

المحور الثامن: المواقف المقاولاتية، خلق مؤسسة جديدة. شراء مشروع قائم. المقاولة الداخلية..

مقدمة:

المقاولاتية لا تقتصر فقط على فكرة بداية من الصفر؛ بل هناك مواقف متعددة يمكن للشخص المقاول أن يختار من بينها حسب إمكانياته، خبرته، والفرص المتاحة، هذه المواقف تؤثر على المخاطر، التكلفة، ونوعية التحديات التي سيواجهها، في هذا الدرس، ندرس ثلاث مواقف رئيسية: إنشاء مؤسسة جديدة، شراء مشروع قائم، والمقاولة الداخلية (داخل مؤسسة موجودة).

1. خلق مؤسسة جديدة:

- **التعريف:** إقامة مشروع من الصفر، أي خلق بنية إنتاجية جديدة (موارد، تنظيم، نشاط) دون استخدام مؤسسة سابقة.
- **المزايا:**
 - حرية كاملة في تصميم الهيكل التنظيمي والثقافة المؤسسة.
 - إمكانية ابتكار نشاط جديد أو منتج فريد.
 - بناء هوية مؤسسية من البداية.
- **التحديات:**
 - مخاطرة عالية بسبب غياب تاريخ مالي أو سمعة.
 - الحاجة إلى تمويل كبير لتأسيس البنية (مباني، تشغيل، موظفين).
 - صعوبات في اكتساب العملاء أولاً.
- **متى يُختار هذا الخيار؟**
 - إذا لدى المقاول فكرة جديدة.
 - إذا السوق يسمح بدخول نشاط جديد.
 - إذا لديه قدر من الموارد (مالية، بشرية) لتحمل المرحلة الأولية.

2. شراء مشروع قائم:

- **التعريف:** الاستحواذ على مؤسسة قائمة بالفعل بدل إنشائها من الصفر.
- **أنواع شراء المشاريع:**
 1. شراء منشأة في حالة جيدة: مؤسسة مربحة أو مستقرة.

2. شراء مؤسسة تواجه صعوبات: عرض إنقاذ، إعادة هيكلة أو إحياء نشاط.

• **المزايا:**

- انخفاض عدم اليقين المالي (لأن هناك تاريخ مالي وعمليات سابقة).
- وجود علاقات عمل موجودة (عمال، الزبائن، الموردون).
- إمكانية النمو من نقطة انطلاق قوية.

• **التحديات:**

- تكلفة شراء عالية.
- الحاجة إلى تقييم دقيق (جرد الموجودات، التزامات الديون، العقود).
- عند شراء مؤسسة تواجه صعوبات: مخاطرة إعادة الهيكلة، إعادة بناء الثقة مع الموظفين والموردين.

• **متى يُختار هذا الخيار؟**

- عندما المتوفر من رأس المال يسمح بشراء وليس إنشاء.
- عندما توجد فرصة لشراء شركة ذات إمكانات نمو أو إعادة تنشيط.
- إذا المقاول لديه خبرة في الإدارة أو التسيير لإعادة الهيكلة.

3. **المقاولة الداخلية (Intrapreneurship) :**

- **التعريف:** ريادة الأعمال داخل مؤسسة قائمة؛ أي موظف أو مجموعة موظفين يطلقون مشروعًا ابتكارياً داخل الشركة الأم.

• **المزايا:**

- استخدام موارد الشركة والدعم (مالية، خبرة، بنية تحتية).
- مخاطرة أقل بالنسبة لموظف، لأن الفشل لا يعني خسارة كل شيء كما لو أسس مشروع خارجي.
- تعزيز الابتكار داخل المؤسسة، وتحفيز الموظفين على الإبداع والمبادرة.

• **التحديات:**

- مقاومة داخلية: قد لا تدعم الإدارة العليا الأفكار المغيرة أو المشاريع الصغيرة الجديدة.
- الحاجة إلى ثقافة مؤسسية تسمح بالمخاطرة والفشل، أي من الضروري خلق جو يسمح بوقوع الخطأ داخل المؤسسة.
- توزيع الموارد: يجب أن تمنح المؤسسة الموارد الضرورية (تمويل داخلي، وقت الموظف، مساحة المشروع).

• مكافآت مناسبة للمبادرين: تحفيز الموظفين عبر مكافآت مالية أو غيرها.

• متى يُختار هذا الخيار؟

- عندما المؤسسة الكبيرة ترغب في الابتكار وإشراك موظفيها.
- إذا الموظفون لديهم أفكار يستطيعون تطويرها داخل الشركة.
- إذا هناك دعم إداري وثقافة تسمح بالمبادرة والمخاطرة.

أمثلة:

- مثال على إنشاء مؤسسة جديدة: شاب جزائري يقرر تأسيس شركة تكنولوجية لتطوير تطبيق محلي خاص بالخدمات في الجزائر، يبدأ من الصفر بتجنيد فريق، تأجير مكتب، وتمويل أولي من خلال منحة أو قرض.
- مثال على شراء مشروع قائم: رائدة أعمال تشتري مصنعًا صغيرًا يعاني من ضعف الإنتاج، وتعيد هيكليته: تستبدل بعض المعدات، تُدخل تحسينات في التسيير وتسويق جديد، فتتجح في إعادة الربحية.
- مثال على المقاولات الداخلية: موظف في شركة كبيرة (مثل مؤسسة صناعية أو مجموعة تكنولوجية) يقترح مشروعًا داخليًا لتطوير خط إنتاج جديد أو خدمة رقمية؛ الإدارة توافق وتمول المشروع داخليًا، ويعمل الفريق كقسم مستقل داخل الشركة الأم.

الخاتمة:

تنوّع المواقف المقاولاتية يوفّر فرصًا متعددة للأفراد حسب قدراتهم، ومواردهم، وطموحاتهم، واختيار الموقف المناسب (إنشاء جديد، شراء، أو العمل داخل شركة) يعتمد على تقييم المخاطر، الموارد، وبيئة العمل، أما المقاولات الداخلية تمثل استراتيجية مهمة للشركات الكبيرة الراغبة في الابتكار وإطلاق مشاريع دون اللجوء دائمًا إلى تأسيس كيانات جديدة أو شراء خارجية، ولتعزيز ثقافة المقاولاتية، من المهم أن تدعم المؤسسات الكبرى روح المبادرة داخلها، وأن تشجع التجريب، وتقبل الفشل كجزء من الطريق نحو الابتكار.