

محاضرات في مقياس الشباب و المقاولاتية للسنة الثالثة ل م د

تمثل فئة الشباب أهم الموارد البشرية، وتعتبر رأسمال كل المجتمعات التي تريد تحقيق نهضتها وتنميتها، خاصة لدى المجتمعات النامية التي ترتفع بها نسبة الشباب مقارنة بالبلدان المتقدمة. ولهذا يطرح موضوع الشباب مسألة المكانة والأفاق داخل كل المشاريع التنموية في المجتمع ومن هنا فإن موضوع الشباب و المقاولاتية يطرح عدة قضايا ومفاهيم سوف نتطرق لها في المحاضرات الآتية:

المحاضرة الأولى (الشباب)

• تعريف مفهوم الشباب:

• **التعريف اللغوي:** الشباب: شبيب. شبب. شب. يشيب. شابا وشبيبة: الغلام أدرك طور الشباب شبب عن الطوق، تعدى مرحلة الطفولة فـ"الشباب هو جمع مذكر ومؤنث معا، وتعني الفناء والحداثة، ويطلق لفظ شبان، وشبيبة، كجمع لمذكر مفرد شاب، ويطلق لفظ شابات، وشائب، وشواب، كجمع مؤنث على مفرد شابة. وأصل كلمة شباب هو شبب بمعنى صار فتيا.

• ومعنى الشباب أيضا في معجم الوسيط هو من أدرك سن البلوغ إلى سن الرجولة و الشباب، هو الحداثة و الشباب إلي الشيء له

• اختلف العلماء في تحديد مفهوم الشباب فمنهم من يعتبر فترة الشباب فترة زمنية ومنهم من ينظر إلى مرحلة الشباب على أنها ظاهرة اجتماعية ومنهم من يعتقد أنها مجموعة من الظواهر النفسية و النضج الجنسي و العقلي و الاجتماعي و الانفعالي.

• اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بمناسبة العام الدولي للشباب سنة 1985 تعريفا يحدد الشباب بمن سنهم بين 15 – 24 وجرى اعتماد هذا القياس في مختلف الإحصائيات و في المقابل فان اتفاقية حقوق الطفل تسرى على من هم دون 18 سنة.

• الشباب حسب المشرع الجزائري أو في القانون الجزائري هو ذلك الشخص بين سن 18 و 30 سنة و الذي اعتبره قانون العقوبات قد امتلك الاهلية ويعاقبه على كل فعل اعتبره قانون العقوبات مخالفا للسلوك العام

و قد اختلف آراء العلماء حول مفهوم الشباب من حيث المعيار الزمني فيعرفه دريفر في قاموس علم النفس بأن فترة الشباب هي الفترة التي تتزامن مع المرحلة الأخيرة من المراهقة و بداية سن الرشد أي ما بين السادسة عشرة و الخامسة و العشرون من العمر.

يرى بعض العلماء أن مرحلة الشباب تبدأ بتخطي مرحلة الحلم أو اكتمال النضج الجنسي أي مع تيقظ الحالة الجنسية في حوالي سن الخامسة عشرة. (تختلف من مجتمع إلى آخر، وكذلك البلاد الحارة عن البلاد الباردة)

ويرى البعض أن مفهوم الشباب و المراهقة متطابقان ، حيث تشمل البلوغ النضج الجنسي. و الفترة التي تنتهي فيها مرحلة الشباب غير محددة و قد يردّها البعض إلى حوالي الثلاثين.

هناك من يرون أن مرحلة الشباب تشتمل على مرحلتين: مرحلة الفتوة من بداية سن الحلم في الخامسة عشر حتى سن الرشد و هو واحد وعشرون سنة. و الأخرى هي مرحلة الرشد و

تبدأ في سن الواحد و العشرين وتنتهي في سن الثلاثين، وتتميز هذه الفترة العمرية بأنها مليئة بالحيوية و النشاط و الأمل في المستقبل كما أن الفرد بعد نهايتها و تجاوز سن الثلاثين يكون قد اعتاد أنماطا معينة في العمل و الأسرة و تمرس على مواجهته ما يعترضه في الحياة تعرف مرحلة الشباب بالمرحلة التي يحدث فيها التغيير الكمي و النوعي في ملامح الشخصية، فتختلط فيها الرغبة في تأكيد الذات مع البحث عن دور اجتماعي، مع التمرد إلى جانب الإحساس بالمسؤولية و الرغبة في مجتمع أكثر مثالية و السعي المستمر نحو التغيير.

خصائص مرحلة الشباب:

- 1- الشباب اجتماعي بطبعه وهذا يعني الميل الطبيعي للانتماء لمجموعة اجتماعية يعطيها و تعطيها
- 2- الشباب طاقة للتغيير و التشكيل
- 3- طاقة تتميز بالحماسة و الإنسانية، الجرأة و الاستقلالية وازدياد مشاعر القلق و المثالية المنزهة عن المصالح و الروابط
- 4- يتمتع بدرجة عالية من من الديناميكية و الحيوية و المرونة.
- 5- الفضول و حب الاستطلاع فهو يبدو دائم السؤال و الاستفسار في محاولة لأدراك ما يدور من حوله و الإلمام بأكبر قدر من المعرفة المكتسبة مجتمعيا.
- 6- بروز معالم استقلالية الشخصية و النزوع نحو تأكيد الذات.
- 7- دائما ناقد لأنه ينطلق من مثاليات أقرب إلى الطوبائية و نقده يقوم على أساس أن الواقع يجب أن يتطابق مع تفكيره المثالي.
- 8- لا يقبل بالضغط و القهر مهما كانت الجهة التي تمارس هذا الضغط عليه (أسرة، مدرسة، إدارة...) وهذا السلوك جزء من العنفوان الداخلي للشباب للاعتداد بنفسه و عدم الامتثال للسلطة
- 9- بدأ التفكير في خيارات الحياة و المستقبل (الزواج التعليم الثروة...)
- 10- اضطراب اتزان الشخصية و ارتفاع مستوى توترها حيث تصبح معرضة لانفجارات انفعالية متتالية و اختلال علاقتها الاجتماعية مع الأسرة و الأصدقاء وغيرهم.....
- 11- القدرة على الاستجابة للمتغيرات من حوله و سرعة في استيعاب و تقبل الجديد المستحدث و تبنيه و الدفاع عنه، وهذه السمات تعكس قناعة الشباب و رغبته في تغيير الواقع الذي وجد فيه ولم يشارك في صنعه.
- 12- القدرة على التصرف في المواقف الاجتماعية المختلفة.
- 13- النظرة المستقبلية للأمر، فالشباب يعد نفسه لحياة أكثر استقرارا و تحملا للمسؤولية من أجل تحقيق الاستقلال المادي و الفكري
- 14- لم يعد الشاب مجرد إعادة إنتاج لمسارات الحياة التي عاشها الآباء بل هم اليوم أكثر اعتمادا على خبراتهم الذاتية في تشكيل معالم حياتهم و تحديد هويتهم و مكانتهم في المجتمع.

المحاضرة الثانية (حاجات الشباب و الاتجاهات المفسرة لمرحلة الشباب)

حاجات الشباب:

هناك من يحرص حاجات الشباب في عدد من الحاجات التي لا يثور حولها خلاف كبير أو تلقى إجماعاً بين علماء النفس وعلماء الاجتماع في ثلاث فئات وهي:

حاجات فيزيولوجية: وتتضمن الحاجات الخاصة بالمحافظة على التوازن الفيزيولوجي للفرد ومن بينها

• حاجات الجسم للطعام والشراب وغيرها من الضروريات البيولوجية .

حاجات خاصة بالنشاط الجنسي وهي تقتضي إنشاء وتكوين ميول نحو الجنس الآخر والارتباط بعلاقات به، وحل مشكلة الإشباع الجنسي الذي يتطلبها تيقظ الحاجة الجنسية .

حاجات نفسية وتتضمن

• الحاجة لفهم الذات وتقبلها أو حل أزمة الهوية ، وهذا يتطلب فهم واستيعاب التغيرات التي تحدث على المستوى الفردي وتقبلها والبحث والحصول على القبول الاجتماعي من طرف الآخرين وإعادة تنظيم الاتجاهات والسلوك نحوها .

• الحاجة إلى تأكيد نمو الذات واستقلالها ويقتضي ذلك الحصول على الاعتراف بالاستقلال عن الوالدين والآخرين والسلطة.

• الحاجة إلى الحصول على الاعتراف بتخطي مرحلة الطفولة و الانتماء إلى جماعة الراشدين

حاجات اجتماعية: ومن بينها

- الحاجة إلى الاعتراف الاجتماعي بتجاوز مرحلة الطفولة والانتماء إلى فئة الراشدين .
- الحاجة إلى الحب وتقاسم المشاعر مع الآخرين .
- الحاجة إلى لعب دور ذي معنى وأهمية في الحياة..

• **الاتجاهات المفسرة لمرحلة الشباب:**

• **الاتجاه البيولوجي:** يعتبر الشباب مرحلة عمرية أو طور من أطوار نمو الإنسان، الذي يكتمل فيه نموّ العضوي الفيزيقي، وكذلك نضجه العقلي والنفسي. وقد حددت هذه الفترة بين سن 15-25 وهناك من يحددها بين 13-30 سنة.

الاتجاه السيكولوجي: يرى بأن الشباب حالة عمرية تخضع لنمو بيولوجي ولثقافة المجتمع بداية من بلوغ الإنسان إلى سن رشده. وقد تطول هذه المرحلة العمرية أو تقصر وقد تنعدم في بعض الأحيان وذلك حسب الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وأيضاً حسب الاختلاف داخل المجتمع الواحد أو من مجتمع لآخر. ففي المجتمعات البدائية قد تنعدم فترة المراهقة بينما في المجتمعات الغربية الحديثة قد تطول، بل وتمتدّ إلى ما يقارب أو يتجاوز عشر سنوات

الاتجاه السيكولوجي: يستعمل علم النفس كلمة المراهقة Adolescence كمرادف لمفهوم الشباب. والمقصود بها التدرّج نحو النضج البدني والجنسي والعقلي والانفعالي، فمفهوم الشباب في علم النفس لا يقصد به مرحلة عمرية محددة بقدر ما تشير إلى مجموعة من الخصائص النفسية والجسمية التي تكون في حالة نشاط وقوة وفي حالة من التهور والاندفاع.

الاتجاه الاجتماعي :

فحسب علماء الاجتماع تبدأ مرحلة الشباب من خلال دخول الفرد إلى المجتمع الذي يسعى بدوره إلى إدماجه وتأهيله ليقوم بمهامه المختلفة داخله. وإن من الصعوبات التي تواجه أيّ باحث هي تحديد مرحلة الشباب في أيّ سن تبدأ وأي سن تنتهي فهو مفهوم ليس له حدود مضبوطة وواضحة فحسب بيار بورديو Pierre Bourdieu الحدود بين الأعمار أو الشرائح العمرية هي حدود اعتباطية، ونحن لا نعرف من أين ينتهي الشباب لتبدأ الشيخوخة مثلما لا يمكننا أن نقدر أين ينتهي الفقر ليبدأ الغنى،

إذن الشباب حسب علم الاجتماع هو حقيقة اجتماعية وليست ظاهرة بيولوجية فقط. فهو ظاهرة اجتماعية تشير إلى مرحلة من العمر تبدو من خلالها علامات النضج الاجتماعي والنفسي والبيولوجي واضحة المعالم. ويصفها علماء الاجتماع بمرحلة التعليم وتبلور شخصية الفرد وصقل مواهبه من خلال اكتسابه للمهارات والمعارف، كما يتميز الشاب بدرجة عالية من الديناميكية والحيوية والمرونة المتسمة بالاندفاع والانطلاق والتحرر والتضحية. ولكل مجتمع شباب يختلف نوعا ودرجة عن شباب أيّ مجتمع آخر حسب تنوع المجتمعات. والعلاقة بين الشباب والمجتمع تمرّ أساسا عبر مؤسستي العائلة والمؤسسة التربوية فيتم تأطيرهم من قبل المجتمع ويحدد لهم حقوقهم وواجباتهم فعبيرهما تتحقق اجتماعية الفرد على حد تعبير إميل دوركايم. ويصبحوا بذلك قوّة تغيير مجتمعية لأن الشباب هي الفئة الأكثر طموحا في المجتمع.

المحاضرة الثالثة (ماهية العمل)

مفهوم العمل:

وردت عدة تعاريف للعمل و اختلفت باختلاف العلماء و المجالات، فعلماء الاجتماع ركزوا على الناحية الاجتماعية للعمل بينما علماء النفس اهتموا و ركزوا في تعاريفهم للعمل على إبراز البعد النفسي له، في حين اعتبره علماء الاقتصاد أحد عناصر الإنتاج الأساسية.

_ العمل لغة : عمل يعمل : عملا، فعل بقصد و فكر

يبرز التعريف اللغوي للعمل النشاط أو الفعل الذي ينجزه الفرد أو العامل عن قصد و لتحقيق هدف أو غاية.

إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة -على حد تعبير عالم الاجتماع و الأنثروبولوجيا مارسال موس ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله من طاقة جسدية عند ممارسة العمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.

ويعرف العمل بأنه سلوك أو نشاط أو صرف الطاقة، الذي يسير طبق خطة منظمة و يقتضي القيام بوظائف معينة ويستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين، مقابل أجر مادي أو معنوي، ويشترط قي هذا وجود عقد مادي (مكتوب) أو معنوي بين مختلف أطراف العمل "

فالاقتصاديون الغربيون أمثال آدم سميث، وريكاردو، يرون بأن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات.

يرى ابن خلدون أن العمل أو الكسب هو قيمة الأعمال البشرية، وهو تحصيل الحاجات بسعي أو بغيره، فإن كان للكسب منفعة وثمره تعود للعبد، سمي رزقا.

و يرى كذلك أن العمل هو النشاط المرتبط بالجهد البشري، و الذي له قيمة و منفعة عملية ملموسة، وبذلك يكون قد استثنى الأعمال السحرية و الخرافية و الأعمال التي لا فائدة منها.

و يعرف ابن خلدون كذلك العمل بالكسب فيقول: " إن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية لأن الانسان مفتقر بالطبع إلى ما يقوته ويمونه في حالاته و أطواره من لدن نشوئه إلى أشده إلى كبره"

يعرفه جورج فريدمان: بأنه مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم بها الإنسان بواسطة عقله و يديه و الأدوات و الآلات، و ينفذها على المادة، هذه النشاطات تسهم بدورها في تطويره تعريف "ألفرد مارشال" الذي عرفه على أنه : ذلك الجهد العضلي و البدني المبذول جزئيا أو كليا لغرض نافع غير التسلية المستمدة من العمل مباشرة.

يعرفه كولسون: أنه الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسمية و العقلية لإنتاج الثروات و الخدمات.

يعبر العمل إذن عن النشاط الواعي والهادف, العضلي أو الفكري, والمبذول في عملية الإنتاج, أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الإنتاج المادية أو المعنوية.

يعرف ميرسون (meyerson) العمل على أنه نشاط منظم ومنسق من أجل الوصول إلى أثر منتج

__ إذن فالعمل إذن يحقق مجموعة من الغايات. فهو نشاط هادف و منتج لأشياء و قيم لها أهميتها في المجتمع و للفرد.

أهمية العمل: للعمل قيمة و معنى تتحدد طبقا لطبيعة ومدى تحقيقه لحاجات و رغبات الفرد المادية و النفسية و الاجتماعية وتكمن أهميته فيما يلي:

- يعتبر العمل وسيلة ليستفيد الإنسان من قدراته ومهاراته وتنميتها.
- يعود العمل بالنفع المادي على الإنسان، ويعد مصدرا رئيسيا للرزق.
- يساعد على تحقيق حياة كريمة.
- يحد أو يقضي على المشكلات الاجتماعية
- يلبي العمل حاجات المجتمع من جميع النواحي (الانتاج والاستهلاك).
- المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إشباع حاجات الأفراد النفسية والفكرية والاجتماعية وغيرها.

المحاضرة الرابعة (سوق العمل)

تعريف سوق العمل:

_ هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، وتمتاز سوق العمل بعدة خصائص، وهي أن خدمات العمل تؤجر وال تباع وال يمكن فصلها عن العامل،

_ كما عرفته منظمة العمل الدولية على أنه : الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينيًا ، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين.

_ سوق العمل هو المجال الذي يتفاعل فيه عرض العمل (الباحثين عن العمل من البطالين) وطلب العمل (عارضى الوظائف من المؤسسات وأرباب العمل) من خلال تبادل مهارات العمل مقابل الحصول على مقابل لها أو ما يطلق عليها شروط الاستخدام.

خصائص سوق العمل:

و سوق العمل كأى سوق يتضمن بائعين و متسوقين و أسعار و سلع، و هو يمتاز بعدد من الخصائص أهمها- 1 : خدمات العمل تؤجر و لا تباع

- 2 .خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل

- 3 .ظروف العمل لا تقل عن السعر أو الأجر، في تفسير قرارات العرض و الطلب و الحركة

- 4 .الطلب على العمل مشتق، أي هو طلب من أجل انتاج سلع أو خدمات يتم تداولها و بيعها

- 5 .كثرة التشريعات و المؤسسات التي تحدد و تنظم آلية عمل السوق، إضافة للحكومة،

-6 .وجود مؤسسات للتوسط بين المشتريين و البائعين لخدمات العمل.

العوامل المؤثرة على عرض العمل في سوق العمل:

(أ) حجم السكان و هيكله : حيث أن النمو السكاني يعمل على نمو العمالة، خاصة النشيطة منها و التي من خلالها يتحدد حجم العمالة في سوق العمل، إذ كلما ارتفع معدل النمو السكاني تزداد الأيدي العاملة.

(ب) الأجر : تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود العلاقة الطردية بين عرض العمل والأجر، فارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل بينما إنخفاض الأجر يقلل من هذا العرض.

(ت) نسبة السكان في سن العمل إلى مجموع السكان: إذ كلما كانت هذه النسبة مرتفعة (الفئة النشيطة) يزداد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي عرض العمل .

(ث) التركيب النوعي للسكان: (من حيث الجنس والعمر) و يختلف تأثيرها باختلاف الظروف الاقتصادية و الإجتماعية فمثلا ترتفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول المتقدمة؛ على عكس الدول النامية.

ج) الهجرة : بما أن عرض العمل يتحدد بعرض الأيدي العاملة؛ فمن الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلباً أو إيجاباً بالهجرة، فإن الهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لها تأثير سلبي عندما يكون هناك نوع معين من العمالة المهاجرة، كهجرة العقول و الكفاءات، و تمثل فائض في عرض العمل للدول المستقبلية

بالإضافة إلى حرية إختيار العمل وظروف و طبيعة العمل و كفاءة العامل و الخبرة و مستوى التعليمو الإعداد المهني و التدريب و ظروف المعيشة، و إزدادت أهمية مستوى التعليم والإعداد المهني والتدريب لاسيما بعد إنتشار التكنولوجيا الحديثة بفضل العولمة الإقتصادية؛ كلها عوامل تؤدي إلى زيادة القوى العاملة .

أما الطلب على العمل فيمثل الجانب الأخر من سوق العمل و يقصد به كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل؛ ويعبر عنه بالطلب للعاملين الذين لديهم المؤهلات لتقديم الجهد المطلوب حيث يشتري أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين ويتميز الطلب على العمل بأنه طلب مشتق أي أن رب العمل يطلبه ليس من أجل إستهلاكه بل من أجل الإستفادة منه.

العوامل المؤثرة على طلب العمل في سوق العمل:

- حجم الإنتاج الكلي: إن الهدف من الطلب على الأيدي العاملة هو لغرض إنتاج السلع والخدمات أي أنه طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات والتي تباع في السوق و تحقق أرباحاً أي يزداد الطلب على العمل بزيادة الطلب على السلع والخدمات المنتجة.
- معدل الأجر: تشير النظرية الإقتصادية إلى أن التغير في مستويات الأجور الحقيقية يؤثر في الكمية المطلوبة من العمل.
- أسعار عوامل الإنتاج الأخرى (رأس المال) : يعتمد تأثير سعر رأس المال في الطلب على القوى العاملة علىطبيعة العلاقة بين عنصر العمل و عنصر رأسالمال وإمكانية الإحلال بينهما في العملية الإنتاجية فإذا كانت العلاقة تبادلية فإن إنخفاض أسعار رأس المال يؤثر سلباً في الطلب على العمل من خلال أثر الإحلال؛ أما إذا كانت علاقة تكاملية فإن الزيادة في استخدام رأس المال يؤثر إيجاباً في الطلب على عنصر العمل.

_الحالات الممكنة للتعبير عن طلب و عرض العمل و الشغل في سوق العمل

الشغل	العمل	الحالات الممكنة الجهة
طلب	عرض	الفرد
عرض	طلب	المؤسسة

المحاضرة الخامسة (قانون العمل)

قانون العمل

ارتبط ظهور قانون و تشريعات العمل في العالم بدء من أواسط القرن التاسع عشر حتى القرن العشرين في ظل النظام الرأسمالي وتطور نتيجة للصراعات و التناقضات بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل، وكان له عدة تسميات (التشريع الصناعي، القانون العمالي، القانون الاجتماعي) واستقر حديثا تحت مسمى قانون العمل وترجع نشأته إلى جملة من الأسباب

- مبادئ الثورة الفرنسية الحرة و المساواة و الأخوة
- تدخل الدولة لضبط قوانين العمل
- تطور وتعدد مجالات العمل

تعريف قانون العمل:

_ مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق و التزامات ومراكز قانونية للطرفين.

_ عرفه المشرعون الفرنسيون: على أنه القانون الذي ينظم استغلال العمل الإنساني في النظام الرأسمالي.

_ تعريف الفقه الحديث: مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية و الجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل و من يعمل تحت توجيههم و إشرافهم و رقابتهم مقابل أجر.

خصائص وميزات قانون العمل:

أ- الصيغة الأمرة: تعبر الصيغة الأمرة لقواعد قانون العمل الحديث عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل و حماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من إجحاف أصحاب العمل، مثل حماية الاجور، بطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها، عمليات المراقبة و التفتيش التي تقوم بها مفتشية العمل.

ب- الواقعية وتنوع الأحكام: تنبع صفة الواقعية لأحكام قانون العمل من اختلاف مجالات العمل وما يتفق مع كل فئة من فئات العمال، كما يتكيف في تطوره مع الانظمة الاجتماعية و الاقتصادية للعمل وما تتطلبه من اجراءات تنظيمية و واقعية.

ج- ذاتية المصادر: تتميز أحكام قانون العمل باستنادها على الظروف و المتطلبات الخاصة بالعمل وقد مرت هذه الأحكام في تكوينها بمرحلتين هما:

@_ المرحلة الأولى: تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة القانون الذي فسح المجال للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل.

@_ المرحلة الثانية: تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية للعمال حيث أصبحت النقابات و الاتحادات المهنية مصدر للعديد من الأحكام والقواعد بواسطة الاتفاقيات الجماعية.

د- اتجاه أحكام قانون العمل للتدويل: إن العوامل المختلفة السياسية و الاقتصادية و الثقافية دفعت بقانون العمل نحو التدويل، ومن ثم نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل.

أهمية قانون العمل:

- الأهمية الاجتماعية: ينظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، مثل: تحديد الأجور، وتحسين شروط العمل، وتحديد العطل.
- الأهمية الاقتصادية: يبسط حماية كبيرة ضد استغلال أصحاب العمل، وبشكل خاص فيما يتعلق بالأجور، حيث يمكن العمال من تحصيل أجور عادلة توفر لهم أسلوباً معيشياً لائقاً ومناسباً للارتفاع في الأسعار، والقدرة على الشراء، وبالتالي يزيد الطلب على السلع، وتتسع حركة الاستهلاك، ويزيد الإنتاج، وبالتالي يؤثر على النمو الاقتصادي القومي وازدهاره.
- الأهمية السياسية: يحكم قانون العمل أكبر شريحة من المجتمع وهم العمال، ويؤثر على شؤون حياتهم، كما أن العديد من الفئات داخل التنظيمات النقابية تكون مرتبطة بأحزاب سياسية بهدف كسب ودهم، وتحسين أوضاعهم في حال بلوغهم الحكم.
- الأهمية الثقافية: يرفع المستوى العلمي للفئات العمالية في المجتمع من خلال تزويدهم بمفاهيم علمية لأهمية النظريات المعاصرة في مجال العمل، وكذلك الوقاية من الأمراض المهنية والسلامة العامة.

مصطلحات مرتبطة بقانون العمل:

- العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه
- صاحب العمل: قد يكون شخص اعتباري (كشركة أو جمعية أو مدرسة أو مكتب) وقد يكون شخص طبيعي (تاجر فرد مثلاً)، ويعتبر صاحب عمل وفقاً للقانون حتى لو استخدم عاملاً واحداً فقط
- عقد العمل: هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين وهو العامل بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر وهو صاحب العمل.
- الأجر الأساسي: معدل ما يدفع للعامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمان أو على أساس القطعة أو الإنتاج.

المحاضرة السادسة (سياسات التشغيل في الجزائر)

سياسات التشغيل في الجزائر:

تعد سياسات التشغيل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة من أجل ضبط و تنظيم و التحكم في سوق العمل، فهي بمثابة وضع خطة أو خارطة طريق له لتجنب أي اختلالات فيه، ويمكن إعطاء عدة تعريفات له كالآتي:

يمكن تعريف سياسات التشغيل بكونها "جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل"

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE : سياسة التشغيل على أنها "مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج."

السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف النشاطات، وهي مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب العمل، و العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط لسوق العمل.

أهداف سياسات التشغيل:

- ذ- توفير فرص العمل
- ر- تكوين و إعداد القوى العاملة
- ز- خلق مناصب أكثر إنتاجية
- س- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة
- ش- استقرار العمل وهو استدامة العامل في منصب عمله
- ص- تنظيم علاقات العمل من خلال الاطار القانوني الذي يحكمها

أنواع سياسات التشغيل:

يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب الشغل، ويتعلق الأمر بسياسة التشغيل النشطة و سياسة التشغيل السلبية

سياسات التشغيل النشطة : هي السياسات التي تعنى بإدماج الباحثين عن الوظائف، في سوق العمل والذين يكونون عادة من العاطلين، وتعنى أيضاً بالبطالة الجزئية؛ و تشكل عنصرا أساسيا في مكافحة البطالة والفقر و الإستهعاد من سوق العمل

سياسات سوق العمل النشطة: حسب التعريف المعتمد لسياسات التشغيل النشطة، فهي تشمل معدل النفقات من الناتج الإجمالي المحلي، فقد إتجهت كل البلدان إلى إنفاق مبالغ هامة من دخلها الوطني على هذه السياسات النشطة، و التي تتم من خلال الخلق الحقيقي لمناصب الشغل و ذلك من خلال محاور مختلفة أهمها:

- تقديم الحوافز لإنشاء المشروعات الخاصة و بالتحديد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

- تدعيم الطلب الكلي لأن زيادة الطلب على السلع و الخدمات يزيد من الحافز لدى المنتجين لزيادة الإنتاج و بالتالي زيادة التوظيف

- حل مشكلة القوى العاملة من خلال توفير فرص للتكوين و تحسين المهارات لزيادة فرصهم و إمكاناتهم في الحصول على مناصب الشغل.

أهداف سياسات التشغيل النشطة:

نمو أو خلق العمالة: ، إذ ينبغي أن لا يستهل الشباب حياتهم العملية بفترة بطالة طويلة الأمد، وأن تتاح لهم فرصة الحصول على الوظائف ذات النوعية الجيدة؛ وأن يحصلوا على التدريب وتحظى بأهمية خاصة الحاجة إلى بذل جهود متجددة وواسعة النطاق في مجال التدريب المهني، وإدخال الشباب في سوق العمل أمر أساسي لتحقيق الإدارة الناجحة، بمشاركة الشركاء الاجتماعيين.

الأمن المصاحب للتغيير: الإفتتاح الحالي على التجارة والإستثمار، و الخصخصة و التطور التكنولوجي، يحدث تغييرات في سوق العمل؛و التي تؤدي، إلى عمليات إعادة التوزيع الداخلية لليد العاملة وإلى عمليات التسريح؛ و التي تؤدي إلى مزيد من عدم الأمن في أسواق العمل، وإلى خفض نوعية الوظائف، ومن ثم يشكل تهديد لهدف تعزيز العمل اللائق و لذلك يتعين على الحكومات والشركاء الاجتماعيين إيجاد السبل لمواجهة هذه التغييرات.

الانصاف:و ذلك من خلال إسهامها في تحقيق الإنصاف من خلال المساواة بين الجنسين في الحصول على الوظائف؛و التشجيع على إستخدام الأشخاص الذين يكونون عادة آخر من يتم إستخدامهم أو الذين لا يتم إستخدامهم إطلاقاً؛ أي التغلب على التمييز ضد العمال من كبار السن، وذوي الإعاقة، والأفراد المنتمين إلى جماعات عرقية؛و المهاجرين،و الحد من التمييز ضد المرأة.

الحد من الفقر: و ذلك عن طريق توفير العمل والدخل؛ والفكرة القائلة بأن العمل اللائق هو أفضل 2ضمان ضد الفقر؛ومرد ذلك هو ما يحققه العمل اللائق للإندماج في المجتمع؛ فقد لا يكون العاطلون صراحة هم الفئة التي تستهدفها هذه السياسات، ولكنها تستهدف العاملين الفقراء في القطاع غير المنظم؛و لذلك ينبغي الإهتمام بهذا القطاع، عن طريق إضفاء الطابع النظامي وزيادة إنتاجية وأمن هذه الوظائف.

سياسات سوق العمل غير النشطة أو السلبية:

السياسات غير النشطة: هي التي تعنى بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو البحث عن وظيفة؛ عكس السياسات النشطة التي تعنى بالإندماج في سوق العمل؛ و تتم من خلال مجموعة من الإجراءات التي تعمل من خلالها الدولة على التخفيف من حدة الآثار السلبية لأزمة البطالة و ذلك من خلال البرامج التقليدية المتمثلة في تقديم المنح للعاطلين عن العمل مثل المنح النقدية لتأمين البطالة و برامج إنتظار التشغيل و عقود الإدماج، والتقاعد المبكر... الخ.

برامج ترقية تشغيل الشباب:

اعتمدت الدولة عدة برامج أو هيئات لترقية سياسات التشغيل في الجزائر من أهمها:

_ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): أسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 02 - 088 المؤرخ في 6 جويلية 1994، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94 - 01 المؤرخ في 11 ماي 1994، والذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لاغرض اقتصادية.

و في إطار سياسة ترقية التشغيل، قررت الحكومة إنشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 إلى 50 سنة.

_ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ: أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98 - 231 المؤرخ في 13 يوليو سنة 1998 و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03 - 288 المؤرخ في 06 سبتمبر سنة 2003.

وتسمح هذه الشبكة العامة للوكالة بالتقرب أكثر من الشباب أصحاب المشاريع والاستجابة لتطلعاتهم وكذا تكييف إنشاء المؤسسات مع مختلف الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية المحلية .

_ وكالة التنمية الاجتماعية ADS: أنشئت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 96 - 232 المؤرخ في 29 جوان 1996 في ظل تطبيق برنامج إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا البرنامج على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش من خلال:

_ ترقية وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

_ تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

_ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI: ،تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري في خدمة المستثمرين المحليين والاجانب، و تعتبر هذه الوكالة خصوصا في الجزائر التي تشهد تحوال اقتصاديا عميقا باتجاه اقتصاد السوق والانفتاح على رأس المال الخاص ضمن إطار إعادة الهيكلة، الاداة الأساسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة والترويج لها واستقطاب رؤوس الاموال والاستثمارات الاجنبية المباشرة وتخضع هذه الأخيرة إلى شروط خاصة ينبغي اعتبارها والمتمثلة في

ض- وجود قانون لاستثمارات يخدم مصالح المستثمرين الاجانب بصفة خاصة

ط- سعر صرف تشجيعي

ظ- يد عاملة غير مكلفة

ع- نظام جبائي تحفيزي

. 3.الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM :

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 04 - 14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني.

مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.

المحاضرة السابعة (المقاولاتية)

المقاولاتية

1 - تطور مفهوم المقاولاتية:

المصطلح قديم استعمل أول مرة في بداية القرن السادس عشر في اللغة الفرنسية كلمة (Entrepreneuriat)، والمشتقة من الانجليزية (Entreneurship) والتي تعني ريادة الأعمال في بعض المصادر والمراجع، وهي تركز على إنشاء أو تنمية أنشطة ما، وقد تضمن المفهوم آنذاك المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية، وبقي هذا المفهوم في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل في طياتها روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية كالأعمال الهندسية وبناء الجسور

تعريف المقاولاتية:

تعريف ويليام كرتنر المقاولاتية: هي عملية إنشاء منظمة جديدة، وتشمل مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات موارد مالية وبشرية، وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكل وأن يكون قادرا على التحكم في تغيير طريقة النشاط ومسايرته لأنشطة مقاولاتية جديدة " ويتمثل مجموع الأعمال من:

- البحث عن الفرص - . تجميع الموارد -تصميم المنتج موضوع الفكرة - . إنتاج المنتج - .
تحمل المسؤولية اتجاه الاقتصاد والأفراد

كما عرف دولين: المقاولاتية بأنها: عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد والاستفادة من فرص جديدة عامة.

يعرف شان و فون كاتر مان: المقاولاتية بأنها " العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية.

كما عرف Venkatarman 1997 المقاولاتية على أنها " حقل أكاديمي يسعى لفهم كيف تنبثق وتظهر الفرص التي تؤدي إلى خلق مؤسسة أو مشروع جديد أو سلع وخدمات يتم اكتشافها وابتكارها بواسطة مجموعة من الأشخاص المقاولين.

2- أهمية المقاولاتية : إن الاهتمام الكبير بالمقاولاتية يعكس الأهمية البالغة التي يمكن التي تتميز بها هذه الظاهرة وذلك من خلال الآثار الاقتصادية والاجتماعية ، فالمقاولاتية تنسجم بدعمها للتنمية الاقتصادية ، من خلال الدور الذي تلعبه، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

_ الآثار الاقتصادية : رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال والأنشطة - : خلق فرص عمل جديدة - : الإسهام في تنويع الإنتاج نظرا لتباين مجالات الإبداع لدى المقاولين : جديدة في أداء العمل - . نقل التكنولوجيا - : التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية وتنميتها وتطويرها - : إيجاد أسواق جديدة - : زيادة القدرة على المنافسة - : المساهمة في النمو السليم للاقتصاد -توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة

_ على المستوى الاجتماعي :عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة، امتصاص البطالة وتأمين فرص العمل، المساهمة في تشغيل المرأة، الحد من النزوح الريفي نحو المدن.

ثقافة المقاولاتية:

تلعب ثقافة المقاولاتية دورا هاما في إرساء العملية المقاولاتية وتشجيعها لتحقيق أهداف النمو الاقتصادي، حيث يقترح اليوم عدد من الاقتصاديين ومنظري الفكر المقاولاتي أن تمر عملية خلق الثروة عبر تطوير الثقافة المقاولاتية التي تفضل المبادرة الذاتية في إعطاء الأولوية لتنمية العديد من القيم المقاولاتية

حيث يرى Batman أن الاقتصاديات التي شهدت نموا وازدهارا في أواخر القرن العشرين كلها تتمتع بثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة المقاولاتية

تعريف ثقافة المقاولاتية : هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة الأفراد، ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال بإيجاد أفكار مبتكرة، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة إلى التخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والرقابة، وترسخ هذه الثقافة من خلال ثلاث فضاءات مهمة هي: العائلة، المدرسة والمؤسسة.

ويعرفها سامي فياض العزاوي بأنها: "مجموعة المعتقدات الخفية والظاهرة من الطقوس والشعائر والرموز التي يعتنقها المشاركون، التي يكون لها دور أساسي في كيفية ممارسة تلك الشعائر والطقوس واللغة والروتين والمنافسة ودرجة قبولهم لقادم ومدبريهم ودرجة مشاركتهم مع قيم المنظمة و قيم العمل و الجودة.

كما نجد تعريف ليوجاك لثقافة المقاولاتية حيث اعتبرها: "طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي وتتميز بتقاسمها واشتراكها بين أعضاء التنظيم وتعلم تدريجيا للأعضاء الجدد وقبولهم في المقاولاتية"

فهي تعبر عن مجموعة من الصفات والمواقف المعبرة عن الرغبة في المبادرة والمشاركة في ما يراد القيام به وتنفيذه، إذ ينظر إليها كثقافة خاصة بخلق المشروعات كو□□ما تعمل على

إنتاج الجديد وإحداث التغيير، أو كثافة إنشاء وبناء. ويمكن تقسيم الثقافة المقاولاتية إلى ثلاثة عناصر

- المسبقات : وهي مجموع المعارف المتقاسمة بواسطة أفراد، والتي يكتسبها الفرد من محيطه والتي تساعد على ظهور الاستعدادات عند الأفراد
- الاستعدادات: وهي مجموع الخصائص النفسية ، المواقف والقيم التي تظهر عند المقل (المواقف، الإبداع، الشعور بالمسؤولية، الثقة بالنفس، التضامن، الريادة،...
- مهارات الخبرة والمعرفة: ومدى حسن التصرف مع الآخرين خاصة في العملية المقاولاتية.

أهمية ترقية ثقافة المقاولاتية:

تتمثل فيما يلي :

جعل المقاولاتية خيارا مرغوبا في المسار المهني خاصة للأنك الذي لديهم مهارات وقدرات خاصة وغير عادية

. استدراك التأخر في خلق المؤسسات مقارنة ببلدان أخرى .

تثمين الثروات الاقتصادية خاصة البشرية، واستغلالها لخلق الثروة

. تحفيز التنافسية، الإبداع والابتكار من أجل زيادة الإنتاجية والنمو الإقتصادي

. تحسين قدرة الأفراد على التأقلم والاستجابة للتغيرات السريعة التي أصبح يعيشها العالم في شتى المجالات

ويندرج تحت الثقافة المقاولاتية عامل التعليم عبر مختلف الأطوار، حيث يعتبر محورا أساسيا في تنمية المقاولاتية وتطوير المهارات والسمات العامة لها، لذلك لابد من استثمار دور التعليم في تنمية روح المقاولاتية في سن مبكر، من أجل اكتشاف قدرات ومميزات الأشخاص القادرين على القيام بالعملية المقاولاتية

عوامل اكتساب ثقافة المقاولاتية:

تتكون هذه الثقافة في مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي

المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة والثرية.

- الأسرة: يمكن للأسرة أن تعمل على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على القيام ببعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات

المدرسة: بالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقالة وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاولاتية وثقافة المقاولاتية لدى التلاميذ والطلبة

الدين: يعتبر الدين من بين العوامل الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت.....

العادات والتقاليد: تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالتعمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها كنشاط يقتاتون منه، أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فيتوارثها الأجيال

روح المقاولاتية:

تعريف روح المقاولاتية: على أنها الميزة التي تجعل الأفراد أكثر ارتباطاً بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولاتية لهم إرادة تجريب أشياء جديدة لم تكن سابقاً، والقيام بأشياء بطريقة تختلف عما هو مألوف بفضل تميزهم بقدراتهم وإمكانيتهم للتغيير. وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد رغبة في إنشاء مؤسسة، أو تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهناك من يرى أن روح المقاولاتية تتجسد في تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها إلى مشروع مقاولاتي.

تعريف المقاول : واستعملت الكلمة أول مرة في القرن السادس عشر بفرنسا Entrepreneur وتعني الشخص الذي التزم أو باشر، أو تعهد . ونفس المصطلح استعمل في اللغة الانجليزية توحيدا للمعنى وقد تناول القاموس العام للتجارة الذي نشر في فرنسا بباريس سنة 1723 مصطلح المقاول وفق الكلمتين (entrepreneur et entreprendre) وعرفة على النحو التالي: **Entreprenez :** تعني تحمل مسؤولية عمل ما، أو مشروع أو صناعة الخ : **Entrepreneur** وتعني الشخص الذي يباشر عملا أو مشروعا ما

عرف كونتيلون المقاول على أنه الشخص الذي يتحمل المخاطر ويتولى تمويل رأس المال

و عرف ساي: فقد ميز المقاول على أنه الشخص المبدع الذي له قدرة فائقة على الإدارة، يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج، وقدرته على إدارة أموال المشروع واتخاذ القرار بشكل سليم.

و عرف شومبيتر: المقاول على أنه الشخص المبتكر الذي يأتي بشيء جديد خاصة في المجال التكنولوجي.

أما دركر فعرف المقاول على أنه الشخص الذي يعظم الفرص ويستغلها.

خصائص المقاول :

الخصائص الشخصية - :

الطاقة الحركية: أمر ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد لا بأس به وتهيئة الوقت والطاقة اللازمة للقيام بالأعمال

- القدرة على احتواء الوقت وتنظيمه: من الضروري لصاحب الفكرة أو المشروع القيام بمجموعة من الأعمال في الوقت الحاضر، والتي يكون لها تأثير في المستقبل. فلا يمكن أن نتصور نجاح المشروع دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل

- القدرة على حل مختلف المشاكل

-: النفاؤل وتقبل الفشل

- ,قياس المخاطر

-:التجديد والإبداع:

_الثقة بالنفس

-: الاندفاع للعمل :

الاستعداد والميل نحو المخاطر: إن أهم ما يجب أن يتمتع المقاول هو الشجاعة والمخاطرة، بالعمل الشاق وانتهاز الفرص السانحة دون كلل أو ملل

الخصائص السلوكية:

يمتلك المقاول نوعين من المهارات السلوكية، وهي

- : المهارات التفاعلية: وتتمثل هذه المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء

- . المهارات التكاملية: يجب أن يسعى المقاول باستمرار إلى تنمية مهاراته التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال و الفعاليات بين الوحدات- .

الخصائص الإدارية:

وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي - :

المهارات الإنسانية: وتتمثل في المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات

فضلا عن احترام الذات والمشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات من خلال بناء بيئة أعمال تركز على الجانب السلوكي والإنساني مما ينعكس على أداء المشروع

-المهارات الفكرية:

تتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس رشيدة وعقلانية - . المهارات التحليلية:

وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، والتهديدات المحيطة بالمشروع في البيئة الخارجية، وتحديد ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، وكذلك تحليل سلوكيات المنافسين تصوراتهم المستقبلية وسلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع

- . **المهارات الفنية:** تتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال خاصة ما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات.

دور المقاولاتية في التنمية:

تعتبر المقاولاتية النواة الأساسية والمحرك الفعلي لكل تنمية اقتصادية، اجتماعية أو تكنولوجية، وتكمن أهميتها فيما تستطيع تحقيقه من تنمية في هاته المجالات من خلال:

- **الناحية الاقتصادية:** زيادة فرص العمل و زيادة الانتاج يصاحبه عرض المقاولاتية لمنتجاتها في السوق يقابله طلب من طرف المستهلكين فنتم بذلك عملية البيع والشراء، تتحرك على إثرها الأموال والسلع في كل اتجاه حيث تؤدي إلى خلق قيمة إضافية تساهم في رفع الناتج الوطني الداخلي الوطني، بالإضافة إلى الضرائب والرسوم التي تدخل خزينة الدولة.

-**الناحية الاجتماعية:** للمقاولاتية دور بارز في محاربة البطالة بخلقها لمناصب الشغل فهي تهتم بالعنصر البشري كأداة للإنتاج وذلك بتمكينه من التكوين وإعادة التكوين لمسيرة العصر. كما اهتمت به كإنسان حيث هيأت له مناخا أكثر راحة وحماية كما اهتمت بالأنشطة الموازية كخلق النوادي الترفيهية مثلا.

- **الناحية التكنولوجية:** لكي تستطيع المقاولاتية الصمود أمام تيار المنافسة الشرسة المصاحب للعلمة، كان لزاما عليها مواكبة الركب التكنولوجي وذلك باقتناء الآليات والتقنيات الحديثة

من جهة والعمل على خلق مخابر خاصة بها للابتكار والتجديد فتكون بذلك زادت وساهمت
في الرصيد التكنولوجي الوطني.