محاضرة رقم 03: السلوك المقاولاتي و الكفاءات المقاولاتية

1.السلوك المقاولاتي:

المقاول وهو يرى و يلاحظ الأرباح النفسية والمالية يكشف الغطاء عن فرص غامضة قد فشل الآخرون في ملاحظتها، وكان هو أكثر يقظة من غيره للعثور عليها، وذلك لقدرته على قراءة مؤشرات جديدة بطريقة مختلفة عن الآخرين، و هذه القدرة لا ترجع لانفصاله عن الآخرين بل إلى درجة حساسيته نحو ما يبحث عنه الآخرون، و بصفة خاصة فهي وليدة الثقافة و القيم التي يتقيدون فالمقاولون الناجحون متصلون بالآخرين جيدا و يعرفون الأهداف التي يسعون إليها

كما اهتم "ريتشارد كانتيون" بإبراز دور المقاولين في تسير النشاط الاقتصادي، و تحليل سلوكهم، فالمقاولين يعملون لقاء عائد غير مضمون ، فشخصية المقاول لا ترتبط بالضرورة برأس المال بل إنها مستقلة عنه، وجوهر النشاط المقاولاتي هو تحمل المخاطرة .كما يربط "كانتيون" بين المخاطرة التي هي جوهر المقاولة و بين المنافسة بين المقاولين، و يشرح "كانتيون" هذه الفكرة فيقول: " المقاولون لا يستطيعون معرفة حجم الاستهلاك في مدينتهم، ولا يعرفون متى يقبل المستهلكون عليهم لشراء سلعهم، و المنافسة هي التي تجبر كل واحد و ما يدل على وجودها فعلاً منهم على إيجاد أسلوب يحافظ به على أعماله، و هذا هو جوهر المخاطرة، هو ما يواجهه المقاولون من حالات الفشل.

2. العوامل المحددة للسلوك المقاولاتي:

هناك عدة عوامل محددة وموجهة للسلوك المقاولاتي يمكن تلخيصها كالآتي:

1.2.العامل الشخصي أو النفسي:

يقوم على افتراض أن نجاح المشروع المقاولاتي يقوم بشكل كبير على طبيعة شخصية الفرد و صفاته النفسية و السلوكية، حيث أنه إنسان مميز يتمتع بمقدرة عالية فائقة على الإبداع و الابتكار، و قد أظهرت الدراسات عبر التاريخ أن هناك علاقة قوية بين الخصائص الشخصية و المقاولاتية وبينت أن هناك ثلاث صفات أساسية تلعب دورا هاما في التنبؤ بنجاح الفرد المقاولاتي هي: الحاجة إلى الإنجاز و سيطرة جوهرية داخلي ةو الاستعداد لتحمل المخاطر، و لعل أهم صفات الأفراد المقاولاتيين هي تلك التي تظهر قدرتهم حنكتهم في استخدام خبراتهم و خلفياتهم المتعددة. وينبثق عن المدخل الشخصي مدخل أخر هو المدخل الإدراكي الذي يقوم على

أن لأدراك الفرد أهمية كبيرة في انتهاز الفرص وتوليد الأفكار المبتكرة، و إدراك المخاطر.و ترتبط العوامل الإدراكية بالأطر الثقافية المختلفة.

2.2.العامل المجتمعي:

يقوم هذا المدخل على أنّ توفر الحوافز و الدعم و التشجيع يؤدي إلى تعزيز النشاط المقاولاتي، و تحويل الأفكار إلى مشاريع مربحة، و عموما يمكن إدراج هذه المحفزات في المحاور التالية:

-السياسات و الإجراءات الحكومية.

-الظروف الاقتصادية و الاجتماعية.

-المهارات المقاولاتية و الإدارية.

-الدعم المالي المقدم للمشروع.

-الدعم و المساعدة الاستشارية و الفنية للمشروع.

3.2.العامل الثقافي:

و الذي يشير إلى العلاقة القوية بين المتغيرات الثقافية و السلوك المقاولاتي، من حيث تأثير الثقافة الوطنية و المحلية و التنظيمية على سيرورة خلق الأفراد و المجتمع للثروة من خلال المبادرة و إنشاء المشاريع المقاولاتية.

4.2.العامل التعليمي:

ويقوم على الدور الفاعل للبرامج التعليمية و التدريبية في الجامعات و المعاهد في دعم و تعزيز الاتجاه المقاولاتي لدى أفراد المجتمع.

5.2. العامل العلائقي:

ويقوم على اعتبار العلاقات الاجتماعية كمورد هام لدعم المشروع المقاولاتي و مصدر للحصول على المعلومات و الأفكار عن السوق و المستهلكين و المنافسين و المردين و الموزعين و عن الفرص السوقية و العديد من الأنشطة الأخرى، حيث لا بد من العمل على تراكم رأس المال الاجتماعي.

6.2.العامل المتعلق بالكفاءات والاستعدادات:

الكفاءة المقاولتية هي توليفة من المعارف و الموارد التي تمثل مجموعا مهيكلا من المعلومات المتعلقة بإدارة المشاريع المقاولاتية و التي تكونت نتيجة عوامل عديدة، و التي تضمن الأداء المتميز للفرد و المؤسسة. يمكن تحديد ثلاثة أنواع من الكفاءات كالآتي:

1.6.2.الكفاءات الفردية:

تتضمن المعرفة الفردية و المهارات و القدرات التنظيمية و القيم الاجتماعية من أجل ضمان أداء عالي إضافة إلى الكفاءة المهنية و العملية و الخبرات و التي يمكن ملاحظتها خلال مواقف ووضعيات مهنية مختلفة و التي تنمو وتتطور في المؤسسة من خلال التكوين و التعلم.

وهي أخذ المبادرة و تأكيد المسؤولية اتجاه المشاكل و الأحداث التي تواجه الفرد ضمن الوضعيات و المواقف المهنية، و هي تمثل توليفة من الموارد الباطنية و الظاهرية الضرورية للفعل المقاولاتي.

ولقد حدد كل من مجموعة من الكفاءات المقاولاتية من خلال المحاور التالية:

- الاستعداد و الميل نحو المخاطرة.
- الرغبة في النجاح.
- الثقة بالنفس.
- الاندفاع للعمل.
- الاستعداد الطوعي للعمل المتواصل.
- الالتزام.
- التفاؤل.
- المنهجية و التنظيم.

2.6.4.الكفاءات الجماعية:

وهي ذات طبيعة تنيسيقية تتكون من مجموع الكفاءات الفردية و الجو و الحركية و التفاعل بين المجموعة، و هي تتضمن معارف الاتصال و المشاركة و معارف التعاون و التعلم الجماعي.

و تعرف كذلك بأنها معارف التسيير التي تنشأ ضمن فريق العمل و هي عبارة عن مزج بين الإمكانيات الداخلية و الباطنية للأفراد و الذي يخلق كفاءات جديدة ناتجة عن عملية تجميع متوائمة.

3.6.4.الكفاءات الاستراتيجية:

و هي الكفاءة الأساسية المتكونة من المهارات و التكنولوجيات والقدرات المؤسسة و مواردها التي تساهم في القيمة المضافة للمنتوج ، في شكل تعلم جماعي ضمن المؤسسة ، كما تتكون كذلك

من التراث العملي و التكنولوجي للمؤسسة و أنظمتها التقنية و أنظمة التسيير و القيم و المعايير.

ويقدم كل من الباحثين ثلاثة فروض تعرف من خلالها هذه الكفاءات الأساسية كالتالي:

- الكفاءة التي تمكن من دخول أسواق واسعة و متنوعة.
- الكفاءة التي تخلق مساهمة هامة في المنتوج.
- الكفاءة التي تكون صعبة التقليد من طرف المنافسين

قائمة المراجع:

1-فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة و الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر و التوزيع،الأردن، 2006 .

2-سماح صولة،مراد محبوب،الرأسمال البشري و صناعة الكفاءات الريادية،المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر للريادة في مجتمع المعرفة،26-29 أفريل ، جامعة الزيتونة، المملكة الأردنية الهاشمية،2010.