# الموضوع (1): عمل الأشخاص لحسابهم الخاص

الأهداف التدريبية

سيتمكن المتعلمون في نهاية دراسة هذا الموضوع وتطبيق أنشطته من:

* + تحديد إيجابيات وسلبيات العمل للحساب الخاص.
	+ تحديد إيجابيات وسلبيات العمل بأجر لدى الآخرين.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Handout | بيان معلومات (1) |  |

تأثير القيم الشخصية والاهتمامات والخبرات على العمل وطريقة العيش اللذين قد تختارهما

إن قيمك الشخصية واهتماماتك هما ذات أهمية قصوى بالنسبة إليك، وقد يعتمد خيارك الوظيفي على الأمور التي تقيّمها وتهمّك إلى أقصى حد.

1- **قد تؤثّر الوظيفة التي تختارها على مكان إقامتك:** إذا قرّرت أن تكون حارس مدرسة، قد تضطر إلى الإقامة بالقرب من المدرسة. وإذا قرّرت أن تعمل في مجال السينما، قد يكون عليك أن تقيم بالقرب من مدينة كبرى.

**2- قد يؤثّر مبلغ المال الذي تكسبه على طريقة عيشك**: على سبيل المثال، إذا كنت تكسب بفضل وظيفتك عشرة آلافٍ وحدة نقدية في السنة، ستعيش بطريقة تختلف عن شخص يكسب مئة ألفٍ وحدة نقدية سنوياً. لذا، عليك أن تقرّر ما مدى أهمية المال بالنسبة إليك.

**3- قد تؤثّر الوظيفة التي تختارها على طريقة عيشك**:

* + غالباً ما يضطر علي، الذي يعمل كمساعد ممرض، إلى العمل لساعات متأخّرة أو طيلة الليل. ولا يمكنه أن يحظى بفرصة النوم طوال الليل. لكنه يحب مساعدة الناس ليشعروا بالتحسّن.
	+ تعمل أسماء في مصنع للبلاستيك في مناوبة الليل، بينما تنام في النهار. إلا أنّها تفضّل مناوبة الليل، لأنّها تكسب فيها المزيد من المال. كما أنها تحب العمل في الآلات والمعدّات.
	+ يعمل توفيق في المبيعات لمدة (70) ساعة في الأسبوع بما فيها السفر. لكنه يحب رؤية الأماكن الجديدة.

**4- قد توثّر الوظيفة التي تختارها على من هم أصدقائك**: سيصبح الكثير من زملائك في العمل أصدقاءك بينما قد تفقد الاتصال بأصدقائك الحاليين الذين هم خارج نطاق العمل.

**5- قد توثّر الوظيفة التي تختارها على حياتك العائلية**: على سبيل المثال، تعمل ندى مديرة لفندق لمدة (80) ساعة في الأسبوع. وقد قرّرت أنها لا تملك الوقت للأقرباء أو الأولاد.

**6- قد تؤثّر الوظيفة التي تختارها على شخصيتك**: بعض الوظائف تسبّب ضغوطاً أكثر من غيرها، مما يجعلك عصبياً أو سريع الانفعال.

بإمكانك أنت فقط أن تقرّر كيف تريد أن تعيش، فاختر حياة مهنية تتناسب مع أكثر ما تقيّمه.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Worksheet | ورقة عمل (1) | الوحدة (4): الموضوع (1) |
|  |
| العمل لدى الآخرين أو للحساب الخاص |

الأسباب التي تدعو للعمل لدى الآخرين:

الأسباب التي تدعو للعمل للحساب الخاص:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Worksheet | ورقة عمل (2) | الوحدة (4): الموضوع (1) |
| فرص العمل للحساب الخاص |

قد تتسنّى لك، بعد تخرجك، فرصة الحصول على وظيفة تقضي بإنجاز أيًّ من الأعمال الواردة في العناوين المدرجة أدناه. حدّد لكلٍّ من عناوين الوظائف، فرصةً في العمل للحساب الخاص وعنوانها.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| شرطيساعي بريدعامل في تجميع الآلات والأدواتعامل في تصليح سياراتعامل غسيل سياراتنجّارعامل في صيانة الأجهزةعامل بدالة هاتفعامل في مزرعةبائع للآلات الزراعيةجنديعامل تجميلطباخمساعد طبّاخمضيف/مضيفة طيرانحلاّقعامل تركيب أسقف ثانويةمساعد بنّاء أمين صندوقمراقب النظام في المستشفىعامل في مكافحة الآفات الزراعيةعامل استقبالمساعد في حضانة أطفالمربية أطفالحارس | عامل في البلديةسائقسمكري تمديدات صحيةبنّاء إسمنتمرشددهّان (صباغ)سائق تاكسيمركب ورق ديكورمركب ومصلح مكيّفات الهواءميكانيكي طائراتعامل حدائق منزليةكاتب في مخزنميكانيكي سيارات أو شاحناتلَحّام (قصاب)طباخ (طاهي)ميكانيكيصانع ألبانعامل في ملعب رياضيعامل في المصبغةحارس/بوّابمشغل أجهزة عرض أفلامنادل أو نادلةممرّض/ممرضة | مساعد خبّازغاسل صحونمدقّق في مخزن المأكولاتمساعد طبيب أسنانأخصائي علاج مهنيمساعد في مزارع الخضارمساعد في محلات الأزهارعامل لِحام معادنمنقذ سباحة سكرتيرمهندس الصوتمصمم جرافيكيمصمم داخليمدرسأخصائي تجميلمنظم حفلاتبائعمصمم مواقع إلكترونيةمحاسبطبيب نفسانيمستشار مهنيمبرمج كمبيوترمصمم رقصات |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Transp | معين تدريبي (1) | الوحدة (4): الموضوع (1) |
| عمل الشخص لحسابه الخاص |

|  |  |
| --- | --- |
| الإيجابيات | التحديات |
| 1. القيادة بدلاً من التبعية
 | 1. ساعات عمل طويلة وغير منتظمة
 |
| 1. إمكانية تنفيذ الأفكار
 | 1. مسؤوليات كبيرة
 |
| 1. إمكانية الإبداع
 | 1. ضرورة خوض المخاطر
 |
| 1. إمكانية تحصيل دخل غير محدود
 | 1. الدخل غير ثابت وغير مضمون
 |
| 1. الاستقلالية
 | 1. عدم الحصول على مزايا إضافية
 |
| 1. إمكانية أخذ المبادرات
 | 1. الانهماك الدائم بالحسابات المالية
 |
| 1. إعطاء الأوامر
 | 1. قيود الوقت
 |
| 1. تحقيق الذات
 | 1. مستقبل يشوبه الشك
 |
|  | 1. ضرورة استمرارية التعلّم
 |
|  | 1. صعوبة تفويض الأعمال للآخرين
 |
|  | 1. الكثير من العمل الورقي
 |
|  | 1. الاعتماد على أعمال الموظفين
 |

|  |
| --- |
| العمل بأجر |

|  |  |
| --- | --- |
| الإيجابيات | التحديات |
| 1. مسؤوليات محدّدة (أو ثابتة)
 | * 1. التقيّد بالأوامر
 |
| 1. دخل ثابت (مستقر)
 | * 1. عدم سهولة التعرّف إلى القدرات
 |
| 1. مزايا إضافية
 | * 1. دخل محدود
 |
| 1. ساعات عمل محدّدة
 | * 1. مسؤوليات محدودة
 |
| 1. مستقبل أكثر وضوحاً
 | * 1. صعوبة تنفيذ الأفكار
 |
| 1. مدىً محدّد من التحكّم
 | * 1. الاعتماد على صاحب العمل
 |
| 1. حد أدنى من المخاطرة
 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Handout | بيان معلومات (2) | الوحدة (4): الموضوع (1) |

إيجابيات العمل للحساب الخاص وسلبياته

1- إيجابيات العمل للحساب الخاص

عادة ما يختار الأشخاص العمل لحسابهم الخاص لستة أسباب رئيسيّة هي: الشّعور بالرّضا، والاستقلالية، والأرباح، والأمن الوظيفي، والمكانة والمرونة.

أ- الشّعور بالرّضا

يعتقد بعض الأشخاص أنّ المكافأة الأساسية التي يحصل عليها من يعمل لحسابه الخاص هي الشعور بالرضا. ويعني هذا الشّعور، أنّ بإمكان المرء أن يتصرّف كما يحلو له في حياته، لأنّ العمل لحسابه الخاص سيتيح له تمضية أيام عمله في وظيفة يحبّها. فإذا كان يحبّ التّصوير مثلاً، يمكنه أن ينشئ استديو خاصا به. وكلّما أُعجب أحد زبائنه بصورة التقطها، يمنحه ذلك شعوراً بالرّضا. كما أنّه قد يشعر بالرضا عند مساعدته للمجتمع المحلي الذي يعيش فيه، علماً أن الأشخاص الّذين يعملون لحسابهم الخاص يؤمّنون السّلع والخدمات للآخرين، ويستحدثون الوظائف لهم. كما أنهم يشترون السلع والخدمات من مؤسسات محلّيّة أخرى، ويقترضون المال من المصارف المحلّيّة ويدفعون الضّرائب.

‌ب- الاستقلالية

تشكل الاستقلالية إحدى الحسنات الأخرى لعمل الشخص لحسابه الخاص. فالاستقلالية هي التّحرّر من سيطرة الآخرين، بحيث يمكن للمرء استخدام معارفه ومهاراته وقدراته وفق ما يرى ذلك ملائماً. وعندما يعمل الشخص لحسابه الخاص، تقوده روحيّة الاعتماد على ذاته، والاستمرارية على الصّعيد الفرديّ. كما يتمتّع بحرّيّة تصرّفٍ أكبر، مقارنةً مع شخصٍ يعمل لدى الآخرين. فهو من يتحمّل المسؤوليّة، ويتخّذ القرارات دون أن يكون عليه نيل موافقة شخصٍ آخر.

‌ج- الأمن الوظيفي

يتم تأسيس الكثير من الشركات على يد أشخاص يبحثون عن أمن وظيفي لا يتوفّر لهم في أيّ مكان آخر. إنّ الأمن الوظيفي هو ضمان استمراريّة العمل والدخل. إذ لا يمكن أن يُصرف من يعمل لحسابه الخاص، أو أن يُطرد أو أن يُرغَم على الاستقالة لدى بلوغه عمراً معيّناً.

‌د- الرّبح والدخل

يشكّل الرّبح إحدى المكافآت الأساسيّة المتوقّعة عند البدء بمؤسسة جديدة. والربح هو ما يتبقّى من الدّخل بعد دفع النّفقات كافة. وتعود الأرباح إلى صاحب المؤسسة. فعندما يعمل الشخص لحسابه الخاص، يتمكّن من التّحكّم بدخله. وفي أغلب الأحيان تؤدّي مضاعفة الأوقات والجهود المستثمرة في المشروع إلى ارتفاع الدخل. إلا إن تلك ليست هي الحال لدى العمل لحساب شخص آخر. فكم تريد أن تكسب سنويّاً بعد أن يسير عملك جيّداً؟ هل تريد أن تجني (2000) أو (5000) أو (10000) أو أكثر في السّنة؟ من الضروري أن يقرّر الشخص ما الدخل الّذي يريد أن يجنيه، لأنّ إمكانيّات تحقيق الدّخل تختلف مع اختلاف أنواع المؤسسات. فعلى سبيل المثال، قد تختلف القدرة على تحقيق الدخل بين أحد مطاعم الوجبات السريعة، واحدى المؤسسات الصناعيّة الصغيرة. ولعلّه يكون من المغري تحديد أهدافاً عالية مثل (15000) سنويّاً مثلاً. وتتميّز معظم المؤسسات بإمكانيّة تحقيق النّجاح على المدى الطّويل، إلا إن الكثير منها لا يتحوّل إلى عمليّات مربحة بسرعة. وقد تكون إحدى سبل تحديد الدخل الشّخصي المستهدف هي طرح السّؤال التّالي: ما المبلغ الّذي أود كسبه بعد ستّ سنوات من اليوم؟

‌هـ- المكانة

تُستخدم عبارة المكانة لوصف مرتبة الشخص، أو موقعه الاجتماعي. فمن يعمل لحسابه الخاص يولى انتباهاً وتّقديراً من خلال علاقته بزبائنه واحتكاكه بالناس. ونتيجة لذلك، قد يحظى بمكانة تتخطّى مكانة الموظّفين المنتمين إلى فئات أخرى. وتقترن المكانة الاجتماعية بشعور الافتخار بالملكيّة، إذ إن معظم الأشخاص يسرهم رؤية أسمائهم على المباني والسّيّارات والقرطاسيّة والإعلانات. ويسعى جميع النّاس، إلى حدّ ما، إلى تحقيق هذه المكانة. كما تتمتّع المؤسسات بمكانتها، هي الأخرى، فمنها ما يتميّز بمكانة مرتفعة، وغيرها بمكانة دنيا. فعلى سبيل المثال، يعد المشروع الذي يُعنى بجمع المهملات ذات مكانة متدنية. وقد تعني المكانة الكثير إلى بعض الأشخاص، بينما لا يعدها أشخاص آخرون ذات أهمية على الإطلاق. إذاً، قد تشكّل المكانة عاملاً هاماً ينبغي أخذه بالحسبان لدى اختيار المؤسسة. فالأسلوب الذي ينبغي اعتماده هو اختيار المشروع الذي يحظى بمكانة تعطي الشخص شعوراً بالارتياح.

‌و- المرونة

يحظى الأفراد الّذين يتوجّهون إلى العمل لحسابهم الخاص بخيارات تتيح لهم البدء بمؤسسات من فئات وأحجام مختلفة وفقاً لقدراتهم. كما يتولّى الفرد الذّي يعمل لحسابه الخاص وظيفة صاحب العمل والقائد، بدلاً من وظيفة العامل والتّابع.

بالنسبة لبعض الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن امتلاكهم لعملهم الخاص يؤمن لهم المرونة، ويسمح لهم بالعمل بسهولة أكثر. على سبيل المثال، في بعض الدول، حيث يعد فيها النقل مشكلة، فإن العمل من المنزل أو مكان العمل القريب من السكن يجعل الحياة أسهل، وهذا بالتأكيد صحيح للأشخاص الذين يقدمون الرعاية والمعنيين بالأطفال سواء كانوا نساء أو رجالا.

2- سلبيات العمل للحساب الخاص

يتعيّن على المرء أن يدرك، إلى جانب الإيجابيات التي يتميّز بها العمل للحساب الخاص، سلبياته كذلك: أي الخسارة المُحتملة لرأس المال المستثمر، والدخل غير الأكيد أو المتدنّي، والسّاعات الطّويلة والأعمال اليوميّة الروتينية.

‌أ- إمكانيّة خسارة رأس المال المُستثمَر

تتمثّل إحدى مخاطر العمل للحساب الخاص بالخسارة المُحتملة لرأس المال المُستثمر. ,تُشير عبارة رأس المال المستثمر إلى المال الّذي يوظّفه الريادي من أجل إطلاق مشروع مؤسسته. وبشكل عام، كلّما ازدادت حدة المخاطرة في المشروع، ازدادت إمكانيّة الرّبح فيه. وإذا نجح المشروع، فقد يحقّق أرباحاً عالية. أما إذا فشل، فقد يُواجَه رأس المال المُستثمَر بالخسارة، ومن الممكن أن يؤول الأمر بصاحب المشروع إلى خسارة مدّخراته الشخصيّة والعائليّة. كما قد يتطلّب إعادة تسديد المال المُقترَض للبدء بالمشروع من المصارف والمزودين والأفراد سنوات طويلة.

‌ب- دخل غير أكيد أو متدنٍّ

تشكّل إمكانية الحصول على دخل غير أكيد أو متدنّ إحدى السيئات الأخرى التي يقترن بها العمل للحساب الخاص. فخلافاً لرواتب العمّال الموظّفين، تختلف عادة الأرباح بين شهر وآخر، ويصحّ ذلك حتّى في المؤسسات التي تتميّز بسير عملها الجيّد. وعندما يتوفّر الدّخل، قد لا يكون كافياً لتلبية الحاجات الشّخصيّة والعائليّة، وغالباً ما تكون تلك هي الحال خلال الأشهر السّتة إلى الإثني عشرة الأولى من العمل.

‌ج- ساعات العمل الطّويلة

لا يعمل أصحاب المؤسسات أربعين ساعة في الأسبوع فقط، إذ إنهم لا يسجّلون أوقات دخولهم وخروجهم في كشوف الدوام. فالكثير من العاملين لحسابهم الخاص يعملون لمدة (14) ساعة في النّهار على الأقلّ، وستّة أو سبعة أيّام في الأسبوع. وغالباً ما يكون صاحب المؤسسة أوّل الواصلين إلى مكان العمل صّباحاً، وآخر المغادرين لّيلاً. كما تُحدّد ساعات العمل وفق ما يناسب الزّبائن، وليس حسب رغبة صاحب المؤسسة. فعلى سبيل المثال، تفتح متاجر كثيرة من الثّامنة صباحاً حتّى التّاسعة ليلاً، فيشعر بعض أصحاب المؤسسات بأنّهم يعجزون عن مغادرة مؤسساتهم لأكثر من يوم أو يومين متتاليين.

‌د- الأعمال اليوميّة الروتينية

قد تتطلّب إدارة مؤسسة خاصة إنجاز أعمال يوميّة لا يحبّ المرء القيام بها. كما يتعيّن عليه أن يؤدّي مهاماَ متنوعة في الوقت عينه. وقد يشكّل ذلك تحدٍ في حال لم يدخل مع أشخاص آخرين في شراكة معيّنة، أو إذا تعذّر عليه جمع التمويل الكافي لتوظيف أشخاص آخرين.

‌هـ- المخاطر

قد تتسنّى للمرء أوفر حظوظ النّجاح إذا كان مستعدّاً لخوض مخاطر مدروسة. وتتيح له المخاطر المدروسة تقييم فرص الفشل أو النّجاح دون المجازفة بشكل عشوائي. إلا أن المجازفات ذات المخاطر المتدنية تؤول إلى مكافآت أقلّ من حيث الأرباح، كما قد تؤدّي إلى الحدّ من أفكار الشخص وقدرته على متابعة تلك الأفكار.

‌و- المشاركة في العمل

يتطلّب البدء بمؤسسات صغيرة الكثير من العمل الشّاق، وقد يستحوذ ذلك على معظم ساعات اليقظة في السّنين الأولى. ولكن قد يختلف ما يبذله مالك المؤسسة الصّغيرة من جهود ومشاركة شخصيّة في العمل على المدى الطّويل. ففي الكثير من المؤسسات الصغيرة التي تتميّز بحسن سير عملها، يمكن تفويض النشاطات اليومية إلى مدير ما. إذاً، يتعيّن على صاحب المؤسسة أن يقرّر مدى المشاركة الشخصية، وجهود العمل التي يودّ بذلها في مشروعه في المستقبل (بعد ست سنوات). وقد يرغب في الاستمرار في المشاركة بشكل كلّي، أو ربما قد يفضّل المشاركة بشكلٍ جزئي فقط، أو عدم المشاركة على الإطلاق.

‌ز- الاحتكاك بالآخرين

ما رأيك بالعمل مع أشخاص آخرين؟ هل ترى في ذلك متعة، أم أنّك تتمنّى لو تعمل وحدك دائماً؟ أو أنّك تفضل حلا وسطا بين الاثنين؟ يوجد في المؤسسة الصّغيرة ثلاثة أنواع من الاحتكاك بالآخرين، وهي الاحتكاك بالمستهلكين والموظّفين والموردين. وغالباً، لا يمانع أصحاب المؤسسات الصّغيرة الاحتكاك بالموظّفين والموردين نظراً إلى تواجدهم عادة في الجانب المريح من العلاقة. بيد أنّ العلاقة القائمة بين صاحب العمل والمستهلك تختلف كثيراً مع اختلاف نوع المؤسسة. ففي مجال بيع العقارات مثلاً، من الضروري التحلّي بقوّة الشّخصيّة. وفي حال كان الشخص لا يحبّ البيع الشّخصي، عليه ألا يختار مشروعاً يتطلّب منه ذلك، علماً أنّ عمليات البيع في الكثير من المؤسسات الصغيرة تتطلّب درجات أقل من التوجهات الشخصية. ففي معظم عمليّات البيع بالتّجزئة مثلاً، يعتمد نجاح المبيعات على البضائع الجيّدة والأسعار المعقولة والتّسويق، أكثر من الاحتكاك الشّخصي بالزّبائن. إن المثل الأكثر دلالة على البيع غير الشّخصي هو الطّلبات عبر البريد، أو شبكة الإنترنت، أو البريد الإلكتروني، حيث لا تتم رؤية الزّبون أبداً (يرسل الزبون الطلبات إلى مؤسسة الأعمال، فيرسل إليه صاحب المؤسسة البضائع).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Handout | بيان معلومات (3) | الوحدة (4): الموضوع (1) |

الأسباب التي تدعو للتوجه لإنشاء مؤسسات خاصة

**1- أسباب طارئة أو ظروف حاسمة**

* + وراثة ثروة من العائلة
	+ تعرّض الشخص إلى الطرد/الفصل من الخدمة/تصنيفه كفائضٍ/أو تقاعده.
	+ نقله إلى وظيفة أخرى، أو إلى موقع آخر.
	+ مواجهة التحدي/المنافسة من الآخرين.
	+ الشعور بعدم الرضا من صاحب العمل أو الزملاء.
	+ عدم الحصول على فرصة عمل بعد إنهاء الدراسة، أو انتهاء التدريب المهني.

**2- الأسباب العملية**

* + السعي لكسب مورد رزق لتغطية تكاليف المعيشة/أو ليصبح غنيا.
	+ الاستعداد للتقاعد، أي إيجاد ما يمكن عمله عند التقاعد، أو لتوفير دخل إضافي أو كليهما.
	+ الحصول على دخل إضافي، أو أملاك ثابتة، كما هو الحال في العقارات.
	+ تمضية وقت الفراغ (التخلّص من الشعور بالملل).
	+ خلق قضية مشتركة للعائلة بكاملها، أي تحقيق نوع من التلاحم.

**3- الأسباب الشخصية غير الملموسة**

تشمل الأسباب الشخصية غير الملموسة ما يأتي:

* + الحصول على مكافآت عاطفية، وتحقيق الذات، والإبداع والنمو والتوسع.
	+ الهروب من العمل لدى الآخرين.
	+ الحصول على ساعات عمل مرنة، أي حرية القيام بما تريده وفي الوقت الذي ترغب فيه.
	+ التوقّف عن تلقّي الأوامر.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Transp | معين تدريبي (2) | الوحدة (4): الموضوع (1) |
| الأسباب التي تدعو للتوجه لإنشاء مؤسسات خاصة |

1. اقتصــادية
2. نفســـية
3. اجتماعية
4. أسباب طارئة أو ظروف حاسمة
5. أسباب عمليــة عقلانيــة
6. أسباب شخصية عاطفية

#