

مساهمة الابداع في تعزيز تنافسية المؤسسات

من إعداد

*بن موسى حسنية	*نعيمة حكيمة	*تواتي خديجة
أستاذة مساعدة	طالبة ماستر	أستاذة متعاقدة
قسم علوم التسيير	قسم علوم التسيير	قسم الجذع المشترك
hasniabenmoussa@yahoo.fr	naimihakima@yahoo.fr	kadijl@yahoo.fr

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، وعلوم التسيير
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-

الملخص

يعتبر الابداع أداة أساسية لتطوير المنظمات وبقائها وإكسابها ميزة تنافسية في عصر التغيرات الراهنة والذي يندرج تحت عنوان العولمة، وتهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز ضرورة الابداع الذاتي في تعزيز قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار في محيطها المتغير باستمرار. فمن الضروري توجيه الكفاءات والقدرات الابداعية لمصلحة المؤسسة، لأن الاعتناء بها من شأنه دعم المؤسسة، فنتيجة لمثل هذه الكفاءات تستمر وتكتسح البيئة التنافسية بمجدارة، وتتمكن من المنافسة والاستمرار. الكلمات المفتاحية: الابداع، الموارد البشرية، منظمات الأعمال، التفكير الابداعي.

Résumé

L'innovation est de plus en plus un mécanisme important pour le développement organisationnel, et l'un des élément le plus crucial pour un avantage concurrentiel durable dans un monde caractérisé par la mondialisation et la concurrence Globale.

Le présent document vise à clarifier l'importance de la gestion des ressources humaines wich considérer l'innovation comme un élément clé pour atteindre les objectifs stratégiques tels que la stabilité et la continuité.

Abstract

Innovation is becoming a substantial mechanism for organizational development, and one of the most crucial element for sustainable competitive advantage in a world characterized with globalization and globale competition.

The present paper aims at clarifying the importance of human resource management which considers innovation as a key element to achieve strategic goals such as stability and continuity.

مقدمة

التحديات التي أصبحت تواجهها المؤسسات في ظل بيئة الأعمال المعاصرة، والتي في مقدمتها التقدم والتطور السريع في كل المجالات التكنولوجية والعلمية والتقنية، وسرعة تدفق المعلومات وتنقلها، والمرونة الهائلة للمؤسسات المنافسة على الاستجابة لكل هذه المتغيرات، كل هذا أصبح يفرض وبشكل كبير على المؤسسات ضرورة مسايرة هذه البيئة من أجل اكتساب مكانة وسط منافسيها تمكنها من التقدم وتحقيق النجاح والاستمرار، أي القدرة على المنافسة.

والمؤسسة بحاجة دائمة إلى الابداع والابتكار، لأنها تعتبر من الدعائم الاستراتيجية التي تؤدي إلى تحسين أدائها وتحقيق التميز والنجاح، فالابداع في المؤسسة يجب أن يكون عبارة عن عملية مستمرة، الهدف منها تطبيق طرق وممارسات وخلق تقنيات جديدة تمكنها من رفع جودة منتجاتها وخدماتها، مما يؤدي في النهاية إلى خلق مكانة جيدة في الأسواق، فالابداع له خصائص و ميزات هامة، وبفضله يمكن تقوية وتعزيز قدرات المؤسسة خاصة في خلق ميزة تنافسية في بيئة تشهد الكثير من المنافسين.

وعليه تم طرح اشكالية الدراسة: ما مدى مساهمة الابداع في تعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات؟ ومحاولة للإجابة على هذه الاشكالية تم التطرق إلى النقاط التالية:

- 1- ما هو الابداع؟ وما هي عوامله؟
- 2- ما هي تصنيفات الابداع ومستوياته؟
- 3- ما هي محفزات الابداع؟ وما هي معوقاته؟
- 4- تأثير الابداع في تنافسية المؤسسة وخصائص المؤسسة المبدعة.

1- ما هو الابداع؟ وعوامله؟

1.1- تعريف الابداع

تعددت تعريف الابداع نظرا لتعدد الاقتصاديين الذين قاموا بالتطرق إلى هذا المفهوم ومحاولة ضبط تعريف محدد له فحسب:

-تعريف شومبيتر: يعتبر الاقتصادي الشهير شومبيتر أول من قدم تعريفا للإبداع حيث يعرفه على أنه "النتيجة الناجمة عن انشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج وكذلك التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه"؛
-تعريف هافل: الابداع هو القدرة على تكوين تركيبات أو تنظيمات جديدة؛
-تعريف سميث: العملية الإبداعية هي التعبير عن القدرة على إيجاد علاقات بين الأشياء لم يسبق أن أتت بينها علاقات.

-تعريف ماير وماركيس: يعرف الباحثين الابداع على أنهن "نشاط مركب ومعقد يبدأ من فكرة جديدة وينتهي بايجاد حل للمشكلة، وعليه تكون النتيجة الحصول على عناصر جديدة ذات قيمة اقتصادية واجتماعية"؛
واعتمادا على ما سبق يمكن اعطاء تعريف شامل للابداع والقول أنه عبارة عن "تفاعل عدد من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية تؤدي إذا ما وجدت البيئة المناسبة الى انتاج اصيل ومفيد وجديد يساهم في تقدم وتطور الحياة الإنسانية في الميادين المتعددة في العلم والتقنية والإدارة والتعليم والأدب والفن ..."¹.

2.1- عوامل الابداع

أفضل ما قدمه غيلفورد ومعاونوه للعوامل المختلفة المكونة للإبداع والمتمثلة فيما يلي²:

-عوامل الطلاقة: مثل الطلاقة الفكرية وقد يرتبط هذا النوع من الطلاقة بالقدرة العالية للشخص على التحليل والتشبيه والاستنباط وسعة الادراك؛

-عوامل المرونة: المرونة في التفكير فتعني تغييرا من نوع معين ونقصد بهذا تغييرا في المعنى او التفسير او الاستعمال او فهم المهمة او استراتيجية العمل او تغيير في اتجاه التفكير الذي يقدم تفسيرا جديدا للهدف؛
-عوامل الاصاله: ان الاصاله تعني انتاج ما هو غير مألوف ما هو بعيد المدى ما ذكي وحادق من الاستجابات وهناك من العلماء من يقول ان الفكرة لا تكون اصيلة وجديدة الا اذا لم يسبق لها سابق وكانت غير عادية وبعيدة المدى وذات ارتباطات بعيدة وذات ارتباطات بعيدة وذكية؛

-عوامل التوسيع: وقد توصل غيلفورد ومعاونوه في الأخير ان قدرات الطلاقة والمرونة بما فيها الاصاله والتوسيع متشابهة وذلك على اعتبار ان جميع اختبارها تستدعي تنوعا في الأجوبة وهذه القدرات كلها تستدعي على الفرد ان يولد أجوبة مبتدئا بالمعلومات المقدمة اليه.

¹ جمال خير الله، "الابداع الإداري"، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2009، ص:7-9.

² سيد محمد جاد الرب، "كيف تكون قائدا ناجحا"، مطبعة العشري، مصر، 2008، ص:33-34.

3.1- دوافع الابداع

ان لكل فرد قادر على ان يكون مبدعا لو عرف الطريقة الى ذلك واستطاع تنمية الدوافع التي تكمن وراء العمل الإبداعي¹:

- دوافع داخلية: مثل الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية، الرغبة في التحريب، الرغبة في معالجة الأشياء الغامضة المعقدة الابداع يعطي مجالا لإشباع الحاجات الإنسانية... الخ؛
- دوافع خارجية: الحاجة الى الابداع في مجالات العمل المختلفة، اننا في عالم سريع التغير ويحتاج الى صنع الاحداث بطريقة إبداعية، التقدم والازدهار مرتبطان بالقدرات الإبداعية؛
- دوافع مادية ومعنوية: الحصول على مكافآت مالية، الصول على تقدير والثناء وسمعة وشهرة الحصول على مرتبة علمية مرموقة، الحصول على درجة وظيفية متقدمة... الخ؛
- دوافع خاصة بالعمل الإبداعي: الرغبة الشديدة في إيجاد الفكرة والحصول عليها، يقول شالي شابلن على مدى الأعوام اكتشفت ان الأفكار تأتي من خلال الرغبة الشديدة في إيجادها والرغبة المتصلة تحول العقل الى برج مراقبة يفتش من الحديد في الملابس التي تثير الخيال فقد يؤدي مشهد غروب الشمس الى الهام بفكرة جديدة.

4.1- صفات الفرد المبدع

- ليس من الضروري توفر كل صفات المبدع في شخص واحد وتمثل في²:
- الثقة بالنفس والتمركز حول الذات أحيانا حتى على حساب الآخرين؛
 - اليقظة والوعي والإحاطة بما يدور حوله، والاجتهاد والاهتمام الزائد بالعمل؛
 - عدم التمسك بالأعراف والالتكيت والسلوك والتصرف بطريقة تقليدية؛
 - الميل للعزلة ومواجهة الصعوبات في التعامل مع الآخرين؛
 - المزج بين الطفولة والرشد في الأفكار والسلوك؛
 - التعبير عن العواطف بصراحة وبقوة، ويقاوم الضغوط ويجب التحرر، ويجب الاستطلاع والمساءلة، يحب التعلم والانفتاح على خبرات جديدة؛
 - الانتماء للعمل والاندماج فيه، كما لديه قدرة على التنظيم الذاتي، ويؤثر في الآخرين؛

¹ محمد عجيلة ، "الابداع في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، ملكرة لنيل ماجستير إدارة اعمال علوم التسيير ، جامعة سعد دحلب ،البليدة الجزائر، سبتمبر 2005،ص83

² هارولد ليفت،تر:طال السعيد شحاتة "الإدارة الرائدة"، شركة المكتبات الكويتية المحدودة ، الكويت ، 1987،ص193

-يجب التأمل والانسحاب من المواقف الميؤوس منها يميل للتلاعب بالأفكار، يقدر الاصاله والابداع والحدس وسرعة البديهة.

5.1- أسئلة التفكير الإبداعي

هناك بعض الأسئلة تزيد في رغبة الفرد للإبداع إذا ما تعود عليها فان فكره يعتاد ويتمرن على التفكير الإبداعي المنبعث من ذاته وهي¹ :
أسئلة المعرفة: الهدف منه التعرف على المعلومات واستدعائها " من، ماذا، متى، اين، كيف، وضح المقصود ب؟"

أسئلة الفهم: الهدف منها تنظيم الحقائق والقواعد وانتقائها " قل مرة ثانية، ما الفكرة الرئيسة في. بعبرتك الخاصة"
أسئلة التطبيق: استخدام الحقائق والقواعد والمبادئ " كيف يكون...؟، كيف يرتبط...؟ "
أسئلة التحليل: تقسم الكل الى أجزائه المكونة له " ما أجزاء ...؟، صنف ...تبعاً...؟ وضح العلاقة ...؟ كيف تقارن /كيف تقابل ...؟ ما الأدلة التي يمكن أن تضعها ل...؟"
أسئلة التركيب: تأليف الأفكار لتكوين كل جديد " ماذا نتوقع / نستنتج من ...؟، ما الأفكار التي يمكن أن تضيفها الى ...؟ ما الحلول التي تقترحها من اجل ...؟"
أسئلة التقويم: تطوير الآراء أو الاحكام أو القرارات " اتوافق على ...؟، ما هو رأيك بخصوص...؟ ما الأهم في ...؟ كيف تتخذ قرارا بخصوص ...؟.

2- ماهي تصنيفات الابداع ومستوياته؟

1.2- تصنيفات الابداع

يمكن تصنيف الابداع إلى ما يلي²:

-الابداع التكنولوجي

يرتبط هذا النوع من الابداع بفكرة التدرج التي تشمل التكنولوجيا ودورة حياتها بداية من التصميم ومرورا بالنشر والسوق والتحسين وانتهاء بالتدهور بمعنى ان الابداع التكنولوجي هو تدرج اقتصادي يتضمن متغيرات مثل

¹ يوسف قطامي، رياض الشديفات، "أسئلة التفكير الإبداعي"، دار الميسرة للنشر والتوزيع و الطباعة، الأردن، 2009، ص48

² غول فرحات، "مؤشرات تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل العولمة الاقتصادية: حالة المؤسسات الجزائرية"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص ص. 26-27.

المردودية التنافسية والاستثمار... الخ، فعملية تحسين المنتجات الموجودة أو تقديم منتجات جديدة تماما للسوق، أو تحسين عملية انتاجية موجودة أو ابتكار عملية انتاجية جديدة هو ما يسمى بالابداع التكنولوجي، ويعتبر عاملا حاسما في بقاء المؤسسات في ظل العولمة.

-الابداع الإداري والتنظيمي

وهو نوع من الابداع المركز في مجال الإدارة او الابداع التنظيمي ويعني تقديم شيء جديد او قيمة مضافة سواء في الفكر الإداري او الأساليب والتقنيات او تحويل الأفكار الإدارية الى منتجات او خدمات جديدة تضيف قيمة ومعنى او تكون قابلة للتطبيق، وهو يتضمن ادخال تغييرات في التنظيم وخلق نماذج تنظيمية جديدة تمكن المؤسسة من أداء مهامها بمرونة، واحداث تحسين في علاقات العمل، ويهدف هذا الابداع إلى جعل أساليب التسيير والتنظيم أكثر فعالية، مما يؤثر بالإيجاب على سلوك المؤسسة، وهولا يمس المنتجات والتقنيات إنما يمس الاساليب الادارية والتنظيمية.

-الابداع في المنتجات والخدمات

الابداع الإداري والتنظيمي ينعكس على تقديم الجديد في الخدمات والمنتجات وأسلوب او طريقة الشركة في تقديم خدماتها ومنتجاتها وعمليات الانتاج أو أسلوب التعامل مع العملاء وسرعة تقديم الخدمة ومتابعة ما بعد الخدمة أي جودة الخدمة.

2.2- مستويات الابداع

أظهرت العديد من الدراسات الحديثة أن مستويات الابداع عديدة، أهمها¹:

-الابداع على المستوى الفردي: اي أنه يكون لدى العاملين دافعية ابداعية خلاقة لتطوير العمل، وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها كالذكاء والموهبة، أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشكلات، وهذه الخصائص يدعمها التدريب وينميها ذكاء الفرد وموهبته؛

-الابداع على مستوى الجماعات: أي تكون هناك جماعات محددة في العمل تتعاون فيما بينها لتطبيق لأفكار التي يحملونها، وتغيير الشيء نحو الأفضل كجماعة فنية في أي قسم من أقسام المؤسسة؛

¹نادية أمال شرقي، "الابداع والتجديد والمنافسة للشركات"، مقال منشور على موقع انترنت، http://annajah.net/arabic/show_article.thtml?id=32942009, 2014/03/22, 23:12.

-الابداع على مستوى المنظمات: حتى تصل المنظمات إلى الابداع لا بد من وجود ابداع فردي وجماعي، ويتمثل في جانبيين هما الفني والاداري، فالابداع الفني يتعلق بالمنتج سواء السلع أو الخدمات، وبتكنولوجيا الانتاج أي بنشاطات المنظمة الاساسية التي ينتج عنها السلع أو الخدمات، أما الابداع الاداري فيتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الادارية في المنظمة، وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية، وهذه المؤسسات تكون متميزة في مستوى أداءها وعملها وغالبا ما يكون عملها نموذجيا ومثاليا للمؤسسات الأخرى.

3- ما هي محفزات الابداع؟ وما هي معوقاته؟

1.3- محفزات الابداع

لقد وضع الكثير من مدراء الشركات والمنظمات العالمية مجموعة من الآراء الرائدة في مجال الابتكار والإبداع، وحتى تكون المنظمات نامية، وأساليبها مبدعة وخلاقة، ينبغي مراعاة بعض النقاط الأساسية فيها سواء كانوا مدراء أو أصحاب قرار، وهذه المحفزات تتمثل في¹:

- إفساح المجال لأية فكرة أن تولد وتنمو وتكبر ما دامت في الاتجاه الصحيح، وما دام لم يتم القطع بعد بخطئها أو فشلها، فكثير من الاحتمالات تبدلت إلى حقائق وتحولت احتمالات النجاح فيها إلى موقفية، فالإبتكار قائم على الإبداع لا تقليد الآخرين، لذلك يجب أن يعطى الأفراد حرية كبيرة ليبدعوا، ولكن يجب أن تتركز هذه الحرية في المجالات الرئيسية للعمل وتصبّ في الأهداف الأهم؛

- إن الأفراد مصدر قوة المنظمة، والاعتناء بتنميتهم ورعايتهم يجعلها الأكبر والأفضل والأكثر إبتكاراً ورياضاً، ولتكن المكافأة على أساس الجدارة واللياقة؛

- احترام الأفراد وتشجيعهم وتنميتهم لإتاحة الفرص لهم للمشاركة في القرار وتحقيق النجاحات للمنظمة، وذلك كفيل بأن يبدلوا قصارى جهدهم لفعل الأشياء على الوجه الأكمل؛

- التخلي عن الروتين واللامركزية في التعامل ينمي القدرة الإبداعية، وهي تساوي ثبات القدم في سبيل التقدم والنجاح؛

- تحويل العمل إلى شيء ممتع لا وظيفة فحسب، ويكون كذلك إذا حولنا النشاط إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح؛

¹ شريف غياط، "تنمية وتدعيم الابداع في المنظمات"، ورقة بحثية في الملتقى العلمي الدولي الابداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، 2010، ص ص.8-9.

- التجديد المستمر للنفس والفكر والطموحات، وهذا لا يتحقق إلا إذا شعر الفرد بأنه يتكامل في عمله، فالعمل ليس وظيفة للفرد فقط بل يستطيع من خلاله أن يبني نفسه وشخصيته أيضاً، وإن هذا الشعور الحقيقي يدفعه لتفجير الطاقة الإبداعية الكامنة بداخله وتوظيفها في خدمة الأهداف، فكل فرد هو مبدع بالقوة في ذاته وعلى المدير أن يكتشف مفاتيح التحفيز والتحرك لكي يصنع أفراد مبدعين بالفعل ومن منظّمته كتلة خالقة؛
- التطلع إلى الأعلى دائماً من شأنه أن يحرك حوافز الأفراد إلى العمل وبذل المزيد لأن شعور الرضا بالموجود يعود معكوساً على الجميع ويرجع بالمؤسسة إلى الوقوف على ما أنجز وهو بذاته تراجع وخسارة وبمرور الزمن فشل؛
- ليس الإبداع أن نكون نسخة ثانية أو مكررة في البلد، بل الإبداع أن تكون النسخة الرائدة والفريدة، لذلك ينبغي ملاحظة تجارب الآخرين وتقويمها أيضاً وأخذ الجيد وترك الرديء لتكون أفعالنا مجموعة من الإيجابيات، فالمنظمات وفق الإستراتيجية الابتكارية إما أن تكون قائدة أو تابعة أو نسخة مكررة، والقيادة مهمة صعبة وعسيرة ينبغي بذل المستحيل من أجل الوصول إليها، وإلا سنكون من التابعين أو المكررين وليس هذا بالشيء الكثير؛
- لا ينبغي ترك الفكرة الجيدة التي تفتقد إلى آليات التنفيذ، بل نضعها في البال، وبين آونة وأخرى نعرضها للمناقشة، فكثير من الأفكار الجديدة تتولد مع مرور الزمن، والمناقشة المتكررة ربما تعطينا مقدرة على تنفيذها، فربما لم تصل المناقشة الأولى والثانية إلى تمام نضجها فتكتمل في المحاولات الأخرى؛
- يجب إعطاء التعلّم عن طريق العمل أهمية بالغة لأنها الطريق الأفضل لتطوير الكفاءات وتوسيع النشاطات ودمج الأفراد بالمهام والوظائف.

2.3- معوقات الابداع

- من العوامل التي تحد من الإبداع في المنظمات عوامل ناتجة من البيئة التنظيمية الداخلية - المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة وأهم هذه المعوقات¹:
- الالتزام بحرفية القوانين والتعليمات والتشدد في التركيز على الشكليات دون المضمون؛
- الخوف من التغيير ومقاومة المنظمات له، وتفضيل حالة الاستقرار وقبول الوضع الراهن؛
- مركزية الإدارة وعدم الإيمان بتفويض الأعمال الروتينية البسيطة إلى العاملين؛
- ضعف الولاء التنظيمي وانتماء الفرد للمنظمة التي يعمل فيها إلى الاكتفاء بإنجاز الحد الأدنى من المهمات الموكولة إليه، وبالتالي عدم توقع الإبداع منه؛

¹ علي فلاح الزعبي، "العوامل المؤثرة على الابداع كمدخل ريادي في ظل اقتصاد المعرفة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 10، ديسمبر 2001، ص. 169.

- الفواصل الرئاسية، أو عدم سهولة الاتصال بين العاملين والمسؤولين في الإدارة العليا حتى يوصلون أفكارهم ومقترحاتهم ويناقشونها معهم؛
- قلة الحوافز المادية والمعنوية المطلوبة والملائمة لتشجيع العاملين على التفكير الإبداعي.
- هيمنة المديرين الإداريين المفتقرين للمعرفة والمهارة الإدارية اللازمة على معظم المنظمات المعاصرة في مجتمعاتنا؛
- عدم وجود البرامج التدريبية التي تساعد على تنمية المهارات الإبداعية وعدم الاهتمام بالبرامج التي من شأنها التأثير على عقول وأذهان الأفراد، واقتصار البرامج الموجودة على مواضيع نمطية مكررة ليس فيها تجديد ولا تطوير؛
- ارتفاع تكاليف العملية الإبداعية، وعدم توفر مقاييس واضحة للإبداع؛
- عدم مساندة العمل الجماعي من قبل المنظمة فكما ذكرنا سابقاً أن الإبداع من الممكن أن يكون جماعياً، فعدم مساندة الجماعات في المنظمات قد يؤدي إلى تكاسلها وتدني حماسهم أو اتجاهاتهم عكس أهداف التنظيم، مما يضر المنظمة ويعيق الإبداع.

4- تأثير الابداع في تنافسية المؤسسة وخصائص المؤسسة المبدعة

1.4- تأثير الابداع في تنافسية المؤسسة

تظهر أهمية ودور الابداع في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال ما يلي¹:

- **مساهمة الابداع في حصول المؤسسة على حصة سوقية أكبر:** حتى تستطيع المؤسسة الحصول على حصة سوقية أكبر لابد من العمل على تلبية رغبات وأذواق المستهلكين ولا يمكنها ذلك إلا بتفعيل الابداع بكل صوره ومستوياته، فالابتكارات والعروض التسويقية المتجددة والمختلفة عن المنافسين والمتكيفة مع أذواق المستهلكين والمتغيرات البيئية الأخرى تسمح للمؤسسة بجذب مستهلكين جدد مما يسمح لها بالحصول على حصص سوقية.
- **تمكين المؤسسة من مواكبة التسارع التكنولوجي:** ان المؤسسات العملاقة في عالم الاعمال في القرن 21 على دراية تامة بانه لإبقاء لها في السوق حاد التنافس الا بالسباق التكنولوجي الذي يتيح منتجات جديدة ومتطورة مع تكلفة معقولة وعليه فالبحوث والتطوير أصبح يقال عنها انه الباب الرئيسي للقيمة المضافة الأعلى ومن ثمة الربحية الأعلى وهو ما توصلت اليه كبريات المؤسسة العالمية في صناعة الادوية والأسلحة والسيارات والالكترونيات فالبحوث والتطوير هم من اهم السبل التي تدفع المؤسسات نحو مواجهة تحديات التنافسية العالمية والعمولة.

¹ نبيل مرسي خليل، "الميزة التنافسية في مجال الأعمال"، دار المعرفة، الاسكندرية، 2008، ص. 92.

-زيادة أداء المؤسسة: ان كل شيء مبني على الأداء الذي سوف يحققه الابتكار او الابداع الذي يرتبط في الأساس بما يحققه من ميزة تنافسية للمنتج وجلب للمستهلكين باعتباره خاصا ومتميزا ومصدر القيمة الإضافية بالنسبة إليهم وبصيغة اخرى يمكن ان نلمس دور الابداع في زيادة الأداء من الجانبين، جانب متعلق بالتكلفة بحيث يؤدي الابداع الى زيادة استخدام أساليب جديدة ومتطورة في عملية الانتاج مما ينجم عنه بتخفيض تكاليف الإنتاج، وجانب آخر متعلق بتقديم منتجات ذات جودة عالية تستطيع المؤسسة عرضها في السوق بأسعار اقل

-حماية المؤسسة من الداخلين المحتملين: تتجلى الأهمية التي تعطيها المؤسسات العملاقة لتجديد الابداع المتميز من اجل كسب حصص سوقية جديدة ولربح المعركة التنافسية والحماية من الداخلين المحتملين وذلك من اجل إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي قد تقف حاجزا امامها في كل المجالات

-تأثير الابداع على المنافسة السوقية: يعمل الابداع التكنولوجي غالبا على تكثيف القوى التنافسية في سوق المنتجات وتنبثق قوى الابداع التكنولوجي على إشارة المنافسة السوقية من خلال التأثير على القوى التنافسية بين المنافسين الأقوياء، والتأثير على القوى التنافسية للمنتجين والعارضين، والتأثير على القوى التنافسية للمشتريين والعملاء، إضافة إلى التأثير على إمكانية دخول المنتجين الجدد الى الصناعة

-تطوير العنصر البشري: ان استعمال التكنولوجيا الحديثة والمتطورة و الالتزام بالمواصفات الدولية للجودة يتطلب تكوين يد عاملة مؤهلة أي توفر العامل البشري في عمليات التصميم و الابداع الفكري التخطيط و البرمجة , التنسيق و التنظيم التطوير و التحديث التنفيذ و الإنجاز و غيرها من العمليات التي هي من انتاج العمل الإنساني و بدونها لا تحقق أي انتاج مهما كانت المواد المتاحة للمؤسسة يجب تنمية القدرات الفكرية و اطلاق الفرصة امام الفرد للإبداع و التطوير و تمكنه من مباشرة مسؤولياته كما انه لابد من خلق فكرة العمل في شكل فريق لان السبب الرئيسي في عملية التجديد و الابتكار يمكن في تظافر جهود جميع الموظفين في المؤسسة من اجل الوصول الى هدف موحد و محدد مسبقا في برامج و استراتيجيات الابداع.

2.4- خصائص المؤسسة المبدعة

تتميز المؤسسة المبدعة بمجموعة من الخصائص أهمها¹:

- الاتجاه الميداني والميل نحو الممارسة والتجريب المستمرين رغم الفشل؛

¹ غول فرحات، "مؤشرات تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل العولمة الاقتصادية: حالة المؤسسات الجزائرية"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص. 32.

- وجود أنصار ومؤيدين للإبداع يقومون بتشجيع المبدعين وتوجيههم. حيث لا بد من الاهتمام بتعيين الخبراء الشابة والتي لديها القدرة على الإبداع؛
- الإنتاجية من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل للعمل؛
- تطوير مبادئ وقيم وأخلاقيات للعمل يعرفها الجميع ويعملون على احترامها وتطبيقها؛
- البساطة وعدم التعقيد في الهيكل التنظيمي من حيث عدد المستويات والوحدات الإدارية؛
- تشجيع العاملين على طرح الأفكار والنقاش الحر والعمل على الاهتمام بآراء الآخرين، فالإبداع وثيق الصلة بمنح الاستقلالية والثقة في الآخرين، كما أن مناقشة الأفكار الإبداعية مع الأطراف ذات العلاقة بتطبيقها يزيد حتماً من فاعلية وإمكانية التنفيذ؛
- تشجيع التنافس بين العاملين لدفعهم نحو التوصل إلى أفكار إبداعية جديدة؛
- تقديم الدعم المادي والمعنوي للمبدعين ومشاريعهم الإبداعية؛
- تصميم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الإبداعية، مثل إنشاء وحدات البحث أو التطوير أو جماعات التخطيط للترويج للإبداع.

خاتمة

للإبداع أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات التي تهدف إلى التفوق والتميز والشهرة العالمية من خلال العمل على تقديم الجديد من أجل المحافظة على زبائنها، ومنه تنمية قدراتها التنافسية فالإبداع والتجديد في المؤسسات يمثل أحد أهم الأسس البنائية للمزايا التنافسية والجودة على المدى الطويل، ويمكن النظر إلى المنافسة كعملية موجهة بواسطة التجديد والابداع، وعلى الرغم من أن كل عمليات الابداع لا يتحقق له النجاح لكن العمليات التي تحقق النجاح يمكن أن تشكل مصدراً رئيسياً للمزايا التنافسية لأنها تمنح المؤسسة شيئاً متفرداً وشيئاً يفتقر إليه منافسوها مما يسمح لها بالتميز والاختلاف عن غيرها، فضلاً عن فرض أسعار عالية لمنتجاتها أو خفض بعض تكاليف منتجاتها بنسبة كبيرة مقارنة بمنافسيها استناداً إلى إبداعاتها وتحديدتها

ويقود الابداع المؤسسة إلى التجديد الذي يجعلها تتقدم عن غيرها وتسير في ركب التطور والنمو وتعظيم الأرباح على المدى الطويل، لذلك على المؤسسة مراعاة العنصر البشري عند الاختيار والتعيين في المؤسسة من حيث التخصص والمؤهلات والاستمرار في تدريبهم لتنمية مهاراتهم وذلك لضمان وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، والعمل على تشكيل فريق لكل قسم لحل المشكلات التي تواجه المؤسسة وطرح مواضيع واقتراحات

ومناقشتها، فالابداع يمكن المؤسسة من الاستفادة من المنافع التي يمكن ان تجنيها من خلال تطبيق الأفكار الجديدة والمبتكرة في الجانب العمل ، وبالتالي اكتساب مكانة وقدرة عالية على المنافسة تمكنها من البقاء والاستمرار والتغلغل في الأسواق.

المراجع المعتمد عليها في الورقة

- جمال خير الله, "الابداع الإداري", دار أسامة للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2009؛
- سيد محمد جاد الرب, "كيف تكون قائدا ناجحا", مطبعة العشري, مصر, 2008؛
- شريف غياط، "تنمية وتدعيم الابداع في المنظمات"، ورقة بحثية في الملتقى العلمي الدولي الابداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، 2010؛
- علي فلاح الزعبي، "العوامل المؤثرة على الابداع كمدخل ريادي في ظل اقتصاد المعرفة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 10، ديسمبر 2001؛
- غول فرحات، "مؤشرات تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل العولمة الاقتصادية: حالة المؤسسات الجزائرية"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006؛
- محمد عجيلة ، "الابداع في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مذكرة لنيل ماجستير إدارة اعمال علوم التسيير ، جامعة سعد دحلب ،البلدية الجزائر، سبتمبر 2005؛
- نبيل مرسي خليل، "الميزة التنافسية في مجال الأعمال"، دار المعرفة، الاسكندرية، 2008؛
- هارولد ليفت، تر: طایل السعيد شحاتة "الإدارة الرائدة"، شركة المكتبات الكويتية المحدودة ، الكويت ، 1987؛
- يوسف قطامي ، رياض الشديفات ، "أسئلة التفكير الإبداعي"، دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الأردن ، 2009؛
- نادية أمال شرقي، "الابداع والتجديد والمنافسة للشركات"، مقال منشور على موقع انترنت
http://annajah.net/arabic/show_article.shtml?id=32942009