

المحاضرة الثالثة: المصطلحات ذات العلاقة بالمقاولاتية

- تهدف هذه المحاضرة إلى تعريف الطالب ب:
- مفهوم الثقافة المقاولاتية والروح المقاولاتية.
- أهمية التعليم المقاولاتي.
- الفرق بين المقاولاتية والمقاولة المؤسسية.



لظالما ارتبط مصطلح المقاولاتية بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولاتية، نذكر منها:

أولاً: الثقافة المقاولاتية

هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث تعرّف الثقافة بشكل عام على أنها: "مجمّل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها، وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال قصد إيجاد أفكار مبتكرة جديدة، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم، الرقابة". وتُرسخ هذه الثقافة من خلال مجموعة من الأماكن هي: العائلة والمدرسة والمؤسسة والمحيط.

ويمكن تقسيم الثقافة المقاولاتية إلى ثلاث عناصر، هي:

المسبقات: وهي مجموع المعارف المتقاسمة بواسطة الأفراد، والتي يكتسبها الفرد من محيطه، وتساعد على ظهور الاستعدادات عند الأفراد.

الاستعدادات: وهي مجموع الخصائص النفسية، المواقف والقيم التي تظهر عند المقاول كالإبداع، الشعور بالمسؤولية، الثقة بالنفس، التضامن،... الخ، والتي تتفاعل في ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.

تجسيد الامكانيات المقاولاتية في مشروع: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع، وهنا تلعب مهارات الخبرة والمعرفة دورا مهما في العملية المقاولاتية.

وتتمثل أهمية ترقية ثقافة المقاولاتية فيما يلي:

- جعل المقاولاتية خيارا مرغوبا في المسار المهني خاصة لأولئك الذين لديهم مهارات وقدرات خاصة وغير عادية.
- استدرارك التأخر في خلق المؤسسات مقارنة ببلدان أخرى.

- تثمين الثروات الاقتصادية خاصة البشرية، واستغلالها لخلق الثروة.
- تحفيز التنافسية، الابداع والابتكار من أجل زيادة الانتاجية والنمو الاقتصادي.
- تحسين قدرة الأفراد على التأقلم والاستجابة للتغيرات السريعة التي أصبح يعيشها العالم في شتى المجالات.

ثانيا: الروح المقاولانية

إن روح المقاولانية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني، تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العلمي وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات.

ورغم الأهمية التي يلعبها هذا المصطلح في تدعيم وتشجيع المقاولانية، إلا أننا نجد مازال محل البحث، بحيث لم يتم التوصل إلى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل له. ومن بين التعاريف التي وضعت لروح المقاولانية:

"هي الميزة التي تجعل الأفراد أكثر ارتباطا بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاومة لديهم إرادة تجريب أشياء جديدة لم تكن سابقا والقيام بأشياء بطريقة تختلف عما هو مألوف بفضل تميزهم بقدرات وإمكانات التغيير".

وهناك من يرى أن روح المقاولانية تتجسد في تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها إلى مشروع مقاولاني.

ثالثا: التعليم المقاولاني

يُعرّف التعليم المقاولاني بأنه: "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي وتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة".

أو هو "مجموعة الأنشطة والأساليب التعليمية التي تهدف إلى غرس روح المقاولانية لدى الطلبة وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة".

وتكمن أهمية التعليم المقاولاني فيما يلي:

- تعلم المقاولانية هو خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية.
- تعليم المقاولانية ينتج مقاولين في الابداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تعليم المقاولانية يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات مبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق أقرانهم بنسبة كبيرة.
- تعليم المقاولانية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظرا لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا.

- يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم توجه نحو بناء مجتمع المعرفة، والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة.

ويهدف التعليم المقاولاتي إلى:

- تمكين الأفراد من تحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.
- التركيز على القضايا والموضوعات المهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع... الخ.
- تمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم.
- يهدف أيضا إلى تطوير الشخصية: الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة.
- تعلم اكتساب المهارات المقاولاتية، كالقدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير، وتحفيز العلاقات التجارية.
- تعلم اكتساب المهارات الإدارية: القدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية.
- المهارات الاجتماعية: التعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل.
- فالتعليم المقاولاتي يهدف إلى إكساب الطلبة سمات المقاولة وتمكين الراغبين في العمل في مجالات المقاولاتية وخلق الأعمال، بتعميق معرفتهم والتعلم لفهم تنوع المقاولاتية ومنحهم روح المبادرة.

رابعا: العملية المقاولاتية

يمكن تعريف العملية المقاولاتية بأنها: القدرة على تعريف وتقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وإدارة المشروع المنبثق، فهذه الأنشطة والاجراءات لابد وأن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي.

وقد حدد Hofer و Baygrave خصائص العملية المقاولاتية على النحو التالي:

- أنها عملية تنشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان.
- أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال.
- أنها تتضمن نوعا من تغيير الأوضاع.
- أنها تتضمن نوعا من عدم الاستمرارية.
- أنها عملية شاملة.
- أنها عملية ديناميكية.
- أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير.
- أنها تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها.
- أن نتائجها حساسة جدا للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

خامسا: المقالوة المؤسسية

وهي تمثل المقاول داخل التنظيم أو عمل مشاريع تابعة للمنظمة، وتمتاز بمخاطرة أكثر وخصوصا المخاطرة المالية، كما أنها أقل سيطرة على البيئة التي تعمل بها.

ويرى "F.Camille" أن المقالوة المؤسسية هي: صيرورة خلق مشروع جديد تابع للمؤسسة، من أجل زيادة ربحيتها، وتطوير أدائها وتعزيز وضعها التنافسي في السوق.

ويعرفها "Birgelman" على أنها: امتداد لنطاق المؤسسة التنافسي وتتسجم معه في انتهاز الفرصة المختلفة من خلال إعادة توافق الموارد المؤسسية بشكل جديد ومتمقن، حيث تحوي المقالوة المؤسسية إنشاء وتطبيقا لمدى واسع من الابتكارات الجديدة تسهل خلق واكتشاف الفرص المدركة في بيئة المؤسسة التنافسية.

وهناك من يعرفها على أنها الصيرورة التي يقوم بها فرد أو مجموعة من الأفراد المرتبطين مع مؤسسة قائمة حيث يقومون بخلق منظمة جديدة أو يدعمون عملية التجديد والإبداع في تلك المنظمة.

ويمكننا التمييز بين المقاولاتية والمقالوة المؤسسية من خلال الأبعاد الرئيسية الآتية: واقع الممارسة، وطبيعتها، ومهمتها، وتحمل المخاطر والصعاب، والاستقلالية والاعتماد على النفس، ورقابة البيئة الخارجية كما تظهر في الجدول الآتي:

أوجه الاختلاف بين المقالوة الأصلية والمقالوة المؤسسية

| مجال الاختلاف | المقالوة الأصلية | المقالوة المؤسسية |
|---------------------------------|---|--|
| واقع الممارسة | نجدها أكثر في المنظمات صغيرة الحجم | نلتمسها أكثر في المنظمات كبيرة الحجم |
| طبيعتها ومهامها | ابتداء مشروع صغير الحجم وإدارته | تشغيل وإدارة منظمة قائمة بالأصل |
| تحمل المخاطر والصعاب | المقاول مستقل بذاته ويعتمد على نفسه في إدارة منظمته | أكثر صعوبة ومخاطرة من المقاولاتية وخصوصا المخاطرة المالية |
| الاستقلالية والاعتماد على النفس | أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها وخصوصا البيئة الداخلية | ليس مستقلا بذاته وإنما تابع لمنظمة معينة يخضع لإجراءاتها وقوانينها |
| رقابة البيئة الخارجية | أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها وخصوصا البيئة الداخلية | أقل سيطرة على البيئة التي يعمل بها |

أما أوجه التشابه بين المقاولاتية والمقالوة المؤسسية فإنها تتمثل في أن كليهما يعتمد أساسا على الابتكار والإبداع، وكلاهما يهدفان إلى زيادة الإنتاجية ودعم الجهود التي تؤدي إلى خلق قيمة لأعضاء

المنظمة، وأن الدافع عند كليهما يتمحور حول البحث عن الفرص والاهتمام بإنشاء فرق العمل، وكلاهما يحتاج إلى الدعم والمساندة من الآخرين في المجتمع والمنظمة، مع أفضلية أكبر للمقابلة المؤسسية في عالم الأعمال والمنظمات التي ترعاها.