



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

عنوان المذكرة:

دور حاضنات الأعمال في معالجة مشكلة البطالة

مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد دولي

تحت إشراف:

د . أوضايفية حدة

من إعداد الطالبة:

■ حمزة فضيلة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
ضيايف علية	أستاذ محاضر أ	جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة-	رئيسا
أوضايفية حدة	أستاذ محاضر أ	جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة-	مشرفا
لقوي عبد الحفيظ	أستاذ مساعد أ	جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة-	ممتحنا

السنة الجامعية 2021/2020



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

عنوان المذكرة:

دور حاضنات الأعمال في معالجة مشكلة البطالة

مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد دولي

تحت إشراف:

د . أوضايفية حدة

من إعداد الطالبة:

■ حمزة فضيلة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
ضياف علية	أستاذ محاضر أ	جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة-	رئيسا
أوضايفية حدة	أستاذ محاضر أ	جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة-	مشرفا
لقوي عبد الحفيظ	أستاذ مساعد أ	جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة-	ممتحنا

السنة الجامعية 2021/2020

الإهداء

بداية أحمد الله حمد كثير، الذي قدرني على إتمام
هذا العمل المتواضع.
أهدي ثمرة مجهودي إلى حبيبتي أمي، للعائلة
الكريمة و أخص بالذكر، أختي سعاد.
لكل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد،
والى كل طلبة العلم.

الشكر

أتقدم بجزيل الشكر للأستاذة الفاضلة "أوضايفية
حدة" مؤطرتي في انجاز هذه المذكرة ، إلى كل
أساتذة قسم الاقتصاد الدولي، ولكل عمال الإدارة.

ملخص

تعتبر حاضنات الأعمال من أكثر الآليات فعالية في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية، بتقديم الدعم والمرافقة للمشاريع الناشئة. ولقد اهتمت هذه الدراسة بالتحري عن مدى مساهمة حاضنات الأعمال في حل مشكلة البطالة واستحداث فرص التوظيف، على ضوء تجارب عالمية. والتي يمكن الاحتذاء بها في التجربة الجزائرية، ومحاولة تعميمها على كامل التراب الوطني بالاعتماد على منهجية قائمة بتحليل لمختلف البيانات والجداول ، المتعلقة بتطور حاضنات الأعمال ومؤشرات نسب التشغيل لمجموعة من الهيئات الدولية والمؤسسات الوطنية، ولقد خلصت الدراسة إلى أن محدودية الإمكانيات وحادثة هذا القطاع في الجزائر يحول دون تحقيق أصول التنمية الاقتصادية بنجاح المشاريع وتخفيف من حدة البطالة..

الكلمات المفتاحية: حاضنات الأعمال، البطالة، تجارب دولية، التجربة الجزائرية، مشاتل المؤسسات، مراكز التسهيل.

Abstract

Business incubators are considered as one of the most effective mechanisms in implementing economic development programs, by providing support and accompaniment to emerging projects.

This study was concerned with investigating the extent of the contribution of business incubators to solve the problem of unemployment and creating employment opportunities, in the light of global experiences. Which can be emulated in the Algerian experience, and an attempt to generalize it throughout the national territory following a methodology based on an analysis of various data and tables, related to the development of Business incubators and indicators of operating ratios for a group of international bodies and national institutions?

The study concluded that the limited capabilities and modernity of this sector in Algeria prevent the realization of economic development assets with the success of projects and the alleviation of unemployment.

Keywords: business incubators, unemployment, international experiences, the Algerian experience, institutional nurseries, facilitation centers.

فهرس المحتويات

مقدمة

أ

الفصل الأول

الأساس النظري لحاضنات الأعمال ومشكلة البطالة

2	تمهيد الفصل الأول
3	المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لحاضنات الأعمال ومشكلة البطالة
3	المطلب الأول: الإطار النظري لحاضنات الأعمال
3	الفرع الأول: ماهية حاضنات الأعمال
3	أولاً: التطور التاريخي لحاضنات الأعمال
5	ثانياً: مفهوم حاضنات الأعمال
7	ثالثاً: أهداف وأهمية حاضنات الأعمال
9	الفرع الثاني: أنواع وتصنيفات حاضنات الأعمال
9	أولاً: التصنيف الأول
9	ثانياً: التصنيف الثاني
10	الفرع الثالث: عوامل نمو حاضنات الأعمال وتفعيلها
12	الفرع الرابع: معوقات حاضنات الأعمال و شروط نجاحها
12	أولاً: عوامل نجاح حاضنات الأعمال
13	ثانياً: معوقاتها
13	المطلب الثاني: عموميات حول مشكلة البطالة
13	الفرع الأول: مفاهيم حول البطالة (تعريفها، قياسها، أنواعها)

13	أولاً: تعريف البطالة
14	ثانياً: قياس معدل البطالة
15	ثالثاً: أنواع البطالة
17	الفرع الثاني: النظريات المفسرة للبطالة
17	أولاً: النظرية التقليدية
22	ثانياً: النظريات الحديثة
25	الفرع الرابع: أسباب وآثار مشكلة البطالة
25	أولاً: أسباب البطالة
26	ثانياً: الآثار المترتبة عن البطالة
27	المبحث الثاني: حاضنات الأعمال إدماج ورعاية للإبداع التكنولوجي
27	المطلب الأول: حاضنات الأعمال كحل لبطالة خريجي الجامعات
28	المطلب الثاني: حاضنات الأعمال في تطوير منظومة الإنتاج الفكري
30	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
30	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
31	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
32	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة و الحالية و القيمة المضافة
34	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني

حاضنات الأعمال نموذج عملي للقضاء على البطالة تجارب عالمية رائدة

(دراسة تطبيقية لتجربة الجزائر في حاضنات الأعمال ما بين 2016-2019)

- 36 تمهيد الفصل الثاني
- 37 المبحث الأول: واقع حاضنات الأعمال في بعض دول العالم
- 37 المطلب الأول: تجارب حاضنات الأعمال بعض الدول المتقدمة
- 37 الفرع الأول: التجربة الأمريكية
- 40 الفرع الثاني: التجربة الهندية
- 41 الفرع الثالث: التجربة الفرنسية
- 43 المطلب الثاني: تجارب حاضنات الأعمال بعض الدول العربية
- 43 الفرع الأول: التجربة المصرية
- 45 الفرع الثاني: التجربة التونسية
- 46 الفرع الثالث: التجربة السعودية لحاضنات الأعمال " نموذج حاضنات بادر"
- 50 المبحث الثاني: عرض التجربة الجزائرية في إقامة حاضنات الأعمال
- 50 المطلب الأول: الإطار التنظيمي لحاضنات الأعمال في الجزائر
- 50 أولا: مفهوم حاضنات الأعمال حسب المشرع الجزائري
- 52 ثانيا: توزيع حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات، مراكز تسهيل)
- 53 ثالثا: تقييم أداء حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات، مراكز التسهيل)
- 54 رابعا: أسباب تأخر حاضنات الأعمال في الجزائر
- 55 الفرع الثاني: تطور حاضنات الأعمال في الجزائر ومساهمتها في التشغيل
- 55 أولا: تفعيل نظام حاضنات الأعمال في الجزائر

55	ثانيا :فرص التشغيل
59	المطلب الثاني : نماذج ناجحة للحاضنات الأعمال في الجزائر
59	أولا: حاضنة الأعمال (الحظيرة) التكنولوجية بسيدي عبد الله
62	ثانيا: حاضنة ورقلة .
64	ثالثا: محضنة باتنة
66	رابعا: الحاضنات الجامعية
67	الفرع الثالث : سبل تفعيل و ترقية حاضنات الأعمال في الجزائر
68	خلاصة الفصل الثاني
69	خاتمة
72	قائمة المراجع

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
39	حاضنة أوستين التكنولوجية 1989 عام واهم انجازاتها	01
42	نماذج لحاضنات أعمال تقنية فرنسية	02
44	أهم حاضنات الأعمال بمصر	03
45	خصائص حاضنات الأعمال التونسية	04
47	عمل الحاضنة السعودية بادر لتقنية المعلومات والاتصالات	05
52	توزيع حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات، مراكز تسهيل) في الجزائر	06
35	نشاط مشاتل المؤسسات للفترة الممتدة (2016-2017)	07
53	حصيلة نشاط مراكز التسهيل (2016-2017)	08
56	تطور حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات، مراكز التسهيل) للفترة 2015-2019	09
57	حصيلة نشاط حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل) على المستوى الوطني للسداسي الأول 2018	10
58	معدلات البطالة ومناصب الشغل المتوفرة من نشاط حاضنات الأعمال لسنتي 2011 إلى 2018	11
61	المشاريع المنتمية لحاضنة سيدي عبد الله التكنولوجية	12
61	حوصلة حول مشاريع حاضنة سيدي عبد الله لسنة 2017	13
65	المؤسسات المحتضنة سنة 2018	14

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
4	تطور جيل الحاضنات خلال الفترة 1960 الى 2013	01
5	توزيع الجغرافي لحاضنات الأعمال في العالم	02
9	أهمية حاضنات الأعمال	03
12	مراحل الاحتضان	04
20	منحني سوق العمل عند كينز	05
21	منحني توازن سوق العمل عند كينز	06
24	معدلات البطالة للفترة 2000 -2017	07
28	العلاقة بين البحث العلمي وحاضنات الأعمال	08
28	برنامج منظومة الأعمال والمعرفة	09
48	حاضنات الأعمال لتقنية المعلومات والاتصالات	10
51	الإطار التنظيمي لحاضنات الأعمال (مراكز التسهيل)	11
60	يوضح الهيكل التنظيمي للحاضنة	12

مقدمة



أصبح حل مشكلة البطالة ضرورة حتمية تعاني منها دول العالم المتقدم منه والأقل تقدما، باعتبارها من أكبر التحديات التنموية لما تخلفه من تداعيات اقتصادية واجتماعية ، لقد أدت ظاهرة العولمة والتقدم التكنولوجي الحاصل في العصر الحالي إلى خلق مناخ اقتصادي والتوازن في سوق العمل . بتبني فكر حاضنات الأعمال وتنفيذها بفعالية بما يضمن جني ثمار جدواها تجمع بين التنمية الاقتصادية والقدرة على الابتكار وتشغيل القوى العاملة كعنصر أساسي لهذه الهيئات.

تعتبر حاضنات الأعمال في الوقت الراهن آلية إستراتيجية لاقت ترويجا بما لا يدع مجالا للشك أكدتها تجارب رائدة لعدد من الدول المتقدمة مثل: أمريكا، الصين، ألمانيا وغيرها بالدعم و التشجيع المقدم لهذا النوع من المؤسسات في تحقيق طفرة نوعية كبيرة على المستويين الاقتصادي و الاجتماعي وتقليلها من مستويات البطالة تليها تجارب دول نامية وعربية نجحت في تأسيس وبناء عدد من الحاضنات النموذجية مع الإشارة إلى التجربة الجزائرية بدعم فكرة حاضنات الأعمال رغم حداثةا مقارنة مع تجارب عربية.

ومن هذا المنطلق ونتيجة لأهمية حاضنات الأعمال ودورها في تقديم تسهيلات وخدمات للمشاريع الناشئة، فقد تم تسليط الضوء عليها كأداة لحل مشكلة البطالة.

الإشكالية:

وعلى ضوء ما تقدم يمكن صياغة إشكالية البحث كالاتي:

كيف تساهم حاضنات الأعمال في الحد من مشكلة البطالة ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

✓ هل آلية عمل حاضنات الأعمال لها دور في تقليص معدل البطالة ؟

✓ هل حققت التجارب الدولية الرائدة في مجال حاضنات الأعمال نجاحا في حل لمشكلة البطالة ؟

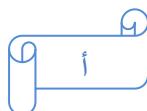
✓ ماهي الإجراءات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية لترقية حاضنات الأعمال ؟

فرضيات الدراسة

إن طرح التساؤلات الفرعية السابقة يستدعي منا وضع مجموعة من الإجابات المؤقتة، يتم اختيارها لاحقا ومن تم إثباتها أو نفيها و التي تتمثل في الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية

✓ تلعب حاضنات الأعمال دورا إيجابيا وفعالا في معالجة مشكلة البطالة.



الفرضيات الفرعية

- ✓ إن التجارب العربية والدولية الرائدة في مجال حاضنات الأعمال، حققت نجاحات خاصا في الدول المتقدمة لما لها من مرونة لتأقلم مع كافة المستجدات والمتغيرات الاقتصادية، وتوفير الآليات اللازمة لتنمية الاقتصادية وبالتالي توفير فرص عمل.
- ✓ تحاول الجزائر جاهدة لتطوير وترقية هذا القطاع ،بالرغم من المشاكل العديدة مع ضرورة إيجاد بيئة ملائمة لنجاح حاضنات الأعمال ، بتقريبها من الجامعات والمعاهد ونشر ثقافتها في أوساط المتخرجين والباحثين.
- ✓ إن حاضنات الأعمال تعمل على توفير مجموعة من الخدمات والتسهيلات لتنمية وتطوير المشاريع وتمويلها وبالتالي توفير فرص التوظيف.

مبررات اختيار موضوع البحث: يرجع اختيار هذا الموضوع لعدة أسباب منها :

- ✓ ارتباط موضوع البحث بتخصص الدراسة تخصص اقتصاد دولي .
- ✓ التعرف على واقع حاضنات الأعمال في العالم، من خلال تجارب ناجحة و البحث في مدى قدرتها على استحداث مناصب شغل.
- ✓ الاهتمام الكبير الذي حظيت به حاضنات الأعمال خلال العقدين الأخيرين، كآلية مستحدثة في مجال التنمية الاقتصادية. ومدى توغل هذا الفكر الاقتصادي في ثقافة الدول العربية.

أهداف وأهمية البحث: تتمثل الأهداف التي يسعى لتحقيقها هذا البحث في :

- ✓ محاولة ضبط المفاهيم الأساسية المتعلقة بحاضنات الأعمال و البطالة.
- ✓ الإشارة إلى الأدوار الإستراتيجية لحاضنات الأعمال.
- ✓ ضرورة تبني الدول العربية منها الجزائر لحاضنات الأعمال على ضوء ما حققته تجارب الدول المتقدمة من نتائج ايجابية خاصة فيما يتعلق بتخفيف مشكلة البطالة.

تبرز أهمية هذا البحث في الأهمية التي حظيت بها حاضنات الأعمال على الساحة الدولية حيث قطعت أشواط متميزة منذ نشوؤها وانتشارها الواسع في العالم. ومساهمتها الفعالة في تحقيق التنمية المستدامة، والية هدفها الأساسي هو الاستفادة من الكفاءات العلمية والطاقات الشبابية، بتجسيد أفكارهم الإبداعية وتحويلها إلى واقع تجاري وتسويقي. وبالتالي خلق مناصب شغل وهذا ما أثبتته تجارب دولية ناجحة في هذا المجال، وللاشارة إلى الدعم الذي أولته الجزائر في تطوير هذه الهيئات لما تحققه من منافع اقتصادية كمعالجة لمشكلة البطالة.

حدود البحث:

تمثلت في دراسة شاملة لحاضنات الأعمال منذ نشؤها وانتشارها في العالم وتبني هذا الفكر الاستراتيجي في علم الاقتصاد، وتسليط الضوء عليها كآلية لحل مشكلة البطالة .مع الإشارة إلى أهم التجارب الأجنبية والعربية الرائدة ، وحقبة حاضنات الأعمال في الجزائر خلال الفترة 2003 إلى 2020 تزامنا مع بداية تطبيق ظهور المراسيم القانونية للمشرع الجزائري ، و تطويرها التي تخص هذه الهياكل .

منهج البحث:

بالنسبة للمنهج الذي تم اعتماده في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي في التعريف بحاضنات الأعمال والبطالة، في حين أعتد المنهج التحليل لتحليل مختلف المؤشرات، الإحصائيات والبيانات، وذلك لمعرفة دور هذا القطاع في تقليص مشكلة البطالة.

كما تم الاعتماد على المراجع باللغة العربية والفرنسية ومجموعة من الكتب والرسائل وبعض الأطروحات، الملتقيات، المجالات والجريدة الرسمية.

صعوبات البحث

من أهم الصعوبات التي اعترضت إعداد هذا البحث ، أن معظم الدراسات السابقة ركزت على الجانب النظري واهتمت بمواضيع أخرى مرتبطة بحاضنات الأعمال، مع قدم الإحصائيات التي تحدد عدد وتوزيع الحاضنات في العالم، أو ما يتعلق بنسب التشغيل التي توفرها هذه الهياكل .

هيكل البحث

ولمعالجة الإشكالية المطروحة تم تقسيم البحث إلى فصلين أساسيين هما كالآتي:

الفصل الأول: الأساس النظري لكل من حاضنات الأعمال و البطالة

وهو عبارة عن فصل تمهيدي يخدم الإطار النظري لكل من حاضنات الأعمال والبطالة. حيث قسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، اهتم المبحث الأول بمعالجة المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة والتأصيل النظري لها. أما المبحث الثاني تعلق بإبراز العلاقة بين حاضنات الأعمال و البطالة. أما المبحث الثالث فأختص بعرض الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها في إعداد البحث و القيمة العلمية المضافة له.

الفصل الثاني: حاضنات الأعمال نموذج عملي للقضاء على البطالة تجارب عالمية رائدة (دراسة تطبيقية لتجربة الجزائر في حاضنات الأعمال ما بين 2016-2019)

اهتم هذا الفصل بعرض الجانب التطبيقي للدراسة .حيث تم تقسيمه إلى مبحثين .اهتم المبحث الأول بعرض تجارب دولية رائدة في مجال حاضنات الأعمال (تجارب دول أجنبية و عربية)، و التطرق لأهم إنجازاتها وخدماتها بما فيها فرص التشغيل. أما المبحث الثاني فقد خصص لعرض واقع التجربة الجزائرية في مجال حاضنات الأعمال، مع تحليل لنماذج ناشطة على المستوى الوطني ومؤهلاتها في تقليص حدة البطالة.

الفصل الأول

الأساس النظري لحاضنات الأعمال
ومشكلة البطالة

تمهيد الفصل الأول

إن المفاهيم الجديدة و المتميزة التي تتيح فرص النمو والرقى الاقتصادي في معظم دول العالم. خاصة التي تركز على الابتكار والتطوير وتشغيل القوي العاملة، من هنا نبعت فكرة حاضنات الأعمال. كآلية تجمع بين التنمية الاقتصادية ودعم الإبداعات الشبابية ونشر ثقافة العمل الحر كعنصر أساسي لهذه الهيئات. نال هذا الفكر اهتمام دول العالم، خاصة بعد ارتفاع معدلات البطالة ولدورها الفعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الإنتاج والتشغيل).

وسنحاول من خلال هذا الفصل عرض التأصيل النظري لحاضنات الأعمال من خلال الآتي:

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لحاضنات الأعمال ومشكلة البطالة
المبحث الثاني: حاضنات الأعمال إدماج ورعاية للإبداع التكنولوجي

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لحاضنات الأعمال ومشكلة البطالة

تلعب حاضنات الأعمال دور مهما في اقتصاديات الدول باختلاف مستوياتها، حيث أن التعريف بهذه الهيئات أمر بالغ الأهمية. بالرغم من قدم هذا المصطلح الاقتصادي فمن خلال هذا المبحث، سنتطرق بداية لمفهوم حاضنات الأعمال و توزيعها في العالم وأهم أنواعها وتصنيفاتها والية العمل فيها والمشاكل التي تواجهها.

المطلب الأول: الإطار النظري لحاضنات الأعمال

الفرع الأول: ماهية حاضنات الأعمال

أولاً: التطور التاريخي لحاضنات الأعمال

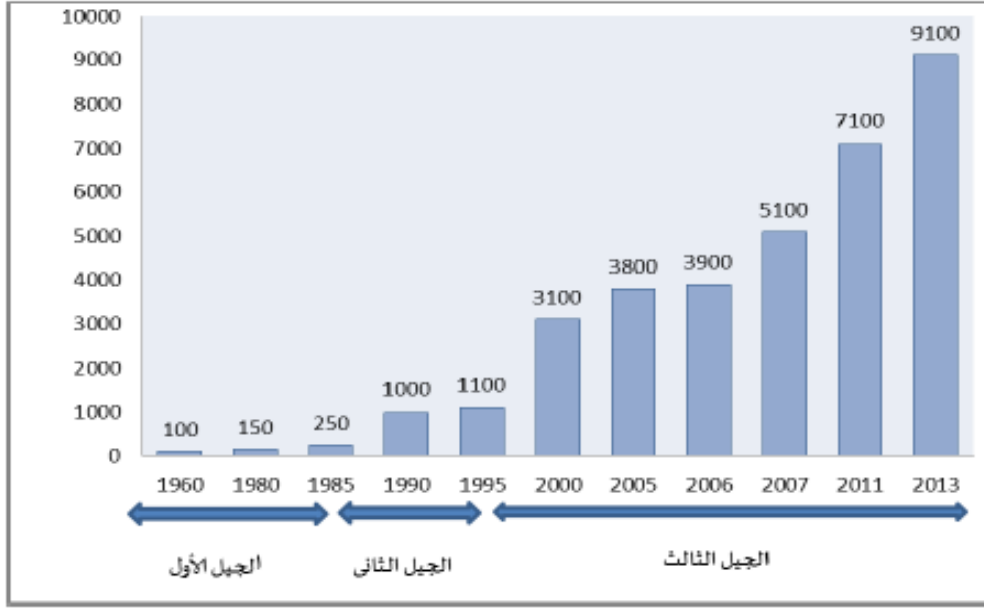
بدأت فكرة حاضنات الأعمال في بداية الخمسينيات بعد انتهاء الحرب العلمية الثانية. حيث شهد اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية زيادة في معدلات البطالة ، بتعطل المصانع الكبيرة التقليدية و مؤشرات الكساد الاقتصادي. أدت هذه الأزمات . إلى ظهور اول حاضنة أعمال سنة 1959 في المركز الصناعي بنيويورك **Batavia** لباتافيا وذلك عندما قامت عائلة بتحويل شركتها إلى مركز للأعمال، يتم تأجييره للأفراد الراغبين في إقامة مشاريع مع خدمات النصح والإرشاد،¹ لاقت هذه الفكرة نجاحا كبيرا وانتشرت إلى ما يعرف بالحاضنة. ومازال هذا المركز يعمل حتى الآن تحت نفس التسمية، تخرج منه الآلاف من المنشأة الصغيرة والمتوسطة. بعد ذلك قامت هيئة المنشأة الصغيرة بوضع برنامج تنموي يهدف إلى إقامة عدد من الحاضنات، حيث بدأت نشاطها الفعلي في الولايات المتحدة خلال فترة الستينيات. ثم أنشأت الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال عام 1985 من خلال بعض رجال الصناعة الأمريكيين **NBIA** وهي مؤسسة خاصة تهدف إلى تنشيط وتنظيم الحاضنات لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبدعة حيث وصل عدد الحاضنات حوالي 551 حاضنة في نهاية 1986 في أمريكا وحدها . ليظهر العديد منها في دول الاتحاد الأوروبي التي استفادت من هذه التجربة وأقيمت حاضنات الأعمال في أوروبا عام 1986 بأشكال مختلفة، ذات صلة مثل: مراكز الابتكار وحدائق العلوم ليلبلغ عدد الحاضنات في العالم حتى منتصف عام 2013 ما يقارب 9000 حاضنة.

واعتبرت حاضنات الأعمال **Business Incubators** فيما بعد طريقة الأمثل، لتلبية مجموعة من الاحتياجات

السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والشكل رقم 01 يوضح وجود ثلاثة أجيال للحاضنة.

¹ عاطف الشبراوي إبراهيم ، حاضنات الأعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية ، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، ايسيسكو، الرباط - المغرب، 2005، ص 29.

الشكل رقم 01 : تطور جيل الحاضنات خلال الفترة 1960 إلى 2013



المصدر: <https://worldbusinessincubation.wordpress.com/2013/03/22/426>

الجيل الأول: من أواخر الخمسينيات حتى منتصف الثمانينات. وهي فترة البنية التحتية حيث شهدت هذه الفترة أزمة الوقود عام 1970، واحتاجت المشروعات الناشئة إلى أدوات دعم لخفض التكاليف، وأبدت الحكومة الأمريكية برامج رواد الأعمال في الجامعات الأمريكية سنة 1973 وقامت بالدعم المادي للمؤسسة القومية للعلوم **National Science Fondation**¹.

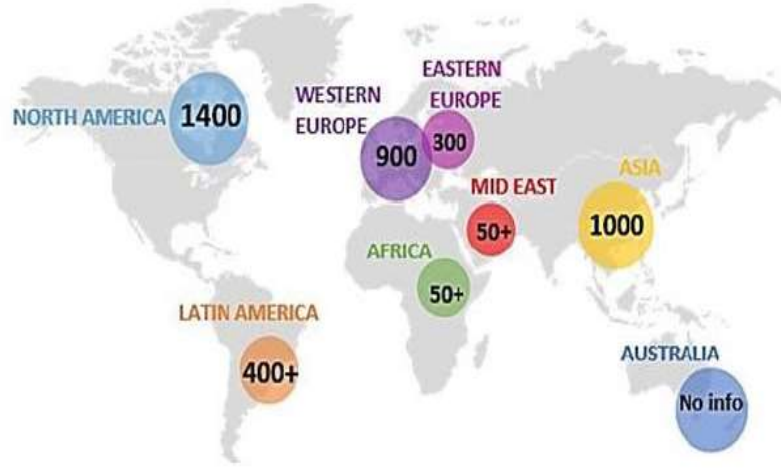
الجيل الثاني: من منتصف الثمانينات حتى منتصف التسعينات. حيث بدأ منحنى نمو الحاضنات في تزايد وأصبحت الحاضنات أداة للنمو الاقتصادي، وخلق شركات تكنولوجيا حديثة. واتضح أن سبب إخفاق المشروعات الحديثة هو عجز في التمويل اللازم ونقص المعرفة وعدم الخبرة في تسويق المنتج.

الجيل الثالث: من منتصف التسعينيات وحتى يومنا هذا. حيث تم الاعتماد على تكنولوجيا الشبكات وتكنولوجيا المعلومات لحل المشكلات اليومية التي تواجه الحاضنات، بطريقة سريعة خاصة مع مشكلة ندرة الموارد، وما تزال الإحصائيات العديدة غير قادرة على تقديم معلومات دقيقة على عدد حاضنات الأعمال أو توزيعها في العالم.

والشكل التالي يعطي تقديرا تقريبي لعدد الحاضنات في أمريكا الشمالية وأوروبا الغربية والشرقية، آسيا، إفريقيا والشرق الأوسط.

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، ط 2017، ص 128.

الشكل رقم 02: توزيع الجغرافي لحاضنات الأعمال في العالم



incubation: International strategies of business

المصدر: International Journal of Innovation, 2017, vol. 5, no. 1, Enero-Abril, ISSN: 2318-9975

من خلال هذا الشكل البياني يتضح أن الدول التي تولى الاهتمام الكبير لحاضنات الأعمال، هي نفسها الدول المتميزة بمعدلات نمو محترمة. حيث تستحوذ أمريكا على النصيب الأكبر من الحاضنات في العالم بأكثر من 1400 حاضنة، موزعة بين أمريكا الشمالية واللاتينية، ذات تقنية عالية تساهم برامجها في توفير 48% من فرص التشغيل. أما دول أوروبا فعدد الحاضنات فيها بين 900 و 300 موزعة بين أوروبا الشرقية والغربية.

تهدف معظمها لدعم الابتكار ونقل التكنولوجيا و توفير فرص عمل. أما حاضنات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فقد عرفت رواجاً كبيراً وذلك بمساعدة من المنظمات. حيث ارتفع عددها في آسيا إلى 1000 حاضنة وهذا ما يفسر نمو اقتصاديا في المنطقة.

يقابلها نمو بطيء لحاضنات الأعمال في منطقة إفريقيا وتقدر ب 50 حاضنة، أما بالنسبة للدول العربية فتأتي في مقدمتها مصر ب 10 حاضنات، البحرين حاضنة واحدة، المغرب 02 وتونس حاضنة واحدة.

ثانياً : مفهوم حاضنات الأعمال

يمكن تناول تعريف معني الاحتضان

1- لغويا : لفظاً مأخوذة من الفعل حضن مثل يحضن الطير بيضة والأم أطفالها.

2- اصطلاحاً : " الفترة بين إصابة الفرد بالمرض و ظهور أماراته " .

فيما يعني " بالحاضنة طير حاضن، والمحضن جهاز لحضنة البيض أو تفقيهه صناعياً " .

إن كلمة الحاضنة مستمدة من كلمة الحضن. والذي يعني تقديم الرعاية والدعم لمن يحتاجها، وكثير ما يتبادر إلى الأذهان عند سماع مفهوم الحاضنة، الحاضنات الطبية المتواجدة في المستشفيات والتي يتم وضع الأطفال ممن هم بحاجة إلى أجهزة طبية نتيجة لوجود بعض الصعوبات.

وبمراجعة بعض الدراسات و الإسهامات المنشورة يمكن تعريف حاضنة الأعمال:

National Business Incubation Association NBIA تشير جمعية حاضنات الأعمال الوطنية الأمريكية بأنها: " هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات الناشئة والمبدعة ورجال الأعمال الجدد، وتوفر لهم الوسائل والدعم اللازمين (الخبرات، الأماكن، الدعم المالي) لتخطي أعباء ومراحل الانطلاق والتأسيس كما تقوم بعمليات تسويق ونشر المنتجات منتجات هذه المؤسسات.¹

يعرف موقع حاضنات الأعمال في المملكة المتحدة **UKBI United Kingdom Business Incubator** بأنها:

"مزيج شديد المرونة من عمليات صيرورة تطوير الأعمال والبنائيات بقصد رعاية الأعمال الجديدة والصغيرة في أرح وأصعب مراحل البدايات المبكرة".

أوردت أدبيات إدارة الأعمال جملة من التعاريف المتناولة لحاضنات الأعمال منها :

"على أنها حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات واليات المساندة و الاستشارة, توفرها لمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة لها خبرتها وعلاقتها للرياديين. الذين يرغبون البدء في إقامة مؤسسة صغيرة بهدف تخفيف أعباء مرحلة الانطلاق".

يمكن تعريف حاضنات الأعمال على أنها " مؤسسات قائمة بدأتها لها كيانها القانوني تعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار ، اللذين يبادرون بإقامة مؤسسات بهدف شحنهم بدفع أولي يمكنهم من تجاوز مرحلة الانطلاق (سنة أو سنتين)، ويمكن أن تكون هذه المؤسسات تابعة للدولة أو تكون مؤسسات خاصة أو مؤسسات مختلطة غير أن تواجد الدولة في مثل هذه المؤسسات يعطى لها دعماً أقوى".²

¹ عبد الرحمن بن عبد العزيز مانري، دور حاضنات الأعمال في دعم المنشآت الصغيرة ، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات "واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتمييزها"، الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، المملكة السعودية 28.29 ديسمبر ، 2002 ص 04.

² محمد صالح الحناوي، عبد السلام أبو قحف، حاضنات الأعمال (فرصة جديدة للاستثمار واليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة) كلية التجارة - جامعة الإسكندرية - 2001، مصر، الدار الجامعية . ص 26-27.

وعلى ضوء هذه التعاريف نستنتج:

إن حاضنات الأعمال هي عملية وسيطة بين مرحلة بدء النشاط ومرحلة النمو للمؤسسات ، وتساهم هذه العملية في تقييم وتزويد المبادرين بالخبراء والمعلومات والأدوات اللازمة لنجاح المشروع ،وبذلك فإن حاضنة الأعمال تعتبر كبرنامج تنموي يساعد في تنويع النشاط الاقتصادي وتكوين ثروة وإنتاج التكنولوجيا وتسويقها وخلق فرص عمل بالإضافة إلى تخفيض أخطار الاستثمار للمؤسسات الصغيرة.

ثالثا: أهداف وأهمية حاضنات الأعمال

1. أهداف حاضنات الأعمال: تسعى حاضنة الأعمال لتحقيق جملة من الأهداف أهمها ما يلي: ¹

- تقديم خدمات داعمة و متميزة لمشاريع صغيرة ومتوسطة داخل وخارج الحاضنات مثل: (الجودة، التسويق قاعدة المعلومات الفنية والتجارية، وحدات الاختبار و القياس).
- مرافقة ودعم المؤسسات الريادية الصغيرة على مواجهة صعوبات مرحلة الانطلاق والتأسيس.
- تنمية مهارات العمل الحر والقدرة على إدارة المشروع بشكل مستقل وترويج ثقافة الريادة والابتكار.
- خلق وزيادة فرص العمل خصوصا بالنسبة لدوي الكفاءات والمواهب، بدل من انتظارها من الدولة ومكاتب التشغيل .
- ربط الحاضنة مع الحاضنات الأخرى إقليميا وعالميا لتبادل الخبرات.
- اكتشاف القدرات الإبداعية الكامنة وترجمتها إلى مشاريع إنتاجية متميزة.

2. أهمية حاضنات الأعمال

تظهر أهمية حاضنات الأعمال من خلال الأدوار الإستراتيجية كأداة للتنمية الاقتصادية والصناعية والتكنولوجية ويمكن توضيح ذلك من خلال ما يلي: ²

- تشجيع خلق وتنمية المشاريع الصغيرة الجديدة: وذلك من خلال احتضانها لابتكارات الشباب وتحويلها إلى مشاريع منتجة.

¹ مراد إسماعيل، دور حاضنات الأعمال في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، مجمع ملتقيات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوضياف المسيلة - المركز الجامعي عين تموشنت، الجزء الأول، الجزائر، 2017 ص121.
² دور حاضنات الأعمال في تنمية الصناعية في دولة الكويت، الملتقي العربي حول تعزيز دور حاضنات الأعمال الصناعية و التكنولوجيا في التنمية الصناعية، 12-14 أكتوبر، تونس، ص 20.

• دعم وتنمية الموارد البشرية وخلق فرص عمل: تنمية مهارات وروح العمل الحر والقدرة على إدارة المشروع تمثل أهم تأثيرات وجود حاضنات الأعمال. بالإضافة إلى العمل على خلق فرص عمل دائمة /غير دائمة /غير مباشرة.

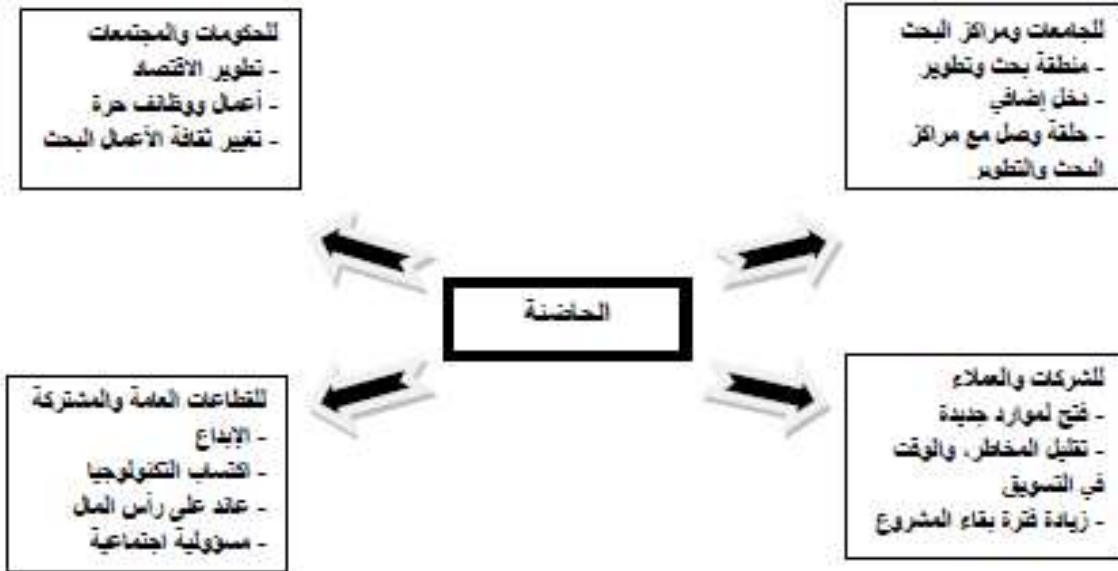
• تنمية المجتمع المحلي: تنمية وتنشيط المجتمع المحلي المحيط بالحاضنة، من حيث تطوير وتنمية بيئة الأعمال المحيطة بها، وإقامة مشروعات في مجالات تنمية هذا المجتمع.

• دعم التنمية الاقتصادية: تستطيع الحاضنة تمكين المدينة أو الأقاليم التي تقام فيها، من تحقيق معدلات عالية لإقامة أنشطة اقتصادية جديدة وذلك من خلال العمل على تسهيل توطین هذه المشروعات الجديدة.

• دعم التنمية الصناعية والتكنولوجية: تركز الحاضنات التكنولوجية على رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية والعمل على تحويلها من مرحلة البحث والتطوير إلى مرحلة التنفيذ.

ولحاضنة الأعمال أهمية كبيرة، حيث تساهم في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية عن طريق إيجاد مناخ وظروف عمل مناسبة. لغرض تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنواعها التكنولوجية والصناعية وتوفير إمكانيات التطور والنمو بما فيها الدعم الفني والتقني والمالي والاستثمار وربط المشروع بالسوق. وهذا ما يوضحه الشكل رقم 03.

الشكل رقم 03: أهمية حاضنات الأعمال



المصدر : بسمة عوض برهوم ، دور حاضنات الأعمال و التكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال في قطاع غزة ، دراسة حالة مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون - سباك) ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين، 2015، ص83.

الفرع الثاني: أنواع وتصنيفات حاضنات الأعمال

يوجد اختلاف في تصنيف الحاضنات ويرجع ذلك إلى الهدف الذي وجدت من اجله, وقد أخذنا أهم تصنيفين:

أولاً: التصنيف الأول: يضم التصنيف الأول ما يلي: ¹

- **الحاضنات التقنية الأساسية:** تدعم المؤسسات التي تبني منتجاتها على المعرفة كرأس مالها الأكبر (الحواسيب...)، أي المنتجات التي تفوق مجموع المقومات التقنية الداخلية في صنعها, تكاليف المواد الأولية واليد العاملة. تكون هذه الحاضنات ذات علاقة وطيدة بالجامعات ومعاهد الأبحاث.
- **حاضنات ذات القاعدة التقليدية:** تضم مؤسسات الزراعة والصناعة الغذائية والصناعات اليدوية والميكانيكية... الخ. تدعم من طرف مراكز الأبحاث والمدارس الفنية ترتبط بالجماعات المحلية والجمعيات التجارية والصناعية والغرف التجارية.
- **حاضنات مراكز التجديد:** تقدم الخدمات المتخصصة كالدورات الفنية الاستشارية إضافة إلى خدمات خاصة.

ثانياً: التصنيف الثاني: يشمل التصنيف الثاني ما يلي: ²

- **الحاضنة الإقليمية:** تهتم بمنطقة جغرافية معينة لتنميتها واستغلال مواردها المحلية.
- **الحاضنات الدولية:** تهتم باستقطاب رأس المال الأجنبي ونقل التكنولوجيا بهدف تحقيق الجودة العالية والقدرة على التصدير للخارج.
- **الحاضنات الصناعية:** تقام داخل منطقة صناعية, حيث يتم ربط المؤسسة المحتضنة بالمصانع الكبرى لتبادل المنافع وذلك بعد تحديد احتياجات هذه المنطقة من الصناعات والخدمات المساندة.
- **حاضنات القطاع المحدد:** تركز على قطاع أو نشاط محدد بهدف خدمته وتدار بواسطة خبراء مختصين بالنشاط المحدد (المخترعين، البرمجيات، الصناعات الهندسية...).
- **الحاضنات التكنولوجية:** تهتم برفع المستوى التكنولوجي للمؤسسة المحتضنة واستثمار تصميمات حديثة لمنتجات جديدة وتوفير المعدات والأجهزة الحديثة، كما تساعد الباحثين على الانتقال بنتائج أبحاثهم من

¹ رحيم حسين ، " نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي " ، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، العدد 02، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف- الجزائر، 2003، ص 62.

² نبيل محمد شلبي ، دور حاضنات المشروعات الصغيرة في دعم الإبداع العربي ، مجلة آفاق اقتصادية ، العدد 97 ، جامعة دبي الإمارات العربية المتحدة، 2004، ص 120-121.

مرحلة الإبداع المخبري إلى مرحلة الترويج التجاري لنتائج الأبحاث.

- **الحاضنات البحثية:** تنتمي للجامعة أو لمراكز البحث، تهدف لتطوير أفكار وأبحاث وتصميمات أعضاء هذه المراكز والاستفادة من ورش معامل الجامعة.
- **الحاضنات الافتراضية:** تقدم كل خدمات الحاضنة ماعدا توفير العقار، مثل مراكز تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالغرف التجارية الصناعية.
- **حاضنة الإنترنت:** إن تزايد عدد مستخدمي الإنترنت يدل على استمرار تزايد حجم التجارة عبر الإنترنت، مما يؤدي إلى زيادة الحاجة إلى حاضنات الأعمال التي تساعد مؤسسات الإنترنت على النمو حتى الوصول لمرحلة النضج.

الفرع الثالث : عوامل نمو حاضنات الأعمال وتفعيلها

إن الحاضنة تعتبر كأى مشروع يتم التفكير فيه سواء من ناحية توليد الفكرة مرورا بدراسة الجدوى الاقتصادية و الانتهاء بتسجيل المشروع وبشكل عام أى حاضنة أعمال على المستوى العالم تمر بأربعة مراحل أساسية: ¹ مرحلة تطور الحاضنة، مرحلة التأسيس والبناء، مرحلة التطوير، مرحلة الحاضنة الناضجة. ومن خلال هذه المراحل يجب أن يتم الأخذ بعين الاعتبار، مجموعة من العوامل من اجل ضمان نجاحها وتساعد على تفعيلها وتنشيطها:

- توفير بيئة عمل مناسبة تساعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على النمو والتطور.
 - تحديد الهدف الرئيسي الذي تسعى الحاضنات إلى تحقيقه سواء كان الهدف من التأسيس تحقيق الربح أو خدمة المجتمع وتوفير الفرص للعاطلين عن العمل و تقليل من نسبة البطالة.
 - التركيز على تقديم التمويل اللازم لرياديين ،حيث تشكل عقبة التمويل الحاجز الكبير أمام تحويل أفكارهم إلى مشاريع قيد التنفيذ.
- لذلك تسعى حاضنات الأعمال لتوفير مجموعة شاملة من الخدمات التي تتطلبها إطلاق وتنمية مشاريع صغيرة و متوسطة.

1. **الخدمات الإدارية:** (إقامة الشركات، الخدمات المحاسبية، إعداد الفواتير، تأجير المعدات...الخ)

2. **خدمات السكرتارية:** (معالجة النصوص، تصوير مستندات، واجبات موظف الاستقبال، حفظ الملفات، الفاكس الانترنت، استقبال وتنظيم المراسلات و المكالمات التليفونية... الخ)

¹ عبد السلام أبو قحف، العولمة وحاضنات الأعمال، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفني، ط 1، الإسكندرية -مصر، 2001، ص 91.

3. الخدمات المتخصصة: (استشارات تطوير المنتجات، التعبئة و التغليف، التسعيرة وإدارة المنتج، خدمات تسويقية... الخ)

4. الخدمات التمويلية: (المساعدة في الحصول على التمويل من خلال شركات تمويل وبرامج حكومية لتمويل المشاريع الصغيرة.... الخ)

5. الخدمات العامة: (الأمن، أماكن تدريب، الحساب الآلي، المكتبة...)

6. المتابعة والخدمات الشخصية: (تقديم النصح و المعونة السريعة والمباشرة... الخ) .

وتتم رعاية ومتابعة المشروعات الملتحقة بالحاضنة من خلال المراحل المختلفة من عمر هذه المشروعات والتي تتم عبر ثلاثة مراحل الاحتضان وهي:¹

المرحلة الأولى: ما قبل الاحتضان

تتعلق هذه المرحلة أساسا بمساعدة رائد الأعمال بتطوير فكرة الأعمال ويكون ذلك قبل التحاق المؤسسة الناشئة بالحاضنة. إذ لابد من إجراء لقاء بين رائد الأعمال وإدارة الحاضنة وذلك بهدف تحليل الفكرة وتقييم مدى صلاحيتها خلال (تقييم الإبداع، نموذج أعمال، إعداد خطة الأعمال والتدريب)

المرحلة الثانية: مرحلة الاحتضان أو انضمام المشروع للحاضنة

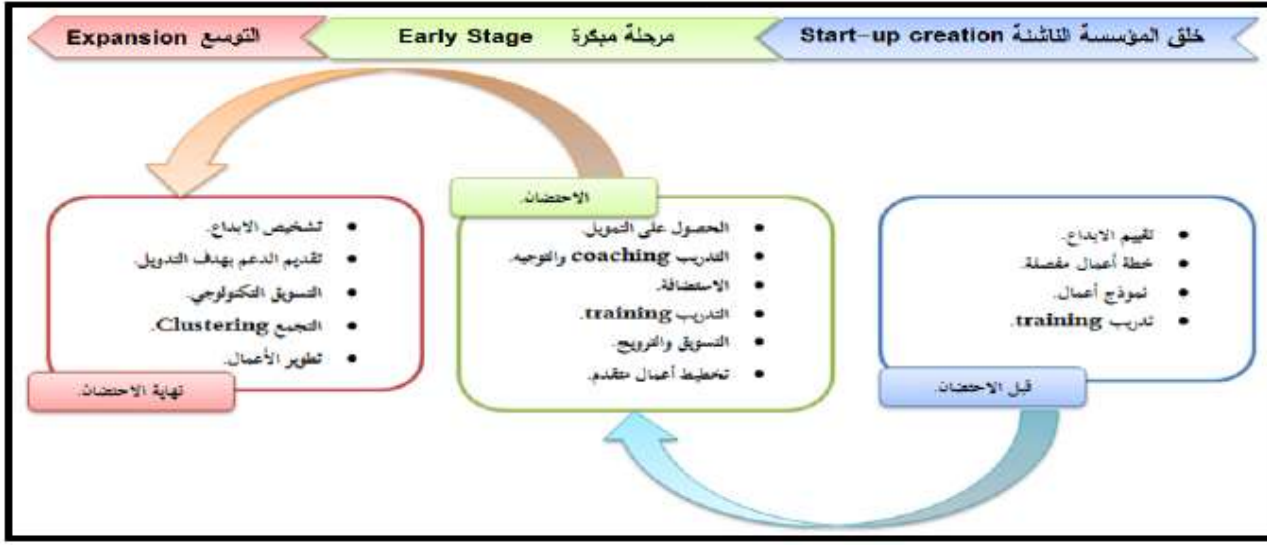
تستمر هذه المرحلة من البدء في تنفيذ فكرة المشروع، إلى غاية بلوغ مرحلة النضج و التوسع من سنة إلى ثلاثة سنوات.

المرحلة الثالثة: التخرج من الحاضنة

وهي المرحلة النهائية بالنسبة للمشروعات داخل الحاضنة، بعد تحقيق الأهداف المرجوة و توسيع الشركة الناشئة ونموها وبروزها في عالم الأعمال وتوسعها دخل السوق المحلية.

¹ عبد الرحيم ليلي، وآخرون - حاضنات الأعمال التكنولوجية كآلية لدعم الإبداع في المؤسسات الصغيرة الرائدة، ملتقى بعنوان " دور حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع العدد 2، 2018، ص ص7، 8.

الشكل رقم 04: مراحل الاحتضان



المصدر: Ryzhonkov. V., entrepreneurship, Business incubation, Business Models and strategy Blogs” found on: <http://worldbusinessincubation.wordpress.com/key-services-of-business-incubation-program-part-3-of3/> visité le 09/12/2017 a 16 :20.

الفرع الرابع: معوقات حاضنات الأعمال و شروط نجاحها

إن حاضنات الأعمال كأى كيان إداري يتطلب نجاحه توفر حزمة من الشروط ,كما قد يتعرض لمعوقات تقف في سبيل تحقيق أهدافه ويمكن تلخيص شروط النجاح فيما يلي: ¹

أولاً: عوامل نجاح حاضنات الأعمال

- وعي المبادرين وأصحاب الأعمال الصغيرة و المتوسطة بالمكاسب التي سوف تقدمها الحاضنات.
- ضرورة القيام بدراسات قبل الشروع في أي مشروع ومدى إمكانية تطبيقه على ارض الواقع.
- استحداث مكان قريب من المراكز الجامعية لتبادل الخبرات والتعاون بين القطاعين العام والخاص،
- إقامة علاقات تعاونية بين الجهات المعنية بالتجديد التكنولوجي على الصعيد الإقليمي والدولي لتوفير الموارد واستغلال المزايا والبنى التحتية المتوفرة .
- مقارنة النتائج مع الأهداف المسطرة لتصحيح الانحرافات ومواكبة التطورات.
- توفير المناخ المناسب لعمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

¹ فوزي عبد الرزاق، إشكالية حاضنات الأعمال بين التطوير والتفعيل، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، السعودية، 2014، ص 194.

ثانيا: معوقاتها

رغم أهمية الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال إلا أنه توجد العديد من القيود التي تعيق فعاليتها ودورها، ومن بين هذه المعوقات ما يلي:¹

- قد يرتفع مستوى طموح المؤسسات المحتضنة في حين تكون قدرات الحاضنة المالية والبشرية محدودة.
- تتعلق المشكلة الثانية بجودة ونوعية الاتصالات ورد فعل الأطراف التي تستهدفها الحاضنة لتسهيل عمل المؤسسة المحتضنة.
- **الاعتمادية:** اعتماد المؤسسات المحتضنة على الحاضنات في مختلف المجالات.
- اختلاف أهداف المؤسسة المحتضنة خاصة بدرجة الخطر التي ستتحمله الحاضنة عند تقديم المساعدات المالية أو حتى ضمانها أمام المؤسسات المالية التي تمنح القروض.
- ضعف مستوى العلاقة بين الجامعة والشركات الصناعية.
- عدم مشاركة القطاع الخاص في عمليات التمويل بشكل فعال.
- ضعف قنوات الاتصال بين المؤسسات الوسيطة والداعمة والمؤسسات العلمية البحثية.

المطلب الثاني: عموميات حول مشكلة البطالة

الفرع الأول: مفاهيم حول البطالة (تعريفها، قياسها، أنواعها)

تعتبر البطالة ظاهرة اقتصادية واجتماعية ومشكلة عالمية توجد بنسب متفاوتة في كل دول العالم، وتزايد معدلاتها خاصة في الدول النامية، حيث من الصعب الوصول إلى التوظيف التام لكل الأفراد الناشطين أي القادرين على العمل، وصنفت من اخطر المشاكل التي يدرسها الاقتصاد الكلي. لذا ارتأينا في هذا الفصل التطرق إلى بعض مفاهيم البطالة وكيفية قياسها من جهة وأنواعها والآثار المترتبة عنها من جهة أخرى.

أولاً: تعريف البطالة

توجد تعريفات مختلفة للبطالة من حيث الصياغة لكنها تحمل مضمونا ومعني واحد، كما إنها تتبع طريقة واحدة لقياس حجم البطالة، إلا انه تتلخص المشكلة في صعوبة قياسها.

¹ شريف غياط، محمد بوقموم ، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة -حالة الجزائر -مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية، جامعة بسكرة، الجزائر ،العدد 6 ديسمبر، 2009، ص 60.

1. تعريف البطالة: بصفة عامة توجد مفاهيم عديدة للبطالة نذكر منها:¹

أ. المفهوم العام للبطالة: إن البطالة مظهر من مظاهر الخلل في البناء الاقتصادي. وتعتبر ظاهرة اقتصادية واجتماعية لها أبعاد تاريخية ، وتعني وجود فئة نشيطة بدون عمل أي قادرين على العمل ولا يعملون بسبب عدم وجود فرص للعمل بالرغم أنهم يبحثون عن العمل بشكل متواصل وجدي .

ب. مفهوم البطالة حسب المكتب الدولي للعمل: عقد هذا المكتب في سنة 1982 ملتقى دولي حول إحصائيات العمل والذي اعتبر الشخص الذي في سن العمل بطالا، كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية وهي :

- المعيار الأول " بدون عمل " ويعني الانعدام تام للعمل أثناء فترة الاستبيان فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة.
- المعيار الثاني " متاح للعمل " لكي يصف الشخص كعاطل عن العمل يجب أن يكون متاحا للعمل،
- يعني أن يكون قادرا ومستعدا للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث عن العمل.
- المعيار الثالث: " يبحث عن العمل " يطبق على الأفراد الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة زمنية معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث مثل التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن العمل.

ثانيا: قياس معدل البطالة

هناك ثلاثة معايير يجب توفرها كي بعد الشخص عاطلا عن العمل خلال فترة البحث، وهي أن يكون الفرد بدون عمل وأن يكون الفرد متاحا للعمل وأخيرا أن يكون الفرد باحثا عن العمل، يعتبر معدل البطالة من أهم المؤشرات في قياس درجة التقدم الاقتصادي، حيث يمكن معرفة مساهمة اليد العاملة سواء في القطاع العام أو الخاص ويعتبر أيضا من أهم المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالات البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يتم تصور حقيقي لها، حيث تقوم الدول المتقدمة بحساب معدلات البطالة بصفة دورية ومنتظمة وذلك بإتباع أسلوب العينات ويتم أخذ عينة ممثلة من الفئة النشيطة من السكان ويقدر من خلالها عدد العاطلين عن العمل ثم يحدد معدل البطالة، ولتفصيل أكثر نتعرض إلى المقياسين للبطالة الرسمي والعلمي.

¹ قنيدرة سمية ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير -كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة منتوي قسنطينة، الجزائر، 2010/2011، ص 08.

المقياس الرسمي للبطالة :

عادة ما يقاس معدل البطالة من الجهات الرسمية بنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة عند نقطة زمنية وذلك باستخدام الصيغة التالية:¹

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوة العمل}} \times 100$$

عدد العاطلين: وهم كل الأفراد القادرين عن العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.

قوة العمل: تشير إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة أي أن:

$$\text{قوة العمل} = \text{حجم العمالة} + \text{حجم البطالة}$$

ثالثاً: أنواع البطالة

هناك عدة أنواع للبطالة خاصة تلك التي عرفتها البلدان الرأسمالية و التي نذكر منها ²:

1. البطالة الدورية

تنتاب النشاط الاقتصادي بجميع متغيراته في الاقتصاديات الرأسمالية فترات صعود وهبوط والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشر سنين والتي يطلق عليها مصطلح الدورة الاقتصادية. والتي لها خاصية التكرار والدورية وتنقسم الدورة الاقتصادية بصورة عامة على مرحلتين: مرحلة الرواج أو التوسع والتي من مميزات الأساسية اتجاه التوظيف نحو التزايد، إلى أن تصل إلى نقطة الذروة أو قمة الرواج. والتي تعتبر نقطة تحول ثم يتجه بعد ذلك النشاط الاقتصادي نحو الهبوط، بما في ذلك التوظيف وتسمى هذه المرحلة بالمرحلة الانكماش تبعا لدورية النشاط الاقتصادي، فإن البطالة المصاحبة لذلك تسمى بالبطالة الدورية.

¹ بسمة فتحي عوض برهوم ، دور حاضنات الأعمال و التكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال في قطاع غزة، دراسة حالة : مشاريع حاضنة الأعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون - سبارك)، فلسطين، 2014، ص 26 .

² البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 1، جامعة حسينية بن بوعلی الشلف، الجزائر، 2004، ص 149.

2. البطالة الاحتكاكية

تعرف البطالة الاحتكاكية على أنها تلك البطالة، التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، والتي تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل. وبالتالي فإن إنشاء مركز للمعلومات الخاصة بفرص التوظيف من شأنه أن يقلل من مدة البحث عن العمل ويتيح للأفراد الباحثين عن العمل فرصة الاختيار بين الامكانيات المتاحة بسرعة وكفاءة أكثر.

3. البطالة الهيكلية

يقصد بالبطالة الهيكلية، ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، والتي تؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل و الباحثين عنه. فهذا النوع من البطالة يمكن أن يحدث نتيجة لانخفاض الطلب عن نوعيات معينة من العمالة، بسبب الكساد الذي لحق بالصناعات التي كانوا يعملون بها، وظهور طلب على نوعيات معينة من المهارات التي تلزم لانتاج سلع معينة لصناعات تزدهر. فالبطالة التي تتجم في هذه الحالة تكون بسبب تغيرات هيكلية طرأت على الطلب.

كما يمكن للتكنولوجيا أن تؤدي إلى بطالة هيكلية. حيث من النتائج المباشرة للتطور التكنولوجي تسريح العمال وبأعداد كبيرة مما يضطرهم للسفر إلى أماكن أخرى بحثا عن العمل أو إعادة التدريب لكسب مهارات جديدة، بالإضافة للأسباب السابقة يمكن أن تحدث البطالة بسبب تغير محسوس في قوة العمل الناتج أساسا عن النمو الديمغرافي وما ينجم عنه من دخول الشباب وبأعداد كبيرة إلى سوق العمل وما يترتب عنه من عدم توافق بين مؤهلاتهم وخبراتهم من ناحية، وما تتطلبه الوظائف المتاحة في السوق من ناحية أخرى.

4. البطالة الفنية: وتشير إلى إن التقدم العلمي التكنيكي لا بد وان يترك آثارا جانبية على المجتمع وبالتالي فان التطور التكنولوجي له تأثير في نشوء البطالة .

5. البطالة السافرة والبطالة المقنعة: بالإضافة إلى الأنواع السالفة الذكر للبطالة، هناك تصنيفات أخرى للبطالة مثل :

- البطالة السافرة: حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة و التي يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية. ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني. وآثارها تكون أقل حدة في الدول المتقدمة منها في الدول النامية، حيث العاطل عن العمل في الدول المتقدمة يحصل على إعانة بطالة وإعانات حكومية أخرى، في حين تتعدم كل هذه المساعدات للعاطل في الدول النامية.¹

¹ رمزي زكي ، الاقتصاد السياسي للبطالة - تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ، سلسلة عالم المعرفة، يناير 1978، ص

- **البطالة المقنعة**، فهي تمثل تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، أي وجود عمالة زائدة والتي لا يؤثر سحبها من دائرة الإنتاج على حجم الإنتاج، وبالتالي فهي عبارة عن عمالة غير منتجة.

6. البطالة الاختيارية و البطالة الاجبارية

- **البطالة الاختيارية**: إلى الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته و ذلك عن طريق تقديم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أحسن، إلى غير ذلك من الأسباب، في كل هذه الحالات قرار التعطل اختياري.¹
- أما في حالة إرغام العامل على التعطل رغم أنه راغب في العمل و قادر عليه و قابل لمستوى الأجر السائد، فهذه الحالة نكون أمام بطالة اجبارية و مثال على ذلك تسريح العمال كالطرد بشكل قسري... وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد، كما أن البطالة الاجبارية يمكن تأخذ شكل البطالة الاحتكاكية أو الهيكلية.
- **البطالة الموسمية**: وهذه البطالة غالباً ما تظهر في الأنشطة الاقتصادية الموسمية التي يقتصر الإنتاج فيها خلال فصل معين من السنة كما هو الحال في القطاع الزراعي وكذلك في بعض الصناعات ففي فصل الشتاء مثلاً غالباً ما يتعطل الفلاحين وعمال الصناعات.

الفرع الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

تعتبر مشكلة البطالة من أكثر التحديات التي تواجه اقتصاديات العالم، وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى حيث تعددت النظريات المفسرة لظاهرة البطالة بين نظريات التقليدية و نظريات الحديثة نعرضها فيما يلي :

أولاً: النظرية التقليدية

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت اقتصاديات العالم ،لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي، ولعل تنوع أشكال البطالة هو احد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول فهمها وتفسيرها وسوف يتم عرض أهم هذه الأفكار كما يلي:²

¹ قنديره سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري -قسنطينة، الجزائر، 2010/2009 ، ص18-20.

² مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية -، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان -الأردن، 2009 ص 245.

1. تفسير البطالة في النظرية الكلاسيكية :

إن البطالة حسب الكلاسيك هي اختيارية (إرادية) فقط. لان العمال يفضلون التعطل على أن يتقاضوا أجور منخفضة إلا أن هذا الوضع لا يتلاءم في حالة الكساد أو غيرها من الحالات التي تفرض على المؤسسات إيجاد طريق لتسوية منتجاتهم، ولا يتحقق ذلك إلا برفع أجور العمال مما يساعدهم على اقتناء هذه المنتجات والذي يؤدي إلى انتعاش الدورة الاقتصادية . على أن يكون رفع الأجور عند مستوى معين دون أن يؤثر على مردودية المؤسسات على الأقل في المدى الطويل. كما انه بالنسبة لهم السبب الرئيسي في استمرار البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض ادني للأجور يفوق اجر التوازن مما يؤدي إلى جمود الأجور، كما أن دالتي العرض والطلب على العمل تتكونان مما يلي :

دالة الطلب على العمل = العمالة الفعلية + الوظائف الشاغرة

دالة عرض العمل = العمالة الفعلية + البطالة الاحتكاكية

وعند التوازن تختفي البطالة الاحتكاكية تلقائيا.

2. تفسير البطالة في النظرية النيوكلاسيكية

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل ، بناءا على ما جاء به قانون "ساي" "لأسواق" : " كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له " وتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه البطالة في سوق العمل الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة ارتفاع الكمية المطلوبة من العمل، فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل. فحدوث البطالة من جهة نظرهم يرجع أساسا إلى:

• ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحديثة للعمل .

• المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الأسمى.

ولهذا فان العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية وكل بطالة عند هذا الأجر هي فهي إرادية ، فوجود البطالة في هذا الفكر واستمرارها ينطبق على البطالة الاختيارية إذ لا مجال لحدوث بطالة إجبارية ، فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة.

3. تفسير البطالة في النظرية الماركسية

ترجع إلى أفكار كارل ماركس، حيث يرى أن الرأسماليين هم السبب في مشكلة البطالة عندما يقومون بزيادة أرباحهم وتخفيض النفقات من خلال تسريح العمال أو تخفيض الأجور للحصول على ما يسمى فائض إيجاد فرص عمل للجميع .

ظل النيوكلاسيكي مسيطرًا لفترة طويلة من الزمن إلا أنه بعد أحداث الكساد العالمي العظيم انهيار هذا النظام بكل مسلماته . ربما مهد لظهور نظام جديد يؤمن بالبطالة الإجبارية فهذه الأزمة أحدثت الكثير من التغيرات في الاقتصاد العالمي ومن مظاهرها نذكر ما يلي:¹

- انخفاض حجم الإنتاج القومي في البلدان الصناعية بين نسبة تتراوح بين 45% و60%.
- إفلاس مئات الآلاف من الشركات الصناعية والتجارية والمالية.
- انهيار قيمة 56 بلدا رأسماليا وحدث تدهور بليغ في التجارة العالمية.
- انهيار نظام النقد الدولي.

4. تفسير البطالة في النظرية الكينزية

فمفهوم البطالة عند كينز ارتبط بانخفاض مستوى الطلب الكلي والصفة المميزة لهذا المفهوم في التحليل الكينزي سببه اختلاف تحليل دالة عرض العمل عند كينز عنه في التحليل الكلاسيكي والنيوكلاسيكي.

أ. الفرضيات التي قامت عليها النظرية الكينزية:

ومن أهم الفرضيات التي قامت عليها النظرية الكينزية لتفسير البطالة و تحليلها كما يلي:²

- أسس كينز نظريته العامة على أساس أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا أي أن التوازن ممكن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التوظيف الكامل.
- أن الطلب الكلي الفعال يحدد العرض الكلي بالتالي حجم الناتج والدخل والتوظيف وعليه فان قوة العمل تكون مستخدمة استخداما ناقصا في حالة عدم كفاية الطلب الكلي والفعال وعليه فان زيادة الدخل تشغيل العمال تتطلب العمل على زيادة حجم الطلب الكلي والفعال والذي يقسمه كينز إلى طلب على سلع الاستهلاك والطلب على سلع الاستثمار.
- تعادل الادخار مع الاستثمار شرط ضروري لتوازن الدخل القومي في أي فترة للخروج من حالة التوظيف الكامل.

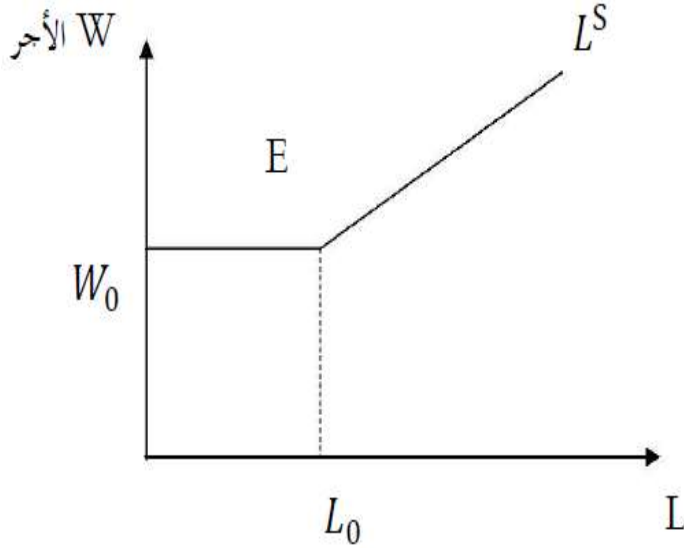
¹ ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية -الجزائر - 1992ص335.

² فارس شلال، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر، الجزائر 2004/2005، ص 26.

ب. عرض العمل : لقد اختلف التحليل الكينزي والتحليل الكلاسيكي في نقطتين أساسيتين هما: أن عرض العمل ليس دالة متزايدة في الأجر الحقيقي. أي رفض كينز اعتبار الكلاسيك بأن العمل دالة الأجر الحقيقي حيث يعتبر كينز أن معدل الأجر الاسمي هو الذي يحدد عرض العمل لان العامل حين توظيفه لا يؤد بعين الاعتبار سوى الأجر الحقيقي وهو الأجر المعمول به في السوق ويعود السبب في ذلك إلى تأثير الأجور مستقبلا بالتضخم، ويرى العمال أنهم معرضون للخداع النقدي بسبب الزيادة الحاصلة في مستوى الأسعار.

والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 05: منحنى سوق العمل عند كينز



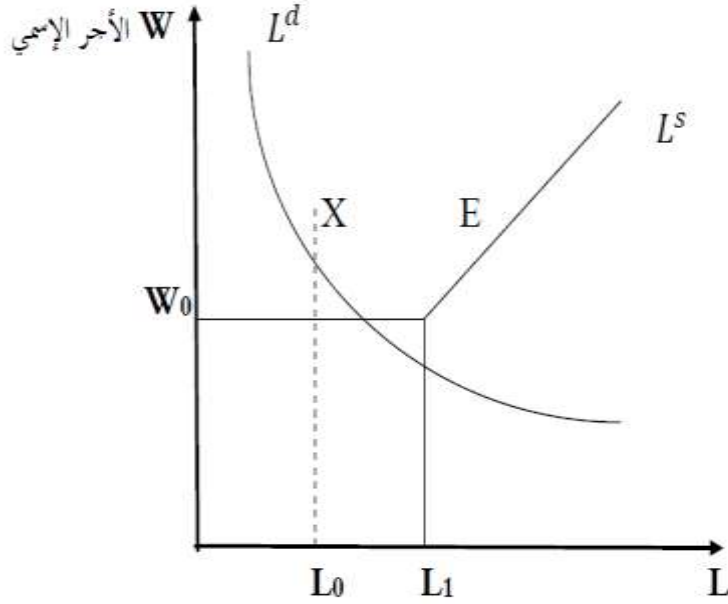
المصدر: ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992، ص 338.

نلاحظ من خلال الشكل البياني انه عندما يتناقص معدل الأجر الاسمي، فإن الكمية المعروضة L_0 تنخفض، والتي يقابلها الأجر الأدنى الاسمي مهما كانت، حتى تصل النقطة E . ومنه نستنتج أيضا أن عرض العمل عند كينز ليس دالة متزايدة للأجر الحقيقي، وإنما هو دالة الأجر الاسمي الذي لا ينخفض الكمية المعروضة L و المحصورة بين الصفر و W_0 .

ج. توازن سوق العمل عند كينز :

يتحقق التوازن في سوق العمل حسب التحليل الكينزي عندما يتساوي الطلب على العمل مع عرض العمل ويتحقق التوازن عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التوظيف الكامل حسب الشكل التالي :

الشكل 06 : منحنى توازن سوق العمل عند كينز



المرجع : ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992 ، ص339

يوضح الشكل أعلاه أن التوازن بين عرض العمل والطلب يتحقق عند النقطة X ، حيث أن هناك فائض في عنصر العمل، وهذا يعني أن التشغيل غير تام لأنه يوجد عمال L_1 و L_0 عرض العمل المقاس بالفرق بين W_0 مستعدون لقبول عند معدل اجر أدنى وهذا يدل على وجود بطالة غير إرادية أو إجبارية وحتى يتحقق توازن التشغيل التام عند كينز يجب أن عندها لا يوجد أي فائض في عرض E يتقاطع منحنى العمل مع منحنى الطلب على العمل في النقطة عرض العمل عند الحد الأدنى من الأجر الاسمي.

ومنه نستنتج أن النظريات السابقة فسرت مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل حيث يوجد أما سوق تنافسي كامل للعمل كما هو الحال عند الكلاسيك و النيوكلاسيك أو تنافسي غير كامل للعمل كما هو الحال عند كينز غير أن الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقه منذ اول سبعينيات القرن الماضي.

ثانياً: النظريات الحديثة

ظهرت عدد من النظريات الحديثة تناولت مشكلة البطالة على ضوء النظريات السابقة بالتطوير و التعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصبح أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.

1. منحني فيليبس

يرتكز اهتمام أ. و فيليبس على دراسة وتحليل سوق العمل في الاقتصاد الانجليزي من دراسته الإحصائية للمجتمع البريطاني من 1861 إلى 1957 . حيث كشف وجود علاقة إحصائية قوية بين نسبة العاطلين إلى إجمالي السكان ومعدل التغيير في أجر الساعة للعامل, خلال مدة زمنية معينة .بمعني أن الفترة التي تقل فيها معدلات البطالة ترتفع عندها الأجور النقدية والعكس صحيح، وعلى هذا الأساس تم التوصل إلى وجود علاقة عكسية بين معدل ارتفاع الأجر الاسمي ومعدل البطالة ,وقد ساهمت أبحاث كل من سام ويلسون وسولو بتطوير هذه الفكرة إذ أمكن التوصل إلى وجود علاقة عكسية بين معدل التضخم ومعدل البطالة.¹

2. نظرية البحث عن العمل

ترتكز هذه النظرية على تغيير فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل. و المتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه ,وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل . وبالتالي الأمر الذي يدفعهم للسعي من اجل الحصول على هذه المعلومات وتقييم عملية البحث هذه بصفتين أساسيتين:²

• **الصفة الأولى:** عملية مختلفة لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث و الاختيار.

• **الصفة الثانية:** أنها عملية تستغرق فترة زمنية من الوقت.

وتستند هذه النظرية على هاتين الصفتين في تفسير ظاهرة وجود كم من المتعطلين طبقاً إلى حين وجود فرص عمل شاغرة و لتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الاختلال في آليات سوق العمل.

إن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة فلا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات و بالتالي فهي عاجزة عن تفسير البطالة في الأجل الطويلة، كما أن تغيير الوظائف و انتقال العامل من وظيفة و البحث على أخرى وذلك بدون المردود بحالة التعطل.

كما أن الدراسات أثبتت أن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تخلي المشروعات عن العمل و ليس الفكر ترتبط عملية البحث بنوعين من التكاليف:

¹ احمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2010، ص 328.

² مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 343.

- ✓ تكاليف مباشرة مثل تكاليف إعنات البحث عن وظيفة ورسوم مكاتب والتشغيل وتكاليف الانتقالات.
- ✓ تكاليف غير مباشرة و المتمثلة في تكلفة الفرصة البديلة أي الأجر المضحى به خلال فترة التفرغ للبحث عن الوظيفة الملائمة.

3. التفسير التكنولوجي للبطالة: يمكن تفسير ذلك في التالي:¹

تتجسد هذه النظرية في أفكار " كوندراتيف " و"جوزيف شومبتر" عند تفسيرها للدورات الاقتصادية، حيث لاحظ كوندراتيف أن عامل التكنولوجيا أصبح يلبي الكثير من الوظائف والمهن. مما يؤدي إلى تسريح العمال لكون المبتكرات الجديدة موفرة للوقت والتكاليف وعنصر العمل وترفع من مستوى إنتاجية العمل، إضافة إلى ما تتميز به من دقة وجودة.

وقد أشارت في دراسة له أن النشاط الاقتصادي بالنظام الرأسمالي يعرف موجات إرتفاعية وأخرى انخفاضية تتراوح ما بين 50 و 60 عاما، وقد لاحظ في هذه الموجات الصفات النمطية للحالة التي يكون عليها المتغيرات الاقتصادية في ارتفاعها وانخفاضها أثناء مراحل الانتعاش و الركود. ومنذ أن ظهرت هذه الدراسة حيث نقاش كبير بين الاقتصاديين لتفسير هذا النوع من الدورات إلى أن حسم الاقتصادي الشهير " شومبتر " هذا الجدل عندما أشار في كتابه " الدورات الاقتصادية " أن هذا النوع من الدورات عادة ما يكون مقترنا بحدوث تغيير هيكلية، ناجم عن تغيرات إبتكارية وتكنولوجية كبرى يكون من شأنها دفع الصناعات وقطاعات معينة للازدهار، وتعرض أخرى للانهايار، وهذا فان معدلات البطالة ترتفع وتتخفض تبعا لهذه الموجات الإبتكارية.

الفرع الثالث: مشكلة البطالة في العالم

جاء في تقرير مجموعة البنك الدولي عن التنمية في العالم لعام 2019 حول الطبيعة المتغيرة للعمل ما يأتي:²

ارتفعت نسبة البطالة في العالم بعد الأزمة المالية العالمية عام 2008. ففي أعقاب هذه الأزمة ارتفعت معدلات البطالة في الدول المتقدمة من مستوى لا يقل عن 6% إلى ما يزيد عن 8% وذلك حتى عام 2014.

وفقا لتقرير لمنظمة العمل الدولية: من المتوقع أن يرتفع معدل البطالة في العالم بشكل معتدل من 5.7 % إلى 5.8 % عام 2017. مما يمثل زيادة قدرها 3.4 مليون في عدد العاطلين عن العمل، وبسبب استمرار عدم اليقين بشأن التطورات الاقتصادية العالمية، فإنه من المتوقع أن يحدث تحسن طفيف في سوق العمل خلال عام 2018. ومن تم عدم اليقين على الصعيد العالمي، وندرة فرص الحصول على وظائف لائقة يسهمان في تأجيج الاضطرابات الاجتماعية وتحفيز الهجرة في أجزاء كثيرة من العالم .

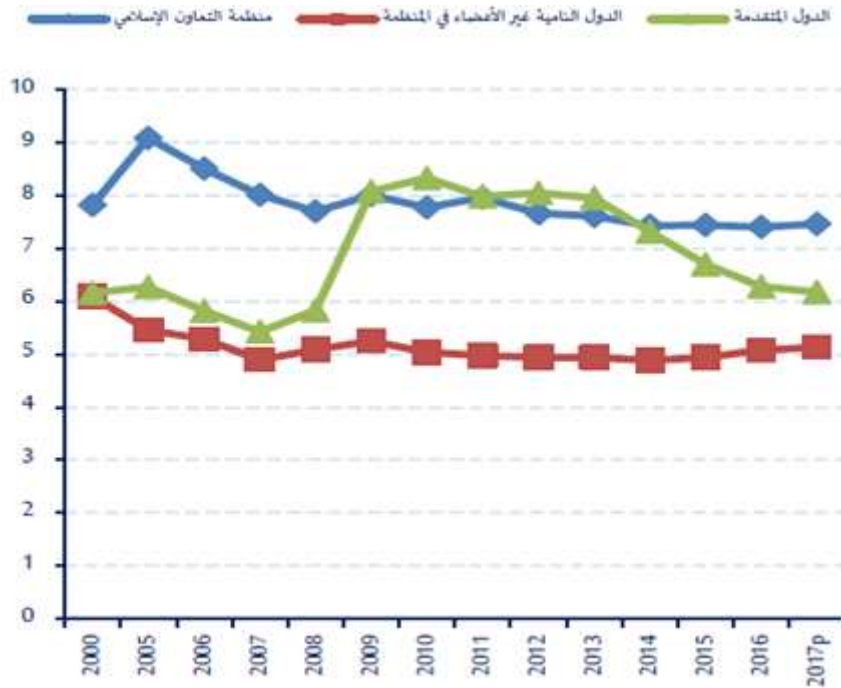
¹ عبد السميع أسامة السيد، حلول لمعالجة مشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية- مصر 2008، ص 35.

² تقرير رئيسي لمجموعة البنك الدولي - تقرير عن التنمية في العالم 2019 الطبيعة المتغيرة للعمل -.

ويشير تقرير منظمة العمل الدولية الرئيسي إلى أن البطالة والنقص في العمل اللائق سيظلان مرتفعان في عام 2018. في أنحاء كثيرة من العالم خاصة في أوساط الشباب، المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 24 سنة يعانون من نقص في توفير فرص العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، فوفقاً لأخر تقديرات منظمة العمل الدولية، سيصل عدد الشباب العاطلين عن العمل على الصعيد العالمي إلى 71 مليون وبالتالي فإن معدل بطالة الشباب في العالم أخذ في الارتفاع، حيث من المتوقع أن يصل إلى 13.1 % عام 2017 مقارنة ب 12.9 عام 2015 وهذا قريب جداً من ذروته التاريخية المسجلة في 2013 ب 13.2 %، ويرتفع المعدل بشكل خاص في شمال إفريقيا ب 29.3 % والدول العربية ب 30.6 %.

وحسب أحدث البيانات المتاحة خلال الفترة الممتدة بين عامي 2000 و 2017.

الشكل رقم 07 : معدلات البطالة للفترة 2000- 2017



المصدر : منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل إستراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025 مركز الأبحاث الإحصائية و الاقتصادية و الاجتماعية والتدريب (سيسرك أبريل 2018) ص 14.

يوضح الشكل معدل البطالة حسب النتائج الإقليمية الرئيسية:

شمال إفريقيا: لا يزال عدد العاطلين عن العمل ثابتاً عند 8.7 مليون شخص وسط نمو قوى في القوى العاملة على الصعيد العالمي تتميز المنطقة بأعلى معدل بطالة بسبب الفجوات الكبيرة التي تواجه الشباب والنساء الذين يمثلون نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل.

الدول العربية: من المتوقع أن تظل ظروف سوق العمل مستقرة نسبياً حيث يتوقع انخفاض معدل البطالة انخفاضاً طفيفاً ليصل إلى 8.3 بالمائة في عام 2018 وأن يتجه نحو الارتفاع في عام 2019 فمن المقدر أن تحتاج المنطقة إلى توفير 100 مليون وظيفة إضافية بحلول عام 2020 مما يعني مضاعفة المستوى الحالي للتشغيل 2019.

شمال وجنوب وغرب أوروبا: من المتوقع انخفاض معدل البطالة بفضل نشاط اقتصادي أفضل من 9.2% في عام 2016 إلى 8.5% عام 2017، ومن المرجح أن تشهد إسبانيا واليونان أكبر انخفاض في معدلات البطالة بحدود نقطتين مئويتين 15.4% و 19.5% على التوالي عام 2018، على أن يواصل معدل البطالة في الانخفاض في كل من إيطاليا و البرتغال لكن بوتيرة أبطأ مما كانت عليه في عام 2018، مع توقع بقاء معدل البطالة مستقر أو أن يرتفع خلال عام 2019 في فرنسا و في المملكة المتحدة، أما في أمريكا الشمالية فمن المحتمل أن تنخفض البطالة من 4.7% في عام 2017 إلى 4.5% عام 2018.

الفرع الرابع: أسباب وآثار مشكلة البطالة

تعتبر البطالة من أكبر المشكلات التي يعاني منها العالم أجمع، وهو الأمر الذي دفع كافة المهتمين بالبحث في كافة المجالات عن أسباب وآثار مشكلة البطالة.

أولاً: أسباب البطالة

وهي تنقسم إلى قسمين أسباب داخلية وأسباب خارجية والتي ترجع بالدرجة الأولى للدولة لسوء التخطيط وغياب سياسة واضحة المعالم وبالتالي فشل كل السياسات التنموية والاستثمارية التي تتبعها الدولة وهو الشيء الذي ينعكس بالسلب على القطاع العالم والخاص: ¹

1. الأسباب الداخلية للبطالة

- تغيير بعض الناس أعمالهم بسبب التغيير في نماذج وظيفية معينة فينتقلون من وظيفة لأخرى ومن صناعة لأخرى الأمر الذي يؤدي لضياع الوظائف.
- عدم الاستغلال الكفؤ للثروات الطبيعية بسبب في الندرة في المدخرات.
- الانتقال إلى المهارات الأساسية مع انعدام فرص العمل الفعلية في مجالات الصناعات التحويلية.
- الفقر الشديد في الفكر الاقتصادي وفي فهم مشكلة البطالة والتصدي لها.
- الخلل في السياسات التعليمية و بالتالي إنتاج كم هائل من الخريجين بتخصصات لا يحتاج إليها المجتمع.
- التخلف الاقتصادي المرتبط بالزيادة السكانية وبالتالي زيادة نسبة العمالة.

¹ محمد دمان ذبيح، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية، باتنة-الجزائر، 2007، ص 41.

- إخفاق المسؤولين وقلة كفاءتهم في تسيير شؤون المجتمع.

2. الأسباب الخارجية للبطالة

- سياسة الاستدانة الخارجية تؤدي إلى تراجع الادخار لفائدة سداد المديونية وبالتالي تراجع الاستثمار والتشغيل.
- هيمنة سياسة العولمة التي نتج عنها الرأسمالية وخصوصة وبالتالي فقد فقدان الدول استقلالها الاقتصادي.
- انخفاض أسعار المواد الأولية التي تصدرها وبالتالي عجز في ميزان المدفوعات وارتفاع أرقام البطالة.
- استيطان للشركات المتعددة الجنسيات مما ينتج عنه نهب للادخار الوطني وتهريبه عبر قنوات متعددة وهو ما يكرس المزيد من ضعف النمو والتخلف وتفاقم البطالة.
- التقدم التكنولوجي الذي لا يتماشى مع السياسات المطبقة في المجالات السياسية أو الاقتصادية.

ثانياً : الآثار المترتبة عن البطالة

تنقسم آثار البطالة إلى قسمين آثار مادية وأخرى معنوية وهذا ما سنوضحه حسب الآتي: ¹

1. **الآثار المادية:** لها تأثير على الحياة المادية للمجتمع وفي كل المجالات السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية وهي بشكل عام ما يلي:
 - توجيه جزء كبير من الاستثمارات إلى مشروعات قليلة العمالة ما ينتج عنه تقليل فرص العمل .
 - ارتفاع معدلات التضخم فهناك دراسات كثيرة أثبتت علاقة التضخم بالبطالة.
 - تناقص القوة الادخارية للمجتمع وبالتالي تغيير في الأنماط الاستهلاكية.
 - البطالة تؤدي إلى انتشار الفقر وتناقص الأمن الاقتصادي.
 - زعزعة حب الانتماء للوطن و التفكير في الهجرة.
2. **الآثار المعنوية:** والتي لها ارتباط بالجانب النفسي والخلقي للفرد ومعها تصبح الحياة المعنوية لا تطاق أو تصبح تربة خصبة لكل أشكال الحرمان و الفساد واهم هذه الآثار ما يلي :
 - اهتزاز السلام الاجتماعي وبالتالي تكون أساس في قيادة نحو ارتكاب أعمال العنف والتخريب.
 - انتشار الجريمة وعلى رأسها السرقة و الاحتيال و انتشار الجرائم الغير أخلاقية و انتشار المخدرات و انتشار حالات الاكتئاب.

¹ فليح حلف، مبادئ الاقتصاد الكلي ، عالم الكتاب الحديثة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن، 2017، ص344.

المبحث الثاني: حاضنات الأعمال إدماج ورعاية للإبداع التكنولوجي

تهتم حاضنات الأعمال بذوي الشهادات الجامعية والكفاءات العليا " خاصة وإن بطالة المتعلمين تعتبر بمثابة هدر لموارد المجتمع (الموارد المخصصة للإنفاق على التعليم) والتي كان من الممكن صرفها على جوانب تنموية أخرى، من خلال "تبني" المبدعين والمبتكرين وتحويل أفكارهم ومشاريعهم من مجرد نموذج مخبري إلى الإنتاج والاستثمار بتوفير الدعم والمساعدة العملية للمبتكرين في سبيل الحصول على المنتج الذي يخلق قيمة مضافة في اقتصاد السوق.

المطلب الأول: حاضنات الأعمال كحل لبطالة خريجي الجامعات

رافق تنامي ظاهرة البطالة في أوساط الشباب الجامع، تراجع قدرة مؤسسات التشغيل في القطاعين العام والخاص وطاقتها على استيعاب المزيد من العاملين بأجر، مما دفع بالكثير من الدول في محاولة منها لامتصاص البطالة في إنشاء هيئات للدعم والمرافقة، تستهدف الشباب بصفة عامة وخريجي الجامعات بصفة خاصة. وهذا بإنشاء **حاضنات الأعمال المرتبطة بالجامعة** (أو ما يسمى بحاضنات الأعمال الجامعية) التي توفر فرص استثمارية وتشغيلية لمخرجاتها النهائية وعلى رأسها البحث العلمي وذلك من خلال:¹

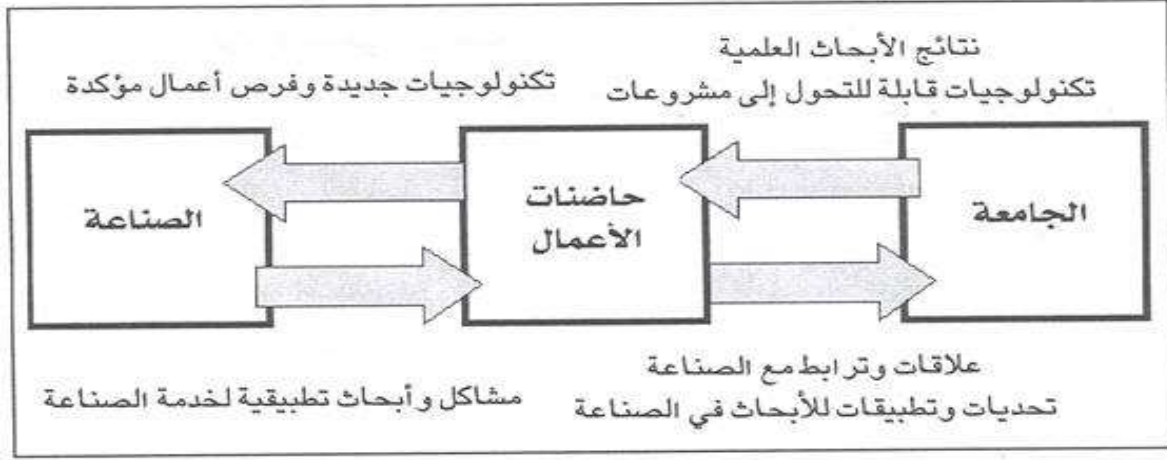
- ✓ احتضان الأفكار المبدعة والمتميزة للشباب والشابات.
- ✓ توليد فرص عمل للشباب والشابات.
- ✓ المساهمة في توفير الفرص المستمرة للتطوير الذاتي.
- ✓ المساهمة في صنع المجتمع المعرفي المعلوماتي.
- ✓ القضاء على مسببات هجرة الأدمغة.
- ✓ ضمان الاستفادة الفعالة من الموارد البشرية الخلاقة.
- ✓ تسويق المخرجات العلمية والتقنية المبتكرة.

فتضيف بذلك قيمة أفضل للتنمية الاقتصادية وخلق مشاريع جديدة. تساهم في نصف الإنتاج القومي وكذلك توفير حوالي 15% إلى 95 من مجموع فرص العمل في العالم.

وتعد حاضنات الأعمال آلية مهمة لترجمة البحوث إلى مشاريع إنتاجية والشكل التالي يوضح ذلك:

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، ط 1، 2017، ص241.

الشكل رقم 08: العلاقة بين البحث العلمي وحاضنات الأعمال

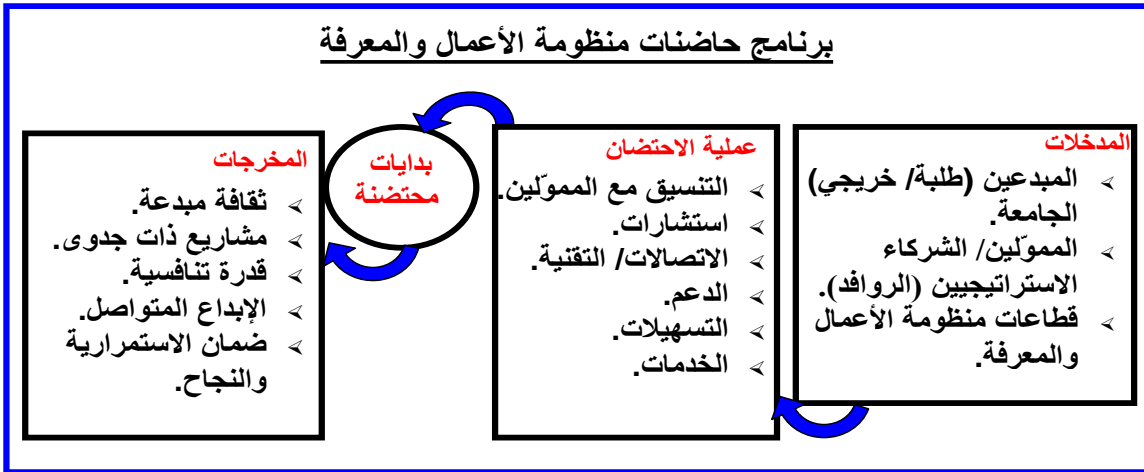


المصدر: عاطف الشبراوي إبراهيم، "حاضنات الأعمال مفاهيم ميدانية وتجارب عالمية"، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، إيسيسكو، الرياض، المغرب 2005، ص 75.

المطلب الثاني: حاضنات الأعمال في تطوير منظومة الإنتاج الفكري

في عصر العولمة و التحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة أضحي للمنتجات الفكرية دورا في أي عملية لبناء إستراتيجية تنموية مستدامة إذ يعد رأسمال الفكري احد العوامل الإنتاجية الرئيسية من خلال قدرة حاضنات الأعمال في استيعاب أصحاب الإنتاج الفكري و الكفاءات الباحثة والحاضنات بمختلف أنواعها هي شرط لا غنى عنه في ثورة الانترنت، لبدء المشاريع الناجحة، وكان ينظر إليها باعتبارها واحدة من اطرق للاستفادة من المعرفة المتاحة وتسريع عمليات الابتكار. وهذا ما يوضحه الجدول التالي: ¹

الشكل رقم 09: برنامج حاضنات منظومة الأعمال والمعرفة



المصدر: هالة القبلي، حاضنات الأعمال، جامعة الملك فهد بن عبد العزيز، منظومة المعرفة والأعمال، 1427هـ، ص 5.

¹ محمد صالح الحناوي، عبد السلام أبو قحف، حاضنات الأعمال (فرصة جديدة للاستثمار واليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة)، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية -، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 26-27.

فحاضنات الأعمال تشكل امتدادا منطقيا لإدارة المعرفة والابتكار والبحث والتطوير ووسيلة للربح من رأس المال الفكري وزيادة الميزة التنافسية وذلك من خلال:

- تمكين أصحاب المشاريع الرائدة و المبتكرة في المجال التكنولوجي من تجسيد أفكارهم.
- إعطاء دفعة قوية للبحث العلمي المبدع عن طريق دعم عناصره الأساسية وهي الباحث ذو القدرة على الابتكار و التطوير بتوفير الموارد اللازمة للبحث ودعم هذه الجوانب من طرف الحاضنات ما يؤدي إلى توطين المشاريع وخلق قيمة مضافة ومناصب عمل جديدة.¹

ويمكن الاستفادة من العلماء والكفاءات العالية وهي في المهجر من خلال التواصل بينها عن طريق ما يسمى بحاضنات الأعمال الدولية والتي يكون لها دور في كل بلد من البلدان النامية التي تحتاج إلى قاعدتها العلمية (العلماء والخبراء) المتواجدة في احدي البلدان المتقدمة ابرز مثال على ذلك حاضنة الأعمال الدولية في سان خوسيه (وادي السيليكون) حيث يتم احتضان المؤسسات الوليدة في الدولة الأم والتي ترعى أو تواجه من قبل المغتربين وعلى سبيل المثال . نجد أن الهند تستفيد من خبراتها وعلمائها في وادي السيليكون بالولايات المتحدة الأمريكية لدعم مؤسساتها الجديدة.

¹ معهد البحوث والاستشارات، حاضنات الأعمال -نحو مجتمع المعرفة-، سلسلة دراسات، الإصدار الثالث، جامعة الملك عبد العزيز، جدة -السعودية، 1426 هـ، ص09.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

اهتم العديد من الباحثين بموضوع حاضنات الأعمال حيث تعدد الدراسات بين العربية والأجنبية والتي كان لها علاقة بموضوع بحثنا فركزت معظمها بالحديث عن أهميتها كآلية إستراتيجية في عملية التنمية الشاملة وهذا ما تم عرضه من خلال المطلب الأول أما المطلب الثاني فكان مقارنة بين هذه الدراسات والدراسة الحالية والقيمة المضافة.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

الفرع الأول: دراسة عبد القادر شارف، رضاني لعلا جامعة الأغواط الجزائر، تكنولوجيا الحاضنات ومكافحة البطالة في العالم العربي -الأدوات. الفرص. التحديات. -مجلة شمال إفريقيا العدد السادس عشر.

وقد هدفت الدراسة إلى واقع حاضنات الأعمال في الدول العربية ووضعيتها سوق الشغل وخاصة لدى خريجي الجامعات مع الإشارة إلى حاضنات التكنولوجيا، باعتبارها محرك للتنمية الاقتصادية مما دفع بالدول العربية إلى التفكير الجدي في خلق فرص عمل بالاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الأخذ بالأساليب والمستجدات التقنية الحديثة التي من شأنها تعميق فكر العمل الحر توصلت هذه الدراسة في الأخير لجملة من النتائج والاقتراحات تلخصت في أهمية حاضنات الأعمال وخاصة التكنولوجيا وضرورة ربطها بالجامعة والشركات الصناعية للاستفادة من الطاقات الجامعية والحصول على الخبرة العلمية .

الفرع الثاني : دراسة بسمة فتحي عوض برهوم بعنوان دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال في قطاع غزة , دراسة حالة مشاريع أعمال الجامعة الإسلامية في غزة فلسطين 2014.

قدمت الباحثة دراسة هدفت إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال و التكنولوجيا في قطاع غزة كونها أداة لحل مشكلة البطالة لدى الشباب, وخاصة ريادي الأعمال من خلال تحويل أفكارهم الريادية إلى مشاريع ناجحة على أرض الواقع مدرة للدخل تساعدهم في تحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي وإكسابهم المهارات والخبرات الضرورية التي تؤهلهم للوصول إلى سوق العمل المحلي والدولي .وكان من أهم نتائج الدراسة .انه من الضروري التوسع في الخدمات من قبل الحاضنات الأعمال للمشاريع المحتضنة وذلك لحاجة المشروع لها باعتبارها من الأساليب الرئيسية التي تؤدي إلى نجاحه وكذلك ضرورة غرس في أذهان أصحاب المشاريع المحتضنة أثناء فترة الاحتضان أهمية التكامل الشركات فيما بينها لما له من تضامن للخبرات والمال والجهد .

بالإضافة إلى العمل على تخصيص دعم الحكومة لحاضنات الأعمال وتسهيل برامج الإقراض والتمويل للمشاريع الجديدة.

الفرع الثالث : ميسون محمد قواسمسة : واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية رسالة ماجستير، جامعة الخيل، فلسطين، 2010.

قامت الباحثة بدراسة الإشكالية بالتركيز على واقع حاضنات الأعمال في الضفة الغربية وتحديد الدور الذي تلعبه في دعم المشاريع الصغيرة من خلال تقديم العديد من الخدمات وتوصلت إلى أن هذه الخدمات متدنية ولا تخدم المشاريع بشكل كبير ويعود ذلك إلى نقص الخبرة في هذا المجال وبالتالي فشل احتضان المشاريع خاصة في المرحلة الأولى .

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

الفرع الأول: Gertner (2013) " Unpacking Incubation : Factors affecting incubation processes and their effects on new venture creation , Newcastle University Business School / United Kingdom "

" العوامل المؤثرة على عمليات الاحتضان وتأثيراتها على خلق مشروع جديد "

سلطت الدراسة الضوء على المراحل التي تمر بها عملية الاحتضان ,لجأ فيها الباحث إلى الاستعانة بمجموعة من حالات الدراسة بالإضافة إلى إجراء المقابلات مع الفئات المعنية للوصول إلى النتائج المطلوبة وقد أظهر التحليل التجريبي أهمية تسليط الضوء على ضرورة مشاركة مديري الحاضنات في عملية اختيار المشاريع . وأهمية استخدام معايير مختلفة للاختيار للوصول إلى الفئة المطلوبة بطريقة فعالة تساهم في إنشاء مشاريع جديدة ناجحة كما بينت الدراسة أن هناك اثر كبير في خبرة الرياديين السابقين تؤثر ايجابيا على نجاح المشاريع .

الفرع الثاني: Tsaplin, Evgeny; Pozdeeva, Yulia, International strategies of business incubation: the USA, Germany and Russia, International Journal of Innovation, vol 5, no. 1, Universidade Nove de Julho, Brasil, 2017.

من خلال الدراسة، يتضح أنه تم عرض استراتيجيات حاضنات الأعمال، في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا وروسيا وذلك باستخدام التحليل النظري المقارن لمعايير الأداء المختلفة لحاضنات الأعمال، وكذا إجراء مقابلات مع بعض الخبراء الذين يعملون مباشرة مع الشركات الناشئة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أوجه الاختلاف أكثر من وجود أوجه التشابه بين استراتيجيات حاضنات الأعمال في هذه الدول، إلا أن الولايات المتحدة الأمريكية أثبتت أنها متقدمة على ألمانيا وخاصة روسيا في دعمها للشركات الناشئة.

وقد جاءت الدراسة في ما يتعلق بممارسة الأعمال، بتوضيح أهم الخصائص والاتجاهات العامة لاستراتيجيات احتضان الأعمال في الدول السالفة الذكر، وأخذها في الاعتبار عملية إطلاق وتطوير الشركات الناشئة في هذه الدول على غرار باقي دول العالم خاصة المتقدمة.

الفرع الثالث: **Yelena Kalyuzhnova et al, What matters for business incubation? ,Lessons from the Russian experience for the United Nations, Special Programme for the Economies of Central Asia (SPECA).**

قامت الدراسة على تجميع معرفة خمسة خبراء في المجال البحث حول حاضنات الأعمال، بحيث تم تقديم مراجعة للعوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء حاضنات الأعمال واقتراح إطار عمل مناسب، وذلك باستخدام البيانات التي تم جمعها من المقابلات التي أجريت مع عشر حاضنات روسية (تعتبر "أفضل الممارسات" في الدولة بسبب معدل البقاء للمحتضنين والأداء العام المتصور لهذه الشركات)، كما تم تسليط الضوء على بعض الاتجاهات الهامة في احتضان الأعمال.

وبالاعتماد على نظريات التعلم والمؤسسية القائمة قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، مع التركيز على الجوانب المتعلقة بالبيئات المؤسسية ونهج حاضنات الأعمال التي يمكن أن تقضي إلى تحقيق تنمية مستدامة لاحتضان الأعمال من خلال إقامة SPECA برنامج خاص لاقتصاديات آسيا الوسطى الناشئة.

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة و الحالية و القيمة المضافة

نظرا لأهمية البحث في متغيرات موضوع دراستنا سنعرض أهم النقاط إلى عالجتها الدراسات السابقة بالتركيز على أوجه التشابه و الاختلاف بين الدراسات السابقة و لدراسة الحالية.

أوجه التشابه

أن الدراسات السابقة ركزت على بعض الجوانب التي تطرقنا إليها دراستنا وتمثلت أهم النقاط التي تضمنتها الدراسات في:

- توضيح الركائز الأساسية لحاضنات الأعمال.
- واقع حاضنات الأعمال في الدول العربية.
- إبراز الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال في تعميق فكر العمل الحر و مكافحة مشكلة البطالة.

أوجه الاختلاف

- تم التطرق في الدراسة الحالية إلى نقاط معينة مختلفة أو التوسع فيها بخلاف الدراسات السابقة.
- اعتماد طريقة IMRAD في إعداد الدراسة الحالية وهي منهجية علمية قائمة في التركيز على الجانب التطبيقي.
- بتغطية 80% من حجم الدراسة و 20% جانب نظري.
- تسليط الضوء على حاضنات الأعمال واعتمادها كحل لمشكلة البطالة في الدول الأجنبية والعربية.

- الإشارة إلى التجربة الجزائرية في حاضنات الأعمال وضرورة ربطها بالجامعة للاستفادة من الطاقات الجامعية والحصول على الخبرة العلمية .
 - تدعيم الجانب التطبيقي بإحصائيات عن النتائج الايجابية التي سجلتها حاضنات الأعمال في توفير مناصب الشغل في الجزائر وتدعيم ذلك بإحصائيات للفترة الممتدة ما بين 2016 الى 2018.
- بالرغم من أن الدراسات السابقة تطرقت إلى نفس متغيري البحث إلا أنها لم تعطي توضيح كامل لحل مشكلة البطالة عن طريق حاضنات الأعمال وركزت على الجانب النظري كما أو تركيزها على تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

خلاصة الفصل الأول

من خلال هذا الفصل تم تقديم إطار نظري يتضمن ضبط المفاهيم الأساسية لكل ما يتعلق بحاضنات الأعمال ومشكلة البطالة، بالاعتماد على المنهج الاستقرائي تمت من خلاله الإشارة إلى حاضنات الأعمال كنهج جديد ظهر في العقدين الأخيرين، حيث سجلت رواج واسعاً وكفاءة في التنفيذ لبرامج التنمية الشاملة. بالإضافة إلى آلية عمل الحاضنات وما تقدمه من خدمات وتسهيلات بالتغلب على العوائق، بما يناسب بيئتها وتوفير الدعم اللازم للكفاءات من خلال تشجيع العمل الحر والقضاء على البطالة التي تعاني منها الدول العالم.

الفصل الثاني

حاضنات الأعمال نموذج عملي للقضاء

على البطالة تجارب عالمية رائدة

(دراسة تطبيقية لتجربة الجزائر في حاضنات الأعمال ما

بين 2016-2019)

تمهيد الفصل الثاني

زاد الاهتمام بحاضنات الأعمال بعد أن فرضت جدواها على أكثر من صعيد ولعل من المداخل المهمة لبلورة و تشجيع هذه الهياكل دورها الأساسي في خلق مناصب شغل و الحد من مخاطر البطالة. وما يؤكد هذا ما سيتم عرضه في هذا المبحث لتجارب دول أجنبية نامية وعربية رائدة في مجال حاضنات الأعمال وما حققته هذا القطاع من نتائج ايجابية على مستوى مؤشراتنا الاقتصادية و التخفيف من مشكلة البطالة والى جانب انتشارها الجغرافي بادرت الجزائر في تعزيز نمط العمل الحر ببنني فكر حاضنات الأعمال في محاولة تكييف هذا التوجه بعرض التجربة الجزائرية الأعمال على و نماذج ناجحة لحاضنات الأعمال في محاولة تأصيل معناها في المراسيم التنظيمية الجديدة وتعميمها على كامل القطر . وربطها بالجامعات والمعاهد التكنولوجية وإبراز الدور الذي تلعبه هذه الأخيرة في الحد من ظاهرة البطالة

وعليه سيتم تقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: واقع حاضنات الأعمال في بعض دول العالم
المبحث الثاني: التجربة الجزائرية في مجال حاضنات الأعمال

المبحث الأول: واقع حاضنات الأعمال في بعض دول العالم

تولى دولا عديدة اهتماما خاصا بحاضنات الأعمال، باعتبارها مفتاح التنمية الاقتصادية حيث تخصصها بعناية ودعم المتميزين، هذا ما يدفعنا للتعرف على واقع حاضنات الأعمال بعرض تجارب رائدة في هذا المجال نخص بالدراسة تجارب دول أجنبية (أمريكا، فرنسا، الهند) وتجارب لدول عربية (مصر، تونس، العربية السعودية).

المطلب الأول: تجارب حاضنات الأعمال بعض الدول المتقدمة

تحتل حاضنات الأعمال مكانة متميزة في الاقتصاديات الحديثة. فقد بلغت من الأهمية ما جعلتها تحظى بالأولوية ضمن مختلف استراتيجيات وبرامج التنمية في البلدان المتقدمة، لذلك سنتطرق إلى عرض تجربة من أمريكا وفرنسا والهند.

الفرع الأول: التجربة الأمريكية

تعتبر التجربة الأمريكية مهد نشأة حاضنات الأعمال حيث:¹

كانت البداية في بتافيا عام 1959 قدر عددها عام 1984 ب20 حاضنة ، ليصل سنة 1999 حوالي 800 حاضنة في أمريكا وحدها اثبت النموذج الأمريكي جدارته في امتصاص قدر معقول من البطالة. حيث أن مجالاتها المتعددة ساهمت في خلق فرص عمل جديدة. وقد تم إنشاء 19 ألف شركة جديدة مازالت تعمل بنجاح. تم من خلالها خلق 245 ألف فرصة عمل دائمة، ونجد أكثر من ثلث مجموع حاضنات الأعمال داخل الولايات المتحدة الأمريكية، هي حاضنات تكنولوجية مرتبطة بالجامعات والمعاهد التعليمية، وتشارك مع بعض الحاضنات الأعمال العامة والخاصة في الأهداف. ونشير إلى أن هناك نماذج رائدة لحاضنات الأعمال الأمريكية، (كشبكة الحاضنات بنيوجرسي التي يوجد بها سبعة حاضنات تكنولوجية وحاضنة أوستن التكنولوجية وارتباطها ارتباطا وثيقا بجامعة أوستن وجامعة تكساس ووكالة الفضاء ناسا وهناك أيضا حاضنة مهد زسليير الهندسي ويقع مقرها داخل الحرم الجامعي بولاية نيويورك) وتمثل هذه الحاضنة حلقة وصل مع مراكز تكنولوجية المحلية و الفيدرالية ويأتي ذلك في المقام الأول للحاضنة. وتم من خلال كل هذه الحاضنات إنشاء وتخرج العشرات من الشركات الجديدة، وخلق مئات الآلاف من مناصب دائمة وتحقيق عوائد تقدر بمليارات من الدولار الأمريكي.

¹ بلعبيدي عبد الله ، مقالاتي عاشور ، المقارنة بين رأس المال المخاطر و حاضنات الأعمال في تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إمكانية التكامل التنموي بينهما، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 17، السداسي الثاني، 2017، ص 233-244.

إن التجربة الأمريكية رائدة في حاضنات الأعمال خاصة في المجال التكنولوجية حققت من ورائها أرباح وعوائد فاقت كل التوقعات فهي تستحوذ لوحدها على ثلثي من إجمالي السوق العالمي، وفرت من خلالها عوائد سنوية خيالية كما ساهمت المؤسسات المدعومة الممولة بهتين الصيغتين في إنشاء ملايين مناصب عمل جديدة بإنشاء 1000 مؤسسة جديدة وفرت مناصب عمل دائمة وخفضت من مشكلة البطالة.¹

تتوزع نشاطات الحاضنات الأمريكية على الشكل الآتي: ²

- 35% تكنولوجية مختلطة.
 - 7% متعلقة بالانترنت.
 - 3% تكنولوجيا أخرى.
 - 30% استعمالات مشتركة.
 - 25% التفويضات ومشاريع أخرى.
- كما تختلف جهات الدعم وهيئات التمويل لهذه الحاضنات بحيث نجد:
- 20% المؤسسات التعليمية الحكومية.
 - 18% هيئات التنمية الاقتصادية.
 - 8% رأسمال القطاع الخاص.
 - 12% جهات أخرى.

يمكن عرض التجربة الأمريكية من خلال: حاضنة الأعمال أوستين التكنولوجية و حاضنة الأعمال

من خلال الجدول التالي "The Business & Technology Center"

¹ زبيدي عبد السلام، مفتاح فاطمة، مداخلة بعنوان: حاضنات الأعمال التقنية ودورها في دعم ومرافقة المشاريع الناشئة، عرض تجارب (ماليزيا .الصين .فرنسا. الولايات المتحدة الأمريكية)، جامعة تبسة - الجزائر .

² سلمة مفتاح، محمد المصراطي، التجارب العربية والدولية في مجال حاضنات الأعمال، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي، ليبيا، 2019، 252ص.

الجدول رقم 01: حاضنة أوستين التكنولوجية 1989 عام واهم انجازاتها

الخدمات	مدة احتضان المشروع	عدد المشاريع المتخرجة	عدد الوظائف	إجمالي العوائد
تقدم الحاضنة عدة تسهيلات ب 75 ألف قدم مربع تسهيلات إدارية برامج تدريبية إمكانية التوصيل لشبة تمويلية ب 65 %مكونة من قطاع عام وخاص	30 شركة منتسبة في آن واحد سياسة تخرج رسمية من (البقاء بالحاضنة 3 سنوات على الأكثر) مع استقبال من 10-15 شركة جديدة سنويا	تخرج 69 مشروع	1900 وظيفة جديدة	720 ألف مليون دولار لا تهدف إلى الربح لكنها تدار أساس تجاري وتمول ذاتيا تبلغ ميزاتها 60 ألف دولار أمريكي يغطيها دخل الحاضنة من بينها 50 ألف دولار معونات عامة .

أهم الشركات المتخرجة من الحاضنة ومازالت تعمل حتى الآن

شركة PSW	مجال التجارة الالكترونية قد بدأت العمل ويعمل بها الآن 400 موظف بلغت أرباحها عام 2001 حوالي 10.4 مليون دولار والربع الثاني من نفس العام ب 11 مليون دولار
شركة CEDRA	مجال العلوم والأبحاث الصيدلانية والتي دخلت الحاضنة عام 1992 وتراوح معدل النمو السنوي من 30 إلى 40 % ببداية عمل الشركة كان ب 5موظفين والآن يزيدون عن 120

سنة أهم انجازاتها 1982 "The Business & Technology Center" حاضنة الأعمال

برامج تدريبية في مجال الأعمال مساعدة جودة الشركة على تحسين جودة المنتجات والخدمات توفير التمويل وتأجير المباني والتجهيزات وتقديم استشارات	تعتبر الحاضنة من اكبر الحاضنات في العالم بلوس أنجلس بولاية كاليفورنيا هدفها مساعدة الشركات المبتدئة في المراحل الأولى من النشاط، الحاضنة اشترك بين القطاع العام والخاص و الجامعات والمؤسسات المالية، المكاتب القانونية المتخصصين في الابتكار والتقنية. حيث تحتضن 700 شركة مبتدئة ساهمت الحاضنة خلال 2014-2016 في تخرج 65 مؤسسة محتضنة وفرت 500 فرصة عمل.
---	--

من إعداد الطالبة بالاعتماد على المصدر: نعمة بنغم حسين " دور حاضنات الأعمال في تمويل المشاريع الصغيرة - دراسة حالة لتجارب بعض البلدان 2017 بحث عن منشور في مجلة الإدارة والاقتصاد , السنة الأربعون العدد 112، 2017.

الفرع الثاني: التجربة الهندية

تعتبر الهند من اكبر الدول كثافة سكانية والتي تسجل نسب بطالة مرتفعة في أوساط الشباب , وأمام العجز المسجل في توفير مناصب شغل شجعت الهند المبادرات الشبابية بإقامة مشاريع مصغرة وجدت من خلالها الهند ضالتها بإنشاء هياكل تدعم وتحمي مسيرة هذه المشاريع سميت بحاضنات الأعمال.¹

حيث لم يسبق الهند في هذا المجال سوى الولايات المتحدة الأمريكية وللهند أفضلية عبي هذه الأخيرة بسبب انخفاض التكلفة وارتفاع مستوى الخبرة نتيجة لتخرج عشرات المتخرجين من الجامعات و المعاهد, فقد وضعت الحكومة الهندية مقولة "بناء الهند بأيدي الهنود" سنة 2008 كشعار لحملتها الوطنية التي اعتمدها الحومة الهندية رسميا سنة 1998.

توجهت الهند للاستفادة من هذه الكوادر بإنشاء حاضنات الأعمال فكان ذلك عاملا أساسيا في تطوير الهند اقتصاديا و اجتماعيا, دعمت حاضنات الأعمال الهند بنسبة 30 % من قيمة الاستثمار ونتيجة للعلاقة الوطيدة بين حاضنات الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. والمتناهية الصغر نجد أن الهند وفرت حوالي 59 مليون منصب عمل دائم وقدر عدد هذه المؤسسات ب 26 مليون وحدة إنتاجية تختلف بين صناعات تقليدية و منتجات تقنية رفيعة ولقد حففت مجموع الشركات التي أنشأت داخل حاضنات الأعمال, طفرة في نمو التشغيل بلغ في المتوسط 7% سنويا خلال سنة 1992- 2009 مع تحقيق طفرة في النمو خلال عام 2006 التي بلغ فيها معدل التشغيل 42.5% وطفرة أقل عام 2005 بلغ 12.30% أصبحت حاضنات الأعمال عامل مهم في التنمية الإستراتيجية وقاطرة نمو في الهند وبدلك أعطت فرصة لنمو واستدامة المنشآت وبالتالي قللت من حالات الإغلاق التي يترتب عنها تسريح العمال كمثال على هذا :

وتأسست بدالك مدينة كاملة متطورة **ORACLE** و **IBM** و **APPLE** و **MOTOROLA** الحدائق العلمية والتكنولوجية بتكلفة 375 **HITEC CITY** الهندية **Chanda** جذمن الناحية التقنية بمنطقة بتكلفة 375 مليون دولار تظم المنطقة 23 % من القوى العاملة الهندية في تقنية البرامج الحاسوبية وكمثال عن الحاضنات في الهند نستعرض ما يلي :

1. حاضنة الأعمال "Lexington Business incubator" وسنعرضها كالتالي:²

تأسست الحاضنة عام 1990 بالشراكة بين الحكومة الهندية ومجموعة من المستثمرين الخواص في الهند وهي اول حاضنة أعمال تم تأسيسها وفق نموذج الشراكة بين القطاع العام والخاص في الهند هدف الحاضنة هو مساعدة

¹ بلعدي عبد الله ، مقالتي عاشور ، مرجع سبق ذكره، ص 233-244.

² Indiana Economic Development Corporation, INCUBATORS & COWORKING SPACES, NORTH CAPITOL AVENUE, INDIANAPOLIS, INDIANA, p8.

الشركات الهندية المبتدئة من خلال تقديم حزمة من الخدمة المرتكزة أساسا في تأجير المباني والآلات والمعدات بالإضافة إلى خدمات أخرى نذكر منها:

- تقديم استشارات و خبرات لشركات المبتدئة.
 - مساعدة الشركات المبتدئة على التواجد في الأسواق الدولية.
 - إقامة علاقات بين الشركات الهندية والبنوط و الشركات الكبرى.
- وتحضى الحاضنة بتمويل متعدد الجهات: (الحكومة الهندية \$500,000 ، بلدية الكهارات \$400,000، قروض من بنوك خاصة \$165.000)، وتعد الحاضنة من النماذج الناجحة عالميا حيث تصل نسبة نجاح المؤسسات المحتضنة إلى 80% تخرج منها 50 مؤسسة وفرت 30 ألف منصب عمل حسب إحصائيات 2005.

الفرع الثالث: التجربة الفرنسية

التجربة الفرنسية للحاضنات من أقدم التجارب في دول الاتحاد الأوروبي و التي تعود إلى حوالي منتصف الثمانينات وهناك ما يقل لا عن 200 حاضنة تعمل الآن في مختلف المدن الفرنسية.¹ وقد تم خلال عام 2001 إقامة مؤسسة مركزية لتنظيم هذه الحاضنات تسمى بالجمعية الفرنسية للحاضنات قامت بوضع تصنيف جديد لعدة تخصصات تكنولوجية "France Incubation".

المشروعات الجديدة: التي يتم تبعا لها تقسيم تعمل على تقديم خدمات مختلفة (استشارية، قانونية مالية) وهنا يظهر نوعين من الحاضنات: (حاضنات الأعمال المفتوحة و حاضنات الأعمال المغلقة) والتي يتم تبعا لها تقسيم المشروعات الجديدة إلى:

- التكنولوجيا الحيوية
 - تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات
 - العلوم الإنسانية و الاجتماعية
- كما توجد حاضنات تابعة للهيئة أو الجهة التي تنتمي إليها منها: حاضنات حكومية، حاضنات القطاع الخاص، حاضنات تمتلكها الجهات الكبرى.
- هناك نوعين من الحاضنات في فرنسا نستعرض منها ما يلي:

¹ مراد إسماعيل، عماد داتو سعيد ، حاضنات الأعمال التكنولوجية ، كلية العلوم التجارية الاقتصادية والاجتماعية التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، 2011.

الجدول رقم 02: نماذج لحاضنات أعمال تقنية فرنسية

حاضنات المؤسسات التكنولوجية Normandie Incubation	الحديقة التكنولوجية لليب EUROSANTE
<ul style="list-style-type: none"> • أنشأت الحاضنة في عام 2000. • ميزانيتها بـ 500 ألف يورو يتم تمويلها من طرف الوزارة المنتدبة للبحث والتكنولوجيا الجديدة سنويا. • تتوفر لحاضنة على عدة مواقع وتجهيزات باستقبال واحتضان أصحاب المشاريع كما تقدم العديد من خدمات الدعم والمرافقة وعلاقات مع هيئات علمية وإدارية. • منذ انطلاق الحاضنة في سنة 200 قامت باحتضان 24 مشروع توظف حوالي 40 شخصا. تخرج منها 8 مشاريع ومشاريع مازالت قيد الاحتضان. 	<ul style="list-style-type: none"> • أنشأت الحديقة سنة 1996. • تحتوي على مركز طبي جامعي يوظف 2350 طبيب و 200 باحث. • تتواجد به 500 عامل في ميدان الصيدلة و إنتاج المعدات والتجهيزات الطبية، توفر الحديقة 1000 منصب عمل كل سنة. • فمذ إطلاق الحاضنة عام 2000 قامت باحتضان 24 مشروع. • توظف حوالي 40 شخص تخرج منها 8 مشاريع بنجاح. • توفر الحاضنة عدة خدمات مثل مواقع وتجهيزات تسمح باستقبال أصحاب المشاريع.

من إعداد الطالبة بالاعتماد على المصدر: علي سماوي، دور حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة المدية مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية ، العدد 7، جوان 2010، ص154.

المطلب الثاني: تجارب حاضنات الأعمال بعض الدول العربية

اتجهت الكثير من الدول العربية نحو إقامة حاضنات الأعمال ودعمها وتعزيز دورها الاقتصادي و الاجتماعي وفيما يأتي استعراض موجز لبعض تلك التجارب ذات الملامح الخاصة.

الفرع الأول: التجربة المصرية

أكدت العديد من الدراسات التي تناولت التشغيل في مصر أن حاضنات الأعمال , من بين الآليات التي تستوعب الطاقات الهائلة من الشباب بإمكانية بلورة مشاريعهم وتحويلها إلى قطاعات منتجة .و استقطابها تدريجيا لعدد من العمالة و القضاء تدريجيا على مشكلة البطالة وسنتحدث عن ذلك أكثر في الآتي: ¹

جاءت التجربة المصرية لحاضنات الأعمال، حيث اعتمد الصندوق الاجتماعي للتنمية " جهاز المشروعات الصغيرة و المتوسطة ومنتوية الصغر حاليا " الهيئة الرئيسية لتنظيم المشروعات و حاضنات الأعمال والتقنية كآلية لدعم إقامة المشروعات الصغيرة وتنمية مهارات العمل الحر. لدى المبادرين والتقنيين وجاءت فكرة إنشاء الجمعية المصرية لحاضنات المشروعات الصغيرة وهي جمعية غير حكومية تم إشهارها في مارس 1995 وخطة الصندوق هي إنشاء 31 حاضنة في مصر ثم إنشاء 9 حاضنات حتى نهاية 2018.

إن الحاضنة الواحدة تستوعب حوالي 41 مشروعا لتستمر داخل الحاضنة لمدة ثلاثة سنوات, ثم يتم التخرج مع وجود علاقة انتساب لمساعدة المشروعات بعد تخرجها من الحاضنة وتشير الإحصائيات إلى أن 521 منتسب سوف يتمتعون بخدمات الحاضنات حتى عام 2018. وتبلغ تكلفة إنشاء الحاضنة الواحدة من 2 إلى 3 مليون جنيه مصري ما بين تأهيل الموقع والتشغيل لمدة 3 سنوات . وتحتاج الحاضنة لدعم مالي خلال الثلاث سنوات الأولى لتغطية الفارق ما بين المصروفات ثم بعد ذلك يتم الاعتماد ذاتيا على النفس من خلال زيادة مواردها كما قامت في أكتوبر 2010 بإنشاء حاضنة أعمال بقيمة 12 مليون دولار تم العمل منذ 2003 على إنشاء الحاضنات التالية:

- حاضنة المشروعات و التكنولوجيا في (مدينة بنيا)
- حاضنة تكنولوجيا المعلومات مدينة مبارك للبحث العلمي و التطبيقات التكنولوجية (الإسكندرية)
- الحاضنة البيوتكنولوجية (مدينة مبارك للبحث العلمي)
- حاضنة الأعمال والتكنولوجيا (أسوان)
- حاضنة الأعمال (حي الكوثر سوهاج)

¹ أماني توفيق بخت، نموذج مقترح لتفعيل دور حاضنات الأعمال في مصر، إدارة أعمال المعهد العالي للعلوم الإدارية، مدينة السادس من أكتوبر. 2016. ص 18.

وتقسم حاضنات الأعمال في مصر حسب الملكية إلى:¹

- حاضنات أعمال تابعة للصندوق الاجتماعي للتنمية وعددها 06 تساعد الشباب في تقديم قروض لتمويل المشاريع المستهدف رعايتها من الصندوق.
 - حاضنات أعمال خاصة وعددها 17 معظمها تركز على الجانب التكنولوجي وتستهدف رواد الأعمال والشباب من خريجي الجامعات ذات التخرج التكنولوجي يرغبون تأسيس مشاريع في هذا المجال.
- الجدول رقم 03: أهم حاضنات الأعمال بمصر

حاضنة الأعمال	المقر	الخدمات والدعم
حاضنة الأعمال الجامعة الأمريكية " فينشر لاب " AUC VLab	القاهرة	هي اول حاضنة أعمال في جامعة مصر وتقدم الدعم المتكامل لمشروعات الناشئة القائمة فعليا وذلك من خلال دورة الحضانة تمتد لثلاثة أشهر وكونت الحاضنة 6 مشاريع لرواد أعمال.
Flat6La فلات 6 لابس		تعمل على توفير برامج حضانة متكاملة للمشروعات الناشئة تتمثل في الدعم المادي والتدريب و توفير مكتب مؤقت بالإضافة لعدد آخر من الخدمات العمومية
مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال TIE		تابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المصرية ويضم حاضنة للأعمال تقدم كافة أنواع الدعم التدريبي و التمويل وتوفير مقر مؤقت للمشروع الناشئ بالإضافة لإمكانية استفادة رواد الأعمال من خدمات مسرعة النمو ومقر العمل المشترك منفردة بشرط أن يكون المشروع عاملا في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات .
جسر GES		حاضنة الأعمال في مجال الريادة الاجتماعية التابعة لمؤسسة مصر الخير الرائدة في مجال التنمية بمصر.تقدم خدمات الحضانة المتكاملة للرواد الأعمال الذين يقدمون حلولاً مبتكرة ومستدامة لخدمة المجتمع
نهضة المحروسة		مؤسسة متخصصة في التنمية جزء من أنشطتها هو دعم لرواد الأعمال المجتمعيين ولديها أيضا برامج لحضانتهم.

من إعداد الطالبة بالاعتماد على المصدر: شيماء على عباس على -تطوير حاضنات الأعمال الجامعية في مصر على ضوء خبرة حاضنة SET Squared بالمملكة المتحدة -مجلة العلوم التربوية - كلية التربية بالغرندقة -جامعة جنوب الوادي 2019العدد 05.

¹ شيماء أحمد حنفي، حاضنات الأعمال كآلية فعالة لدعم رواد الأعمال في مصر، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة 2020/12/29، العدد2، المجلد 4، ص 7.

تعد حاضنات الأعمال في مصر وسيلة هامة وضرورية لدعم نمو المشروعات وتوفير دخل لنسبة كبيرة من الأفراد وتوفير فرص خاصة لفئة الشباب إذ تجدر الإشارة إلى أن معدلات البطالة في مصر تتركز على فئة الشباب مقارنة بالفئات العمرية الأخرى ليصل 23.6% على المستوى الإجمالي و 15% لفئة الشباب وتساهم مشروعات حاضنات الأعمال بتوفير فرص عمل بنسبة 76% من إجمالي المشتغلين بالإضافة إلى مساهمتها ب 29.9% من إجمالي القيمة المضافة في مصر.¹

الفرع الثاني: التجربة التونسية

انطلقت التجربة التونسية في ميدان حاضنات الأعمال نتيجة الاتفاق بين وزارة الصناعة والطاقة. متمثلة في وكالة ترقية بدعم من وزارة البحث العلمي والتكنولوجي، بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي قصد تنمية API الصناعة وقطاع الحاضنات في تونس، وفي هذا الإطار قامت وكالة ترقية الصناعية في تونس بالتعاون مع عدد من الجامعات بإقامة مجموعة من الحاضنات، ويخص لنا الجدول التالي خصائص الحاضنات التونسية:

الجدول رقم 04: خصائص حاضنات الأعمال التونسية

المشاريع تحت الإعداد	المشاريع المنجزة	طاقة الاستيعاب	المساحة	اسم الحاضنة
07	09	15 مشروع	600م ²	حاضنة الصفاقس للإبداع بالمعهد الوطني للمهندسين بالصفاقس . جانفي 2002
04	01	08 مشروع	362م ²	حاضنة قفصة لتكنولوجيا المستقبل بالمعهد العالي للدراسات التكنولوجية مارس 2003
10	07	06 مشروع	545م ²	حاضنة قابس للتطور التكنولوجي بالمعهد العالي للدراسات التكنولوجية نوفمبر 2002
05	09	10 مشروع	450	حاضنة سوسة للابتكار التكنولوجي بالمعهد العالي للدراسات التكنولوجية سبتمبر 2003
06	04	300 مشروع	500م ²	حاضنة رادس للإضافات التكنولوجية بالمعهد العالي للدراسات التكنولوجية سبتمبر 2003
04	05	362 مشروع	380م ²	حاضنة نابل التكنولوجية بالمعهد العالي للدراسات التكنولوجية بنابل أكتوبر 2001
/	/	08 مشروع	350م ²	حاضنة القيروان للتجديد التكنولوجي بالمعهد العالي للدراسات التكنولوجية جوان 2004

من إعداد الطالبة بالاعتماد على المنظمة العربية للتنمية الصناعية و التعدين : دليل الحاضنات الصناعية، أوت، 2005، ص 16.

¹ ميسون قواسمية، "واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية : رسالة ماجستير .كلية الدراسات العليا و الحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين، 2010، ص 62.

من أهدافها¹:

- ربط الحاضنات بالجامعات التونسية.
 - دعم المشاريع الصغيرة في مجال التقنية المتطورة.
 - دعم المشاريع الصغيرة من اجل زيادة قدرتها التنافسية.
- كما تركز حاضنات الأعمال في تونس على دعم الشركات و الاستثمارات في المجال التكنولوجي و الاقتصادي وتعمل على استقطاب المؤهلات العليا من مختلف التخصصات لتطويرهم و مساعدتهم على بدء مشاريعهم الخاصة.

تجربة تونس في مجال حاضنات الأعمال كانت حاضرة خلال السنوات الأخيرة والتي تعد الأولى من نوعها عبر بعث " سنة 2014 Intilaq حاضنات الأعمال انطلاقة "، وتعد مركز لاحتضان الشركات الناشئة و مركز لخدمات وتوظيف للشركات الكبرى بالإضافة إلى مركز أكاديمي لأبحاث الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات . عقدت شراكات مع شركة ميكروسوفت و أوريدو و صندوق الصداقة القطري ما وفر لها تمويل بقيمة 11 مليون دولار ،ساهمت انطلاقة في تمويل ما يقارب 26 شركة تونسية ناشئة من بينها مواقع الكترونية و شركات تطوير المواقع وشركات مختصة بمجال الخدمات خلقت بذلك أكثر من 300 وظيفة.

الفرع الثالث : التجربة السعودية لحاضنات الأعمال " نموذج حاضنات بادر"

تأكيدا لجهود مدينة الملك عبد العزيز للعلوم التقنية متمثلة في برنامج لحاضنات التقنية في دعم نشاط الاحتضان في جميع أنحاء المملكة، كجهة إرشادية لمساعدة أفضل الممارسات المتبعة SBIN قامت المدينة عام 2009 بإنشاء الشبكة السعودية لحاضنات الأعمال لبرنامج حاضنات الأعمال ، وتعد شبكة وطنية موحدة تعمل على تطوير صناعة حاضنات الأعمال في المملكة وتحفيز النشاط الاقتصادي من خلال تأسيس منشآت جديدة قادرة على توفير فرص استثمارية واعدة تسهم في تعزيز مسيرة الاقتصاد الوطني وخلق المزيد من الفرص الوظيفية للشباب السعودي.²

¹ عاطف الشبراوي ،احمد درويش، "نماذج عربية ناجحة لحاضنات الأعمال حاضنة التبين للمشروعات التكنولوجية ملتقي بعنوان "، الندوة العربية الأولى للحاضنات الصناعية ، القاهرة- مصر ، 29-17 يناير 2003.

² مير احمد، التجربة السعودية لحاضنات الأعمال، مجمع ملتقيات العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوضياف، المسيلة- الجزائر، ص 192.

1. التعريف بحاضنة بادر لتقنية المعلومات والاتصالات: لدعم نشاط الاحتضان في جميع المنطقة نستعرض

التجربة السعودية في الآتي:

تأسست في عام 2008 تعتبر اول حاضنة يتم إنشاؤها تحت رعاية برنامج بادر للحاضنات التقنية بمدينة الملك عبد العزيز، تعزيز لنمو المشاريع الناشئة في قطاع تقنية المعلومات والاتصالات بالمملكة ويمثل الجدول التالي عمل الحاضنة.

الجدول رقم 05: عمل الحاضنة السعودية بادر لتقنية المعلومات والاتصالات

مجالات عمل الحاضنة	الخدمات	شروط قبول المشاريع	الرسالة
أجهزة الحسابات والاتصالات. البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات. البرمجيات والحلول تطبيقات الهواتف الذكية.	خدمات عامة لرواد الأعمال. خدمات للمنشأة ما قبل الاحتضان مقدمة للمنشأة ما قبل الواعدة. خدمات للمنشأة المحتضنة (مقيمة أو غير مقيمة).	أن يكون المشروع مبني على الابتكار في مجال تقنية المعلومات والاتصالات. أن يكون المشروع قابل لتطبيق أن الرائد قام بتطوير خطة التمويل ولديه معرفة بالسوق والمنافس. أن يكون هناك تناغم بين أعضاء الفريق ولديهم خلفية إدارية. أن يكون الرائد قد وصف فرصة النجاح لمشروعه بوضوح. أن يضم المشروع نسبة 51 % من السعوديين توفر نموذج أولي للمشروع	التحول إلى اقتصاد معرفي والمنافسة على المستوى العالمية في عام 2025. تحفيز النمو الاقتصادي و التوظيف تطوير المهارات من خلال ريادة الأعمال. تطوير المشروعات و الشركات تسويق التقنية في مجال المعلومات والاتصالات.

المصدر: عبد العزيز الحرقان، الحاضنات التقنية ومنظومة الإبداع، على الموقع الإلكتروني www.badirICT.com

المشاريع المحتضنة من طرف بادر والتي نوضحها من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 10: حاضنات الأعمال لتقنية المعلومات والاتصالات



المصدر: عبد العزيز الحرقان، الحاضنات التقنية ومنظومة الإبداع، على الموقع الإلكتروني www.badirICT.com

نلاحظ من الشكل أعلاه أن الحاضنة تقوم بإدارة خمس حاضنات كالاتي:

- إنشاء حاضنة بادر للتقنية المعلومات: و الاتصالات عام 2008 في الرياض تضم 35 مشروعا وعدد المتخرجين 10 مشاريع.
- حاضنة تقنية التصنيع المتقدم: بدأت في 2010، تضم 21 مشروع محتضن بلغ عدد المتخرجين 02
- حاضنة التقنية الحيوية: بدأت في 2010 تضم 16 مشروع محتضن، عدد المتخرجين 01 مشروع
- حاضنة بادر لتقنية المعلومات و الاتصالات جدة: بدأت 2014 تظم 14 مشروع محتضن، عدد المتخرجين 03 مشروع
- حاضنة بادر للتقنية في الطائف: بدأت في 2015 تضم 6 مشاريع محتضنة.

2. بعض انجازات بادر للتقنية المعلومات و الاتصالات 2012

- أول استحواذ عالمي لأحد محتضنين بادر (عنواني) من قبل شركة مريم
- عدد المشاريع المحتضنة 90مشروعا
- بلغ عدد الحاضنات المعتمدة في الإعداد والتدريب و الموارد البشرية 12 حاضنة
- بلغ عدد الحاضنات التي تعمل بشكل تام 05 حاضنات
- عدد المتخرجين 16 حاضنة

" أكد الرئيس التنفيذي " لبرنامج بادر" نواف الصحاف لجريدة الوطن أسهمت الشركات المحتضنة لمشاريع " برنامج بادر" في سنة 2017 في إحداث وظائف للشباب السعودي بلغت ³ 786وظيفة و 127 مشروعا تقنيا وبلغت القيمة السوقية ل 34 مشروعا منها 331 مليون ريال 786 وظيفة كما تمكنت الشركات المحتضنة في " برنامج بادر" من استقطاب استثمارات محلية ودولية من مستثمرين بقيمة 75 مليون ريال سعودي، وقد نجح برنامج بادر في إحداث نقلة نوعية وقفزة كبرى في دعم وصناعة حاضنات الأعمال و الابتكار وحاضنات التقنية وضمن برنامج التحول الوطني 2020 لتأسيس أكثر من 600 شركة إضافية تساهم بتوفير 3600 وظيفة وذلك تحقيقا لرؤية المملكة من الجانب التقني والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية ".¹

¹ خالد الزهراني، 786 وظيفة توفرها شركات ريادة الأعمال بالمملكة، جريدة الوطن، الطائف- المملكة العربية السعودية، <https://www.alwatan.com.sa/article/353613> ، تاريخ الإطلاع 27-05-2021 10:44.

المبحث الثاني: عرض التجربة الجزائرية في إقامة حاضنات الأعمال

يأتي اهتمام الجزائر بحاضنات الأعمال بعد النتائج الايجابية المشجعة التي حققتها حاضنات الأعمال عن تجارب عربية وأجنبية ذكرناها سابقا وقدرتها المتميزة على توفير مناصب شغل و امتصاص البطالة، فقد ارتأت الجزائر أن تأخذ بهذا المفهوم و الاستفادة من التجارب حيث سنتطرق في هذا المبحث إلى عرض تجربة الجزائر الفتية في دعم وإنشاء حاضنات الأعمال، عن طريق إبراز الإطار القانوني و التنظيمي لتأسيس حاضنات الأعمال مع عرض بعض النتائج للمشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل المحققة في نسب التشغيل ثم عرض نماذج ناجحة لحاضنات الأعمال.

المطلب الأول: الإطار التنظيمي لحاضنات الأعمال في الجزائر

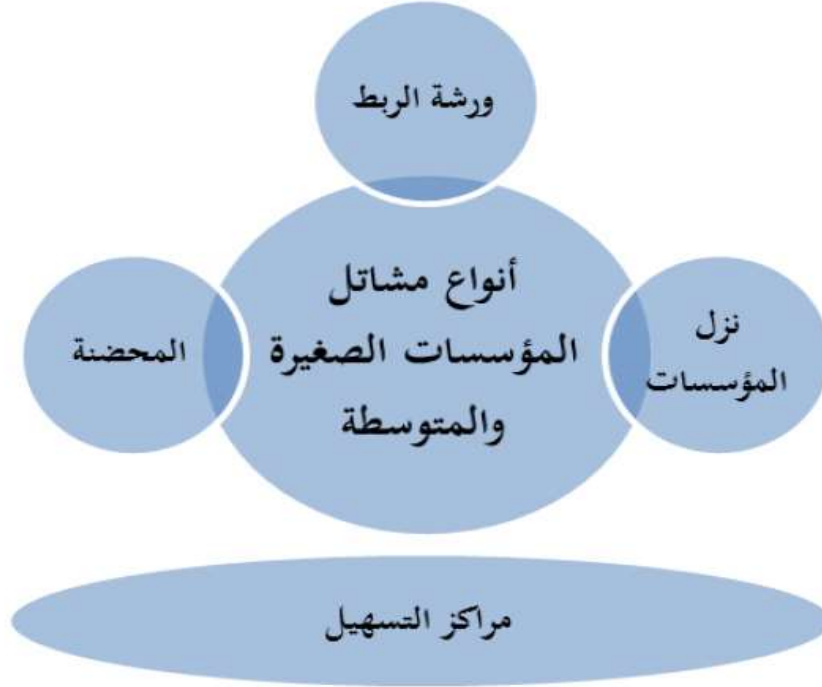
يمكن اعتبار التجربة الجزائرية جديدة في مجال تأسيس قاعدة لحاضنات الأعمال، مقارنة مع الدول المتقدمة أو العربية، وذلك بسبب تأخر إصدار المراسيم واللوائح التنظيمية التي تقنن الطبيعة القانونية و التنظيمية لآليات تدويل وتسيير حاضنات الأعمال، علما أن النموذج الذي تم اعتماده من طرف السلطات الجزائرية من النموذج الفرنسي.

أولا : مفهوم حاضنات الأعمال حسب المشرع الجزائري

عرف المرسوم التنفيذي رقم 78-03 المؤرخ في 24 ذي الحجة الموافق ل 23 فيفري 2003 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات " أنها مؤسسات عمومية ذات طابع تجاري وصناعي، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي" للتعريف بنظام عمل حاضنات الأعمال وأنواعها والهيئات العامة والمنظمات التي تديرها، يليها أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-293 المؤرخ في 2012 الذي يحدد مهام المصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي و تنظيمها وسيرها تأخذ شكل "حاضنة" وفي هذا الإطار يمكن التمييز بين الأصناف التالية:¹

¹ المادة رقم 03 من المرسوم التنفيذي رقم 78-03 المؤرخ في 25 فيفري 2003 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 2003/02/26.

الشكل رقم 11 : الإطار التنظيمي لحاضنات الأعمال (مراكز التسهيل)



المصدر: جاري فاتح وآخرون، حاضنات الأعمال في الجزائر الواقع والآفاق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2018. ص06

وعلى هذا الأساس يمكن التمييز بين مهام مختلف أنواع مشاتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النحو الآتي:¹

1. نزل المؤسسات (الحاضنات): مهمتها الأساسية استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة كتكنولوجيا الإعلام والاتصال، الخدمات، الصناعة الغذائية، الطاقات المتجددة.

2. المحضنة: هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.

3. ورشة الربط: وهي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة و المهن الحرفية.

من خلال تحليل وقراءة الإطار القانوني لتسيير إدارة حاضنات الأعمال، و وفق التشريع الجزائري نجد أن مفهومها قد تم توزيعه وتقسيمه إلى ثلاثة أنواع متخصصة. والأقرب منها إلى المفهوم النظري وفق هذا التقسيم هو مصطلح نزل المؤسسات، الذي يخص إلى احتضان المشاريع المتخصصة في مجال البحث والتطوير للتكنولوجيات الحديثة، في حين مفهوم " المحضنة " في الدول المتقدمة والنامية يشمل كل أنواع المشاريع خاصة القائمة على المبادلات.

¹ الجريدة الرسمية .المرسوم التنفيذي رقم 20-110 المادة من 01الى 03 العدد 27.

ثانيا : توزيع حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات ، مراكز تسهيل)

تطبيقا لنص المادة رقم 12 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي يشرع لإنشاء مشاتل المؤسسات تم إقرار فتح واعتماد 14 مشتلة عبر مختلف ولايات الوطن من بين 48 ولاية وذلك عن طريق مراسيم تنفيذية تحدد فيها مهام و صلاحيات كل منها تنشط على المستوى المحلي وتحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم.¹ وفي هذا الإطار يمكن عرض توزيع الهياكل المخصصة لإنشاء مشاتل المؤسسات وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم 06: توزيع حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات، مراكز تسهيل) في الجزائر

مراكز التسهيل	مشاتل المؤسسات	
26	16	المنشأة العملية
01	06	المنشأة قيد الانجاز
27	41	المجموع

من إعداد الطالبة بالاعتماد على نشرية البيانات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 31، وزارة الصناعة والمناجم، الجزائر، 2017، ص 20.

إن مشاتل المؤسسات التي بدأت النشاط فعليا، موزعة على الولايات الآتية: (عنابة، وهران، برج بوعريش، غرداية، بسكرة، خنشلة، ميلة، سيدي بلعباس، ورقلة، باتنة، أم البواقي، البيض، البويرة، تيارت، بشار) والتي تقوم باحتضان مشاريع صغيرة ومتوسطة على مستوى إقليم الولاية، لفترة تتراوح ما بين 26 إلى 36 شهرا كأقصى تقدير، يمكن تمديدها حسب نسبة تقدم المشروع المحتضن وفيما يلي يمكن عرض ملخص عن المحتضنة خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2017.²

¹ المادة رقم 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فيفري، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 26/03/2003، ص 13.

² مغازي عبد الرحمان، مداخلة بعنوان: حالة مشاتل و المؤسسات ومراكز التسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية الاقتصاد جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر.

وعليه يمكن اعتبار مشنلة المؤسسة أو الحاضنة مؤسسة حكومية غير ربحية، تقدم دعم واستقبال ومرافقة واستضافة أصحاب المشاريع لمدة محددة، عن طريق تقديم خدمات مجانية الآتية: (توفير مكاتب ومكاتب لمدة محددة، أثاث وأجهزة الإعلام الآلي، مرافقة للمشاريع والدعم مع مختلف الهيئات، تقديم نصائح قانونية تجارية)، أما فيما يخص مراكز التسهيل فهي مؤسسات عمومية ذات طابع ربحي لها علاقة مكملة لدور المشاتل.

ثالثا: تقييم أداء حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات، مراكز التسهيل)

إن إنشاء حاضنات الأعمال مشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل ،من شأنها أن تساهم في زيادة المشاريع المتخرجة وبالتالي: زيادة فرص التشغيل تتوزع هذه المشاريع على القطاعات التالية : الاتصالات، معالجة وإعادة تدوير النفايات، الإعلام الآلي، الصناعات الغذائية بالإضافة إلى بعض المشاريع في قطاعات عالية التكنولوجيا مثل: الألياف البصرية، الطاقة الشمسية، نظم تحديد المواقع.¹

وفي هذا الإطار يمكن عرض ملخص عن المشاريع المحتضنة و حصيلة نشاط مراكز التسهيل في الجدولين الآتيين، وذلك خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2017.

الجدول رقم 07: حصيلة نشاط مشاتل المؤسسات للفترة الممتدة (2016-2017)

السنة	عدد المشاريع المحتضنة	عدد المنشأة المنجزة	عدد مناصب الشغل
2016	93	37	/
2017	139	94	399

من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العددين 29 و31 الصادرة عن وزارة الصناعة و المناجم 2017.

الجدول رقم 08: حصيلة نشاط مراكز التسهيل (2016-2017)

السنة	عدد الملفات المستلمة	عدد المشاريع المرفقة	عدد المشاريع المنشأة	عدد مناصب العمل المتوقعة
2016	1144	533	101	2207
2017	1122	592	62	1385

من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العددين 29 و31 الصادرة عن وزارة الصناعة و المناجم 2017.

¹ عمارة سلمي، براك نعيمة، حاضنات الأعمال مطلب أساسي لدعم الإبداع و الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الأصيل، العدد 1، 2019، ص 117.

من خلال الجدول 07: يتضح أن نشاط الحاضنات (مشاتل المؤسسات) لسنة 2016 قدرت ب 93 مشروع محتضن منها 37 مشروع منجز، أما في سنة 2017 فنلاحظ ارتفاع في عدد المشاريع المحتضنة ب 139 مشروع مع زيادة واضحة في عدد المشاريع المنجزة ب 62 مشروع والتي تساهم بدورها في توفير فرص التوظيف والتي قدرت ب 399 منصب عمل.

أما الجدول 08: فيبين أن نشاط مراكز التسهيل خلال سنة 2016 شهدا ارتفاع في وتيرة الأشغال من خلال عدد الملفات المستلمة التي قدر عددها ب 1144 ملف، أما المشاريع التي وفرت لها مرافقة وقيد الإنجاز فقدر عددها ب 533 وعدد المشاريع المنجزة فقدر عددها ب 101 مشروع تساهم بدورها في خلق مناصب شغل قدرت ب 2207 لينخفض عدد مناصب الشغل خلال سنة 2017 وقدر ب 1385 منصب وهذا راجع إلى انخفاض في عدد المشاريع المنجزة مقارنة مع 2016 والتي قدرت ب 62 في حين نلاحظ ارتفاع في عدد المشاريع المرفقة ب 592 مقارنة بسنة 2016.

وكننتيجة لهذه القراءة فأنا نرى أن نشاط حاضنات ومشاتل المؤسسات مقتصر على تسهيل الإجراءات الإدارية لا إنشاء المؤسسات. دون الأهداف الأخرى في حين أن احتضان و إيواء المؤسسات الناشئة هو صلب مهام المشاتل والحاضنات وهو ما نراه ضعيفا جدا من خلال هذه الحصيلة، فحاضنات الأعمال في الجزائر تعتبر متأخرة نوعا ما مقارنة مع الدول العربية وهذا راجع أساسا إلى تأخر في المراسيم القانونية التنظيمية التي تقن تنظيم عمل الحاضنات.

رابعا: أسباب تأخر حاضنات الأعمال في الجزائر

ترجع أسباب تأخر حاضنات الأعمال في الجزائر للظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي مرت بها في السنوات الماضية، والتي لم تسمح ببروز وعي سياسي واقتصادي داخل المجتمع الجزائري، رغم أهميتها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويمكن إجمالاً الإشارة إلى الأسباب التالية:¹

- تأخر صدور القوانين المراسيم المنظمة لنشاط حاضنات الأعمال و مشاتل المؤسسات، حيث كان صدور أول مرسوم في 2003.
- ضعف الوعي السياسي و الاقتصادي بأهمية حاضنات الأعمال في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ عمارة زودة، حمزة بوكفة، حاضنات الأعمال كنظام داعم لبقاء وارتقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة إلى مشاتل الجزائر، مجلة الدراسات المالية، المحاسبة و الإدارية، العدد 2، أم البواقي - الجزائر، 2014، ص 20.

- غموض في مفاهيم حاضنات الأعمال خصوصا في الإطار القانوني حيث أن المشرع الجزائري جعل الحاضنة شكلا من أشكال مشاتل المؤسسات يختص بالقطاع الخدمي، وهذا عملا بالنموذج الفرنسي في حين أن التجارب الدولية الأخرى تتبنى مفاهيم أوسع لحاضنات الأعمال.
- المشاكل والعقبات التي يعاني منها القطاع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والتي دفعت الهيئات الوصية إلى صرف الجهود في تأهيل هذه المؤسسات، دون الاهتمام الجدي بآلية حاضنات الأعمال.
- عدم توفر الإطارات والكفاءات اللازمة لإدارة وتسيير مثل هذه الحاضنات والمشاتل، إلا أنه تم تكوين مجموعة من الإطارات والمسيرين على تقنية تسيير المشاتل في المؤسسات الفرنسية في نهاية سنة 2015.
- العقبات و العراقيل البيروقراطية التي لازالت تعاني منها الهيئات والإدارات العمومية في الجزائر والتي تشكل عائق في إنشاء الحاضنات.

الفرع الثاني: تطور حاضنات الأعمال في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

أولا: تفعيل نظام حاضنات الأعمال في الجزائر

تسعي الحكومة الجزائرية على تحدي المشاكل التي تقف كحاجز أمام تطور نشاط حاضنات الأعمال والأهداف التي أنشئت من اجلها، من خلال تفعيل الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية الخاصة بعمل الحاضنات، لتشجيع بروز المشاريع المبتكرة مع ضمان الدعم والمراقبة وتحويل الأبحاث العلمية من المرحلة النظرية إلى المرحلة التطبيقية في صورة سلع وخدمات، إلى جانب إصدار المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 (المتضمن اللجنة الوطنية لمنح علامة " مؤسسة ناشئة " أو " مشروع مبتكر " أو " حاضنة أعمال")¹ كما أشرفت الدولة على تأسيس عدد من مشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل على المستوى الوطني تشجيعا للاستثمار.

ثانيا: فرص التشغيل

إن معيار نجاح حاضنات الأعمال في الجزائر ومؤشر أدائها هو عدد المشاريع المحتضنة وعدد مناصب الشغل المستحدثة من خلالها، والجدول التالي يوضح تطور حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات، مراكز التسهيل) خلال الفترة 2015-2019.

¹ الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 20-110، المادة 01 إلى 03، العدد 27، 2020.

الجدول رقم 09: تطور حاضنات الأعمال (مشارتل المؤسسات، مراكز التسهيل) للفترة 2015-2019

الهيكل قيد الإنشاء		الهيكل التشغيلية		السنوات
مشارتل المؤسسات	مراكز التسهيل	مشارتل المؤسسات	مراكز التسهيل	
11	04	13	15	2015
11	04	30	16	2016
06	01	16	26	2017
03	01	16	26	2018
02	02	17	27	2019

من إعداد الطالبة بالاعتماد على :Ministère de l'industrie et des mines, données du 1er semestre, 2019,2018,2017,2016,2015.:

يلاحظ من الجدول أن وتيرة عدد المشارتل ومراكز التسهيل، تسير بخطوات متباطئة بالرغم من الدعم المقدم والمساندة القانونية، حيث بلغ عدد المشارتل سنة 2015 إلى 13 مشتل، ليرتفع إلى 16 ثم 17 مشتل سنتي 2018 و2019 على التوالي. وتوزعت هذه المشارتل على بعض ولايات الوطن وساهمت في خلق مؤسسات ناشئة في المجالات التالية : الفلاحة بنسبة 0.62%، محروقات طاقة مناجم وخدمات تابعة 0.26%، البناء (الأشغال العمومية والري) 16.69%، صناعة 8.94%، خدمات ومهن حرة 51.63%، حرف 22.09%.

وقد ساهمت في خلق مناصب شغل وفيما يلي جدول يوضح حصيلة نشاط حاضنات الأعمال (مشارتل المؤسسات ومراكز التسهيل) على المستوى الوطني للسداسي الأول 2018.

الجدول رقم 10: حصيلة نشاط حاضنات الأعمال (مشارتل المؤسسات ومراكز التسهيل) على المستوى الوطني

للسداسي الأول 2018

الولاية	عدد المشاريع المحتضنة	عدد المؤسسات الناشئة	عدد مناصب الشغل المستحدثة
أدرار	07	01	05
باتنة	12	04	04
ميلة	06	04	34
البيض	15	03	04
بسكرة	14	11	53
البويرة	02	02	35
عنابة	15	02	35
خنشلة	11	04	63
أم البواقي	12	02	40
برج بوعريج	03	03	09
سيدي بلعباس	03	01	05
تيارت	04	04	10
ورقلة	10	06	14
المجموع	127	49	337

من إعداد الطالبة بالاعتماد على : Ministère de l'industrie et des mine , 2019

نلاحظ من خلال الجدول مدى مساهمة حاضنة الأعمال في استحداث مناصب شغل التي قدر مجموعها على المستوى الوطني 337 عن طريق احتوائها لمشاريع ناشئة بلغ عددها 49 مؤسسة موزعة على ولايات الوطن غير أن هذه الحصيلة لا تعكس جهود الدولة في تنمية هذا المجال بالرغم من أجل توفير مناصب شغل والحد النسبي من معدلات البطالة المرتفعة خاصة في أوساط الشباب وحاملي الشهادات مقارنة المناصب الشغل التي توفرها حاضنات الأعمال خلال الفترة الممتدة 2011 إلى 2018. وهذا ما سنوضحه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 11: معدلات البطالة ومناصب الشغل المتوفرة من نشاط حاضنات الأعمال لسنتي 2011 إلى

2018

السنوات	معدل البطالة (%)	عدد المشاريع المحتضنة	عدد المؤسسات المنشأة	عدد مناصب شغل المستحدثة
2011	9.97	33	19	68
2012	11	29	28	363
2013	9.83	46	46	308
2014	10.6	120	75	397
2015	11.76	135	84	576
2016	10.5	158	70	546
2017	11.7	161	83	546
2018	11.6	127	50	227

من إعداد الطالبة بالاعتماد على نشرات إحصائية مقدمة من وزارة المناجم على الموقع www.mdipi.gov.dz للسنوات 2011-2019 بالأرقام التالية 16-35.

من خلال الجدول نلاحظ أنه في سنة 2013 سجلت أقل نسبة للبطالة ب 9.83 % مقارنة بسنة 2011 ب 9.97% لتسجل ارتفاعا على التوالي ليصل إلى 11.6% سنة 2018.

إذا قارنا هذه المعدلات المسجلة في صفوف البطالة مع فرص العمل التي توفرها مؤسسات حاضنات الأعمال، حيث سجلت سنة 2015 أعلى نسبة للتشغيل قدرت ب 576 منصب شغل مقارنة بانخفاضها سنة 2011 ب 68 منصب لتسجل انخفاض في فرص التشغيل سنة 2018 ب 227 منصب، إذا ما قورنت بسنوات 2016 و 2017. وهذا راجع إلى عدد المشاريع المحتضنة قليل في السنوات الأولى وذلك راجع لحدثة ظهور مثل هذه الأجهزة. عدد المشاريع المحتضنة قليل في السنوات الأولى وذلك راجع لحدثة ظهور مثل هذه الأجهزة وقلة انتشارها وعدم معرفة أصحاب المشاريع بها، لكن العدد تغير وتطور بعدها ليصل إلى 158 حاضنات الأعمال عام 2016، و 161 و 127 مشروع سنة 2017 و 2018 على التوالي بعدما كان 33 سنة 2011، وهذا النشاط يبقي ضعيف مقارنة مع الدول المتقدمة لكنه يبقي مقبولا نظرا لحدثة فكرة حاضنات الأعمال في الجزائر.

كما يمكننا من خلال الجدول ملاحظة أن حاضنات الأعمال توفر مناصب شغل حيث نجد عدد مناصب العمل تتطور وتنمو بمقدار مقبول حيث وصل إلى 576 منصب خلال 2016 بعدما كان 68 منصب سنة 2011.

المطلب الثاني: نماذج ناجحة للحاضنات الأعمال في الجزائر

تركز التجربة الجزائرية على حاضنات الأعمال التكنولوجية والتقنية، يعد مشروع إنشاء " الوكالة الوطنية لترقية الحاضنات التكنولوجية " من ضمن سلسلة الانجازات حيث يتضمن مشروع محضنة الذي أسسته وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة لاستقبال حاملي المشاريع من الطلبة المتخرجين و المؤسسات قصد تكوينهم في مجال المقاولو إلى جانب مشروع للدراسات والبحث في مجال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال .هدفها الأساسي توسيع فرص العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات وزيادة الاستثمارات في القطاع الخاص . تمكنت الحظيرة منذ إنشائها 2004 عن إطلاق ثلاثة حاضنات أعمال وهي: ¹

- الحاضنة التكنولوجية لسيدى عبد الله (الجزائر) مشغلة منذ فيفري 2009.
- الحاضنة التكنولوجية ب ورقلة (مؤقتة) دشنت في 1 مارس 2012.
- حاضنة باتنة جامعة الحاج لخضر 2013، حاضنة المشاريع التكنولوجية بجامعة الحاج لخضر.
- حاضنة مسيلة.

وتعمل هذه الحاضنات على احتضان حوالي 20 مشروع سنويا لمدة تتراوح ما بين 24 و30 شهر كل هذه المشاريع تنشط في تطوير خدمات نشاطات تكنولوجيات الإعلام والاتصال وفيما يلي عرض عام لهذه الحاضنات.

أولاً: حاضنة الأعمال (الحظيرة) التكنولوجية بسيدى عبد الله

1. التعريف بحاضنة الأعمال التكنولوجية بسيدى عبد الله

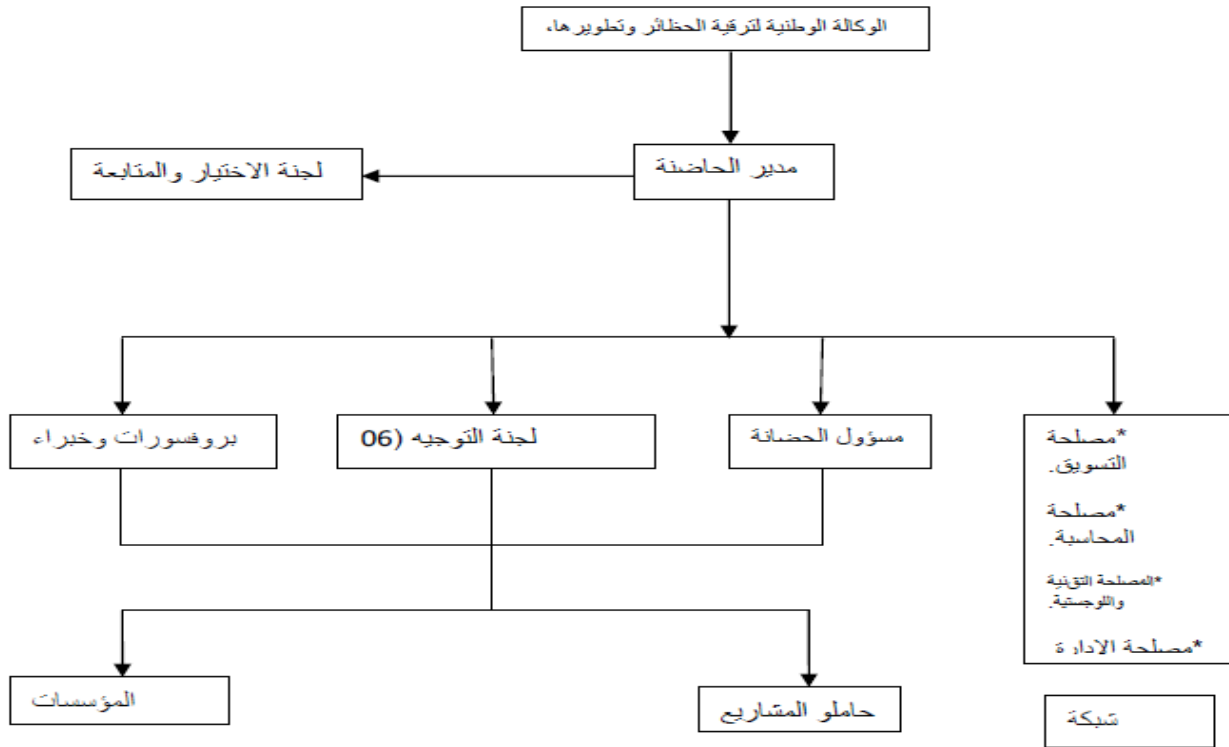
تعتبر الحظيرة التكنولوجية بسيدى عبد الله تجربة رائدة في مجال حاضنات الأعمال العمومية بالجزائر، أنشئت يوم 06 جانفي 2010 في إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، بهدف دعم الإبداع و الابتكار في مجال التكنولوجيا الإعلام والاتصال و إنشاء المؤسسات المبدعة، ومن أجل تعزيز الإبداع تأوي المحضنة مراكز إبداع تابعة لمؤسسات ذات التكنولوجيا المتطورة مثل : **Microsoft, Cisco, IBM**²

¹ زنده سعدي . خالد قاشي -تشجيع الإبداع بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال حاضنات الاعمال التكنولوجية بالجزائر - (الوكالة الوطنية لترقية الحاضنات التكنولوجية)مجلة المنارة للدراسات الاقتصادية العدد السادس ديسمبر 2018.ص 60.

² بارة فاطمة الزهراء -مساهمة حاضنة الأعمال في تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة الحاضنة التكنولوجية بسيدى عبد الله -مجلة حوليات جامعة الجزائر 2018 العدد 32 - الجزء الرابع. ص 603.

كما توفر مساحات لتنظيم الدورات التكنولوجية و المحاضرات لفائدة تكنولوجيا الإعلام و الاتصال، التي ترغب في ذلك، بالإضافة لقطع أرضية متوفرة تبلغ مساحتها أكثر من 70 هكتار تخصص للمشاريع الاستثمارية التي تخرج من الحاضنة، والشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي للحاضنة.

شكل رقم 12: يوضح الهيكل التنظيمي للحاضنة



المصدر: منيرة سلامي، إستراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 18 و19 أفريل 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، ص13.

2. أهداف حاضنة الأعمال التكنولوجية بسيدي عبد الله

- **حظيرة متكاملة:** حيث أنها تحتوي على معهد عال للاتصالات، وكالة للاتصالات، وكالة للإنترنت وكذلك المدرسة الوطنية لرعاية الموهبين المبتدئين.
- **إنشاء 1.000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة:** مشروع الحضيرة المعلوماتية لسيدى عبد الله يهدف إلى استقبال 1.000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة فالمشروع متعلق بتنفيذ مخطط شامل يهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي خصوصا بالنسبة للقطاع الخاص.
- **خلق 20.000 منصب عمل جديد:** إن إنشاء الحضيرة المعلوماتية لسيدى عبد الله من شأنه خلق 20.000 منصب عمل جديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وفيما يلي حوصلة لبعض المشاريع المستفيدة من عملية المرافقة لحاضنة سيدي عبد الله

الجدول رقم 12: المشاريع المنتمية لحاضنة سيدي عبد الله التكنولوجية

عدد المشاريع المنجزة	اسم المنتج (المشروع)	مراحل المرافقة / الاحتضان	نوع الدعم المقدم
01	إنشاء معرض افتراضي للتجارة الالكترونية ثلاثي الأبعاد	من 12 و 24 شهرا	تكوين، تحكيم ومساعدة لإنشاء المؤسسة
02	إنشاء جهاز كاشف حركة الأفراد عبر الويب		تحكيم، نصائح تقنية
03	تصميم نظام عبر الويب لتبادل المعلومات بين المؤسسات		الدعم اللوجستي، تحكيم
04	بطاقة الهاتف. احد حلول التجارة الالكترونية للدفع وفق قاعدة البطاقات المسبقة الدفع		الإيواء، الدعم اللوجستي، التمويل
05	إنشاء شبكة الحرائق والغابات		تحكيم، إيواء ومعدات
06	إنشاء قاعدة التعليم الالكتروني		مرفقة، نصائح تقنية

من إعداد الطالبة بالاعتماد على عرض نتائج إحصائية من الموقع: dzwww.anpt.

الجدول رقم 13: حوصلة حول مشاريع حاضنة سيدي عبد الله لسنة 2017

عدد المشاريع المحتضنة	27 Startups المؤسسات المرفقة: تم إطلاق حاملي المشاريع خلال 2017، وقدر العدد ب 40 مشروع.
المعني بالاحتضان	حاملي المشاريع الهادفة لخلق مؤسسات ابتكار في مجال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال أصحاب المشاريع البطالين و العصاميين الذين لديهم فكرة لإنشاء مؤسسة
مراحل المرافقة	المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الاحتضان: تقدم المشروع و الاختيار الأولي للمشروع المرحلة الثانية: مرحلة الاحتضان لمرحلة الحضنة التكنولوجية (3-6 اشهر)
المدرين	13
الخبراء متعددي المهام	05
وسائل الدعم	08

من إعداد الطالبة بالاعتماد على موقع الوكالة الوطنية للحظائر التكنولوجية dzwww.anpt.

من خلال الجدولين نلاحظ أن أنواع الدعم الممنوحة للمشاريع هي عبارة عن تكوين وتحكيم، وهذا ما تركز عليه هذه الحاضنة، كما نلاحظ انه يوجد تعدد وتنوع في المشاريع المنتسبة لها، مما يدل على وجود أفكار مطروحة مع توفر الروح الإبداعية وحب العمل، من خلال تقديم الشباب لمشاريعهم والتطلع لامتلاك مؤسسات مما يسهم في تخفيض معدل البطالة، كما تقدم خدمات تمويلية بالنسبة للمشاريع المبتدئة قصد توطئتها.

كما تعتبر حظيرة سيدي عبد الله مثال عن الحاضنات الناجحة التي يقدي بها على المستوي الوطني، وذلك لسعيها في تحقيق النمو الاقتصادي ورفع الروح الإبداعية والتنافسية و ربط الهيئات العلمية من الجامعات ومراكز البحث بالمؤسسات الاقتصادية في توسيع استخدام البحوث الجامعية، لأغراض تجارية وتسهم كذلك في تأسيس الشركات الناشئة من الجامعات تعرف بـ **University Startups**.

ثانيا: حاضنة ورقلة .

1. التعريف بحاضنة ورقلة

هي ثاني حاضنة تقنية تكنولوجية في الجزائر بعد (حاضنة سيدي عبد الله)، دشنها وزير البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال موسى بن حمادي يوم الخميس 01-03-2012، وهي بمثابة وسيلة فعالة لتعزيز الإبداع التكنولوجي ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوفير الموارد الفنية و الإدارية و التسويقية التي تحتاجها، بالإضافة إلى مساهمتها في خلق فرص عمل دائمة وجديدة، ولقد قامت الحاضنة منذ إنشائها باحتضان 10 مشاريع في مجال التكنولوجيا، تمثل هذه المشاريع أهمية في الاقتصاد الجزائري في حال نجاحها بالرعاية والتوجيه من طرف محضنة ورقلة. وسيتم التوضيح أكثر في الآتي: ¹

تعتمد الحاضنة على مجموعة من الآليات مثل الخدمات والاستشارات (القانونية، المالية، التسييرية، المحاسبية والتسويقية)، تتم عملية الاحتضان ومرافقة المشاريع بثلاثة مراحل:

- مرحلة ما قبل الاحتضان بعرض أولي للمشروع.
- مرحلة تقييم المشروع بعدها.
- مرحلة الاحتضان وتقديم المرافقة اللازمة للمشروع المحتضن.

¹ عبد الرؤوف حجاج، إدارة الابتكار والإبداع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، يومي 17 و 18 أبريل 2016.

2. أهم المشاريع المنتسبة لحاضنات الأعمال ورقلة

تتمثل أهم المشاريع المحتضنة في ولاية ورقلة في: ¹

مشروع صديق الطاقة : تسليط الضوء على الطاقة المتجددة، مهمته تقديم الخدمات في مجال الطاقة الشمسية في جنوب الجزائر ويقدر رأس مال المشروع ب 100000 دينار جزائري، ويتكون من ثلاث مساهمين في التخصصات التالية: ميكانيك الطاقة ،هندسة البيروتوكيمياء، الصيانة وحفر الآبار .

ويهدف مشروع صديق الطاقة إلى توفير الطاقة النظيفة، إعطاء الممارسة الميدانية لطلاب الجامعات، تقليل استهلاك الكهرباء (الإضاءة العامة، وإشارات المرور وخلق فرص العمل).

• **مشروع تحفة**: صاحب المشروع متحصل على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي ، تحصل هذا المشروع على الجائزة في مؤتمر فكرة في طبعته الثانية المنظم من طرف الوكالة الوطنية لترقية الحظائر التكنولوجية وسامسونج وغازي وروبية وشركات أخرى .

تكن أهمية مشروع تحفة لجمعه بين الحداثة والأصالة وكذا المحافظة على الإرث الثقافي ونشر الثقافة التكنولوجية وخاصة وأنا في عصر السرعة والإنترنت، قد رأس مال المشروع ب 1300000.00 دينار جزائري.

تعمل حاضنة ورقلة على دعم حاملي المشاريع من خلال ما تقدمه من خدمات، فبالرغم من أنها لا تزال حديثة النشأة إلا أنها تسعى إلى تحقيق كل ما من شأنه دعم هذه المشاريع، خاصة وأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر أحسن حل للنهوض بالاقتصاد الجزائري ومن جهة أخرى توفير فرص العمل في الجنوب الكبير .

¹ بالخالد خديجة، دور حاضنات الأعمال التكنولوجية في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتبني نظام الحوكمة" حالة مشروعين في الحاضنة التكنولوجية -ورقلة، مذكرة لاستكمال شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2013، ص 18.

ثالثا: محضنة باتنة

1. التعريف بمحضنة باتنة

محضنة باتنة هي عبارة عن هيئة عمومية لدعم، استقبال، وتوطين، ومرافقة المؤسسات وتتمتع المحضنة بشخصية قانونية واستقلالية مالية تحت إشراف وزارة الصناعة والمناجم ، ذات طابع تجاري وصناعي. أسست وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 376/3 المؤرخ في 2003/10/30 وتشمل على موارد بشرية مقدرة ب 11 فردا. تسعى الحاضنة لتحقيق مجموعة من الأهداف من بينها: ¹

- المساهمة في التنشيط الاقتصادي.
- تشجيع ظهور مشاريع إبداعية.
- منح المساعدة للمؤسسات الجديدة.
- ديمومة المؤسسات المرافقة وحثها على وضع بنيتها في التنمية.
- كما تسعى لتقديم مجموعة من الخدمات تشمل استقبال وتوجيه وتوطين ومرافقة المؤسسات الجديدة لحاملي الأفكار، بالإضافة لتقديم نصائح للشباب، إيواء وتسيير المكاتب، تقديم خدمات رسائل فاكس طبع وتوزيع المراسلات.
- بالإضافة تتقدم الحاضنة خدمات في دعم تقنيات التسيير والإعلام وخاصة في المرحلة الأولى.

2. حصيلة نشاطات حاضنة باتنة

خلال 2018 سنة تم استغلال كافة المكاتب الموجودة في الحاضنة للإيواء، وتم احتضان 16 مؤسسة تعمل في نشاطات مختلفة تراوحت مدة الإيواء من واحد شهر إلى سنة، واحتضنت حاملي المشاريع ودعمهم حتى يتمكنوا من بلوغ مرحلة النضج تمكنهم من انجاز مشاريعهم، من خلال تقديم النصائح والخدمات المالية والقانونية والجبائية والتجارية والفنية وتنشيط المشاريع التي رفقتها الحاضنة، والتي بادر بها مقاولون شباب جامعيون في مجالات عديدة، مما يساهم في ترقية الابتكارات والمقاولاتية في أوساط المقاولين الشباب وبالتالي المساهمة في خلق ثروات واستحداث مناصب شغل بالولاية، كما في الجدول التالي :

¹ عبد الصمد سميرة، توتان سهام، المرافقة المقاولاتية كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر، مشتلة الواسات- محضنة باتنة نموذجا-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2020، ص 63.

الجدول رقم 14: المؤسسات المحتضنة سنة 2018

الرقم	النشاط	مدة الاحتضان
01	أشغال البناء جميع هياكل الدولة	09
02	لنتاج الحليب ومشتقاته	06
03	مكتب دراسات هندسة معمارية	10
04	إنتاج قطع غيار السيارات	08
05	إنتاج مبردات السيارات والشاحنات	08
06	وكالة اتصال ومعلوماتية	10
07	إنتاج قطع غيار بلاستيكية	10
08	مدرسة تدريب واستشارات	03
09	تحويل وتشكيل المعادن	12
10	تركيب الشبكات والمراكز الكهربائية والهاتفية	12
11	أشغال البناء في جميع مراحلها	11
12	تطوير البرامج وتصميم الموقع	07
13	تركيب الشبكات ومعالجة المعلومات	06
14	أشغال البناء في جميع مراحلها	04
15	إنتاج المحاليل الطبية	01
16	مكتب الدراسات وقاية وامن	01

المصدر: عبد الصمد سميرة، توتان سهام، المرافقة المقاولاتية كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر، مشتلة الواسات- محضنة باتنة نموذجا-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، ص 63 الجزائر 2020.

رابعاً: الحاضنات الجامعية

كما تم خلق حاضنات الحاضنات الأكاديمية حيث عملت الجزائر عدة سنوات لإدماج هذه الحاضنات وسط الجامعات والمدارس العليا و الهدف الأساسي لهذه الحاضنات في تقديم الدعم الكامل للمشاريع الإبداعية في ميدان وذلك بإبرام اتفاقيات مع الوكالة الوطنية للحضائر التكنولوجية STARUP تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومرافقتها إلى غاية إنشاء والمؤسسات التابعة لها ونذكر أهمها (ANPT)، ويوضح ذلك في الآتي:¹

1. حاضنة المشاريع بجامعة الحاج لخضر: تعد تجربة حاضنة المشاريع بجامعة الحاج لخضر اول حاضنة

تكنولوجية أنشأت داخل الجامعة الجزائرية والتي دشنت في شهر 2013 وذلك تجسيدا للاتفاقية المبرمة بين كل من الوكالة الوطنية لتطوير وترقية الحضائر التكنولوجية بسيدي عبد الله بالجزائر العاصمة و المديرية العامة للبحث العلمي بوزارة التعليم العلي والبحث العلمي ، وهذه المبادرة تعد الأولى من نوعها في انتظار تعميمها على باقي الجامعات وتندرج في إطار أصحاب المشاريع من حاملي الشهادات الجامعية وتزويدهم بمعارف و تقنيات تساعد على نضج مشاريعهم وتمكنهم من أن يكونوا رؤساء مؤسسات ناجحة.

2. تجربة جامعة مسيلة: منح وزير التعليم العالي و البحث العلمي الدكتور " الطيب بوزيد " اعتماد اول

حاضنة أعمال على مستوى الجامعات الوطنية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حيث تحصلت إدارة الجامعة على المقرر رقم 182 المؤرخ في 27 ماي 2019 المتعلق بتوطين حاضنة الأعمال على مستوى جامعة المسيلة وحسب القرار الوزاري ستخصص الجامعة لتتمين نتائج البحوث التكنولوجية و التي تعمل تحت إشراف المديرية العامة للبحث العلمي و التطوير.

3. حاضنة الأعمال بجامعة سكيكدة 20 أوت 1955: تستند إنشاء حاضنة الأعمال التابعة لجامعة سكيكدة

إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 -293 المؤرخ في 21 يوليو 2012 حيث نصت المادة 03 منه على إمكانية إنشاء مصالح مشتركة تكتسي أشكال مختلفة من ضمنها مصلحة مشتركة تأخذ شكل "محضنة"، كما يندرج أيضا في توضيح الآفاق التي يمنحها إنشاء مثل هذه الفضاءات من اجل التكفل بمتطلبات تقديم الدعم و المرافقة لأصحاب المشاريع الابتكارية سواء في مجال التكوين و الاستشارة و التمويل إلى غاية إنشاء مؤسسة.

¹ خولي ليلي، المقاولاتية وروح الابداع في المؤسسات -دراسة حالة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر

بلكايد تلمسان، الجزائر ص 85 Lilas_Kh101@yahoo.fr

الفرع الثالث : سبل تفعيل و ترقية حاضنات الأعمال في الجزائر

إن حاضنات الأعمال في الجزائر كأى كيان إداري يتطلب نجاحه توفر حزمة من الشروط، ولضمان نجاح حاضنات الأعمال في الجزائر يجب تعبئة شاملة للجهود والموارد لإقامة حاضنات نموذجية على عدة مناطق من الوطن وذلك اعتبار من العوامل التالية:¹

- تقليص العقبات و العراقيل البيروقراطية التي لا تزال تعاني منها الإدارات و الهيئات العمومية في الجزائر والتي تشكل أهم عائق في إنشاء الحاضنات والمشاتل.
- وجود بحث علمي قوي و مبدع ومؤسسات بحثية قادرة على المساهمة في النمو الاقتصادي عن طريق نقل وتوطين التكنولوجيا الجديدة التي تؤدي إلى استحداث منتج أو خدمة جديدة تشجيع ثقافة العمل الحر وروح التعاون والمسؤولية.
- العمل على أن تكون الحاضنات محل مشاركة بين مؤسسات الدولة ومؤسسات القطاع الخاص لان الدعم المادي والمعنوي المطلوب يصبح أيسر وأكثر فعالية.
- لا بد من الدقة في اختيار مديري الحاضنات المناسبين ولا بد من إعطائهم الصلاحيات والحرية التي يحتاجونها لتأمين نجاح المؤسسات المحتضنة.
- وضع معايير محددة عند اختيار المؤسسات لاحتضانها تتناسب مع الظروف المحلية ومراعاة الجدوى الاقتصادية و القيمة المضافة المحلية في تحسين فرص العمالة و تحسين القدرة على التصدير و تطوير البحوث العلمية.
- تشجيع أنظمة التمويل خارج نظام القروض بهدف دعم و تطوير القدرة التمويلية و توفير مصادر جديدة لتمويل لصناعات الصغيرة و المتوسطة مثل مشروعات شركات توظيف الأموال و شركات رأس مال المخاطر و شركات التأجير والبنوك الإسلامية.

¹ عمارة زردة وآخرون، حاضنات الأعمال كنظام لدعم لبقاء وارتقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 2، أم البواقي- الجزائر، ديسمبر 2014، ص 68.

خلاصة الفصل الثاني

تماشيا على ما سبق ذكره يمكن القول بأن حاضنات الأعمال تعد من الآليات الهامة و المتطورة في العالم اليوم والتي تستطيع المساهمة الفعالة في القضاء على عقبات اقتصادية و اجتماعية وأهمها مشكلة البطالة التي تعاني منها دول متقدمة و عربية منها الجزائر .

فمن خلال عرض لأهم التجارب الناجحة في حاضنات الأعمال توصلت الجزائر لقناعة خلال السنوات القليلة الماضية أن الحل الأمثل للحد من مشكل البطالة هو ترسيخ البنية التحتية لمثل هذه الهياكل كدعم لأصحاب المشاريع التنموية و بالتالي ترسيخ مفهوم العمل الحر إلا أن التجربة الجزائرية في هذا الميدان لا تزال في المهد مقارنة بما سجلته تجارب دول عربية مجاورة و لأجل ضمان صيرورة نمو هذا القطاع يجب على الحكومة الجزائرية أن تقدم جميع وسائل الدعم و التمويل اللازمين وفي كل النواحي بخلق علاقة بين المشروع المبادر والحاضنة التي تجد فيه الفرص المناسبة لدعم النمو الاقتصادي فضلا عن حل مشكلة البطالة .

خاتمة



تحظى حاضنات الأعمال بأهمية بالغة في اقتصاديات الدول المتقدمة و النامية على حد سواء، من خلال انتشارها الواسع حيث أثبتت قدرتها و كفاءتها في دعم وترقية المشاريع، و التغلب على العديد من المشاكل والصعوبات.

تبرز أهمية حاضنات الأعمال بتشجيع المبادرات الفردية قصد إنشاء مؤسسات خاصة وخلق قيمة مضافة في مجال التوظيف و التقليل من نسبة البطالة تماشيا مع ما قدمته تجارب عالمية رائدة في مجال هذا المجال. فان الجزائر على غرار الدول العربية التي سبقتها في هذه التجربة تسعى إلى خلق نموذج جديد و متطور يحاكي تجارب دول متقدمة إلا أن محدودية الموارد و هشاشة البنية التحتية لهذا القطاع تحول دون تحقيق المساعي الرامية إلا أنها تبقي احدي الآليات الهامة التي تبنتها الحكومة الجزائرية و ساهمت بشكل ملحوظ في تقديم خدمات الدعم لخريجي الجامعات و المبادرات الشبابية و من جهة ثانية تشجيع التنمية الاقتصادية و حل مشكلة البطالة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج وهي كالتالي:

✓ بينت التجارب السابقة لحاضنات الأعمال نتائج ايجابية حققها هذا القطاع خصوصا في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا والهند أن قطاع التكنولوجيا المعلوماتية وصناعة البرمجيات وشبكات الاتصالات الالكترونية بالإضافة إلى قطاع الصحة هي الورقة الرابحة للتقدم وتحقيق النمو الاقتصادي والصناعي بتقديم الدعم ورعاية للابتكارات، وهذا ما يفسر تركيزها على بيئة الجامعات والمعاهد التكنولوجية لتوفر رأس المال البشري المعرفي، حيث يولد قيمة مضافة لمشاريع اكبر وخلق فرص عمل والتقليل من حده البطالة.

✓ تركز حاضنات الأعمال في الدول العربية من خلال تجربة كل من مصر و العربية السعودية وتونس على حل مشكلة خريجين الجامعات و إعداد الموارد البشرية المبادرة والقادرة على إدارة مشاريع ريادية وتحقيق فرص عمل بتوظيف تقنيات العصر فوجودها لا يشكل استثناء وإنما ضرورة ملحة للقضاء على البطالة بالرغم من ضعف الإمكانيات في صناعة حاضنات الأعمال.

✓ بناء على التجارب الدولية ومراعاة ملامح البيئة الجزائرية في صناعة الحاضنات تسعى الحكومة على تحدي المشاكل التي تقف كحاجز أمام تطور نشاط حاضنات الأعمال والأهداف التي أنشئت من اجلها عن طريق تفعيل الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية الخاصة بعمل الحاضنات لتشجيع بروز المشاريع المبتكرة مع ضمان الدعم والمرافقة وتحويل الأبحاث العلمية من المرحلة النظرية إلى المرحلة التطبيقية في صورة سلع وخدمات من خلال إصدار المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020.

✓ إن آلية عمل حاضنات الأعمال اكتسبت طابع الإستراتيجية ما زاد في انتشارها السريع و ارتفاع عددها في أي بلد تقام فيه لتأقلمها مع بيئتها في تحقيق برامج والتنمية خاصة أن تجارب الدول متقدمة كانت نامية أو عربية يمكن أن تلتقي جميعها في هذا المضمون في نقطة موحدة هي دعم برامج التشغيل الخطوة الأساسية لتحفيز روح العمل الحر و بالتالي حل مشكلة البطالة.

التوصيات

لقد جاءت هذه الدراسة بالعديد من النتائج أهمها:

- ✓ ضرورة التعريف بحاضنات الأعمال في الوسط الجزائري بإقامة معارض وطنية لشرح مفهومها وأهدافها لشريحة الشباب و خرجي الجامعات و أصحاب الأفكار الريادية بتشجيع المشاريع التكنولوجية وهذا من شأنه أن يخلق فرص عمل جديدة.
- ✓ تعتبر حاضنة الأعمال (الحظيرة) التكنولوجية بسيدي عبد الله، نموذجا مثاليا يجب على الحكومة الجزائرية تعميمه في كامل التراب الوطني.
- ✓ -تتمين نتائج البحث العلمي قصد الاستفادة من مخرجات الجامعة وربطها بالقطاع الصناعي وعلية فإننا نقترح أن تكون في كل جامعة حاضنة أعمال خاصة.
- ✓ لابد على الجزائر تحليل تجارب الدول الرائدة في مجال حاضنات الأعمال بوضوح ركيزة إستراتيجية منها ما يتعلق بالموارد البشرية و منها ما يتعلق بالجانب المادي و التمويلي هذا إلى جانب توفير بيئة عمل ملائمة بتقليص العقبات البيروقراطية التي تشكل أهم عائق أمام إنشاء الحاضنات.
- ✓ تشجيع القطاع الخاص للولوج في عالم الأعمال فتكون بذلك حاضنات أعمال تابعة للقطاع الخاص أو تكون مشتركة بين الحاضنات الحكومية وفي كل الأحوال لابد فقط من إطار تنظيمي لعملها و بالأخص الإطار التشريعي.
- ✓ ضرورة بعث البعد الدولي بتقرب أجهزة حاضنات الأعمال في الجزائر بالحاضنات الدولية والإقليمية لتبادل الآراء والاستفادة من الخبرات و أعمال المناولة.

آفاق الدراسة

- ✓ الرهانات المستقبلية لحاضنات الأعمال التكنولوجية و التنمية المستدامة بالجزائر.
- ✓ دور حاضنات الأعمال في استثمار مخرجات البحث العلمي.
- ✓ علاقة حاضنات الأعمال ومرافقة المشاريع الريادية.

قائمة المراجع

❖ الكتب

1. احمد الأشقر، الاقتصاد الكلي ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2010.
2. ضياء مجيد الموسوى ، النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلى ، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 1992.
3. عبد السلام أبو قحف، العولمة وحاضنات الأعمال، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفني، ط 1، الإسكندرية - مصر، 2001.
4. عبد السميع أسامة السيد، حلول لمعالجة مشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية- مصر 2008.
5. فليح حلف، مبادئ الاقتصاد الكلي ، عالم الكتاب الحديثة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن، 2017.
6. مجيد الموسوى ، النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلى ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
7. محمد صالح الحناوي، عبد السلام أبو قحف، حاضنات الأعمال (فرصة جديدة للاستثمار واليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة) كلية التجارة - جامعة الإسكندرية -، مصر، الدار الجامعية 2001.
8. محمد صالح الحناوي، عبد السلام أبو قحف، حاضنات الأعمال (فرصة جديدة للاستثمار واليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة)، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية -، الدار الجامعية، مصر، 2001.
9. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية -، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، 2009.
10. مصطفى يوسف كافي ، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن - عمان، ط 1، 2017.
11. مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، ط 1، 2017.

❖ الأطروحات والرسائل الجامعية

1. بالخالد خديجة، دور حاضنات الأعمال التكنولوجية في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتبني نظام الحوكمة" حالة مشروعين في الحاضنة التكنولوجية -ورقلة، مذكرة لاستكمال شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2013.
2. بسمة عوض برهوم ، دور حاضنات الأعمال و التكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال في قطاع غزة ، دراسة حالة مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون - سباك) ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين، 2015.
3. بسمة فتحي عوض برهوم ، دور حاضنات الأعمال و التكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال في قطاع غزة، دراسة حالة : مشاريع حاضنة الأعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون - سبارك)، فلسطين، 2014.
4. جاري فاتح وآخرون، حاضنات الأعمال في الجزائر الواقع والآفاق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2018.
5. رحيم حسين ، " نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي " ، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،العدد 02، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس ،سطيف- الجزائر، 2003.
6. سلمة مفتاح، محمد المصراطي، التجارب العربية والدولية في مجال حاضنات الأعمال، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي، ليبيا، 2019.
7. شريف غياط، محمد بوقمقوم ، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة -حالة الجزائر -مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية، جامعة بسكرة، الجزائر ،العدد 6 ديسمبر، 2009.
8. عبد الصمد سميرة، توتان سهام، المرافقة المقاولاتية كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر، مشتلة الواسات- محضنة باتنة نموذجا-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2020.
9. فارس شلال، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر، الجزائر 2004/2005.
10. قنديرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر، 2009/2010.

11. قنيدرة سمية ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة منتوي قسنطينة، الجزائر، 2010/2011.

❖ المجلات والمنشورات العلمية

أ. المجلات

1. بارة فاطمة الزهراء -مساهمة حاضنة الأعمال في تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة الحاضنة التكنولوجية بسيدي عبد الله -مجلة حوليات جامعة الجزائر العدد 32 - الجزء الرابع، 2018.

2. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 1، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2004.

3. بلعدي عبد الله ، مقالاتي عاشور ، المقارنة بين رأس المال المخاطر و حاضنات الأعمال في تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إمكانية التكامل التنموي بينهما، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 17، السداسي الثاني، 2017.

4. زنده سعدي . خالد قاشي -تشجيع الابداع بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال حاضنات الاعمال التكنولوجية بالجزائر - (الوكالة الوطنية لترقية الحضائر التكنولوجية) مجلة المنارة للدراسات الاقتصادية العدد السادس ديسمبر 2018.

5. شيماء أحمد حنفي، حاضنات الأعمال كآلية فعالة لدعم رواد الأعمال في مصر، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة 2020/12/29، العدد2، المجلد 4.

6. شيماء على عباس على -تطوير حاضنات الأعمال الجامعية في مصر على ضوء خبرة حاضنة SET Squared بالمملكة المتحدة -مجلة العلوم التربوية - كلية التربية بالغرقة -جامعة جنوب الوادي 2019العدد 05.

7. علي سماوي، دور حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة المدية مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية ، العدد 7، جوان 2010.

8. عمارة زودة وآخرون، حاضنات الأعمال كنظام لدعم لبقاء وارتقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 2، أم البواقي- الجزائر، ديسمبر 2014.

9. عمارة زودة، حمزة بوكفة ،حاضنات الأعمال كنظام داعم لبقاء وارتقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة إلى مشاتل الجزائر، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية و الإدارية، العدد 2، أم البواقي- الجزائر، 2014.

10. محمد دمان ذبيح، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية، باتنة-الجزائر، 2007.
11. مراد إسماعيل، عماد داتو سعيد، حاضنات الأعمال التكنولوجية، كلية العلوم التجارية الاقتصادية والاجتماعية التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، 2011.
12. معهد البحوث والاستشارات، حاضنات الأعمال -نحو مجتمع المعرفة-، سلسلة دراسات، الإصدار الثالث، جامعة الملك عبد العزيز، جدة -السعودية، 1426 هـ.
13. ميسون قواسمية، "واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية : رسالة .ماجستير .كلية الدراسات العليا و الحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين، 2010.
14. نبيل محمد شلبي، دور حاضنات المشروعات الصغيرة في دعم الإبداع العربي، مجلة آفاق اقتصادية، العدد 97، جامعة دبي الإمارات العربية المتحدة، 2004.
15. نعمة بنعم حسين " دور حاضنات الأعمال في تمويل المشاريع الصغيرة - دراسة حالة لتجارب بعض البلدان 2017 بحث عن منشور في مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الأربعون العدد 112، 2017.

ب. المنشورات العلمية

1. أماني توفيق بخيت، نموذج مقترح لتفعيل دور حاضنات الأعمال في مصر، إدارة أعمال المعهد العالي للعلوم الإدارية، مدينة السادس من أكتوبر، مصر، 2016.
2. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة - تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، يناير 1978.
3. عاطف الشبراوي إبراهيم، حاضنات الأعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، إيسيسكو، الرباط - المغرب، 2005.
4. عاطف الشبراوي إبراهيم، "حاضنات الأعمال مفاهيم ميدانية وتجارب عالمية"، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، إيسيسكو، الرباط، المغرب 2005.
5. هالة القبلي، حاضنات الأعمال، جامعة الملك فهد بن عبد العزيز، منظومة المعرفة والأعمال، 1427 هـ.

❖ الملتقيات

1. عبد الرحمن بن عبد العزيز مانري، دور حاضنات الأعمال في دعم المنشآت الصغيرة، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات "واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتميئتها"، الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، المملكة السعودية 28.29 ديسمبر.

2. مراد إسماعيل، دور حاضنات الأعمال في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، مجمع ملتقيات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوضياف المسيلة - المركز الجامعي عين تموشنت، الجزء الأول، الجزائر، 2017.
3. دور حاضنات الأعمال في تنمية الصناعية في دولة الكويت، الملتقي العربي حول تعزيز دور حاضنات الأعمال الصناعية و التكنولوجيا في التنمية الصناعية، 12-14 أكتوبر، تونس.
4. فوزي عبد الرزاق، إشكالية حاضنات الأعمال بين التطوير والتفعيل، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، السعودية، 2014.
5. زيدي عبد السلام، مفتاح فاطمة، مداخلة بعنوان: حاضنات الأعمال التقنية ودورها في دعم ومرافقة المشاريع الناشئة، عرض تجارب (ماليزيا .الصين .فرنسا. الولايات المتحدة الأمريكية)، جامعة تبسة - الجزائر.
6. عاطف الشبراوي ،احمد درويش، "نماذج عربية ناجحة لحاضنات الأعمال حاضنة التبين للمشروعات التكنولوجية ملتقي بعنوان "، الندوة العربية الأولى للحاضنات الصناعية ، القاهرة- مصر ، 29-17 يناير 2003.
7. مير احمد، التجربة السعودية لحاضنات الأعمال، مجمع ملتقيات العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوضياف، المسيلة- الجزائر.
8. مغازي عبد الرحمان، مداخلة بعنوان: حالة مشاتل و المؤسسات ومراكز التسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية الاقتصاد جامعة محمد بوقروة بومرداس، الجزائر.
9. منيرة سلامي، إستراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 18 و19 أبريل 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر.
10. عبد الرؤوف حجاج، إدارة الابتكار والإبداع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، يومي 17 و 18 أبريل 2016.

❖ التقارير

1. تقرير رئيسي لمجموعة البنك الدولي - تقرير عن التنمية في العالم 2019 الطبيعة المتغيرة للعمل -.
2. المنظمة العربية للتنمية الصناعية و التعدين :دليل الحاضنات الصناعية ،أوت، 2005.
3. منظمة العمل الدولية ،قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل إستراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025مركز الأبحاث الإحصائية و الاقتصادية و الاجتماعية والتدريب (سيسرك أبريل 2018)
4. النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديدين 29 و31 الصادرة عن وزارة الصناعة و المناجم 2017.

5. نشرية البيانات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 31، وزارة الصناعة والمناجم، الجزائر،
2017.

❖ القوانين والتشريعات

1. الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 20-110، المادة 01 الى 03، العدد 27، 2020.
2. الجريدة الرسمية. المرسوم التنفيذي رقم 20-110 المادة من 01 الى 03 العدد 27.
3. المادة رقم 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فيفري، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 26/03/2003.
4. المادة رقم 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فيفري 2003 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 26/02/2003.

❖ المراجع باللغة الأجنبية

1. Gertner (2013) " Unpacking Incubation : Factors affecting incubation processes and their effects on new venture creation , Newcastle University Business School / United Kingdom "
2. Indiana Economic Development Corporation, INCUBATORS & COWORKING SPACES, NORTH CAPITOL AVENUE, INDIANAPOLIS, INDIANA.
3. Ministère de l'industrie et des mines, données du 1er semestre, 2019,2018,2017,2016,2015
4. Tsaplin, Evgeny; Pozdeeva, Yulia, International strategies of business incubation: the USA, Germany and Russia, International Journal of Innovation, vol 5, no. 1, Universidade Nove de Julho, Brasil, 2017.
5. Yelena Kalyuzhnova et al,What matters for business incubation? ,Lessons from the Russian experience for the United Nations, Special Programme for the Economies of Central Asia SPECA.

❖ المواقع الإلكترونية

1. <https://worldbusinessincubation.wordpress.com/2013/03/22/426>
2. <https://www.alwatan.com.sa/article/353613>،
3. WWW.mdipi.gov.dz
4. www.anpt.dz
5. Lilas_Kh101@yahoo.fr
6. <http://worldbusinessincubation.wordpress.com/key-services-of-business-incubation-program-part-3-of3/>
7. www.badirlCT.com