

الفصل السابع

أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة

في ظل متغيرات العالمية الجديدة، التي أفرزتها المعطيات الاقتصادية والثورة التكنولوجية، أصبحت الريادة والتنوع سمة أساسية منسجم الاقتصاديات المعاصرة، وإن التطور التكنولوجي تقدم الاتصالات. وازدياد المعرفة وانتقال الاقتصاد إلى اقتصاد رقمي مترابط أهم في ازدياد ور الأفكار الإبداعية والريادية. ولقد استفادت منظمات الأعمال الحديثة كثيرا من تكنولوجيا المعلومات وآلياتها في تحسين أدائها وإنتاجيتها. مما جعلها تنتهج عدة أساليب وإستراتيجيات الابتكار والإبداع إضافة إلى الدور الكبير لتكنولوجيا المعلومات في دارة هذه العملية. وقد مثل هدف هذه لدراسة في التعرف على أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في الرفع من أداء المنظمات الريادية.

الكلمات المفتاحية: معرفة، الإبداع، تقنية المعلومات والاتصالات، المزج التنافسية.

Résumé :

Dans la nouvelle économiecelle de l'économie du savoir et du numérique, on observe de plus en plus, l'émergence des technologies, des communications qui contribuenténormément pour la formation et l'innovation des nouvellesidées. C'estdanscecontexte le concept de technologie et systèmed'information a vu le jour pour améliorer les entreprises. Voilà

pourquoi notre problématique envisage de mettre en lumière l'importance du système numérique pour lequel l'entreprise soit une entreprise numérique attachée à un bon développement, une entreprise innovatrice et créatrice de richesse.

Mot-clé : Le savoir, TIC, entreprise, concurrence, l'innovation.

Abstract:

In the new economy of the knowledge economy and digital technology, there is a growing, emerging technology, communications that contribute greatly to the training and innovation of new ideas. In this context the concept of technology and information system was created to improve small businesses. That is why our problem is considering would highlight the importance of digital system for the company to a digital company is committed to a healthy development, an innovative and creative wealth.

Keywords: knowledge, ITC, Company, competition, innovation.

في محيط اقتصادي واجتماعي يعرف تحولات عميقة، وجدت المنظمات نفسها تواجه تحديات كبرى وطرق مختلفة في التسيير، تستدعي منها إيجاد سبل جديدة تمكنها من استيعاب هذه المستجدات، ورفع التحديات. خاصة مع انتشار العولمة الاقتصادية، التي جعلتها مطالبة بتقديم الجديد والأفضل، عن طريق الخبرة والإبداع والابتكار لتحقيق الجودة والنوعية. إن الاعتماد المتزايد على تكنولوجيا المعلومات كان له الأثر البالغ في المؤسسة، سواء من جهة الشكل والهيكل، أو من جهة أخرى بتقدم مجموع من الخيارات الإستراتيجية لمواجهةها بهدف تحسين واستمرار أداء المنظمات،

ويحسن تطبيق تكنولوجيا المعلومات قدرة المشاريع على الابتكار ويزيد عملياتها التشغيلية كفاءة وإستراتيجياتها وعملياتها الإدارية والتسويقية فعالية. إن هدف هذه الدراسة ينحصر في النقاط التالية:

(1) ما هي الخصائص التي يجب توفرها في منظمات الأعمال حتى تصبح منظما ريادية؟ وما هي الإستراتيجيات التي تساهم في تعزيزها لإبداع لدى المنظمة؟

(2) ما هي أهم التطبيقات الملموسة لتكنولوجيا لمعلومات على إدارة وتنمية الموارد البشرية؟

(3) ما هي التغيرات الأساسية المطلوبة من الهيكل التنظيمية للمؤسسات لبناء قاعدة تنافسية تسمح لها للول وجفي عالم المنظمات المتميزة؟

(4) ما هي الفرص المتاحة أمام منظمات الأعمال الحديثة؟ وما هي التحديات التي تواجهها في ظل نم والسوق المعرفية؟

وقبل التطرق إلى هذه النقاط نبدأ بتحديد مفهوم الريادة، وذلك نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها الرواد في مج المنظمات الأعمال الحديثة، باعتبارهم قادة النمو الصناعي والمحرك الأساسي للفعاليات الاقتصادية.

1- مفهوم الريادة:

تعتبر الريادة من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية على حد سواء، إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في التنمية الاقتصادية الشاملة في جميع البلدان، وإن مفهوم "الريادة" مفهوم بالغ الأهمية في الاقتصاد المعاصر، ولقد تغيرت الترجمة العربية لمصطلح ENTREPRENEUR ثلاث مرات خلال العقود الأخيرة، فقد كانت منظم ثم مقاول ثم تحولت في التسعينات إلى ريادة، ولذلك سنتطرق في ما يلي إلى التعرف على معناه : الريادة أو الريادية

مفهوم قديما ستعمل لأول مرة في اللغة لفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملت

الاستكشاف العسكرية، ودخل مفهوم الريادة إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل ريتشارد كان تلون RICHARD CANTILLON الذي وصف التاجر الذي يشتري

بسعر محدد لبيعها في المستقبل بسعر لا يعرف هم سبقا بأنه ريادي، مهما يكن الأمر فإن روح المخاطرة والمغامرة بقيت ملازمة لمفهوم الريادة¹، ويعود الفضل لأحد الصناع بين وهو سالي J.B. SAY الذي رأى في الريادة بمقددة فائقة على الإدارة. فالريادي يعند سايه وذلك الشخص الذي يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج فيها ويشف على مجمل هذه العملية بالكامل، وعليها إن يكون قادرا على الربط والترجي هو الأشراف اعتباره حج الزاوية في العملية الإنتاجية، وتنب فقرة الري اده من روح الولاء للعمل التي تتض من معرفة دقيقة ببيئة النشاط لاقتصادي والسرعة في اتخاذ القرار وإبقاء العيون مفتوحة على كل المتغيرات، إضافة إلى قدرة متميزة لدى الريادة.

على إدارة أموال المشروع. وجاءت آراء جوز يفش ومبي تر Joseph Schumpeter في عام 1934 لتعطي بعدا جديد المفهوم الرياده والريادية²، فقد أعتبر أن الرياده هو حجر الزاوية ، وإن المتنبع لآراء شوم بيت ريرى أن للريادة أبعادا يره، فكل مخترع، أو مجدد أو منظم هو ريادي، والأهم من ذلك أن دور الرياد بيتم ثل في إحداث تحولا وتغيير في سير التنمية الاقتصادية.

وتأخذ الريادة أبعادا متنوعة منها:

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من خلال تحقيق التوافق الجديد لهذه العوامل، فالمشروع الريادي يركز على الإبداع والقيادة حيث يكون له أبعادا تكنولوجية، أو منتجا جديدا، أو طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة. كما قد يكون الإبداع في مجال التسويق وتقديم السلع والخدمات أو في إدارة التنظيم وهيكلته، وكذلك تعتمد الريادة على التنويع والتمايز وإدخال الطرق الجديدة، وبالتالي فإن مفهوم الريادة لم يقتصر على المخاطرة (العمل في ظروف غير متوقعة) والابتكار لتعديها في النصف الثاني من القرن العشرين إلى الإدارة والتنظيم، فالريادي في نظره زيلتز hoselitz (1952) هو الذي تتوفر فيه مهارة الإبداع وروح القيادة، ويرى فريدي كهاريسون frederickharlison أن الريادي يه والشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسس ييجان بمهارات إدارية وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أ وإدارة المؤسسة organization builder.

عموما لقد تطور مفهوم الريادة مع تطور نظرة الدول المختلفة للأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى لتحقيقها. ففي الدول النامية فإن من يأخذ روح المبادرة والتحرك، ويخاطر وينشئ عملا جديدا يعمل من خلاله على المساهمة في أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بأنه رياديا، لذا فإن الريادي هو من يملك طرقا جديدة في ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق والمجتمع المختلفة.

1-1 المهارات المطلوبة للريادة:

2-1 إن المهارات المطلوبة يمكن تصنيفها في ثلاثة أنواع رئيسية:

3-1 المهارات التكنولوجية، مهارات إدارة الأعمال، المهارات الريادية

الشخصية3، كما هو موضح في الجدول رقم 01:

الجدول رقم 01

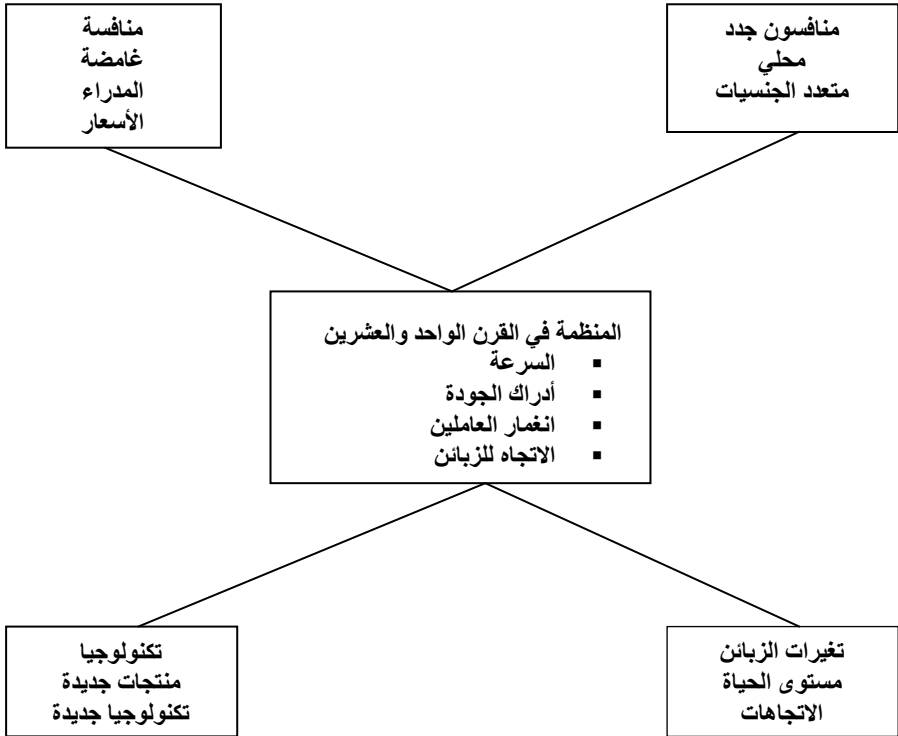
المهارات التقنية	مهارات إدارة الأعمال	مهارات الريادي الشخصية
• الكتابة • القدرة على الاتصال • مراقبة البيئة • إدارة الأعمال التقنية • تكنولوجيا • الشخصية • الإصغاء	• وضع الأهداف والتخطيط • صنع القرار • العلاقات الإنسانية • التسويق • المالية • المحاسبة • الإدارة	• الالتزام والرقابة • اخذ المخاطرة • الإبداع • القدرة على التقيد • المثابرة • رؤية قيادية • يركز على التقيد
• القدرة على التنظيم • بناء العلاقات والشبكات • العمل ضمن فريق - مدرّب	• الرقابة • التفاوض • طرح المنتج • تنظيم النمو	

المصدر: Robert, D. Hisrich « To ward an Organization Model for entrepreneur » ational Entrepreneurship 1992, Conference, Dortunual; Germany.1992, P29

وإن المنظمات الريادية لا بد أن يكون بها العاملون بما فيهم المديرون الذين يتمتعون بخصائص تتناسب مع طبيعة هذه المنظمات وهي عقلية جديدة، ومرونة والسرعة والإبداع وأشار Don Harvey, Brown إلى المنظمات في القرن الواحد والعشرين تتمتع بخصائص تجعل منها منظمات ريادية في طبيعة الأعمال والخدمات التي تقدمها، حيث تمتاز بما يلي:

- 1- السرعة : أي أنها تستجيب بسرعة للإبداع والتغيير.
 - 2- أدراك الجودة : الالتزام الأمثل للجودة.
 - 3- انغمار العاملين : إضافة قيمة من خلال الموارد البشرية.
 - 4- الاتجاه للزبائن: إيجاد أسواق جانب (Niche markets)
- 1- محدودة : وحدات أكثر استقلالية.

الشكل - 01 المنظمات في القرن الواحد والعشرين



المصدر: Donald R. Brown. 2000, An Experiential Approach To Organization Development. 6 Th Editions. Prentice Hall New Jersey P9.

1-2 أوضاع الإبداع والعلم والتكنولوجيا في الوطن العربي:

كما ذكر سابقا فإن لكل إنسان قدر معين من الإبداع، ولكن التربية غير الملائمة والضغوط الاجتماعية والسياسية قد تؤدي إلى قتل روح الإبداع لدى الأفراد، لهذا السبب هناك من يرى أنه لا مجال للإبداع في غياب البيئة المناسبة اجتماعيا وسياسيا واقتصاديا وإنسانيا ومن ضمنها الحرية والديمقراطية، هذا ما يفسر ضعف مستوى الإبداع والتجديد في الدول العربية.

لقد سجل تطور كمي ملحوظ في الحقيقة خلال العقود الثلاثة الماضية، حيث ارتفع أعداد الجامعات لتصل إلى أكثر من 200 جامعة، واقترن ذلك بارتفاع في نسبة الجامعات الخاصة (27%)، لكن محصلة الدراسات توضح بأن نوعية التعليم العالي في جميع أقطار الوطن العربي مازالت غير مرضية بشكل عام، إن لم تكن متدنية. أما بالنسبة لأنشطة البحث والتطوير، فلقد استمر التوسع الكمي في عدد معاهد البحوث ومراكزها ليصل إلى أكثر من 310 معهد ومركز، لكن مع بقاء نسبة تمويل أنشطة البحث والتطوير ضئيلة جدا لا تتعدى في أفضل الحالات 0.5% من إجمالي الدخل القومي⁴، وبالمقابل تصل نسبة الإنفاق في الدول الصناعية إلى أكثر من 2%. وبالنسبة لمخرجات البحث العلمي مازالت هي الأخرى منخفضة جدا.

وفي خضم كل هذه المعطيات، مازالت أقطار الوطن العربي تعاني من غياب السياسات الوطنية الفعالة لربط وتدعيم العملية التكنولوجية المكملية للعملية الاقتصادية.

2- تأثير المعرفة وتكنولوجيا المعلومات على منظمات الأعمال:

ما هي التكنولوجيا في عالم الأعمال؟

للتكنولوجيا عدة معاني، ولكن إن تعلق الأمر بنظام الأعمال فإنها تتضمن 5: كل الأساليب التي تستطيع المنشأة من خلالها خلق القيمة إلى أصحاب المصلحة والشأن فيها.

فالتكنولوجيا تضم المعرفة الإنسانية، طرق العمل، التجهيزات المادية، الاتصالات والإلكترونيات، ومختلف نظم العمل والمعالجة التي تستخدم في تنفيذ نشاطات الأعمال للمنظمة. ويستعمل مصطلح تكنولوجيا المعلومات (IT) عموماً لوصف المنفعة الموحدة للإلكترونيات والاتصالات اللاسلكية والبرمجيات، بالإضافة إلى تكامل وسائل المعلومات (الصوت، النص، البيانات والصورة).

تعتبر تكنولوجيا المعلومات بكل أبعادها وقدراتها من الأمور المهمة الإستراتيجية في نقل المعرفة وتوليدها والمشاركة فيها. إن تطور الفكر الإداري الأكاديمي والتطبيقي خلال العقود الأخيرة قد أوجد للحل لكثير من مشاكل الإدارة، وكنيجة لهذا التطور قد حدث تغيير هيكلي في وظائف الإدارة وأساليب العمل في المنظمات الحديثة بعد معالجة وتحليل المعلومات التي أصبحت تشكل مورداً هاماً لأيئة منظمة بل أصبحت من الأبعاد الأساسية للعملية الإدارية. ومن هنا فإن ظهور تكنولوجيا المعلومات أوجد فرصاً جديدة أمام مدراء منظمات الأعمال لإيجاد مجالات لاستخدامها في استراتيجيات الأعمال إذ يمكن استخدامها في ثلاث مستويات لتحسين الوضع التنافسي للمنظمة وهي 6 :

على مستوى الصناعة: ممكن أن تساهم تكنولوجيا المعلومات Technology Information في تغيير طبيعة الصناعة التي تتنافس فيها المنظمات. إذ أن التصنيع يتكامل الآن بالتصنيع المتكامل بالحواسيب والتشكيلات الأخرى للإنتاج المرن.

- على مستوى اقتصاديا الإنتاج:
- حيث تساهم تكنولوجيا المعلومات في تدنيه التكاليف وتقليل الكثير من لجهدوا لاستخدام لأمثل للموارد المتاحة في المنظمة.
- على مستوى نشاط التوزيع والتسويق:
- تستطيع المنظمة التي تمت لك شبكة اتصالات حديثة تكنولوجيا من المعلومات المتطورة أن تبسيط على مواطن القوة والضعف في السوق واتخاذ القرارات التسويقية المناسبة.

2-1 العلاقة بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي:

يعرف البعض مفهوم الإبداع التنظيمي Organizational Innovation بأنه الطريقة التي تلجأ إليها منظمات الأعمال للاستجابة والتكيف مع المتغيرات البيئية لتحقيق مزايا تنافسية على غيرها، من خلال تبني أنماط تنظيمية جديدة أو تطوير تكنولوجيا جديدة أو إقامة علاقات مع منظمات أخرى بما يساعد على خلق شيء جديد. وتتولى إدارة المعرفة كل عمليات إدارة الموارد والأصول الفكرية والمعرفية في المؤسسة ، مما يكشف عن قدرات العمال وطاقاتهم الكامنة، اتجهت كثير من الدراسات والأبحاث إلى إظهار العلاقة الترابطية والسببية بين إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي، حيث تؤكد هذه الدراسات أنه في بيئة الأعمال اليوم تكون المعرفة

هي المصدر الأكيد للميزة التنافسية، وعندما تتغير الأسواق وتزداد التقنيات ويزداد عدد المنافسين وتتقدم المنتجات بسرعة، تولد المنظمات الناجحة المعرفة الجديدة باستمرار⁷، ثم تنشرها داخل التنظيم وتجسدها على نحو سريع في المنتجات والخدمات الجديدة وتبدع باستمرار.

وقد أوضح (Alvesson) أن الميزة الرئيسية للمنظمة المكثفة معرفياً، هي القدرة على حل المشاكل المعقدة عبر الحلول الابتكارية والإبداعية، ويقول (Drucker) أن عمل الإبداعات عبر التاريخ كان معتمداً على المعرفة الجديدة، وعلى الرغم من أن ليس كل الإبداعات المعتمدة على المعرفة مهمة، إلا أنها كانت تختلف في معدلات الوقت الذي تأخذه وفي معدلات الخسارة وفي إمكانية توقعها، وعندما تستخدم المعرفة كوسيلة لتعزيز الإبداع في المنظمة، وأشارت دراسة قام بها Krogh إلى أربعة إستراتيجيات للمعرفة تسهم في تعزيز الإبداع هي:

- إستراتيجية الرفع Strategy Leveraging التي تؤكد على نشر المعرفة بين مجالات المنظمة لتحسين عمليات الإبداع.
- الإستراتيجية التخصصية Appropriation Strategy التي تؤكد على تحول المعرفة الجديدة من الأقسام لتعزيز الإبداع مستقبلاً.
- إستراتيجية الفحص The Probing Strategy التي تؤكد على ابتكار المعرفة الجديدة لإبداع العملية والمنتج الجذري.
- إستراتيجية التوسع The Expanding Strategy التي تؤكد على ابتكار إبداعات المنتج والعملية من خلال المعرفة.

2-2 أثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات على إدارة وتنمية الموارد البشرية:

يحسن تطبيق تكنولوجيا المعلومات قدرة المشاريع على الابتكار ويزيد عملياتها التشغيلية كفاءة وإستراتيجياتها وعملياتها الإدارية والتسويقية فعالية. أهم التطبيقات الملموسة لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة والتدريب:8:

أ- تلعب تقنيات المعلومات والاتصال -ICT- دورا أساسيا في عملية التدريب والتطوير الإداري في

كل مرحلة من المراحل التالية:

- مرحلة تحديد الاحتياجات.
 - مرحلة تخطيط وتصميم البرامج المناسبة.
 - مرحلة تنفيذ البرامج.
 - مرحلة التقييم والمراجعة.
 - مرحلة التحسين والتطوير.
 - هذا بالإضافة إلى اتخاذ القرارات وتحليل البيانات .
- إن أثر تكنولوجيا المعلومات على هذه المراحل يكمن في دقة تحديدها وتحليلها، ومن الممكن أن تتم عن بعد وبدقة وسرعة عالية وكذلك إمكانية الاستفادة من الخبرات في أماكن أخرى وبتكلفة أقل، ومن الممكن الإشارة هنا إلى التطبيقات الملموسة التالية:

•-الاتصال المباشر On-line

•-تعبئة مختلف النماذج إلكترونيا On line formes

•-الانتشار السريع باستخدام البريد الإلكتروني والإنترنت

- المرونة في تعديل الخطط والبرامج والمعلومات
- التعلم عن بعد E-Learning
- تحليل مختلف البيانات بدقة وكفاءة عالية، وسرعة تحيينها مما
ينعكس إيجابا على اتخاذ القرار المناسب في التوقيت المناسب.
- التغيرات الأساسية التي أحدثها وسيحدثها تطبيق تكنولوجيا المعلومات
في مفهوم الإدارة والعمل:
- * تغيير أساليب العمل، فاستخدام التكنولوجيا الحديثة تسمح بالعمل عن بعد
وكذلك إعطاء التوجيه عن بعد مما ينعكس على كل من عنصري الزمن
والكلفة.
- سرعة تداول المعلومات ضمن المؤسسة وبالتالي المساعدة في
اتخاذ القرارات السليمة.
- تغيير المهارات، فوجود كم هائل من المعلومات التي يصعب
التعامل معها بسهولة يتطلب مهارات خاصة في الانتقاء.
- تغيير الخطط.
- تحرير العنصر البشري من قيود الأعمال الروتينية ومنه إلى
الأعمال الإبداعية والفكرية.
- زيادة أهمية سرية المعلومات والموثوقية .
- التغيرات الأساسية المطلوبة من الهياكل التنظيمية للمنظمات
والتغيرات في أساليب العمل مع الأوضاع الجديدة:
- تستخدم المنظمات العديد من الأنواع التكنولوجية في تحويل مدخلاتها إلى
مخرجات. ولقد وجد أن هناك علاقات قوية ما بين حجم العمليات الإنتاجية

وما بين الهيكل المتبع في المؤسسة كما وجد أن كفاءة المنظمة وفاعليتها تعتمد بدرجة كبيرة على مدى التناسب ما بين التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة والهيكل التنظيمي لتلك المنظمة 9. وعادة ما يلائم الهيكل الميكانيكي المؤسسات التي تستخدم تكنولوجيا بسيطة، بينما يلائم الهيكل العضوي المؤسسات التي تستخدم تكنولوجيا معقدة. وبالتالي فإن أهم التغيرات الأساسية المطلوبة من الهياكل التنظيمية للمؤسسات يمكن تلخيصها في:

- إنشاء وتأسيس وحدة تنظيمية لتكنولوجيا المعلومات ضمن كل مؤسسة أو شركة.

- إعادة النظر في الهيكل التنظيمي بحيث تبقى المؤسسة قادرة على العمل ضمن أسس تنافسية وإنشاء وحدات جديدة تركز على التسويق والمبيعات والتخطيط الإستراتيجي، والتوجه نحو الزبون Customer Orientation

- إيجاد هياكل تنظيمية تتوافق مع التقدم التكنولوجي وتساهم في الاستفادة العظمى من التطبيقات الجديدة، وتتناسب مع أساليب العمل الحديثة وكذلك توسيع المشاركة في اتخاذ القرارات.

3- زيادة المنظمات الحديثة في ظل المنافسة الجديدة :

تعد ثورة التكنولوجيا والعولمة من المفاتيح المهمة في ظل المنافسة الحالية، وتعمل التكنولوجيا الحديثة على تقليل كلف الموارد وتزويد من قدرتها، أصبحت التكنولوجيا من المؤشرات الرئيسية في إستراتيجيات الريادة واغتنام الفرص بالأسواق. واستخدام التكنولوجيا المتطورة أصبح له دلالات واضحة في كافة القطاعات الصناعية ، حيث مكنت التكنولوجيا الحديثة المنظمات من التنسيق بين كافة العمليات والموارد والأعمال للوصول إلى

أفضل خدمة ومنتجات للزبائن وتغطية شاملة لكافة الأسواق وأكثر مرونة في الوصول للزبائن وتحقيق قيمة أعلى للأعمال .وفي ظل المنافسة الشديدة أصبحت العولمة من العوامل المؤثرة في التوسع والتطور في الاقتصاد العالمي والانفتاح على الأسواق المحلية، وإن الاتجاهات التكنولوجية والعالمية قد زادت المخاطر والغموض للمنظمات الريادية حيث إن التنبؤ بالأسواق والتغيرات السريعة والمنافسة الشديدة قد زادت في صعوبة التنبؤ، بكيفية تحقيق النمو . وإن العلاقة في كيفية بناء مرونة في الإستراتيجية وجدارية في المنافسة والفعالية في التكنولوجيا الحديثة وبناء هيكل وثقافة جديدة للمنظمة يتم توضيحها كما يلي 10 :

• مرونة الإستراتيجية:

إن على المنظمات إعادة التفكير في الهيكل التنظيمي والإستراتيجية والثقافة والاستثمارات حتى تستطيع الاستجابة بسرعة لاستدامة الميزة التنافسي وذلك على المدى الطويل والتي أقل من معالم تغيرات السريعة في السوق.

• القيادة الإستراتيجية:

عرف house 2000، القيادة الإستراتيجية بأنها الفعل الذي يحدد الهدف والاتجاهات والخطوط للمنظمات ويجب أن تكون ريادية وذات رؤية مستقبلية .

• ريادة الميزة التنافسية:

يتم ببناء التفرد في الموارد والجدارية في المنافسة وأن تكون الموارد ذات ندرة ولا يمكن تقليدها، وأندينا مكية الجدارية في المنافس يتم تطويره حتى تستطيع من ظلمات الأعمال من البقاء والاستمرارية.

رأس المال البشري:

إن مرونة الإستراتيجية تتكون من خلال رأس المال البشري ذي الأهمية في المنظمات، وذلك من خلال الالتزام بأخلاقيات العمل أو الإنتاجية، والمنظمات الريادية تدفع العاملين من أجل تقديم الخدمات الأفضل للزبائن. والمعرفة البشرية والمهارات مطلوبتان من أجل تحقيق التغيرات التي تحتاجها المنظمات لتحقيق الميزة التنافسية إذ أن التطوير المستمر في رأس المال البشري يساعد في تحقيق المرونة في الإستراتيجية.

التكنولوجيا الناشئة:

تساعد التكنولوجيا الناشئة على مرونة وفعالية الإستراتيجية وكذلك القدرة على تطوير الخدمات والمنتجات والجودة العالية وقلة لتكاليف لمختلف الأسواق وتقليل الحد ودو زيادة سرعة الاستجابة للزبائن.

التنظيم الريادي:

إن الاستجابة للتطوير التكنولوجي لسريع في ظلال منافسة الشديدة يتطلب وجود هي لكل تنظيمية بديلة سواء كانت أفقية أمعمودية لتكون أكثر فعالية وكفاءة، ومع وجود أنظمة شبكات المعلومات والاتصالات يمكن إنشاء هي كل افتراضي من واقع مختلفة يساعد في إعطاء مرونة أكثر في تطوير الإستراتيجية وكذلك زيادة في الابتكار، وتقليل الوقت في اتخاذا لقرارات بم يساعد على نجاح الأعمال.

الثقافة الريادية:

إن وجود ثقافة تنظيمية في المنظمة المتعلمة يعد شيئاً أساسياً ضمن إطار المنافسة والذي يساعد على لابتكار وسرعة الاستجابة للتطورات

التكنولوجية والمتغيرات البيئية لتحقيق جدارة ديناميكية تنافسية، والمنظمات الريادية تستخدم التعليم التنظيم .

لإيجاد مهارات وموارد محدودة، على أن يتم الخلط بين الابتكار والإبداع في إيجاد من تجات وخدمات جديدة أو عمليات وأنشطة لتكون منظمة ريادية ذات مستوى عالٍ من الإبداع وذلك لتحقيق الميزة التنافسية المطلوبة .

4- التحديات التي واجههم نظم الأعمال الحديثة وسبب لتذلي له من أجل ضمان البقاء والاستمرارية:

في عصرنا الحالي ازداد حجم التحديات التي تواجه المنظمات الأعمال، وأصبحت المنظمات الحديثة تحمل على عاتقها حملة جديدة تتبع من التقاطع مع الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة، وأصبح إلزاما عليها تبني أفكار جديدة والقيام بعملية إعادة الهندسة للعديد من أنشطتها وأعمالها لتكون أكثر استجابة لمنظمات عصر المعرفة، لأنه لم يعد الاختباء خلف النجاح في الماضي يفيد قادة منظمات الأعمال. فالثورة المعرفة الجديدة ونمو أسواق المعرفة غيرت اتجاهات تفكيرهم ووضعهم داخل إطار ليسألوا أنفسهم هل هم قادرين على النمو؟ وهل أن المعرفة المتاحة لديهم يمكن أن تساهم في ضمان بقائهم وإستمراريتهم؟ وذلك لكون المعرفة هي السلعة التي تحدد الاتجاهات المستقبلية للأعمال التي يمارسونها ولكون منظماتهم يجب أن تبني على أساس المعرفة، بل أن المنظمات الحديثة بحاجة إلى روح ريادية وسلوك ريادي متجدد. وهذا ينتج من خلال ما يسمى بالريادة الذاتية Entrepreneurship والتي تصف سلوك ريادي يلعبه الأفراد أو الوحدات

التنظيمية الفرعية في منظمات الأعمال الكبيرة وتستطيع من خلاله تعزيز الأفكار الجديدة المؤدية إلى إنتاج منتجات جديدة باستمرار.

ويمكن أن نشير هنا إلى أهمّ هذه التحديات وهي كالآتي 11:

الإبداع المستمر والروح الريادية:

Continuous Innovation and Entrepreneurial Spirit

يرتكز نجاح منظمات الأعمال الحديثة على قدرة مالكيها والعاملين فيها على جعل حالة الإبداع حالة مستمرة ودائمة. ويمكن تعريف الإبداع على أنه الإتيان بشيء جديد سواء كان في مجال الإنتاج أو التسويق.

ففي مجال الإنتاج: يمكن أن يكون الإبداع منتجا جديدا أو تحسينا لمنتج موجود أو عملية أو أسلوب إنتاجي جديد أو تحسين في عملية أو أسلوب إنتاجي جديد، وهي جهود جبارة، مرهونة بنمو مراكز البحث، ومراكز صنع القرار فعملية صنع المزايا التنافسية لا تتم تلقائيا بل تحتاج إلى جهد متواصل وبتعاون كافة الأطراف.

أمّا في مجال التسويق فإنّه يمكن أن يكون أسلوبا جديدا في التوزيع أو التغليف أو غيره، ففي الآونة الأخيرة عرف التسويق تحولا جذريا في فنون الممارسة، وفي أساليب الإقناع، ومجالات وعناصر الجذب التسويقي، وإضافة إلى أن التسويق نشاط فعال في تصريف المنتجات، وبالتالي لا بد من بذل جهود متكاملة في:

- تطوير المنتجات، وجعلها أفضل وأكثر تناسبا مع احتياجات ورغبات المستهلكين.

- ترويج لمنتجات، ووفقن ظلمات الفعال، يتم من خل الهم نقلكم من اسب من البيانات والمعلومات عن المنتجات المرغوب تسويقها.
- توزيع المنتجات، من خل المنافذ توزيع فعالة، تتواجد بقوة في الأسواق.
- تسعير لمنتجات، واستخدام سياسات تسعير منشطة ومحفزة، وأنت تضمن هذه السياسات، الائتمانية المناسبة، وأساليب البيعب الخصومات التجارية، وخصومات الكمية، وخصومات الدفع النقدي، وسياسات البيعب التقسيط.

ويساهم الإبداع في تطوير سلسلة القيمة التي تضيفها مختلف الأنشطة على المنتج. فالمستهلكون يطلبون دائماً كل ما هو جديد ومختلف. والإبداع يمكن أن يكون في عدة صور منها:

- الإبداع التكنولوجي مقابل الإبداع الإداري :

Technological Innovation Versus Managerial Innovation

إنّ الإبداع التكنولوجي أو التقني هو عبارة عن تغيرات في المظهر المادي للمنتج أو الخدمة يؤدي إلى تحسين أدائها أو العمليات الخاصة بتحسين عمليات إنتاج السلع والخدمات أمّا الإبداع الإداري فهو تغيرات في العمليات الإدارية أو الأساليب التنظيمية التي تؤدي إلى إنتاج وتسليم المنتج.

- إبداع المنتج مقابل إبداع العملية:

Product Innovation Versus Process Innovation

يركز إبداع المنتج على تغيير الخصائص المادية للمنتجات بحيث نحصل على منتجات جديدة أو تحسين أداء المنتجات الموجودة حالياً. أمّا إبداع العملية فهو تغيير بطرق إنتاج السلع أو الخدمات وتصنيعها سواء من ناحية الإنتاج المادي لها أو توزيعها. ولكي يتحقق الإبداع في المنظمات

لابدّ من وجود الروح الريادية لدى العاملين ومالكي المشروع ، وهذه الروح الريادية مثلت ثورة في الفكر الإداري وعملت على خلق وظهور ثقافة تنظيمية ذات نمط جديد بسبب الحاجة إلى مواجهة المنافسة الشديدة القائمة على أساس تطور تكنولوجيا هائل. فقد وجد المدراء في المنظمات الكبيرة أنّ الحصول على قدرة تنافسية عالية ونجاح في السوق من خلال الريادة الذاتية يعتمد على قدرة هذه المنظمات في العمل كما لو كانت أعمال صغيرة. ولتحقيق ذلك قاموا بإيجاد وحدات صغيرة تسمى SkunksWorks وفيها يسمح بتشكيل فرق عمل ذات قدرة إبداعية عالية مع حرية كاملة بعيدا عن جميع القيود التي يفترضها العمل في المنظمات الكبيرة. ومن مزايا الريادة الذاتية هو التحفيز العالي والحماس باتجاه تطوير الخصائص الريادية في العمل وتدعيمها بشكل مستمر ويتمّ ذلك من خلال وحدات تسمى حاضنات الأعمال Business Incubators وهي وحدات متخصصة تشتمل على مكان للعمل وتجهيزات ومختلف الخدمات الأخرى بالإضافة إلى استشارات إدارية لبدء عمل صغير لتطوير منتج جديد بناء على فكرة ريادية.

تحول الاقتصاد إلى اقتصاد معرفة:

واحدة من عواقب الثورة التكنولوجية هي تحول اقتصاديات الكثير من دول العالم إلى ما يسمى باقتصاد المعرفة knowledge economy ، لهذا الاقتصاد ملامح عديدة نلخصها هنا بنقطتين:

- أ- الاستخدام الموسع للتكنولوجية ولأنظمة المعلومات في العمل.
- ب- توسع التجارة والتسويق الإلكتروني، باستخدام الانترنت وشبكات الاتصال.

هذه التغيرات توفر الفرص لأعداد كبيرة من الأعمال، خاصة في الدول النامية، فرص دخول أسواق عالمية ناشئة ومنافسة الأعمال في الدول المتقدمة.

تزايد الاهتمام بدعم الريادة واحتضان الإمكانات الإبداعية التكنولوجية:

اتجاها آخر متنامي ومهم هو تصاعد اهتمام الحكومات في الدول المتقدمة اقتصاديا بأهمية النزعة الريادية في تنشيط الاقتصاد مما أدى إلى زيادة عدد المؤسسات الحكومية والدولية لرعاية الرياديين ومساعدتهم ، وهذا سيساعد الكثير منهم لاستفادة من هذه الفرص¹²، فيزيد من أعداد الأعمال الريادية.

كما أدى إدراك أهمية العلم والتكنولوجية في نمو الاقتصاد إلى تصاعد أعداء البرامج التي تدعم وتحتضن أصحاب الأفكار الإبداعية العلمية والتكنولوجية، والذين قد لا يملكون الموارد المالية أو المهارات الإدارية لتحويلها إلى عمل، فهناك حاليا أعدادا كبيرة من برامج بأسماء مختلفة خاصة بدعم هؤلاء، منها مثلا "حاضنات الأعمال التكنولوجية Technology business incubators أو "حداائق التكنولوجيا Technology parks أو "الحاضنات الافتراضية/المجازية" Virtual incubators، وغيرها وهذه جميعا تستخدم مفهوم الحاضنة للتأكيد على هدفها وهو احتضان أصحاب الإبداعات العلمية والتكنولوجية لتمكينهم من إقامة أعمال تحول إبداعهم إلى واقع فعلي¹³.

وتقوم حاليا بعض المنظمات الدولية ببرامج مشابهة في الدول النامية، كوسيلة لدعم الريادة وللتقدم التكنولوجي في الدول النامية، فعلى سبيل المثال،

تنفذ اللجنة الاقتصادية التابعة للأمم المتحدة في غربي آسيا (ألاسكا) برنامجا باسم "حاضنات الأعمال التكنولوجية". ومن المتوقع أن تتزايد هذه البرامج مع تزايد وعي الحكومات في هذه الدول لأهمية احتضان أصحاب الإبداعات العلمية¹⁴.

تحديات العولمة:

- كنت تلخيص تحديات العولمة التي تواجه مجتمعات الوطن العربي والمنظمات العاملة به بالنسبة لمستقبل منظومة العلم والتكنولوجيا بما يلي¹⁵:
- اختيار مجالات الأفضل التنافسية للاقتصاد الوطني، ومن ثمل مجالات وأنشطة البحث العلمي والتكنولوجيا المرتبطة بها، والتركيز عليها من خل المجموعة من السياسات والبرامج المحفزة لذلك.
 - تكيف مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي مع قوى السوق، والعمل على تحقيق استجابة مخرجاتها مع الاحتياجات من اليد العاملة.
 - تشجيع القطاع الخاص الوطني والأجنبي على تمويل وتنفيذ الأنشطة البحث.
 - ذات المردود المباشر على القطاع، من خل السياسات وبرامج محفزة، وتركيز دور الحكومات .
 - على بناء القدرات وتمويل الأنشطة الأساسية والإستراتيجية، ذات الصلة بالاقتصاد، وخصوصا النواحي الإستراتيجية فيه.
 - الدور المحور للشركات متعددة الجنسيات والاستثمارات الأجنبية المباشرة في تطوير العلوم والتكنولوجيا المحلية وزيادة الطلب عليها.