 041

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



قسم: علوم التسيير

المركز الجامعي تندوف

السنة: الثانية ماستر

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

استبانة بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لمذكرة الماستر ، تخصص تسيير الموارد البشرية، تم انجاز هذه استبانة بهدف التعرف على رأس المال البشري كبعد حديث في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مركز الدعم والاستشارة بولاية تندوف أرجو التكرم بإجابة عن أسئلة الموجودة في هذه استبانة بموضوعية على أسئلة المطروحة فيه للاستفادة من المعلومات وذلك بوضع إشارة (X) في المربع المناسب لأجابتكم، علما أن كافة المعلومات والبيانات التي سيتم الادلاء بها سوف يتم التعامل معها بسرية تامة وأغراض البحث العلمي فقط.

القسم الأول: الخصائص الشخصية والوظيفية:

رجاء ضع إشارة (X) المربع المناسب.

1- الجنس: ذكر أنثى

2- العمر: أقل من أو يساوي 30 سنة 40-31 سنة

50-41 سنة من 51 سنة

3- المؤهل العلمي: ثانوي فأقل ليسانس

دراسات عليا

4- عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 10-5 سنوات

15-11 سنوات أكثر من 15 سنة

5- عدد الدورات التدريبية: لا شيء دورة واحدة

دورتين أو أكثر

الجزء الثاني:

المحور الأول:

سلم القياس					الفقرات
1	2	3	4	5	
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	أولا : الكفاءات و المهارات
					1/ تهتم مؤسستكم بإستقطاب المهارات و الكفاءات وظيفية تتناسب مع طبيعة عملها .
					2/ تتناسب مهارات العاملين مع المهام الموكلة إليه .
					3/ تقوم مؤسستكم بتشجيع العاملين من أجل تقديم أفضل ما عندهم من المهارات.
					4/ تقوم مؤسستكم بالحفاظ على الكفاءات المتميزة .
					5/ تعمل الكفاءات في مؤسستكم على نشر و تنسيق المعارف في المؤسسة .

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	ثانيا : التدريب
					6/ يستفيد الموظفون في المؤسسة من برامج تدريبية
					7/ تستعين المؤسسة بخبرات خارجية للتدريب و التطوير .
					8/ تتناسب البرامج التدريبية مع حاجات الموظفين .
					9/ يتم تخصيص جزء من الميزانية لتدريب الموظفين .
					10/ تدعم الإدارة العليا نشاط التدريب في المؤسسة .
					ثالثا : المعرفة .
					11/ تهتم مؤسساتكم بجدد المعرفة .
					12/ توجد في مؤسساتكم عملية مشاركة في المعرفة بين العاملين .
					13/ تحرص إدارتكم العليا على نقل وتقديم المعرفة لجميع العاملين و في الوقت المناسب .
					14/ تحرص مؤسساتكم على إستغلال و تطبيق المعرفة من أجل تحسين الأداء .

المحور الثاني :

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	العبرة
					1/ تسعى المؤسسة إلى التعرف على درجة ولاء الزبائن .
					2/ تسعى المؤسسة لإكتساب زبائن جدد وزيادة حصتها السوقية .
					3/ تخصص المؤسسة مبالغ سنوية لعملية البحث و التطوير .
					4/ يشارك العاملون في تقديم المقترحات لحل المشاكل التي يواجهونها .
					5/ توجد معايير للترقية بالمؤسسة .
					6/ تسعى المؤسسة لإقتناء أحدث التجهيزات و الألات لمسايرة التطورات التكنولوجية.
					7/ تتوافق قدراتك الشخصية مع حجم العمل المطلوب منك.
					8/ تدعم المؤسسة العاملين ذوي المبادرات.

نشكركم على تعاونكم معنا