

محاضرات في مقياس اقتصاد المؤسسة

المحاضرة رقم 01

موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس
تخصص علوم
إعداد أستاذة المقياس:
الأستاذة: شنبى صورية

سلسلة المحاضرات والدروس الجامعية

محتوى المقياس:

المحور الأول: مفاهيم وأهداف المؤسسة الاقتصادية

المحور الثاني: معايير تصنيف المؤسسة الاقتصادية

المحور الثالث: المؤسسة الاقتصادية والمحيط

المحور الرابع: المؤسسة الاقتصادية والسوق

المحور الخامس: التنظيم الداخلي للمؤسسة الاقتصادية

المحور السادس: وظائف المؤسسة الاقتصادية

المحور السابع: تغير ونمو المؤسسة الاقتصادية

المحاضرة الأولى: مفاهيم وأهداف المؤسسة الاقتصادية

1. مفهوم المؤسسة الاقتصادية

تعددت التعاريف التي تناولت المؤسسة الاقتصادية، وهذا التعدد راجع لـ:

- التطور الكبير الذي عرفته المؤسسة الاقتصادية سواء في طرق تنظيمها، أو في أشكالها القانونية أو في حجمها ونوعها؛

- تعدد أوجه نشاط المؤسسة الاقتصادية وتوسعه، فبعد أن كان النشاط في البداية محصورا في الأنشطة المتعلقة بالفلاحة والزراعة توسع ليشمل نشاطات جديدة لم تكن معروفة من قبل على غرار الأنشطة المرتبطة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال؛
- تنوع اتجاهات الباحثين والمفكرين وايدولوجياتهم مما أوجد تنوعا في مفاهيم المؤسسة وأهدافها، فكل باحث يعرفها من منطلق خلفياته وايدولوجياته أو مجاله سواء اقتصادي، اجتماعي، سياسي...

1.1. المفهوم التقليدي للمؤسسة

1.1.1. المؤسسة كوحدة اقتصادية

تعرف المؤسسة الاقتصادية وفق هذا المنظور بأنها الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي من خلال المزج بين عوامل الإنتاج للحصول على السلع والخدمات، ويظهر من هذا التعريف بأن المؤسسة الاقتصادية تقوم على أساس التوليف بين عناصر الإنتاج المختلفة والمتمثلة أساسا في:

- رأس المال البشري: يعتبر أهم عوامل الإنتاج، ويشمل مختلف القدرات، المهارات والخبرات التي يتوفر عليها الفرد العامل بالمؤسسة، وكما يشكل هذا المورد تكلفة للمؤسسة فإنه في نفس الوقت يعتبر فرصة استثمارية مهمة جدا بالنسبة لها؛
- العوامل المادية والتكنولوجية: تشمل مجموعة المعدات والوسائل الإنتاجية الدائمة المتاحة للمؤسسة كالآلات، المباني ومعدات النقل، وتتميز هذه العوامل بتآكلها وتقادمها مما يستوجب تجديدها دوريا؛
- العوامل الطبيعية: وتشمل مجموعة الموارد الطبيعية والمواد الأولية التي يوفرها المحيط الخارجي الواجبة التحويل والمزج لإنتاج منتج أو خدمة ما؛
- العوامل الفنية والمعرفية والمعلوماتية: وتشمل الموارد ذات الطابع المعنوي في مجملها من براءات اختراع، المهارات والكفاءات التي يمكن أن تمتلكها المؤسسة، إضافة إلى نظم المعلومات المختلفة...

إن المؤسسة من خلال تحملها لتكلفة عناصر الإنتاج تحصل على عائدات نظير إنتاجها للسلع والخدمات المختلفة، هذه العائدات ينبغي أن تتجاوز تكاليف إنتاجها، فإنتاج السلع والخدمات لا يعتبر قيمة في حد ذاته إلا إذا كانت القيمة السوقية للمنتج تتيح تغطية تكاليفها وتحقيق الربح (إيجاد قيمة مضافة). إلا أن التطورات التي مست جانب السوق والجوانب التكنولوجية أدت إلى التقادم السريع للمنتجات والخدمات (عمر المنتج) مما جعل المؤسسة غير المبدعة وحدات إنتاجية غير قادرة على إيجاد القيمة، الأمر الذي أجبرها على التركيز على الإبداع والابتكار كعمليات ذات بعد اقتصادي لتصبح المؤسسة مركزا للابتكار تركز على وظيفتين أساسيتين (وظيفة الإنتاج ووظيفة البحث والتطوير).

2.1.1. المؤسسة كوحدة للتوزيع:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية وفق هذا المدخل وحدة توزيع المداخل التي تتحقق نتيجة تحقيق القيمة المضافة على مختلف المساهمين في إيجادها (المتعاملين المباشرين وغير المباشرين) كل على حسب مساهمته في العملية الإنتاجية:

- **العمال:** ترتبط هذه الحصة بمساهمة كل عامل في إيجاد القيمة المضافة، وتعتمد على أربع عوامل: قواعد سير العمل التي تحدد سعر العمل لمختلف المؤهلات، طبيعة الوظيفة الإنتاجية التي تتبناها المؤسسة (العلاقة بين العمل والموارد البشري)، مؤهلات الموظفين وكفاءاتهم وخبراتهم، السياسة الاجتماعية التي تتبناها المؤسسة كإعطاء أهمية للعلاقة السببية بين الأجور وأداء المؤسسة؛
- **الدولة:** وهي ذات طابع إلزامي تنظمه اللوائح والقوانين، وعادة ما تتكون من الضرائب والرسوم والمساهمات الاجتماعية للمؤسسة؛
- **أصحاب رأسمال:** يستخدم لدفع وتسديد رأس المال وأيضا لجذب أصحاب رؤوس الأموال؛
- **أصحاب الأرض:** ممثلة بالريع؛
- **المسيرين:** ممثلة بالأرباح.

3.1.1. المؤسسة كوحدة اجتماعية

إن إغفال الحقيقة الاجتماعية للمؤسسة من قبل الباحثين الأوائل على غرار تايلور والتركيز على الحقيقة الاقتصادية للمؤسسة كوحدة للإنتاج والتوزيع، كان لها آثار سلبية على سير ونشاط المؤسسات كسبب لتأثير الجانب الاجتماعي على أداء المؤسسات مما أدى إلى تدارك هذا القصور، ففي حين تتوجه الوظيفة الاقتصادية نحو البيئة الخارجية للمؤسسة من خلال تلبية احتياجات العملاء من المنتجات والخدمات تركز الوظيفة الاجتماعية للمؤسسة على البيئة الداخلية من خلال العمل على تلبية احتياجات الموظفين والعمال، وبذلك فإن يمكن اعتبار المؤسسة الاقتصادية وفق هذا المدخل عبارة عن تجمع بشري مكون من مجموعات فرعية تتدفق فيما بينها المعلومات وتنشأ بينها علاقات رسمية وغير رسمية.

4.1.1. المؤسسة كمركز للقرار

تعتبر المؤسسة الاقتصادية مركزا للقرارات المختلفة، هذه القرارات تتمثل في الاختيارات التي تتعلق باستعمال الوسائل المتاحة للوصول إلى الأهداف المسطرة بأكثر فعالية وكفاءة، وتشمل مختلف المستويات التنظيمية ولفترات زمنية مختلفة (قصيرة، متوسطة وطويلة)، وبذلك فإن المؤسسة الاقتصادية وفق هذا المدخل عبارة عن بناء وتراكم لتفويض السلطة ذات التسلسل الهرمي بتنسيق من مركز قرار أعلى ممثلة في الإدارة العليا.

تعتبر المؤسسة مركز مستقل لاتخاذ القرارات المتعلقة بمختلف الأنشطة والوظائف المحددة لأدائها الحالي والمستقبلي، وتختلف عملية صنع واتخاذ القرار في المؤسسات حسب حجمها وطبيعة نشاطها؛ حيث نجد في المؤسسات الصغيرة أن كلا القرارات تتركز بشكل رئيسي في يد صاحب المؤسسة، أما في المؤسسات الكبيرة فهناك عدد كبير من مراكز اتخاذ القرار كنتيجة لتعدد المستويات الهرمية من جهة، وكذا عدم قدرة شخص واحد على اتخاذ جميع القرارات في المؤسسة بسبب ضيق الوقت أو بسبب نقص المهارة مما يجبره على تفويض جزء من سلطته إلى مرؤوسيه كمحاولة منه لترشيد عملية اتخاذ القرار، باعتبار أن العملية الإدارية ما هي إلا نتيجة لعدد لا يحصى من القرارات التي اتخذت في مختلف

المستويات الهرمية، ومن أجل أن تكون القرارات المتخذة على مستوى المؤسسة جيدة يستوجب الأمر توفر على الأقل:

- نظام معلومات سريع وموثوق بها وذات صلة بالوظيفة أو بالنشاط المراد اتخاذ القرار بشأنه؛
- نظام للقرارات يسمح بتدخل جميع الأجهزة المكونة للمؤسسة في تشكيل القرار الذي له عواقب على أكثر من وظيفة ونشاط.

5.1.1. المؤسسة كمرکز للمخاطرة

إن التغيرات الدائمة والمعقدة التي تميز بيئة المؤسسة وما توفره من فرص تستوجب الاستغلال من جهة وتهديدات ومخاطر تستوجب الإدارة من جهة ثانية جعل من أنشطة المؤسسة غير مضمونة النتائج وتحقيقها لأهدافها أمرا غير مؤكد، مما يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في قدرتها على الاستمرارية في النشاط كنتيجة لما يمكن أن تحققه من خسائر في موادها المختلفة، وتواجه المؤسسة مخاطر عديدة منها المالية والتشغيلية والاستراتيجية وتختلف حدة تأثير هذه المخاطر حسب مرونة المؤسسة وقدرتها على التكيف مع المستجدات البيئية.

2.1. المفهوم الحديث للمؤسسة: المؤسسة كنظام

مع التطورات والتغيرات التي عرفتها بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية بدأ الباحثون والمفكرون بالاهتمام بهذه التغيرات وكيفية تأثيرها على المؤسسة، فبعد أن كانت بيئة المؤسسة ثابتة ولا تتغير ولا تؤثر في نشاطها في نظر رواد المدرسة الكلاسيكية على غرار تايلور، أضحى مفهوم تفاعل المؤسسة مع بيئتها يأخذ حيزا ضمن تفكير الباحثين، وتبلورت المقاربة النظامية للمؤسسة باعتبارها نظام يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية المتفاعلة فيما بينها بشكل دائم ومستمر متأثرة بالتغيرات الحادثة على مستوى بيئتها.

وبذلك فالمؤسسة وفق هذا المدخل عبارة عن نظام يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية التي يعتمد كل جزء منها على الآخر وتتداخل العلاقات فيما بينها وبين البيئة الخارجية لتحقيق الأهداف المسطرة. فالمؤسسة هي نظام مهيكّل يتكون من مجموعة من الأجهزة الهرمية والمتخصصة وعدد من روابط وعلاقات الاتصال:

أ. الأجهزة: هي مجموعة من الهياكل والهيئات المختلفة التي تتكون منها المؤسسة، وهناك عدة أنواع من الأجهزة:

- أجهزة دائمة مثل: الإدارة العليا، إدارة شؤون الموظفين، المحاسبة...؛
- أجهزة غير دائمة مثل: لجان الدراسة ولجان المعلوماتية ولجان التنسيق؛
- الهيئات التنظيمية كمجلس الإدارة.

ب. قنوات الربط والاتصال: تنشأ في المؤسسات روابط رسمية وغير رسمية نتيجة للتفاعل الموجود بين الأفراد والوظائف والأنشطة وتتحدد طبيعة هذه الروابط وفق قنوات معينة وتأخذ قنوات وروابط الاتصالات بين الأجهزة الدائمة أنواعا مختلفة مثل:

- الهرمية: سلطة شخص على نشاط بأكمله؛

- **وظيفية:** سلطة كفاءة فرد على فرد آخر وعادة ما تكون منحصرة في مجال اختصاصه؛
- **استشارية:** علاقة الخبراء بالإدارة العليا من خلال مساعدتها في عمليات اتخاذ القرار.
- ج. العلاقات:** تنشأ هذه العلاقات من خلال التفاعل الدائم والمستمر لمختلف العناصر المكونة للمؤسسة والتي تظهر من خلال ثلاثة أنواع من التدفقات، تدفقات مادية وفيزيائية، تدفقات مالية، تدفقات معلوماتية.
- تتميز المؤسسة وفق هذا المدخل بمجموعة من الخصائص نذكر منها:
 - **ترابط الأنظمة الفرعية المكونة للمؤسسة:** الأمر الذي يتطلب إيجاد التوليفة والتنسيق المناسبين لتحقيق أداء مناسب وتحديد تأثير تغيير كل نظام فرعي على النظام ككل؛
 - **التعقيد:** التعقيد المتزايد للظواهر الاقتصادية وتأثيراتها على المؤسسة يستوجب من المسير اكتشاف الحلول للمشاكل التي قد تواجهه؛
 - **الانفتاح:** لا يمكن للمؤسسة أن تعيش بمعزل عن بيئتها الأمر الذي يتطلب من المسير أن يكون على اطلاع دائم بكل تغيير حادث في محيط مؤسسته وقادر على اتخاذ الإجراءات المناسبة للتكيف مع هذه التغييرات لتحقيق الأهداف المرسومة؛
 - **التطور والتكيف:** باعتبار المؤسسة نظاما مفتوحا يتطور داخل مجتمع ويتفاعل مع مؤسسات منافسة ومع فئات مختلفة من العملاء والموردين فإن بيئة المؤسسة هي مصدر فرصها للتطور ومصدر مخاطرها وتهديداتها أيضا؛
 - **الاعتمادية التبادلية:** كون المؤسسة تتكون من عدة أنظمة فرعية مترابطة تتفاعل مع بيئتها فإنها بدورها تمثل نظاما فرعيًا من منظومة أكبر ضمن بيئتها.

2. التطور التاريخي للمؤسسة

إن المؤسسات الاقتصادية المختلفة التي نراها اليوم لم تظهر بأشكالها الحالية من أول مرة بل كانت نتيجة لعدة تغييرات وتطورات متواصلة ومتوازنة مع التطورات التي شهدتها النظم الاقتصادية والاجتماعية والحضارات البشرية، ويمكن بيان أهم هذه المراحل في الآتي:

1.2. تطور المؤسسة قبل الثورة الصناعية

1.1.2. مرحلة الإنتاج الأسري البسيط

لقد سعى الإنسان منذ أن وجد على الأرض إلى إشباع حاجاته المختلفة من مأكّل ومشرب وملبس ومأوى، وبهدف تحقيق هذه الحاجات الفيزيولوجية الأساسية مارس كل من مهنتي الصيد وجني الثمار، وبعد أن اكتشف الإنسان الزراعة وتربية الحيوانات عرف الاستقرار وظهرت أول بوادر العمل والإنتاج الاقتصادي.

ففي البدء كان الهدف من هذا النشاط الزراعي هو تلبية حاجاته الأساسية مع غياب كلي أو جزئي لفكرة الإنتاج من أجل العرض في السوق، كون أن الهدف الأساسي الذي كان يميزه هو تحقيق الإشباع والاكتفاء الذاتي أو المقايضة من أجل تحقيق هذا الاكتفاء، ومنه فإن الغايات المختلفة التي أصبحت تميز النشاط الزراعي الحديث مثل الرفع من كثافة العمل ومردوبيته كانت غائبة خلال عصور كثيرة، فتنظيم العمل وإن كان يتم بصفة جماعية لم يكن له تقسيما واضحا بين أفراد الجماعة التي هي في الأصل العائلة أو القبيلة. أما التوزيع فكان لا يخرج في غالب الأحيان عن أفراد هذه المجموعة فكل فرد منها يعمل على إشباع حاجاته وحاجات أفراد مجموعته، فالأمر يتعلق بتكافل اجتماعي أكثر من سلوك اقتصادي.

تجدر الإشارة هنا أن العمل أو النشاط الزراعي لم يصبح على ما هو عليه في عصرنا الحالي من تنظيم للإنتاج وإدخال للمكننة الحديثة والتقنيات العصرية فيه إلا عن طريق تأثير العمل الصناعي المتطور ومن قبله العمل الحرفي.

2.1.2. مرحلة الوحدات الحرفية

بعد ظهور التجمعات البشرية وتطورها نوعا ما وكذا ارتفاع الطلب على الأدوات والوسائل المختلفة للنشاط، بالإضافة إلى الملابس والمنتجات الحرفية الأخرى بدأ العمل الحرفي في الازدهار، وذلك منذ القرون الوسطى وبهذا فهذا النمط من الإنتاج قد شكل النمط المسيطر على الحياة الاجتماعية في تلك الحقبة.

ومما ساعد على تطور هذا النمط من العمل هو وجود أشخاص بدون عمل أو يمارسون أعمال مستقلة وحررة في منازلهم أو في أماكن مخصصة لذلك، وبهذا ظهرت الورشات أو المحلات التي يجمع فيها أصحاب الحرفة الواحدة من أجل إنتاج معين تحت إشراف الشخص الأكبر سنا من ضمنهم أو الأكثرهم أقدميه من حيث مزاوله النشاط أو الحرفة.

من خصائص هذا العمل الحرفي على أقل تقدير في بداياته هو غياب تقسيم واضح للعمل حيث كان كل فرد ينجز في نفس الوقت المهام التالية:

- تصميم المنتج التخطيط والتحضير لإنجازه؛
- جمع الموارد الأولية التي تلزمه في إنجاز عمله؛
- تنظيم طريقة وتيرة العمل على النحو الذي يساعده؛
- يتولى بيع ما ينتجه بنفسه دون أن يكون هناك وسيط تجاري بينه وبين المستهلك النهائي لما ينتجه.

فالحرفي يعد في أغلب الأحيان العامل ورب العمل في نفس الوقت وله الحرية في تنظيم عمله وتسيير وقته على النحو الذي يراه ويرغب فيه.

أما عن شكل تنظيم الإنتاج فقد كان بسيطا للغاية إذ كان لكل حرفي الذي يدعى المعلم أو معلم الحرفة أربعة إلى خمسة حرفيين متمهين يأكلون ويشربون وينامون عنده إذ لم يكن هناك في الحقيقة بيع لقوة العمل، بل كان الهدف الأساس من العملية الإنتاجية هو إشباع الحاجات الأساسية فقط، أما رفع الكفاءة الإنتاجية والسعي لتحقيق فائض القيمة والتراكم المالي وما إلى ذلك من الغايات مستبعد نوعا ما

في ذهن الحرفيين إلا ما تحقق منها بصفة عرضية بمناسبة ممارستهم للحرفة، كما وتجدر الإشارة إلى أنه إذا احتاج حرفي ما إلى زميله من أجل إنتاج منتج ما أو حتى بعض من أدوات الإنتاج والتي تتطلب صناعتها تدخل أكثر من حرفي يكون ذلك في صيغة تعاون وتكافل وليس في صيغة شراء لقوة العمل كما أن علاقات السلطة والتبعية في هذا النظام غائبة تماما.

إن النمط الحرفي في الإنتاج بدأ في الزوال منذ أن بدأ يظهر التخصص وتقسيم المهام بين مجال الإنتاج من جهة والبائعين أو التجار الذين يتخصصون في بيع هذه المنتجات المصنوعة من طرف الحرفيين من جهة أخرى، وهو ما أدى إلى تغيير على نحو أكثر تطورا للعمل، بالإضافة إلى اتساع الأسواق وارتفاع الطلب تحولت بعض التجمعات الحرفية إلى تجمعات تجارية مما أدى إلى ظهور طبقة غنية من التجار جاءت ممهدة لظهور النظام الرأسمالي.

3.1.2. مرحلة الإنتاج الحرفي المنزلي

لقد أدى ظهور طبقة التجار الرأسماليين كحلقة وسط بين المنتجين والمستهلكين إلى تحول هام في كيفية الإنتاج والتمويل حيث وفروا للأسر المواد الأولية وأدوات العمل ورؤوس الأموال، وبالتالي أصبحت الوحدات الحرفية الصغيرة مرغمة على التعامل مع هؤلاء التجار، حيث قاموا بجمع الأسر الريفية التي كانت على استعداد لزيادة دخلها بواسطة احتراف حرفة أخرى إلى جانب الزراعة من أجل تغطية حاجاتها المتزايدة مع تطور التجمعات الحضرية وتحسن ظروف المعيشة.

ولقد كانت بداية النظام الإنتاج الحرفي المنزلي ببريطانيا في مجال صناعة الصوف منذ القرن الثالث عشر لينتشر بقوة ويشمل عدة مجالات أخرى بين منتصف القرن الخامس عشر ومنتصف القرن الثامن عشر.

2.2. تطور المؤسسة الاقتصادية بعد الثورة الصناعية

1.2.2. مرحلة ظهور المانيفاكتورية

إن ظهور الاكتشافات الجغرافية في القرن الخامس عشر ميلادي قد كان له أثر كبير في إغداق أوروبا بالمعادن الثمينة والمواد الأولية، الأمر الذي أدى إلى إثراء طبقة التجار الرأسماليين الذين عملوا على التحكم في المنتجات وكيفية صنعها والكميات المنتجة عن طريق امتلاك أدوات الإنتاج، وقاموا بإيجارها لأشخاص وأسر يقومون بالإنتاج المنزلي وذلك حتى يقوموا بإنتاج طلباتهم، كما كانوا كذلك يوفر لهم المواد الأولية لعملهم بشرط أن يتولوا الإنتاج طبقا للمواصفات والأوقات التي يحددها التجار وهذا حتى يتسنى لهم اكتساب مكانة في السوق.

فيما بعد عمل هؤلاء التجار على جمع عدد من الحرفيين تحت سقف واحد حتى يتسنى لهم مراقبتهم عن كثب وأن يستعملوا الأدوات والوسائل التي يوفرونها لهم بشكل أنجع، وبهذا التحكم في عملية الإنتاج من طرف التجار والمركنتليين ظهرت المصانع في شكلها الأولي، وكانت تدعى المانيفاكتورا والتي تتكون في الأساس من أدوات غير متطورة ويدوية وتخضع لنوع من التنظيم يختلف عن النظام الحرفي.

وبصفة عامة تتميز المانيفاكتورا بمجموعة من الخصائص هي:

- أن المانيفاكتورا أصبحت تضم أكبر عدد من العمال اليدويين مقارنة بالإنتاج الحرفي؛
- أصبحت المانيفاكتورا تحكمها أهداف أكثر اقتصادية وربحية من السابق كون أنها أصبحت تسعى لتحقيق الفعالية والمردودية؛
- تم التخلي عن وظيفة البيع وصرف المنتجات حيث ظهر تنظيم داخلي للعمل بدأ يفرض نفسه على جميع الحرفيين الذين تضمنهم المانيفاكتورا؛
- بداية ظهور نوع من تقسيم العمل والتخصص بين العمال والقائم على الكفاءة والقدرة المهنية وحتى الاحترافية، وعليه فهذا النظام من العمل والإنتاج يتميز نوعا ما بنوع من الرشادة والعقلانية الاقتصادية وكذا بنوع من التنظيم مقارنة بالنظام الحرفي وقد تطور ليصبح أكثر احترافية وصناعية في المرحلة اللاحقة.

ومن بعض الأمثلة عن المانيفاكتورة في أوروبا نجد المانيفاكتورة الملكية الصناعية الزراعية التي أسسها ملك فرنسا هنري الرابع مع بداية القرن السابع عشر، ومانيفاكتورة ميسون صناعة السراميك بألمانيا ويعتبر هذا النوع من المؤسسات منعرجا حاسما في حياة المجتمع الرأسمالي وتاريخ المؤسسة الاقتصادية، إلا أنه ومع تفاقم الوضع داخل المانيفاكتورة مع نهاية القرن السابع عشر لعدم انضباط العمال بسبب الاستغلال الكبير لهم وارتفاع الطلب على المنتجات بالإضافة إلى الاستكشافات العلمية التي أدت إلى إدخال وسائل إنتاج أكثر تطورا مما أدى إلى زوال المانيفاكتورة وظهور مؤسسات صناعية آلية.

2.2.2. مرحلة المؤسسة الصناعية الآلية

يعود ظهور المؤسسات الصناعية الآلية مع بداية القرن الثامن عشر إلى ظهور الثورة الصناعية في أوروبا وما صاحبها من استكشافات علمية وتطور في وسائل الإنتاج واتساع الأسواق، بالإضافة إلى الدور الهام الذي لعبه الجهاز المصرفي في التطور الاقتصادي، وظهرت أول هذه المؤسسات على شكل ورشات ومطاحن مائية، أما المصانع الأكثر تطورا فقد ظهرت في إنجلترا على يد ريشارد أركورغ في مجال صناعة النسيج.

وامتاز هذا النوع من المؤسسات باعتماده على وسائل عمل آلية ميكانيكية بدلا من وسائل العمل اليدوية التي اعتمدت عليها المانيفاكتورة، ويرجع الاقتصاديون نشوء وتطور هذه المؤسسات إلى ارتفاع مردوديتها وانخفاض التكاليف وبالتالي تطبيقها لأسعار تنافسية.

ومن جهة أخرى فإنه لا يمكن إغفال أن ظهور المؤسسات الآلية وتطورها كان ضمن الحركة التاريخية للنظام الرأسمالي وانفصال الكنيسة عن الحياة الاقتصادية بالإضافة إلى عدة عوامل أخرى وهي:

- ظهور الشركات التجارية الملاحية ابتداء من القرن السادس عشر على غرار الشركة الانجليزية للهند الشرقية والشركة الفرنسية سان قوبان لصناعة الزجاج؛

- نشوء المؤسسات المالية الحديثة مثل بنك امستردام سنة 1608 وبنك انجلترا سنة 1694 حيث لعبا دورا هاما في تنظيم الحياة الاقتصادية؛
 - الثورة الفكرية وانفصال الكنيسة عن الحياة الاجتماعية والاقتصادية؛
 - ظهور الاختراعات التقنية بشكل واسع مع بداية القرن التاسع عشر واستعمالها في مجال الصناعة حيث ساهمت في دفع عجلة النشاط الاقتصادية؛
 - النمو الديمغرافي الذي شهدته أوروبا مع بداية القرن الثامن عشر.
- إذن في هذه المرحلة من هذا الشكل من الإنتاج الصناعي المتمثل في الإنتاج عن طريق المعمل التي تعد مؤسسات اقتصادية ذات نمط صناعي تميزه الخصائص الآتية:
- تقسيم العمل والتخصص في إنجاز المهام أصبح أكثر دقة من النمط المانيفاكتوري؛
 - لم يعد العامل يتمتع بنفس الحرية التي يتمتع بها العامل الحرفي أو اليدوي، فالعمل واستنادا لمستلزمات تحقيق النجاعة والفعالية أصبح يتطلب قدرا عاليا من الالتزام والانضباط، وبهذا ظهرت وظيفة المراقبة كوظيفة للمتابعة الدقيقة لتنفيذ العملية الإنتاجية؛
 - لم يعد التحضير للعمل وتنظيمه من وضع العامل كما هو الحال في النظام الحرفي بل أصبح هذا الأمر من اختصاص جهاز أو مصلحة قائمة بذاتها داخل المشغل وعلى العامل الامتثال وتنفيذ ما أسند إليه من مهام على الشكل المطلوب، وبهذا كذلك فإن رتم عمله لم يعد يحدده هو كما أنه لم يعد أيضا يستعمل أدواته الخاصة بل أصبح يعمل على آلات وماكنات كانت لفترة طويلة هي التي تملئ عليه وتيرة العمل وطريقة إنجازها؛
 - ظهر نوع آخر من تقسيم العمل قائم على معيار التفرقة بين العمل اليدوي والعمل الفكري أو الذهني؛
 - توسع حجم الإنتاج وتلبية حاجات المستهلكين لتتعدى الحاجات والحدود الوطنية في مرحلة لاحقة.

3.2. التكتلات والشركات المتعددة الجنسيات

1.3.2. التكتل الكارتل، التروست، الهولدينغ

مع التطور المعتبر الذي شهده الاقتصاد الرأسمالي ظهرت التكتلات الاقتصادية مع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين كحل استراتيجي انتهجته بعض المؤسسات الاقتصادية بهدف التحكم في الأسواق وبالتالي القدرة على مواجهة المنافسة، ومن هذه التكتلات نجد:

الكارتل: هو عبارة عن تجمع لعدد من المؤسسات في نفس القطاع بهدف التقليل أو حذف المنافسة وتحديد كميات الإنتاج في السوق، وذلك عن طريق التحكم في وسائل الإنتاج والتوزيع وهذه الطريقة تسمح باقتسام الربح الزائد، حيث أن الكارتل يفرض أسعار مرتفعة مقارنة مع أسعار الأسواق التنافسية.

وتحتفظ المؤسسات في الكارتل باستقلالية المالية والقانونية وظهر الكارتل لأول مرة بألمانيا وذلك منذ سنة 1870 في مجال الصناعات الثقيلة، حيث نجد كارتل الحديد والصلب وشركات البترول الأمريكية، ومع بداية القرن العشرين واندلاع الحرب العالمية الثانية شجعت الحكومة الألمانية تكوين كارتلات التي كانت تسهل التحكم في الصناعة الحربية.

التروست: هو عبارة عن تكتل يجمع بين عدة مؤسسات بحيث تفقد كل واحدة منها على أثر ذلك استقلاليتها المالية وشخصيتها القانونية، وقد ينشأ التروست نتيجة اندماج بين مؤسستين أو شراء مؤسسة لأخرى، والتروست عبارة عن اتفاق قانوني تجمع فيه الأسهم مع حق المؤسسات في الانتخاب داخل مجلس الإدارة.

وظهر لأول مرة في الولايات المتحدة مع نهاية القرن التاسع عشر وانتشر بها وذلك من أجل الزيادة في قوة الشركات والسيطرة على مختلف الصناعات بغرض تخفيض التكاليف ورفع حجم المبيعات، ومن أهم التروستات نجد شركة أفانتيسالفارنكوا الألمانية لصناعة الأدوية التي نشأت باندماج ما بين شركة رون بولاتك الفرنسية وشركة هوشوست الألمانية.

الهولدينغ: مع توسع الأسواق المالية وظهور ميكانزمات معقدة للمعاملات ما بين البنوك والمؤسسات من خلال البورصة ظهرت هناك تجمعات ناتجة عن شراء البنوك لأسهم المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة، حيث تصبح أصولها متكونة من رؤوس أموال شركات أخرى فتكون شبكة تحت استراتيجية وتوجيه الممثلين الماليين دون أن تفقد استقلالها القانوني، وكثيرا ما يطلق مصطلح الشركة الأم على المسيرين بينما يطلق اسم الفروع على الشركات المسيرة ومن أمثلة الهولدينغ نجد بنك باريبا الذي نشأ عن طريق امتلاك بنك باريس لجزء من رأس مال بنك هولندا.

2.3.2. الشركات المتعددة الجنسيات

الشركات المتعددة الجنسيات هي تلك الشركات التي تمارس نشاطها في عدة بلدان حيث تتكون من شركة أم في البلد الأصلي وفروعا في البلدان المضيفة، ومن أكبر هذه الشركات نجد شركة جنرال موتورس الأمريكية وشركة فولسفاكن الألمانية.

3. أهداف المؤسسة

تسعى المؤسسات الاقتصادية على اختلاف أنواعها ونشاطاتها إلى تحقيق مجموعة متنوعة من الأهداف يمكن إجمال أهمها في الآتي:

1.3. الأهداف الاقتصادية

- **تعظيم الإنتاج:** يتمثل الإنتاج في إعداد ومواءمة مختلف الموارد المتاحة للمؤسسة بتغيير شكلها أو طبيعتها حتى تصبح قابلة للاستهلاك الوسيط أو النهائي (إيجاد منفعة)، أو بتغيير في مكانها وزمن الحصول عليها أو تخزينها، وتتم عملية الإنتاج ضمن قيود هيكلية هي الطاقة الإنتاجية، الطاقة التخزينية، الطاقة المالية والطاقة التوزيعية، وهي العملية التي تتم وفق معيارين معيار الكفاءة الفنية ومعيار الكفاءة الاقتصادية.

- **تعظيم المبيعات:** إن هدف تعظيم الإنتاج لا بد أن يسايره هدف آخر وهو تعظيم المبيعات، إذ أن تعظيم الإنتاج قد يخلق للمؤسسة مرتبطة بتصريف وتخزين المنتجات الأمر الذي يستدعي العمل على إيجاد قنوات تسويقية تسمح بتصريف المنتجات بما يحقق أهداف المؤسسة.

- **تخفيض التكاليف:** تسعى المؤسسة إلى تحقيق الاستغلال الأمثل لمواردها المختلفة بغية تخفيض تكاليف أنشطتها إلى أقل مستوى ممكن، باعتبار أن أرباح المؤسسة تتأثر بشكل مباشر بتكاليفها.

- **تعظيم الأرباح:** يعتبر تحقيق الربح المبرر الأساسي لوجود المؤسسة لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية وتطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها، وبالتالي الصمود أمام منافسة المؤسسات الأخرى والاستمرار في الوجود.

- **إيجاد مركز تنافسي جيد في السوق:** يمثل هدف التمركز في السوق هدفا استراتيجيا باعتباره هدفا لا يحقق في الأجل القصير، ولكي تحقق المؤسسة هذا الهدف يجب عليها أن تنافس غيرها من المؤسسات في أبعاد المنافسة والمتمثلة في: السعر المناسب، النوعية المناسبة، الكمية المناسبة، الوقت المناسب، طريقة الدفع المناسبة ووجود مواقع معلوماتية مناسبة.

- **تعظيم القيمة السوقية للسهم:** إن الهدف الرئيسي لملاك المؤسسة هو زيادة ثروتهم عن طريق زيادة وتعظيم قيمة أسهم المؤسسة، حيث أن الطلب على أسهم المؤسسة يعتمد على توقع ارتفاع قيمتها مقارنة بفترات سابقة وهو ما يمثل الحالة المالية الجيدة للمؤسسة، ويسمح تحقيق هذا الهدف بفتح آفاق جيدة للمؤسسة للحصول على موارد تمويلية مختلفة لتحديث معداتها وتوسيع قدراتها الإنتاجية والتسويقية.

2.3. أهداف اجتماعية

- **ضمان مستوى مقبول من الأجور:** يعتبر العمال في المؤسسة من المستفيدين الأوائل من نشاطها حيث يتقاضون أجورا مقابل عملهم بها، ويعتبر هذا المقابل حقا مضمونا شرعا وعرفا، ولكي يكون أداء العمال جيدا بما يكفي لتحقيق أهداف المؤسسة تسعى إلى ضمان مستوى أجور مقبول يحقق الرضا اللازم ويدفع العاملين إلى العمل على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

- **تحسين مستوى معيشة العمال:** إن التطور السريع الذي شهدته المجتمعات في الميدان التكنولوجي يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار، بالإضافة إلى التطور الحضاري

الذي مسح جوانب حياتهم وأثر في أذواقهم ومواكبة لهذا الأمر تسعى المؤسسة إلى تحسين مستوى معيشة العمال.

- إقامة أنماط استهلاكية معينة: تقوم المؤسسات الاقتصادية عامة بالتصرف في العادات الاستهلاكية لمختلف طبقات المجتمع، وذلك بتقديم منتجات جديدة بواسطة التأثير على أذواقهم عن طريق الإشهار والدعاية سواء لمنتجات قديمة أو جديدة، وهذا ما يجعل المجتمع يكتسب عادات استهلاكية غالبا ما تكون في صالح المؤسسة.

- توفير تأمينات ومرافق للعمال: تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي، التأمين ضد حوادث العمل والتقاعد، بالإضافة إلى المرافق العامة كالمطاعم...

3.3. أهداف ثقافية ورياضية

- توفير وسائل ترفيهية وثقافية: تعمل المؤسسات على توفير وسائل الترفيه والثقافة للعمال خصوصا وعائلاتهم عموما من مسرح مكتبات انترنت سفر...، بهدف التأثير على المستوى الفكري للعامل والروح المعنوية له من أجل تحسين أدائه وتحقيق مردودية أكثر للمؤسسة.

- تدريب العمال: يفرض التطور التكنولوجي المتسارع على المؤسسة إعادة تدريب عمالها على الطرق الحديثة في الإنتاج، حيث تعمل المؤسسة على تدريب العمال الجدد والعمال الحاليين على أدوات وأساليب الإنتاج الجديدة وذلك بغرض تطوير مهارة العاملين ورفع كفاءتهم المهنية

- تخصيص أوقات للرياضة: تعمل المؤسسة خاصة الحديثة منها على اتباع طريقة في العمل تسمح للعامل بمزاولة نشاط رياضي في زمن محدد خلال يوم العمل، إدراج قاعات للرياضة ضمن المؤسسة أو إحداث نوادي رياضية، كذلك إقامة مهرجانات رياضية للحفاظ على لياقة العامل ورفع الروح المعنوية وتحسين أدائه.

4.3. الأهداف التكنولوجية:

مع تطور المؤسسات عملت العديد منها على توفير إدارة خاصة بالبحث والتطوير من أجل تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية، التكنولوجية، وتخصص لهذه العملية مبالغ تمثل نسبة عالية من الأرباح، كما قد تكون هذه الإدارة خارج المؤسسة حيث تقوم المؤسسة بالمساهمة في مشاريع بحث أو بتمويل (مكاتب دراسات مراكز بحث...).