

رأس المال البشري والابتكار في المؤسسة الجزائرية

الأستاذ: عابدي محمد السعيد

جامعة باجي مختار_ عنابة

الهاتف: ٠٦٦١٤١٥٣٨٤

البريد الإلكتروني: ab_moh@live.fr

المخلص: إن بناء منظومة للابتكار في سياق مؤسسي وتنظيمي يتطلب ما هو أكثر من مجرد الوعي بأهمية الابتكار. يقوم هذا البحث باستكشاف مناحي متعددة عن الابتكار، والعوامل التي تؤدي إلى تحقيق الإنتاج لأبتكاري، الذي يتطلب وجود جسم معرفي- بشري داخل المنظمة يطلق عليه رأس المال البشري، وفي إطاره يقوم فرد أو مجموعة أفراد طبقا لما يمتلكونه من كفاءات؛ ومواهب؛ وخبرات تخصصية بخلق الأفكار الإبداعية وتحويلها بنجاح إلى ابتكارات.

Abstract:

The building system of innovation in the context of the institutional and regulatory requires more than just awareness of the importance of innovation.

This research explored aspects of multi-innovation, and the factors that lead to the production of innovative, which requires the presence of the body cybernetic – a human within the organization called human capital, within its framework, the individual or group of individuals according to the assets they have competencies; talents; and specialized expertise is creating creative ideas and turn them into successful innovations.

المقدمة:

دفعت المنافسة الحادة المؤسسات إلى إعادة فحص تصوراتها التقليدية عن الموارد البشرية والهيكل التنظيمية المؤطرة لها؛ وما يرتبط بذلك من نظريات تقف وراء هذه التصورات. فالإجراءات التقليدية لإدارة الموارد والعمليات وحل المشكلات من خلال استخدام أنظمة هرمية وبيروقراطية قد أثبتت عدم كفاءتها، وكنتيجة لذلك قد أصبح ظاهرا قصور السياسات المعتمدة على المفاهيم التقليدية لإدارة الموارد البشرية. وعادة ما تظهر هذه العيوب كنتيجة لفشل النظريات القديمة للتعامل مع الأوضاع المتغيرة؛ والمرونة التي تتطلبها المنظمات في المرحلة الحالية، والتي تتسم بالاحتياج الدائم للمنتجات الجديدة والتكنولوجيا والأفكار الإبداعية.

ونظرا لبقاء منظومة المعرفة في المؤسسات الجزائرية معطلة وافتقار النشاط الاقتصادي للابتكار، بسبب اعتماد هذه الأخيرة على أنماط تقليدية في إدارة مواردها البشرية والمادية، وعلاقات الإنتاج فيها تصنف ضمن طرق وأساليب الإنتاج الكلاسيكية، والاعتماد شبة المطلق على الموارد المادية، بالإضافة إلى فشل أغلب سياسات نقل وتوطين التكنولوجيا نظرا للارتباط الوثيق للمعرفة بالمجتمع والثقافة التي أنتجتها.

ولكي تظل المؤسسات الجزائرية في إطار تنافس فعليها ألا تتبع الصيغ القديمة المرتكزة على مفهوم التحكم، والتي تؤثر سلبا على إبداع العاملين بها، بل يجب عليها أن تفكر خارج الصندوق، وأن تبحث عن أساليب إدارية جديدة، تتيح لها امتلاك كفاءات بشرية تكون قادرة على الإنتاج الابتكاري؛ بالإضافة إلى حساسيتها الايجابية لكل ما هو إبداعي.

مشكلة البحث: لبحث موضوع كيفية جعل المؤسسة الجزائرية راعية للابتكار، يبرز لدينا سؤالين هامين: كيف تساعد دراسة طبيعة الموارد البشرية في فهم تأثيرها على أنشطة الابتكار في المؤسسات؟ وكيف يمكن فهم هذه التأثيرات في نماذج تنظيمية جديدة تسهل تدفق المعرفة وربطها بالكفاءات البشرية التي تعتبر الأساس في خلق الأفكار وتحويلها إلى منتجات؟

لفهم هذه المشكلة عن قرب، سيجري توظيف العديد من النظريات والنماذج، حيث سننعمد في تحليل المتغير المستقل (رأس المال البشري) على نظرية شولتز (T. Shultz, ١٩٦٠)؛ تحليل بيكر (G. Beker, ١٩٩٣)؛ نظرية المواهب لرنزولي (Renzulli, ١٩٧٩)؛ نموذج بار (Barr, ٢٠٠١)؛ ونموذج فرويد وولكر (Fried & Walker, ٢٠٠٢). أما المتغير التابع (الابتكار) سنوظف أفكار نظرية الأنظمة البيئية سكينزنتميهالي (Scikszentmihlyi)؛ نظرية الدافعية امابيل (T. Amabile, ١٩٩٦)، وأما في تحليل العلاقة السببية بين المتغيرين سننعمد على نظرية البحث عن التفوق لترمان وبيترز (B. Waterman & T. Peters) نظرية "الأداء الفائق" لكليفورد وكافيني (Gliford & Cavanagh)، ونظرية المعرفة.

يهدف البحث في جانبه التطبيقي إلى دعوة المؤسسات الجزائرية، بالاستثمار في الكفاءات والمواهب الإبداعية بما يؤسس إلى الابتكار، وإحداث تغييرات جوهرية في تصوراتها وممارستها التنظيمية بالتخلي عن النماذج الهرمية وإحلال بدلها نماذج عضوية تدعم الابتكار. وهذا وفقا لما تقتضيه الفرضيتين التاليتين:

١. لكي تصبح المؤسسات قادرة على خلق انتاجات ابتكارات، ينبغي عليها دمج مجموعات متنوعة من الأصول البشرية، ويتطلب ذلك اعتماد ممارسات منهجية يمكن بواسطتها إيجاد الحلقات المفقودة في السلسلة التي تفصل بين الفكرة والابتكار.

٢. ينطوي تنفيذ الابتكارات على مزج المعرفة الجديدة والأعمال الماهرة المرتبطة بها مع الهياكل التنظيمية والممارسات التشغيلية والمعرفة الأساسية.

لاختبار مدى ملائمة فرضية البحث لتفسير العلاقة بين رأس المال البشري والإنتاج الابتكاري، سننعمد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي ينسجم مع متغيرات البحث وأهدافه. وعليه يتأسس هذا المقال على المحاور التالية:

أولاً- ماهية رأس المال البشري ومكوناته والسلوكيات المقترنة به داخل المؤسسات؛
ثانياً- الابتكار ومعاييره ومستوياته؛

ثالثاً- عرض نموذج العلاقة السببية بتناول عمليات الابتكار وطبيعة الأنظمة المكونة له، وكفاءات الأفراد الذين يشتركون معا في القيام بمنتجات ابتكاريه داخل المنظمات.

رابعاً- تشخيص وضع الابتكار في المؤسسات الجزائرية واهم العقبات البنيوية المقيدة له، ومن ثم اقتراح عدة أشكال لتفعيل ممارسات النشاط الابتكاري في المؤسسات.

١_ أدبيات الدراسة:

لقد نبعث البحوث في الابتكار من عدة أنظمة أكاديمية تشمل علم النفس والاجتماع، واتخذ التفكير العلمي مسارا تطوريا في موضوع الابتكار، ففي البداية كان الاهتمام ينصب على دراسة الأفراد وسماتهم الداخلية واستعداداتهم، وقد تبع ذلك تركيز على التفاعل بين الفرد والبيئة. فقد ركزت البحوث المتأخرة على الفرد داخل سياق معين، وتعتمد منظور نسقي لتحليل الأفراد

المبتكرين في إطار سياقاتهم الاجتماعية والتنظيمية، ولذلك تدمج هذه الرؤى المؤثرات البيئية على الابتكار. ومن بين أهم النظريات المفسرة لهذين المنظورين، نجد نظرية التكوين الشخصي، نظرية الدافع الفعلي، ونظرية الأنظمة الابتكارية.

١.١- **نظرية التكوين الشخصي:** بنى جورج كيلي (George Kelly)، نظريته عن الابتكار حول فكرة محورية، هي أن فهم الأمور لدى الشخص يأخذ شكل "التكوينات الشخصية (Personal Constructs)" التي تفسر مجالات الخبرة، وتمكنه من توقع الأوضاع في المستقبل. وأن ترتيب هذه التكوينات يستخدم من جانب الشخص لتشكيل نظام التكوين الذي يتفرد به. في عام ١٩٥٥ تحدث كيلي عن ما يسمى "حلقة الإبداع" (Creativity Cycle) التي تتكون من تتابع عمليات تفكيك وتضيق نظام التكوين. وافترض على أن عملية التفكيك تؤدي إلى مزيد من الانفتاح (Openness) والمرونة في التفسير، وهو ما يسمح بوجود تفسيرات وتوقعات جديدة ومختلفة يمكن استخدامها.

تفيد هذه النظرية في أن العمل الابتكاري - وفق ما يرى كيلي - يبدأ بتحرير عمليات التفسير، وأن الشخص الذي يستخدم التركيبات الضيقة أو المقيدة فقط (أي غير المبهمة والمحددة بشكل قاطع) لا يكون قادراً على الابتكار. ومن ناحية أخرى، فإن تحرير عمليات التفسير في حد ذاتها لن تؤدي إلى نشوء الابتكار، لكن تقييد النظام يكون مطلوباً لتمكين الأفكار الجديدة من الظهور بشكل واضح، وبشكل يمكن التحقق منه.

٢.١- **نظرية الدافع الفعلي:** من خلال سلسلة من التجارب والدراسات الميدانية قامت تريزا امابيل (Theresa Amabile) بالاهتمام بخصائص البيئة الاجتماعية المحفزة للأداء الابتكاري، التي تؤدي إلى تيسير أو إعاقة "الدافع الفعلي (Intrinsic Motivation)" بدلاً من الوعد بالمكافأة أو التهديد بالعقاب والمعروف باسم الدافع العارض (Extrinsic Motivation). وأظهرت امابيل أن عوامل مثل المنافسة والضغط، والمكافآت المرتبطة بالأداء، تؤدي بشكل عام إلى إعاقة الابتكار، بينما التحرر من الزمن وغيره من القيود المفروضة على المهام ينتج عنه زيادة الابتكار.

بالإضافة إلى الدافع الفعلي يوجد عاملان آخران من العناصر يتم إدخالهما في نموذج الابتكار الذي قدمته امابيل. أولهما هما "المهارات والمتعلقة بمجال المهمة" وهي تشمل على المعرفة الخاصة بمجال المهمة، والمهارات الفنية الملائمة، وأية موهبة خاصة بالمجال. والعنصر الثاني هو "مهارة التفكير الإبداعي" ويشتمل على القدرة الإدراكية الملائمة وأنماط العمل، والفهم الضمني والصريح لكيفية توليد الأفكار التي تتصف بالحدثة. إن الأداء الابتكاري يعتمد على التأليف بين المكونات الثلاثة للنموذج.

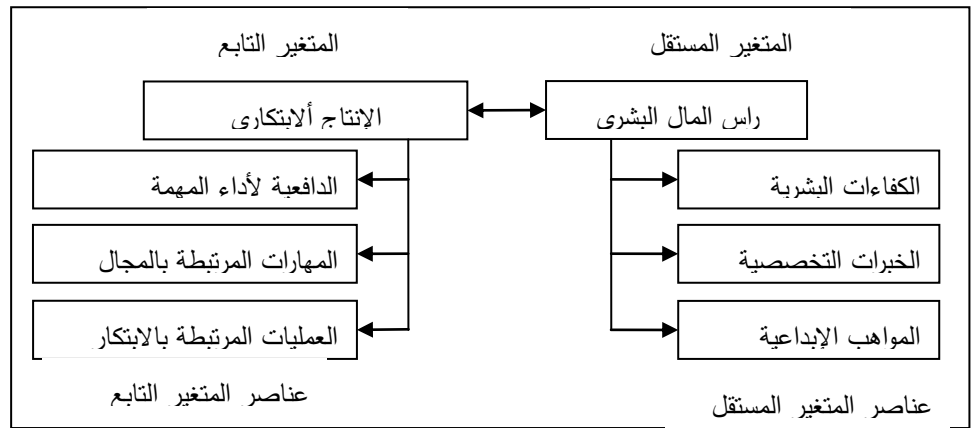
٣.١- **نموذج نظام الابتكار:** يرى سيكسزنتميهالي (Csikszentmihalyi) عام ١٩٨٨، في نموذج النظام عن الابتكار، بأنه من الخطأ أن ينظر للابتكار على أنه يتمركز فقط بشكل منفرد داخل الشخص. فالمكونات الثلاثة تشكل عناصر أساسية في عملية الابتكار: (أ) النطاق (Domain)، و(ب) الشخص (Person)، و(ج) المجال (Field) على الترتيب. لقد كان نموذج النظم الذي قدمه سيكسزنتميهالي أثر كبير في الاهتمام بالسياق الاجتماعي لعملية الابتكار.

يفترض سيكسزنتميهالي أن الأفكار الأصلية لا تنشأ من فراغ، ولكنها تحدث في ظل وجود قاعدة مستقرة من الكينونات أو القواعد أو التمثيلات أو الرموز. فالفردي يصبح مبدعاً عندما يتم تقييم أدائه وفقاً للمعايير الثقافية السائدة الخاصة بأعمال موضوع الابتكار، ومن دون هذه القواعد الثقافية لا يمكن أن تنشأ التوقعات، وبالتالي فلن يكون هناك تجديد يسمح بالخروج عن المتوقع. ويجري الابتكار الذي يحدث تغييراً في البعد الثقافي، الذي يتفاد بمرور الزمن، على يد أفراد لديهم الاستعداد لذلك، أما بسبب قدراتهم الشخصية التي تجعلهم أقدر على التأثير الاجتماعي، أو بسبب ما يحيط بهم من ظروف اجتماعية مواتية توفر لهم الفرص والوقت للتجريب.

٢_ متغيرات الدراسة:

تتحدد متغيرات هذا الموضوع لتحليل رؤية مفاهيم الكفاءات، والخبرات والمواهب كأجزاء جوهرية مكاملة لأبعاد نموذج الابتكار، وهو النموذج الذي يعرض المكونات الثلاثة الحاسمة للإنتاج الأبتكاري، والذي يشمل الدافعية الداخلية لأداء المهمة، والمهارات المرتبطة بالمجال (الخبرة والموهبة المتصلة بمجال المهمة) والعمليات المرتبطة بالابتكار (المهارات المعرفية). والشكل التالي يعرض بنية متغيرات الموضوع.

الشكل رقم (١): الهيكل الخاص بمتغيرات الموضوع



١.٢_ رأس المال البشري (Human Capital):

١.١.٢_ الأسس النظرية لمفهوم رأس المال البشري: بالرغم من أهمية ما قدم من مساهمات إلا أن الدارس لمفهوم رأس المال البشري، سيدرك أن هناك الكثير من المفاهيم، التي تدور في فلك بعض التعريفات العامة التي من أهمها: تعريف جوزيف ستيغليتز (Joseph Stiglitz) لرأس المال البشري بأنه "مجموعة الكفاءات والخبرات المتراكمة التي لها تأثير في جعل العاملين أكثر إنتاجية". ويضيف سام ويلسون ونورد هوس (Samuelson & Nordhaus) على أن رأس المال البشري يشكل "مخزون من المعارف والمهارات التقنية المميزة للقوى العاملة للأمة نتيجة للاستثمار في التعليم والتكوين المستمر". ويشمل رأس المال البشري، وفقاً لتعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE)ⁱⁱⁱ "مجموعة المعارف، القدرات، المهارات والسمات الشخصية التي تسهل خلق الرفاهية الفردية، الاجتماعية والاقتصادية"^{iv}. كما يعرف محمد الشريف إيمان رأس المال البشري "بقدرات فيزيائية وفكرية لفرد أو جماعة أفراد تمكن من الحصول على دخل نقدي أو غير نقدي. ويعتبر التكوين المتواصل شكلاً من الاستثمار في رأس المال البشري"^v.

من هذه التعاريف، يمكن القول أن رأس المال البشري يمثل ثروة معنوية تعمل على تطوير الإنتاجية، الابتكار والقابلية للاستخدام^{vi}، حيث يبرز في المؤسسات الرائدة كمخزون من الكفاءات والمواهب، والصفات الشخصية والاجتماعية، بما في ذلك الابتكار، والتي تتجسد في القدرة على أداء العمل وذلك لإنتاج قيمة اقتصادية.

على ما تقدم، يكون رأس المال البشري تصور لا يرتكز - على الأقل في مدها النظري - على ما يمتلكه الأفراد، من معرفة ومهارات وما يمتلكونه من قدرات وخصائص، إنما يستمر إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما تعلموه

وما يمتلكونه من قدرات، استخداما منتجا مرتبطا بالنشاط الاقتصادي، وهو توصيف لذلك النشاط الذي يحقق ثروة أو دخلا بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وأن هذا النشاط يتحقق بصورة أساسية في المؤسسات ومن خلال الأفراد العاملين^{vii}.

٢.١.٢- رأس المال البشري في المؤسسة: يعد رأس المال البشري شكل من أشكال رأس مال المؤسسة، والذي يتشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة وعبر مصادر متنوعة. ويتضمن ذلك الأنشطة التعليمية المنظمة، وهذه الأنشطة تأخذ أشكالا متعددة منها التعليم، التدريب، المعرفة، المهارات، القدرات والخصائص الشخصية والاجتماعية. والتي تتوحد مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعا لطبيعة الأفراد ونطاق الاستخدام.

وفي هذا الشأن، يرى بيكر (Becker, ١٩٩٣) أن رأس المال البشري هو مجموعة الأصول (Assets) التي يجلبها الفرد معه إلى المؤسسة مثل: التعليم، التدريب في الوظائف السابقة والعمر والخبرة المهنية وغيرها. وهي في مجموعها وتراكمها - من مجموعة الأفراد العاملين في المؤسسة- يطلق عليها رأس المال البشري. وهذه الأصول أو العناصر - التي يجلبها كل فرد معه إلى المنظمة- يفترض أنها تؤدي إلى أحداث تأثيرات إيجابية وإلى تحقيق التقدم المهني، وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المؤسسة.

يؤكد درايفر (Drucker) أن رأس المال الحقيقي لأي مؤسسة مهما كان نشاطها أو حجمها، إنما يتمثل في رأس المال البشري الذي يعد موردا استراتيجيا، يتجسد في مجموعة الموارد والقدرات الخاصة، والتي تصنع للمنظمة ميزة تنافسية تعتمد على الابتكار، والتحسين المتواصل للإنتاجية من خلال التفعيل الكامل لطاقته وقدراته، إذ يقع عليه عبء تقديم الأفكار، وإجراء البحوث وتحويل نتائجها إلى منتجات. وباعتبار أن المورد البشري يعد المصدر الأول والحقيقي لرأس المال الفكري، فقد اقتنعت الإدارة المتميزة في الشركات الكبرى في العالم بضرورة التعامل مع المورد البشري من منظور جديد.

٣.١.٢- مكونات رأس المال البشري: إن رأس المال البشري ليس كيانا جامدا من العناصر المنعزلة- لكن بعكس ذلك- في حقيقته هو علاقة مركبة لتوليفة فريدة من المكونات المتعددة، والتي يمكن تفكيكها إلى ثلاث مستويات، وهي: (أ) الكفاءات؛ (ب) المواهب الإبداعية؛ (ج) والخبرات التخصصية.

١- الكفاءات: ترمز الكفاءات إلى القابلية على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية لمادة أو حقل معين في المواقف العملية (Good, ١٩٧٣). ويشير لويس دينوا (Luis Denoa) إلى أن الكفاءات: "مجموعة سلوكيات اجتماعية وجدانية، وكذا مهارات نفسية، حسية، حركية تسمح بممارسة دور ما، أو وظيفة، أو نشاط بشكل فعال".

بالإضافة إلى ذلك، تتضمن الكفاءات التنسيق بين المهارات الإنتاجية المتعددة، وتحفز على التكامل بين مختلف القدرات. كما أنها نتيجة لعمليات التعلم الجماعي في داخل المنظمة ومحيطها المباشر، ويمكن تعزيزها بالتفاعل والاستخدام المشترك^{viii}. تؤكد المفاهيم المختلفة للكفاءات، على أنها ليست كيانا واحدا، وإنما هي علاقة أو مجموعة من المكونات المتفاعلة مع بعضها، تثبت علاقة/قدرة متكاملة تشمل مفردات: المعرفة، المهارات، القدرات والاتجاهات اللازمة لأداء مهمة ما أو عملية مترابطة من المهام المحددة بنجاح وفعالية.

• المعرفة: تظهر حالة حدوث تغيرات أو تطورات في البنى والعمليات المعرفية لدى الفرد، ومثل هذه التغيرات تشمل عمليات الاكتساب للسلوك أو الخبرة؛

- القدرة: يقصد بها جميع الصفات والخصائص الذهنية والبدنية، الفطرية منها والمكتسبة بالتكوين أو التدريب. التي يعتبر توافرها بمستوى معين لدى الفرد شرطاً أساسياً لتحقيق الكفاءة في أداء مهامه؛
- المهارة: يقصد بها "السرعة والدقة في أداء عمل من الأعمال مع القدرة على التكيف مع المواقف المتغيرة"^{ix}؛
- الاستعداد: هو أداء كامن يمكن على أساسه التنبؤ بالقدرة في المستقبل، يعكس حالة التهيؤ أو النزعة إلى تنفيذ استجابة متعلمة حيال موقف مثيري معين، أو النزعة إلى تعلم استجابة جديدة.

مما سبق، يتأكد الاتجاه الحالي للمؤسسات نحو المعرفة والتنمية البشرية^x لمختلف برامج التعليم والتكوين وفق مقاربة الكفاءات، التي ترفض اعتماد المنهج الخطي في عملية التعليم والتدريب والذي يجزئ المعارف والمهارات إلى عناصر لا علاقة بينها، بل تدعو إلى منهج يراعى فيه تصور مواقف تعليمية وتدريبية موجهة نحو الحلول الإبداعية للمشكلات؛ واتخاذ القرارات؛ وأساليب انجاز الأعمال التي تستدعي المزج بين مختلف مكونات كفاءات العاملين من قدرات عقلية، معارف، مهارات وسمات شخصية.

ب_ المواهب الإبداعية: تصنف الموهبة إلى خاصة وعامة، فالموهبة العامة تمثل مستوى عال من الاستعداد. فالقدرة العامة على التفكير المتجدد الخلاق والأداء الفائق في مجال من مجالات النشاط الإنساني سواء كان علمياً أو مهنيًا أو اجتماعياً، وهي فطرية في أصلها ترتبط بالذكاء. وأما الموهبة الخاصة، تمثل استعداد عال أو قدرة خاصة على الأداء المتميز في مجال معين أو أكثر من مجالات النشاط الإنساني، وهي ذات أصل تكويني لا ترتبط بالذكاء.^{xi}

من المهم، ذكر بأن الموهبة تتجسد في وجود قدرات متعددة ومتنوعة في أكثر من مجال؛ أو في تفاعل القدرات المتعددة، وهذا ما يقره رينزولي (Renzulli, 1979) في تعريفه للموهبة بأنها ناتج لتفاعل ثلاث مجموعات من السمات الإنسانية، وهي: "قدرات عامة فوق المتوسط، مستويات مرتفعة من الالتزام بالمهام (الدافعية)، ومستويات مرتفعة من القدرات الإبداعية". وأما الموهوبون أو المتفوقون هم أولئك الذين لديهم القدرة على تطوير هذه التركيبة من السمات واستخدامها في أي مجال قيم إنساني.^{xii}

في الواقع، يتم الاستثمار ورعاية الموهوبين من خلال تكامل مرحلتين: الأولى مرحلة الاكتشاف، المتمثلة في الإجراءات والأدوات المستخدمة للتعرف على أصحاب المواهب ومجال الموهبة التي يتمتع بها كلا منهم، ويمكن الإشارة إلى أن هذه المرحلة أقرب ما تكون إلى عملية التقييم. أما الرعاية فهي ثاني المرحلتين، وهي تتضمن بحث كيفية تقديم العون والتوجيه لكل من لديه موهبة، على أن تكون تلك الرعاية متناسبة مع مجال الموهبة وخصائص الموهوب وإمكانات المجتمع والمؤسسة.

ج_ الخبرات التخصصية: تعتبر الخبرة عنصراً أساسياً في تكوين رأس المال البشري، ذلك أنها تعكس رصيذاً متزايداً من المعارف والمهارات المتراكمة لدى فرد أو فريق عمل من خلال الممارسة العملية لوظيفة أو أكثر، في نفس مجال العمل لفترة من الزمن.

يتشكل رصيذ الخبرة ويتعزز من خلال التجميع والنقل من مختلف موارد الخبرات العلمية والعملية، الناجمة عن التعلم من خلال التدريب، فالخبرة الفعلية ليست موهبة فطرية بل هي قدرة مكتسبة.^{xiii}

يمثل التعليم والتدريب عملية تجديد بناء الخبرة. فالتعليم وفقاً لنظرية النمو الطبيعي والاجتماعي، عبارة عن سلسلة خبرات تؤدي كل خبرة إلى أخرى، فتتسع ارتباطات واتصالات الفرد بالمحيط وتتمو ثروة المعاني لديه - معاني الأشياء والظواهر الطبيعية التي يختبرها - وبذلك يكتسب الفرد سيطرة وقدرة في توجيه الأمور فيكيف ما حوله وفقاً لاحتياجاته، كما أنه هو نفسه يتكيف وفق ما يحيط به.^{xiv}

في هذا الصدد، يظهر الابتكار القدرة على الانخراط في تبادل وتقاسم الخبرة بين الأفراد، وهو يحتاج إلى كل تفاعل أو علاقة تزيد من قيمة خبرة الفرد بالنسبة للآخرين، وإلى ما يساعد الفرد على الإكثار من الاشتراك مع غيره في عمليات التقييم والاختيار. فالمقدرة على إنتاج أفكار جديدة والاستعداد للأخذ بها، يؤكد أن الفكرة أداة تعيد تنظيم الوسط المحيط، أي أن الأفكار وسيلة لأن تعيد للخبرة وحدتها واتساقها وقوتها، ويكون دورها كذلك وظيفياً، فهي تنقل الخبرة المتصارعة المفككة إلى خبرة موحدة متكاملة.

٢.٢_ الإنتاج الابتكاري (Innovation): ماذا نبحث؟ إن نقطة البداية في بحوث الابتكار هي تحديد ما المقصود بالابتكار؟ ومن ثم هناك مجموعة من المشكلات التي تحتاج الطرح منها: هل الابتكار سمة للأشخاص أم للمنتجات أم للعمليات؟ هل الابتكار ظاهرة شخصية أم اجتماعية؟

١.٢.٢_ مفهوم الابتكار: لقد تباينت آراء الباحثين حول مفهوم الابتكار، فمنهم من يقصد بالابتكار القدرة على خلق شيء جديد وإخراجه إلى حيز الوجود، بينما يركز البعض الآخر على العمليات التي يتم بها ابتكار شيء جديد ذي قيمة مرتفعة. هناك من يرى بأن الابتكار، تطوير وتطبيق للأفكار الجديدة من قبل الأفراد الذين يتعاملون مع بعضهم ضمن تنظيم مرتب. وبهذا المعنى يمثل الابتكار وضع الأفكار في مجال العمل، وهذه الأفكار يمكن أن تشمل كل ما هو جديد من منتجات أو عمليات أو خدمات تدخل ضمن نطاق عمل المنظمة، كما تمتد لتشمل الإجراءات والسياسات والطرق الخاصة بالعمل.

هذا، وينظر إلى الابتكار على أنه من المفاهيم التي تستوعب كثيراً من الاجتهادات والآراء. فقد عرفته المنظمة الأمريكية للتدريب والتطوير "بأنه عملية إنتاج أفكار أو أشياء حقيقية أو خيالية، ووضعها في طرق جديدة ومفيدة"^{xv}. ويمكن بصفة عامة، القول أن الابتكار مفهوم يتوزع بين ثلاثة عناصر أساسية هي: (أ) الشخص المبتكر؛ (ب) والمنتج الابتكاري؛ (ج) والعمليّة الابتكارية.

المشكلة التي تكمن في مختلف هذه المفاهيم هي أنها تضع عملية الابتكار بالكامل تحت مظلة الفرد أو المنظمة التي تتبناه. وهناك اتجاه متزايد نحو ضرورة فهم الابتكار في سياق اجتماعي اقتصادي، حيث أن المجال الاجتماعي الذي ينشأ فيه الأفراد والمجال الاقتصادي الذي تنشط فيه المؤسسات يؤثر في إنتاج والتعرف على المنتجات الابتكارية. ولذلك نجد أن بعض الكتاب (مثل: فريمن (Freeman, ١٩٩٣) يعرفون الابتكار من منظور اجتماعي وإنمائي^{xvi}، ويأتي الاهتمام بالبعد الإنمائي من حقيقة أن الابتكار عادة ما يظهر في إطار ما يمتلكه الأفراد والمنظمات من كفاءات وخبرات متخصصة متراكمة ضمن مجال العمل والنشاط.

٢.٢.٢_ نماذج الابتكار: يعتبر الجديد سمة جوهرية لكل إنتاج ابتكاري، إلا أنه لا يكتسي دلالة اطلاقية، إذ أن الفكرة التي يوحى الجديد بها هي ما يعطي الابتكار صفة الجودة، ومن ذلك تكون الفكرة هي مصدر الابتكار. وبناء على ذلك تتعلق أصالة الانتاجات الابتكارات، بنوعية الأفكار التي يتم تضمينها في المنتجات، بحيث يتدرج (أي تضمين الأفكار) صعوداً من إدخال تحسينات بسيطة تدريجياً ويتعمق إلى أن يبلغ اختراع واكتشاف الأشياء الجديدة. لذلك يمكن تحمل الانتاجات الابتكارية في العموم سمتين أساسيين: ابتكارات جذرية أو تدريجية.

١_ **الابتكار الجذري**: الابتكار الجذري يؤدي إلى تغيير تام في الاستخدامات التقنية أو يدخل تكنولوجيا تغير جوهريا العادات الاجتماعية. ويقابل ذلك الابتكارات التي يمكن أن تعمل على إدخال تكنولوجيا جديدة جذريا، أو تقوم على أساس مشاركة تكنولوجيا موجودة في التطبيقات الجديدة، أو ينجم عنه استغلال مفيدة لمعارف جديدة.

الابتكار الجذري أو الاختراق (Penetration) يمثل وثبة إستراتيجية كبيرة تنتقل بالمعرفة على صعيد البحث والمنتجات في السوق إلى مستوى نوعي جديد، بحيث يجعل الكثير من خطوط الإنتاج، والمنتجات خارج الاستخدام. يتطلب الابتكار الجذري استثمارات كبيرة في المهارات، المعرفة، مختبرات، مصانع الطليعة وبرامج ومشروعات ذات نتائج كبيرة في مجالها. كما أن مصادر تحقيقه محدودة ولا يتحقق إلا في فترات متباعدة.

ب_ **الابتكار التدريجي**: يرى بورتير (Porter) أن الكثير من الابتكارات هي إضافات (Incrémentes) تعتمد على تراكم الأفكار المقدمة الصغيرة أكثر من كونها اختراقا تكنولوجيا رئيسيا واحدا. فالابتكار التدريجي يبقى مستمر دون انقطاع حتى في حالة التوصل إلى ابتكار جذري حيث يبدأ التحسين كإضافات على الابتكار المتحقق. توجد فرص الابتكار بصيغة التحسين المستمر في كل مكان المؤسسة، وبالتالي فإن عملية التحسين تشمل كل المؤسسة على جميع الأصعدة وفي كل الاتجاهات. خاصة أن إمكانات التحسين مفتوحة باستمرار.

٣_ تضمين نشاط الابتكار في إدارة رأس المال البشري:

يبدو - بشكل عام - أن هناك قبولا كبيرا بين باحثي الابتكار المعاصرين للفرض القائل بأن الابتكار هو نتاج لتفاعل عدة عوامل مجتمعة، تشمل: القدرات العقلية، المعارف العلمية، المهارات والسمات الشخصية إلى جانب العوامل التنظيمية داخل المؤسسة، بالإضافة إلى السياقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمعات على نحو عام. إن ما يدور الآن من نقاشات تتصل بنظرية المعرفة تقدم الابتكار ضمن الأولويات الرئيسية في تحليل مضامين رأس المال البشري، ومن ثم تربط أي استثمار في الموارد البشرية بإنتاج قيمة مضافة. خاصة في ظل تحولات القيمة من المادة إلى المعرفة، والتي أدت بذلك إلى انتقال مصدرها الأساسي من رأس المال المادي إلى رأس المال غير المادي.

١.٣_ **نظرية المعرفة وظهور الابتكار**: تشدد النظرية القائمة على المعرفة على أربعة عناصر تنظيمية تؤثر على قدرة المؤسسات على الابتكار، وهي: تنوع المعرفة، والكثافة المطلوبة للتواصل، ورأس المال الاجتماعي، وتوافر الأصول التكميلية. ويمكن خلق الابتكار عندما توحد مختلف أنواع المعرفة الموجودة بعضها مع بعض، أو عندما تجمع العناصر الملازمة للمعرفة المتداولة بطريقة جديدة. وغالبا ما يحقق ذلك التجمع "أفراد موهوبون". وعندما يقترن هذا بالتدريب، فإنه يوفر قدرة على دمج مختلف أنواع المعرفة أو خلق أفكار جديدة من المعرفة القديمة المجمعة. أما أن تصبح الأسس الفردية للمعرفة متخصصة للغاية، فيعني ذلك بأنه في العديد من الحالات، يلزم لتجميع مختلف مجموعات المعرفة المتخصصة التي تؤدي إلى ابتكارات مهمة وجود مجموعة من الخبراء وليس مجرد "فرد موهوب" واحد.

وفق هذه النظرية فإن العلاقة بين تنوع المعرفة وإمكانيات الابتكار، تتم بدمج مجموعات مختلفة من المعرفة، وقد يسفر ذلك عن ارض خصبة للابتكار والتعلم وفقا لشروط التنوع المتوسط للمعرفة. وتميل الابتكارات إلى أن تكون أكثر حدة أيما كانت مجموعات المعرفة الأصلية أكثر تنوعا.

أما العنصر الثالث المحدد للابتكار، فهو رأس المال الاجتماعي، الذي يمكن تعريفه كشبكة من العلاقات الفعلية والمحتملة المتاحة لفرد أو وحدة اجتماعية. ويتجلى تأثير رأس المال البشري في الأبعاد الهيكلية والإدراكية والتي ترتبط بالعلاقات. وينطوي البعد الهيكلي على نطاق تشكيل الصلات الشبكية الموجودة التي تملكها وحدة اجتماعية معينة، وتؤثر تلك الصلات على تنوع المعرفة المتوفرة^{xvii}.

٢.٣_ **نمذجة رأس المال البشري: نحو الابتكار**، في العقد الأخير، ازداد سعي الباحثين إلى بناء نموذج متكامل لرأس المال البشري، يتجاوب والتوجهات الجديدة للمؤسسات. وزاد الاعتقاد بضرورة أن يراعي أي نموذج لرأس المال البشري قضيتين هامتين: الحاجة إلى الابتكار قياساً بالاحتياجات الوظيفية التقليدية، ومستوى توفر الكفاءات المطلوبة لزيادة الإنتاجية. فرأس المال البشري يتعامل مع الإطار العام للمؤسسة والأعمال، ومع المستويات المتعددة والمضامين المختلفة للمحتوى الداخلي للمؤسسة. وأن أي محاولة لنمذجة عناصر رأس المال البشري في أي مؤسسة، ينبغي أن تمتلك المضامين التي تجعلها قادرة على إحداث التأثيرات الكفيلة بتعظيم الإنتاجية وخلق إمكانيات للابتكار، بما يعزز قيمة المؤسسات والقيمة الاقتصادية للأعمال. ويحتاج تعاطف دور منظمات الأعمال الابتكارية إلى إعادة التفكير في إدارة رأس المال البشري بحيث يجري بناء نموذج قادر على تحديد علاقات العمل الجديدة التي تتساق مع المناحي الاقتصادية، وتحدد بدقة القدرات والمهارات المطلوبة في العاملين بصورة تضمن تحقيق نجاح المؤسسات^{xviii}.

١.٢.٣_ **نقد النماذج التقليدية**: يركز نموذج بار (Barr, ٢٠٠١) لرأس المال البشري على مجموعة من العناصر: الخبرة في سوق العمل، التعليم، المتغيرات الديموغرافية، الخلفية الاجتماعية الاقتصادية، القدرة الإدراكية والمعرفية، وهذا النموذج يتناول أثر هذه العناصر في أداء المنظمة وفي الأداء الاقتصادي. وأضاف نموذج فرويد وولكر (Fried & Walker, ٢٠٠٢) عناصر ومكونات أخرى لنموذج بار، ويتناول تأثيراتها في أداء المنظمة وفي الأداء الاقتصادي كذلك، وأهم هذه العناصر: إدارة ضغوط العمل، تداخل المهارات والخبرات بين الأفراد، درجة التكيف (أي تكيف الأفراد مع بيئة العمل في المنظمة)، القدرات، الإمكانيات الاجتماعية والعناصر العاطفية^{xix}.

لقد استهدفت النماذج التقليدية تحليل الزيادة في الإنتاجية المحددة بمكونات رأس المال البشري، لكن الواقع الآن يكشف أن نوعية ومستوى توافر هذه المكونات لدى المؤسسات قد لا يتصل مباشرة بالإنتاجية، ويعكس جوانب أخرى مثل المعرفة والابتكار، ففي ضوء المعلومات الجديدة توضح مثلًا التناسب الموجود بين قدرات الأفراد وإمكانات ظهور الابتكار. تفترض مجمل الدراسات الحديثة لرأس المال البشري، بأن هناك علاقة قوية إيجابية بين الجوانب والقدرات والإمكانات الاجتماعية والعاطفية من جهة، ومستويات الإنتاجية من جهة أخرى (Bailey & Helfat, ٢٠٠٣)، وترجع تحقق الابتكار إلى المواهب الإبداعية والكفاءات البشرية في مجال النشاط وطبيعة العلاقات والتبادلات البيئية الجارية بينها.

فرأس المال البشري (انظر الشكل (١)) يحوي الكفاءات اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، كما يشمل بعدين أساسيين لمستوى ونوعية هذه الكفاءات: البعد الأول، يتمثل في الخبرة التخصصية ويعكس الرصيد أو المخزون المتزايد من الكفاءات الأساسية (أي المعارف، القدرات، والمهارات) المرتبطة بالنشاط، والذي يتراكم بالتدريب وبطول مدة الممارسة العملية للعمل (الخبرة التخصصية). وأما البعد الثاني، يضم الموهبة الإبداعية ويهتم بالتفوق والالتزام بالمهمة والاستعداد العالي في واحدة أو أكثر من مكونات الكفاءة الأساسية (في القدرات العقلية أو المهارات أو السمات الشخصية) وهي قدرة خاصة على الأداء المتميز. وقد أكد العديد من الباحثين على هذا المنحى (مثل: لو Lau، شن Chan، ومان Man) حيث أن القدرات الابتكارية للمنظمات تتحدد

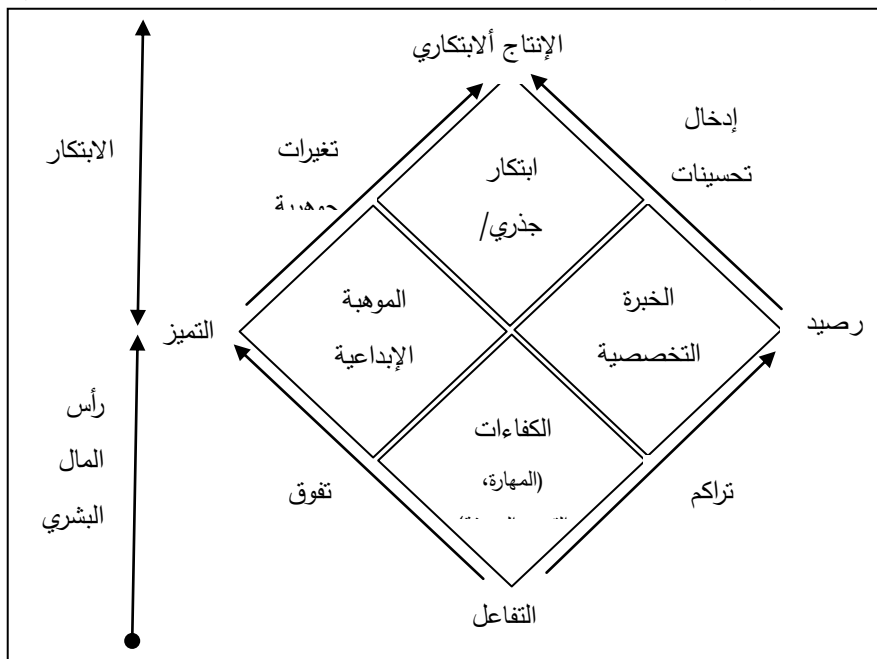
بطبيعة تفاعل مزيج ما تمتلكه من كفاءات بشرية، وبمستوى ونوعية ما يمتلكه أعضائها (عمال، موظفين، مشرفين، مديريين) من مؤهلات (المعرفة، المهارات، السمات الشخصية) فردية وجماعية وعلائقية تؤهلهم لأداء العمل وتزيد من فرص تحقق الابتكار. باختصار، رأس المال البشري يتجسد في المؤسسات من خلال توافر كفاءات متعددة ومتنوعة في أكثر من مجال؛ وفي تفاعل هذه الكفاءات، من جهة، مع بعضها داخل المؤسسة في إطار البنية التنظيمية العامة؛ ومن جهة ثانية، تتفاعل مع نظيرتها خارج المؤسسة في إطار التعاون بين المؤسسات في الأعمال.

٢.٢.٣_ عرض نموذج العلاقة السببية: عرفت امابيل الابتكار على انه "التضمين الناجح للأفكار الإبداعية داخل المنظمة (Amabile, ١٩٨٨) وألقى هذا التعريف الضوء على الأدوار المركزية التي يقوم بها متغيرا الفائدة والأداء الفعال في مثل هذه الابتكارات، فمن وجهة نظر امابيل لا بد من قيام الإدارة بأداء فعال لتنشيط الابتكار ودعم الموارد المخصصة له، لنموه ولمضامينه.

بناء على هذا التعريف يؤسس نموذج العلاقة السببية من مناقشة قضية، كيف يمكن تحقيق الابتكار من خلال الحلقات الثلاث المكونة لرأس المال البشري: (أ) الكفاءات؛ (ب) المواهب الإبداعية؛ و(ج) الخبرات التخصصية، مع محاولة صياغة نموذج لربط هذه الحلقات مع كل مكون من مكونات الابتكار وهي: (أ) المهارات الخاصة بالمجال؛ (ب) العمليات العقلية الخاصة بالابتكار؛ (ج) الدافعية الذاتية لانجاز المهمة. مع تأكيد أن الابتكار في صورته التدريجية أو الجزئية عملية متعددة المراحل ترتبط في مفاصلها بتلك المكونات لرأس المال البشري.

وعلى هذا الأساس يضع هذا النموذج تصور لإدارة رأس المال البشري، تتحدد وفقا لثلاث محاور أساسية، وأن هذه المحاور تتناول عوامل مهمة: (أ) تراكم الخبرة التخصصية بوصفها معرفة حسية متولدة في سياق العمل؛ (ب) وتميز الأداء الذي يعبر عن المستويات المرتفعة للالتزام بالمهام؛ (ج) والتفاعل الذي يشير إلى المستويات الاتصال بما يتضمنه من تقاسم للمعلومات ونقل المعرفة الصريحة والضمنية. وأن كل من هذه المحاور (انظر الشكل (٢)) يكمل جانبا مهما لتحقيق نتائج ملموسة في موضوع تنمية رأس المال البشري.

الشكل رقم (٢): نموذج مقترح للعلاقة السببية بين الابتكار ورأس المال البشري



١_ **محور التميز:** تفسير علاقة الموهبة بالابتكار، يغطي جانب الاستعداد العالي والأداء المتفوق، ووفقاً لنظرية ووترمان وبيترز (B. Waterman & T. Peters) "البحث عن التفوق" أن المؤسسات المتفوقة تتسم بدرجة عالية من الابتكار، وأنها - بالإضافة إلى مميزات أخرى - تركز على تنمية قدرات جميع العاملين فيها وتعميق المواهب الفردية المؤدية إلى التفوق. كذلك تؤكد نظرية الأداء الفائز لجيلفورد وكافيني (Gliford & Cavanagh) أن المنظمات الصغيرة وذات القدرات الابتكارية العالية تتصف بسمات متعددة أهمها الاهتمام بمكونات العمل الجوهرية وتمكين وإعطاء أسبقية لتنمية مواهب العاملين وحفزهم على الأداء المتميز والابتكار فيه^{xx}. حيث تكون المواهب المؤدية إلى الابتكار قائمة على أساس اتصال الفرد ببيئته، وأن تنطوي على تفرد أو إبداع متميز في التعامل مع المواد المحيطة به، حيث يقوم الفرد بعملية تنظيم للمواد والعناصر، بما ينتج أداء متميزاً. إن مؤسسات الصف الأول (World Class Companies) تهدف إلى التفرد، وتؤمن هذه المؤسسات بأن البقاء على القمة وفوق مستوى المنافسة المستقبلية، يتطلب التركيز على العوامل التي تضمن لها التفرد والامتياز مثل إرضاء العميل، وتحقيق الانجازات والمكاسب المادية، وهذا لا يتأتى إلا من خلال الاستثمار الأمثل والفعال للثروة العقلية الفكرية "الأفراد"، وكذلك تفعيل دور هذه الابتكارات في المجتمع بشكل واسع.

ب_ **محور التراكم:** تفسير علاقة الخبرة بالابتكار، يعكس التراكم زيادة أو نمو مخزون رأس المال البشري نتيجة للاستثمارات المتتالية، حيث تساهم نفقات التدريب في تراكم المعارف، ويسمح تخصيص الوقت والموارد المالية للتدريب برفع مردود رأس المال البشري. بالنسبة لماركس يتمثل التراكم في تحويل جزء من فائض الإنتاج الاجتماعي إلى قوى إنتاج جديدة^{xxi} وهذا ما يفسر إمكانية حدوث الابتكارات.

فكل الشواهد المستخلصة من دراسات الابتكار، تظهر بوضوح علاقة الابتكار برصيد الخبرة نتيجة التدريب المتخصص في مجال معين. وتظهر هذا العلاقة بجلاء في التراكم عبر الزمن لمجمل، المعارف، المهارات الفردية والجماعية، حيث يمثل المعرفة الحسية المتولدة نتيجة الممارسة العملية للعمل في نفس مجال النشاط. بالإضافة إلى أن التعلم يحدث تراكمًا للخبرة التخصصية، بفعل الاتصال المباشر بمضمون موضوع التدريب.

إن هذا التراكم يتجلى في أن الخبرة الحاضرة تأخذ من الخبرة الماضية وتستفيد منها، وتشارك معها في عوامل مختلفة، كما أنها تؤثر على الخبرة اللاحقة لتتجه بها إلى مستوى أفضل، وهكذا ينبغي أن تكون الخبرات التدريبية سلسلة متصلة الحلقات تتكون في أنماط سلوكية يمارسها الفرد في مواقف عمله المتجددة. وبذلك يكون التراكم عبارة عن سلسلة خبرات تؤدي كل خبرة إلى أخرى، فنتسج ارتباطات واتصالات الفرد بالمحيط وتنمو كفاءاته، وبذلك يكتسب الفرد قدرة في توجيه الأمور فيكيف ما حوله وفقاً لاحتياجاته، كما أنه هو نفسه يتكيف وفق ما يحيط به.

كما أن إدارة الخبرة المهنية تقدم التراكم والتجميع كما يمكن الاستفادة من الجماعة أو الفريق واعتماداً على خاصية التداؤب (Synergism) أن إبداع الجماعة يفوق بكثير مجموع الإبداعات الفردية وذلك نتيجة للتفاعل وتبادل الرأي والخبرة والتعاون. وكذلك يتم العمل على توسيع إدراك الفرد من خلال التعلم والتدريب والمشاركة. الذي يعتبر من أهم التفاعلات التي تنتج الأصول غير الملموسة تسعى إدارة رأس المال البشري لإثباتها في إنتاج أكثر قيمة.

ج_ **محور التفاعل:** يعكس المبادلات التي يمكن أن تتم بين المكونات الأساسية لرأس المال البشري (الخبرة، الكفاءة والموهبة)، كما يهدف إلى بحث أهم التوفيقات الممكنة التي يمكن أن تقضي إلى إنتاج ابتكاري.

ينطلق هذا المحور من فرضية أن الأفكار والأنماط السلوكية تنشأ بفعل التفاعلات التي يجربها الفرد مع بيئته. وهذا التفاعل يحدث وفقا لمبدأ الاقتران أو الارتباط، وقد يحدث الارتباط وفق بعد زمني مثل تجاوز حدوث الخبرات معا في زمن محدد، أو بعد مكاني كتقارب حدوث الخبرات في المكان.

تتعلق إحدى السمات الأساسية لنظم الابتكار بالتعاون بين المؤسسات في الصناعة، وقد شهدت العقود القليلة الماضية تطورا ملحوظا في فهم نظم الابتكار وعملياته وأهدافه المحددة وإنجازاته الملموسة. وهناك اتفاق عام على أن الابتكار التكنولوجي هو نتيجة لمستويات عالية من التفاعل بين الموارد البشرية في وظائف البحث والتصميم والعمليات والتسويق، ويحدث هذا التفاعل أساس شبكة من العلاقات. كذلك يشارك في التعلم القائم على التفاعل عدد متنوع من القوى الفاعلة^{xxii}.

٤_ نشاط الابتكار في المؤسسة الجزائرية: العقبات والمساك

٤.١_ واقع نشاط الابتكار في المؤسسة الجزائرية: يشهد وضع المؤسسات الجزائرية على أن منظومة المعرفة لا تزال معطلة والنشاط الاقتصادي فقيرا للابتكار، بسبب اعتماد هذه الأخيرة على أنماط تقليدية في إدارة مواردها البشرية والمادية، وعلاقات الإنتاج فيها تصنف ضمن طرق وأساليب الإنتاج الكلاسيكية، بالإضافة إلى فشل أغلب سياساتها في نقل وتوطين التكنولوجيا نظرا للارتباط الوثيق للمعرفة بالمجتمع والثقافة التي أنتجتها. وهذا ما افرز بيئة تنظيمية معقدة أقل ما يمكن وصفها به هي بيئة عدائية إلى كل ما هو إبداعي، حيث أدى ذلك إلى تكون عقبات هيكلية وشخصية تقيد النشاط الابتكاري في هذه المؤسسات.

٤.١.١_ عقبات بنائية مقيدة للابتكار: ساهمت الهياكل التقليدية في تشكيل العديد من العقبات البنائية التي أعاقت نشاط الابتكار في السياقات التنظيمية في المؤسسات الجزائرية، فقد شجعت هذه البناءات الالتزام المتصلب بالقواعد والأنظمة، وحفز هذا الالتزام بدوره التفكير المحافظ مما أعاق الحلول الإبداعية للمشكلات وتدفق المعلومات ونمطية اتخاذ القرارات. وغنى عن البيان أن التواصل المفتوح بين الأفراد العاملين لأي منظمة يعد عنصرا جوهريا للإنتاج الابتكاري. حيث يؤدي البناء المقسم للعمل تقسيما متصلبا ونمطيا يميل إلى أن يخلق موقفا تلقى فيه كل من "المهمة" و"المركز" بظلهما على تطوير أية مفاهيم ومناخ جديد خاص بمعالجة المشكلات. وتسمح بذلك هذه البناءات بتشكيل أنماط من التفكير الراض للأفكار غير المألوفة تلك التي تحمل في طياتها إمكانات للابتكار.

٤.١.٢_ عقبات شخصية مقيدة للابتكار: تبدو المؤسسات الجزائرية تتميز بأنماط من التفكير محدودة الفاعلية، والنتيجة الناشئة عن ذلك تكون عقبات شخصية تعوق ممارسة الابتكار، ويؤدي مثل هذا الموقف إلى سيادة ما يسمى "الشخصية البيروقراطية"، حيث يرى ميرتون (Merton) الأفراد الذين يمتلكون مثل هذه الشخصية إلى يميلون إلى الاهتمام بالحصول على الأمان، والحفاظ على الراتب والمركز. ويدفعهم هذا الاحتياج للأمان لأن يكونوا عدائين إزاء التغيير، وأن مفاهيم مثل الابتكار تهدد استقرارهم داخل المؤسسة.

لقد لاحظ ميرتون أن طول بقاء الشخصيات البيروقراطية في مراكزها يجعلها أكثر ميلا لاستخدام رموز أو طقوس بيروقراطية تعظم من دورهم في مراكزهم وتعطيهم أولوية ونفوذ داخل المؤسسة. ويعزز هذا البقاء طويل المدى من احتمالات وجود تفكير مضاد للابتكار ناشئ عن التمسك المبالغ به بالقواعد، ولاشك أن هذا الولاء غير العقلاني للقواعد وأشكال النظام سينشأ عنه ما يعرف باسم "استبدال الهدف" حيث تصيح القواعد غايات في حد ذاتها، وليست أدوات لتحقيق أهداف المؤسسة الكبرى، ومن ثم يعد البيروقراطيون هم العقبة الكبرى في تقديم وتطوير الابتكار في منظماتهم.

٢.٤_ أساليب الابتكار في إطار نموذج العلاقة السببية: أصبح الابتكار في صيغ تركيبية مختلفة مطلبا جوهريا في الحياة التنظيمية، ولا شك أن النظريات الإدارية الحديثة قد أدركت أهمية إدراج العملية الإبداعية -حتى "بجوانبها غير العقلانية" - في بنياتها التنظيمية واتخاذ القرارات وحل المشكلات.

هناك سعي لتنمية الابتكار كنشاط أساسي لا بد منه في المؤسسات، ويقارن كانتز (Kantz, ١٩٩٠) الابتكار "بالزهور البرية" مؤكدا الطبيعة العضوية للابتكار مع إضافة إمكانية رعايته وتعهده وتهذيبه للحصول من خلاله على نتائج وفيرة ومتميزة. هذه الرؤية النظامية لنشاط الابتكار، تمنحه مكانة رئيسية في التحليل التنظيمي وأهمية خاصة في عالم المنافسة. ويمكن أن يلعب نشاط الابتكار دورا كبيرا في الترتيبات التنظيمية المتعلقة بإقامة الشبكات، حيث تخلت المنظمات على مستويات عديدة من هياكلها وإجراءاتها البيروقراطية مقابل الاستفادة من مزايا الهياكل العضوية في التكيف بهدف التطوير والابتكار.

١.٢.٤_ النماذج العضوية بدل النماذج الميكانيكية: كشف تحليل رياضي قدمه ويليامسون (Williamson, ١٩٧٠) عن أن كلا من الضبط الفعال للأداء الوظيفي للمؤسسة وإمكانية تعاملها مع أهدافها والالتزام بهذه الأهداف يقل إذا زادت المسافة بين خط الإنتاج وقمة البيروقراطية. وهو ما يؤدي إلى تباطؤ عملية الاتصال ويمنع تدفق المعلومات الضروري للتفويض المتبادل للأفكار اللازم لإطلاق الابتكار (Kanter, ١٩٨٨) ^{xxiii}.

ونظرا لتغيرات بيئة الأعمال التي تنشط فيها المؤسسات الجزائرية، تبدو النماذج العضوية أكثر ملائمة للبيئات التي تتطوي على درجة اكبر من اللاتحدد والغموض، حيث تتعامل النماذج العضوية على نحو أكثر كفاءة مع الظروف البيئية التي تتغير بدرجة أسرع وفي ظل وجود حاجة أكبر لوجود مدخلات أكثر يقدمها العامل مع اعتماد اقل على متصلة وعلاقات متمحورة حول السلطة. الأشكال العضوية أكثر دعما في صيغها التلقائية لإنتاج الأفكار الابتكارية التي وصفها. من المتوقع أن تؤدي زيادة الاتصال في هذا المناخ المشترك إلى إعادة بناء المؤسسة حيث تتحول من البنية الهرمية إلى بناء مسطح يسود فيه مفهوم فريق العمل عن مفهوم التراتبية. لا شك أن التشابك بين الموظفين تزداد ويتم استكشاف المزيد من الأفكار الإبداعية عندما تتم إزالة الحواجز التقسيم بين المستويات التنظيمية. ولا بد من تشجيع المنافسة المفتوحة مع توفر الحوافز الداخلية مثل الدعم المتبادل بين العاملين.

٢.٢.٤_ إقامة شبكات الابتكار: تتطلب كل أشكال التنظيم الجديدة، بما فيها شبكات البحث والتطوير والابتكار، سبلا جديدة للتعاون بين عدد متنوع من الشركاء في القطاعين العام والخاص. ويضطلع رأس المال البشري بدور حاسم بما أنه أحد العناصر الأساسية للأشكال التنظيمية الجديدة، وهو يتأثر بشكل مباشر وغير مباشر بالتعليم والتدريب والأشكال الأخرى لتبادل المعلومات والمعرفة الملازم للنشاط المشترك. وعموما، تتوقف أهمية القدرة على التعلم وتراكم رأس المال البشري اللذين توفرهما شبكة معينة على مستوى المعرفة المطلوب لبدء عمل الشبكة.

وتظهر شبكات البحث والتطوير والابتكار من بعض أهم الأساليب التي يمكن للأشكال المؤسسية الجديدة، أن تساهم من خلالها في تراكم رأس المال البشري والمعرفة من خلال: (أ) إتاحة التعلم المستمر وكذلك التدريب في أثناء العمل على نطاق أوسع؛ (ب) المساعدة على ترميز المعرفة الضمنية ونشرها؛ (ج) تسهيل انتشار التنمية المتصلة بالمعرفة في كل القطاعات الاقتصادية الوطنية ^{xxiv}.

٣.٢.٤_ فرق مشروع الابتكار: ينطوي تنفيذ الابتكارات التكنولوجية على مزج المعرفة الجديدة والأعمال الماهرة المرتبطة بها مع الهياكل التنظيمية والممارسات التشغيلية والمعرفة الأساسية، والأعمال الحرفية القائمة. تحدد فرق الابتكارات الموجودة في

هيكل تنظيمي أو اختصاصي معين معالم هيكل قاعدة المعرفة في المؤسسة أو الاختصاص. وتساعد على الحفاظ على مخزون من المعرفة التنظيمية والاختصاصية، وهي تتمتع بإمكانية أداء مهم في تنفيذ الابتكارات التكنولوجية. تبرز فرق الابتكارات أوجه المعرفة والتعاون في التفاعلات بين الأفراد العاملين في إطار معين أو الذين يعالجون قضايا ذات صلة أو متشابهة. وفيما يلي الخصائص الرئيسية لفرق الابتكارات: (١) المشاركة في مجموعة من العاملين الذي يملكون مخزونا من المعرفة ويرغبون في تقاسمه؛ (ب) وتوافر قيم وأنماط سلوك مشتركة في ما يتعلق بالموضوع الرئيسي، وتقاسم المعرفة المرتبطة به؛ (ج) وامتلاك هوية مجموعة مشتركة^{xxv}.

تتبلور أهمية فرق الابتكارات في تأثيرها على العمليات التي تدخل في الابتكار. ويقع تكامل المعرفة وتكييفها في مركز اهتمام تلك العمليات. وفي قلب الممارسات الابتكارية يكمن تكييف مدخلات المعرفة الجديدة وفقا لاحتياجات الزبائن وإدراجها في إطار الهياكل والممارسات والمعرفة القائمة. وعليه تتمثل إحدى الخصائص الأساسية التي تتمتع بها المنظمات الرائدة في فعاليتها في العناية بفرق الابتكارات الموجودة فيها وتعزيزها واستعمالها.

النتيجة: هناك نماذج بيئية مختلفة، يمكن أن تعوق أو تدفع الابتكار إلى الأمام، لذلك ينبغي على المؤسسات الجزائرية الساعية للابتكار الأخذ بما يلي: (١) لا بد من إدماج العملية الكلية للابتكار الفردي والجماعي داخل منظومة المؤسسة؛ (٢) ينبغي الإحاطة بكل العوامل والمتغيرات ذات التأثير على الابتكار المؤسسي؛ (٣) لا بد من توصيف مراحل عملية الابتكار داخل المؤسسات؛ (٤) لا بد من الكشف عن تأثير الابتكار داخل المؤسسة على قدرات الأفراد واستعداداتهم. اعتمادا على هذا التصور النظري للابتكار داخل المؤسسات، تتمتع البيئات المؤسسية الحائثة على الابتكار بالخصائص التالية: ترتيب الأولويات (ترتبا تنازليا من الأهم إلى الأقل أهمية)؛ قدر مقبول من الحرية (في تقرير ما ينبغي فعله وما لا ينبغي)؛ إدارة بالمشروع؛ وتوفر موارد كافية.

الهوامش:

^١ نيجل كنج، نيل اندرسون، إدارة أنشطة الابتكار والتغيير: دليل اقتصادي للمنظمات، ترجمة محمود حسن حسني، دار المريخ، الرياض، ٢٠٠٤، ص ١٣٤.

^١ نيجل كنج، نيل اندرسون، نفس المرجع، ص ١٣٨.

^١ OCDE: Organisation de Coopération et de Développement Economique.

^١ OCDE, "L'investissement dans le capital humain" ١٩٩٨،

^١ Med Cherif Ilmane , **Dictionnaire d' Economie et de Sciences Sociales**, BERTI Edition, Alger , ٢٠٠٩، p ١١١.

^١ OCDE, "Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social" ٢٠٠١،

^١ يوسف أبوفارة، اريج غانم، "واقع رأس المال البشري في شركة الاتصالات الخلية الفلسطينية (جوال) من وجهة نظر المديرين"، ملتقى راس المال الفكري، جامعة البليدة، ص ٢.

^١ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، "إقامة شبكات البحث والتطوير والابتكار في البلدان العربية"، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٥، ص ١٠.

- ^١ محمد بن يحيى زكريا، عباد مسعود، "التدريس من منظور: المقاربة بالاهداف والمقاربة بالكفاءات..."، هيئة التأطير بالمعهد الوطني لمستخدمي التربية وتحسين مستواهم، <http://www.infpe.edu.dz>، الجزائر، ٢٠٠٦، ص ٨٢.
- ^١ التنمية البشرية: الاستثمار في مهارات الأفراد التي تساهم في تسريع النمو الاقتصادي، وزيادة الإنتاجية، وتساهم أيضا في التنمية الاجتماعية والشخصية، وفي تحقيق العدالة الاجتماعية.
- ^١ اميرة بنت عبد الله مصيري، "درجة ممارسة الإدارة العامة لرعاية الموهوبين..."، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة ام القرى، السعودية، ٢٠٠٧، ص ٣٣.
- ^١ سامر عياصرة، مرجع سابق، ص ١٠٩.
- ^١ صابر جيدوري، "الخبرة الجمالية وابعادها التربوية في فلسفة جون ديوي"، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٦- العدد الثالث، ٢٠١٠، ص ١٠٦.
- ^١ صابر جيدوري، "الخبرة الجمالية وابعادها التربوية في فلسفة جون ديوي"، مرجع سابق، ص ١٠٩.
- ^١ بلال خلف السكارنة، الإبداع الإداري، مرجع سابق، ص ١٨.
- ^١ نيجل كنج، نيل أندرسون، إدارة أنشطة الابتكار والتغيير: دليل اقتصادي للمنظمات، ترجمة محمود حسن حسني، دار المريخ، الرياض، ٢٠٠٤، ص ٤٣.
- ^١ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، "مرجع سابق، ص ص: ١٦-١٧.
- ^١ T. Lau, K . Chan, T. Man, "The Entrepreneurial and Managerial Competencies of Small Business", Paper presented at the ٤th International on Competence-based Management, Oslo, ١٨-٢٠ June ١٩٩٥, p ٥.
- ^١ يوسف ابوفارة، أريج غانم، مرجع سابق، ص ٣.
- ^١ سليم بطرس جلدة، زيد عيوي، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة، عمان، ٢٠٠٦، ص ص: ٣٢-٣٤.
- ^١ Med Cherif Ilmane , **Dictionnaire d' Economie et de Sciences Sociales**, op cit, p١١١.
- ^١ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، "إقامة شبكات البحث والتطوير والابتكار في البلدان العربية"، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٥، ص ١٢.
- ^١ ص ٧٤٨.
- ^١ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مرجع سابق، ص ١٢.
- ^١ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مرجع سابق، ص ٢٠.