البعد التنظيمي لوظيفة الذكاء الاقتصادي بالمؤسسة
من التنظيم التقليدي إلى الشبكي

د. سالم عطية الحاج
جامعة الجزائر 03

أ. خبيزي سامية
جامعة الجزائر 03

ملخص:

لقد أصبح نجاح الأداءالوظيفي للذكاءالاقتصاديفي المؤسسة مرهونا بجملة من الأبعاد من أبرزها الشكل التنظيمي لهذه الوظيفة إذ يبدوالتنظيم كضرورة ينبغي أن يتجلى من خلالها الذكاء الاقتصادي في المؤسسة ويبلغ أرقى أشكاله باعتماده على متغيرأساسي وهوالشكل الشبكي، يضمن من خلاله الذكاء الاقتصادي دورا أكبروأداء أحسن.

على هذا سوف نركز من خلال هذه الورقة البحثية على تنظيم وظيفة الذكاء الاقتصادي في المؤسسة، وأنماط هذا التنظيم، مع الإشارة إلى التنظيمات الحديثة التي توجه الاهتمام نحوها في ظل وظيفة الذكاء الاقتصادي والتي من أبرزها التنظيم الشبكي.

الكلمات الدالة: التنظيم، التنظيم الشبكي، الذكاء الاقتصادي.

Résumé

le succès de la performance fonctionnelle de l'intelligence économique dans l'entreprise est devenue tributaire d'un ensemble de dimensions la plus importante et la forme organisationnelle de cette fonction l'organisation apparait comme une nécessité qui devrait être reflété par l'intelligence économique dans l'entreprise et atteindre ses plus meilleures formes en se basant sur une variable de base, qui représente la forme de réseaux, par son biais l'intelligence économique assure un grand rôle et de meilleures performances.

De ceci Nous allons nous concentrer à travers ce document sur l'organisation de la fonction de l'intelligence économique dans l'entreprise, et les modes de cette organisation, en référence aux organisations modernes qui attirent l'attention vers elle à la lumière de la fonction de l'intelligence économique et le plus important est l'organisation en réseaux.

.**Mots clés:** l'organisation, l'organisation en réseaux, l'intelligence économique

مقدمة:

تواجه المؤسسات اليوم تحديات كبيرة في ظل التغيرات التي يعرفها المحيط الخارجي مثل عولمة الاقتصاد، اشتداد المنافسة عالميا مع انفتاح الأسواق، التطورالمتسارع في مستجدات العلم والتكنولوجيا، ازدياداالاهتمام بالعنصرالبشري، بروزالمعلومة والمعرفة كموارد جديدة للإنتاج.

كل هذه الحتميات أدت إلى بروز فكرة الذكاء الاقتصادي الذي تتخذه المؤسسات المعاصرة كأسلوب ومنهج عمل يجعل المؤسسة في حالة يقظة تامة ومستمرة بما يجري حولها.

لكي يرقى الذكاء الاقتصادي إلى حالة من الوعي ينبغي أن تكتنفه حالة من الاعتراف الرسمي، والتنظيمي ضمن المؤسسة، بعدما يتم تحديد الوظائف المسندة إليه، وعلى أساس هذه الوظائف، وبحسب وضعية المؤسسة، وحالتها ومحيطها يتم تنظيم الذكاء الاقتصادي ضمنها بالشكل اللائق والمناسب بما يسمح من ضمان أداء وظيفي فعال. **وتأسيسا على ما سبق يمكن طرح الاشكالية التالية:** فيما يتجلى التنظيم الملائم لوظيفة الذكاء الاقتصادي؟

تتفرع من هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات :

- ✓ ما مفهوم الذكاء الاقتصادي؟ ماهي المؤهلات الواجب توفرها في رجل الذكاء الاقتصادي؟
- ✓ فيما يتجلى تنظيم وظيفة الذكاء الاقتصادي بالمؤسسة؟ ماهي أنماط تنظيم وظيفة الذكاء الاقتصادي؟
- ✓ فيما تتمثل دواعي التوجه نحو التنظيم الشبكي في ظل وظيفة الذكاء الاقتصادي؟ ماهي أنواع الشبكات؟ وماهي مراحل تطورها؟

أولا: مفهوم الذكاء الاقتصادي:

رغم حداثة الدراسات المهتمة بمفهوم الذكاء الاقتصادي إلا أنه حضي بحجم كبيرمن التعاريف التي نورد بعضا منها:

نجد معهد الدراسات العليا للدفاع الوطني "IHDEN" بفرنسا والذي قدم إسهاما ميدانيا في مجال دراسة مفهوم الذكاء الاقتصادي يعرف المفهوم على أنه:" طريقة منظمة، في خدمة إدارة الأعمال الإستراتيجية للمؤسسة، تهدف إلى تحسين تنافسيتها عنطريق جمع،ومعالجة المعلومات، وتوزيع المعارف النافعة للتحكم في محيط المؤسسة (المنافع والتهديدات)، هذه السيرورة المساعدة في عملية اتخاذ القرار تستعمل وسائل متميزة، وتقوم على تعبئة المستخدمين كما تقوم على دعم شبكة داخلية وخارجية"[1].

بينما الجمعية الفرنسية لتطوير الذكاء الاقتصادي "AFDIE" فتعرفه على أنه :" ديناميكية للبناء الجماعي، نابعة من اقتناع ومسؤولية الجميع، تقوم على اتفاق الجميع واستعمالهم للمعلومة في فعل اقتصادي آني ولاحق. كما تقوم على مبدأ التنسيق، وهو مرافق بتطورات عميقة لثقافة المؤسسة

ولقدرة بناء المستقبل في مقابل الأحداث المريبة وفي الأخير يسمح بالحصول على أولويات إستراتيجية من أجل تكوين أولوية تنافسية فعالة ومستدامة"[2].

في فرنسا أعمال المحافظة العامة للتخطيط مع " تقرير Martre"سنة 1994 هم من أعطوا أول تعريف عملي للذكاء الاقتصادي، إذ أن" تقرير Martre يعرفه كالتالي: "الذكاء الاقتصادي هو مجموعة الأعمال المرتبطة بالبحث، معالجة، وبث المعلومة المفيدة للأعوان الاقتصاديين، مختلف هذه النشاطات موجهة بطريقة شرعية مع توفير كل ضمانات الحماية الأساسية لممتلكات المؤسسة في ظل أحسن الظروف سواء من حيث الوقت، الجودة، أوالتكلفة"[3].

ثانيا: المؤهلات الواجب توفرها في رجل الذكاء الاقتصادي

لضمان الاحترافية في أداء رجل الذكاء الاقتصاي فإن من الواجب أن تتوفر فيه جملة من المؤهلات من أهمها[4]:

- **الفضول الكبير :**إذ ينبغي أن يهتم بكل شيء، ففي بعض الحالات، وحين تكون بصدد بحث غير مهم يمكننا أن نكتشف ثروات هائلة بالنسبة للمؤسسة.
- **التواضع :**لا يمكننا أبدا أن ننسى أننا لانعرف شيئا، وأن القليل الذي نعرفه مهما بالنسبة للمعرفة.وينبغي دائما معرفة كيف يمكن إعادة النظر في المعارف وأن الشك هوالذي يسمح بالتقدم يوميا وبحذر، في الاتجاه الصحيح.
- **حسن الاتصال :** فينبغي التفتح على الآخرين، فالانفتاح يسمح بجمع المعلومات، والتحليل الجيد للوضعيات.
- **روح التلخيص:**فأمام الكم الهائل من المعلومات التي يتم جمعها، ينبغي الذهاب إلى المهم وهو ما يتطلب تصفية المهم من غيره.
- **الثقافة العامة الواسعة والمعرفة الجيدة باللغات.**
- **الاهتمام الكبير بالتكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال.**
- **روح الإبداع والتجديد.**

ثالثا: تنظيم وظيفة الذكاء الاقتصادي بالمؤسسة

بالنظرللأهمية المرتبطة بتسيير المعلومات في أي تنظيم، فإن كلا من" **بوسونوبوسان POSSIN و BESSON** يقترحان إسناد وظائف الذكاء الاقتصادي إلى مديرية في قمة هرم المؤسسة[5]، أي بمعنى آخر تابعة مباشرة إلى الرئيس المدير العام.

وبالنظرإلى كون الذكاء الاقتصادي وسيلة من وسائل السلطة في المؤسسة، فإنه لا يمكن أن يتبع إلامسئولا واحدا ووحيد وهو رئيس المؤسسة، ولذلك فإن موقعة الذكاء الاقتصادي واقعيا تقتضي منه

إسناد هذه المهمة إلى ما يطلق عليه كل من" **بوسونوبوسان**"بالمندوب العام للذكاء الاقتصادي، يتميز المندوب العام للذكاء الاقتصادي بأنه إطارعالي المستوى، وصاحب تكوين مثالي مزدوج أوثلاثي التكوين، يكون قد تقلد مناصب عدة في المؤسسة، ويمتلك المعرفة الجيدة عنها، وأن يعترفله بالوفاء والولاء للرئيس[6]. وإذا كان المندوب العام الواجهة أمام الرئيس المدير العام ونشطاء الذكاء الاقتصادي، فإنه ينبغي أن يتميز بالحركية والانفتاح، والذكاء، فهو يتحمل المسؤولية الثقيلة في تنشيط المجموعة والتنسيق فيما بينهما لأجل إيجاد الحلول المثلى للأسئلة المطروحة[7]. فدور المندوب العام يقوم على إزالة الحدود الهرمية، وإثارة الميول وتحفيز النشطاء الأساسيين .فهذا الأخير ليس له من خيار غير دفع الجميع للمشاركة، خصوصا وأن النجاح على المدى الطويل لن يكون ممكنا من دون إشراك وتعبئة جميع الموظفين[8] .

وبخصوص تنظيم بنية الذكاء الاقتصادي بالمؤسسة يعتبر كل من" باتريك وفاليري **"Patrick et Valerie"** أنه من الخطر القيام بمركزة نشاطات الذكاء الاقتصادي لدى شخص واحد[9].

رابعا: أنماط تنظيم وظيفة الذكاء الاقتصادي

بهذا الخصوص يقترح" باتريك وفاليري " **"Patrick et Valerie "** نمطان يرايا أنهما جديران بالعرض، وهما النمط الممركز، والنمط الموزع[10].

أ- النمط الممركز **:**خلية للذكاء الاقتصادي تشغل الكثير من الموظفين بوقت عمل كامل وبصفة دائمة، مع موقعتها (الخلية) بقرب الوظائف الإستراتيجية للمؤسسة[11].

ب- النمط الموزع **:**يرتكز على شبكة من المراسلين (غير الدائمين) و التي تنشط من قبل مسئول الذكاء الاقتصادي الذي يشغل بصفة دائمة .

كما أن عملية تحديد نمط بنية الذكاء الاقتصادي تعود إلى جملة من العوامل المتحكمة فيها، كأماكن تواجد مصادر المعلومات، والديمومة أو صفة البحث المتواصلة عن المعلومات، وتخصص العاملين بالذكاء الاقتصادي، وكذا بالأخص نمط التسيير الكلي الذي تخضع له المؤسسة[12]. وهناك من اقتراح تبني تنظيم على شكل الحرف اللاتيني **"M"** لبنية الذكاء الاقتصادي في المؤسسة يضمن لها أن تكون بنية تابعة مباشرة إلى قمة الهرم، ومستقلة في علاقتها عن أي وسيط تنظيمي آخر[13].

خامسا: التوجه نحو التنظيم الشبكي في ظل وظيفة الذكاء الاقتصادي

يرى الفن توفلر أنه ولفترة طويلة ظل الاقتصاديون و منظرو الأعمال التجارية يتجاهلون دور الشبكات وهيكلها . أما اليوم فهي تلقى الاهتمام و الدراسة كنماذج محتملة للاقتداء بها في بناء هيكل المؤسسات[14].

تعرف الشبكة كأحد أوجه التنظيم المؤسساتي على أنها:" مجموعات متناسقة من الفاعلين المتجانسين والقريبين من بعضهم جغرافيا و الذين يتعاونون و يشاركون جماعيا في سيرورة للإنتاج"[15].

وبشأن تنظيم بنية الذكاء الاقتصادي دائما فإنه يقوم في ذاته على أحد الأبعاد المهمة وهو التنظيم الشبكي ويرى الثنائي" بوسان وبوسون **Possin et Besson** أن الشبكة أو التنظيم الشبكي وسيلة ضرورية للمؤسسة لأجل الحصول على المعلومات، ويؤكدان على أن أي مؤسسة كانت ما هي إلا شبكة متداخلة ومتشابكة لها لغتها الخاصة بها، وحالة معينة كما لها أدوار معينة. وهذه الشبكة غير مرئية في الغالب، هي شبكات لغوية قادرة على تبادل المعلومات، والمعارف و المشاريع.[16]

ونظرا للأهمية التي أصبحت تكتسيها الشبكة بالنسبة للمؤسسة ككل فإنه يمكن أن تصبح التنظيم الهيكلي لها[17]. أصبحت الشبكة تقدم باعتبارها النمط الجديد لتنظيم المؤسسات التي أصبحت تعيش في عالم من الشبكات التي ينبغي تحديدها ويقوم الذكاء الاقتصادي على التنسيق بين هذه الشبكات و تنشيطها[18].

سادسا: أنواع الشبكات وتطورها

1-6 أنواع الشبكات

تذهب بعض الأطروحات إلى أن الذكاء الاقتصادي بالمؤسسة يقوم على نوعين من الشبكات، وهي الشبكات الداخلية، والشبكات الخارجية[19]:

أ- الشبكات الداخلية: مهما يكن حجم المؤسسة فهي نسيج من عدة شبكات مهنية وغير مهنية فالشبكات هي مشاتل للمعارف، والمواهب. لذلك فإن الشبكة الداخلية للمؤسسة لا تتوقف عند عدد مواردها البشرية الذي قد يكون قليلا مقارنة بمواردها الحقيقية، من جانب آخر فإن لغة الكفاءات و المؤهلات تتجاوز حدود المؤسسة لتجمع كفاءات خارج المؤسسة تكون في احتكاك دائم مع من هم بداخلها، وقد يفيدون في الإجابة عن الكثير من التساؤلات وحل المشاكل.

ب- الشبكات الخارجية: وهي شبكات أكثر تشكلا وأكثر قربا من المؤسسة تتواجد في المحيط المباشر لها، فالمعلومات الشفهية يمكن إيجادها عند الزبائن، والموردين، وموظفي البنوك، والمستشارين، والخبراء، ومؤسسات الخدمات، وشركاء المؤسسة[20].

التصنيف الثاني:

الشبكة البيروقراطية:

يخص هذا النوع الأول من الشبكات المجموعات الصناعية الكبرى، وهو الذي تدور بداخله العلاقات حول مؤسسة محورية، بشكل يجعل المؤسسات الأخرى ترتبطها في شكل كوكبي، وفيه

ينبثق التنظيم من قرار المؤسسة المحورية[21]، و التي تقدم بعضا من الأعمال لعدد من المتعاملين. يقوم هذا التنظيم الهرمي حول قائد يدعى بالمركز الإستراتيجي أو المؤسسة المحورية، تشغل مكانة تجعلها تسيطر على الكل، وتمتلك سلطة تنظيم التبادلات لتصبح بذلك نقطة مرور إجبارية لكل علاقات التبادل[22].

أ- التنظيم الشبه بيروقراطي: يرتكز مثل التنظيم السابق على مؤسسة محورية، إلا أن وجه الاختلاف بينهما يكمن في العلاقة التبادلية من الجانبين بين المؤسسة المحورية والمؤسسات الكوكبية، بدلا من جانب واحد كما سبق في التنظيم البيروقراطي. وبناءا على هذه العلاقة التبادلية التفاعلية، فإن كل عضو في الشبكة يملك هامش مهم للمناورة، لأجل المساهمة في إعداد المنتج[23].

ب- التنظيم الشبكي الشبه -عضوي: يتشكل من قائد ومن حوله المؤسسات الكوكبية. تقوم المؤسسة المحورية بتنسيق وإعطاء الأمر الأول، وبعدها فإن غالبية مهام التصميم، والتنفيذ تخرج عن نطاق مراقبتها، وتتم بدون وساطة منها. فهذا النوع من التنظيم يقوم على الثقة التي تضعها المؤسسة المحورية في شركائها في الشبكة، حيث تمنحهم حجما كبيرا من سلطتها[24].

الشبكة العضوية: تتم الارتباطات بين أعضائها من دون وجود قائد، كما أنه لا يوجد هناك مركزا وحيدا للقرار، ولكن عددا من مراكز القرار بحسب وحدات الشبكة، وتقوم وظيفة كل وحدة على أساس ما تجريه من تفاوض مع الوحدات الأخرى [25].ففي هذا النوع من الشبكات نحضر إلى إعادة تعريف دائم للوظائف وإلى توزيع للمهام ولكل مؤسسة الحق في أن تختار وبكل حرية أن تدخل أو لا تدخل في علاقة مع الآخرين[26].

2-6 تطور الشبكة:

في هذا الشأن يتعرض" كريستوف أسانس **CRISTOPHE ASSENS** لدورة حياة الشبكة، و التي تقدم مخططا شاملا لتطور الشبكات من خلال إبراز أربع مراحل أساسية في حياة الشبكة[27].

ترتبط المرحلة الأولى بالاستعداد لتكوين الشبكة، وهي مرتبطة برغبة الأعضاء في تكوين شبكة للتقليل من الغموض والشك، وتقوم على ثقة الأعضاء ببعضهم بناءا على الولاء و النزاهة في التبادلات.

تليها مرحلة البروز و الظهور، تستقر بنية التنظيم خلالها وتتضح معالمه استنادا إلى المنافع المتبادلة ما بين أعضائها، تقوم أحد المؤسسات أثناء هذه المرحلة دائما بإنشاء الشبكة بناءا على وضع إجراءات وضوابط ومعايير للتبادل، وبناءا أيضا على إيضاح الرغبات والتوقعات، ويكون أساس التفاعل والتعامل مبني على الثقة. ثم إلى مرحلة النمو، تعرف الشبكة خلالها انضمام أتباع جدد .تتميز هذه المرحلة بعدم جمود قواعد التبادل، وبنيات التنسيق. وهنا يكون شكل التنظيم قابل للتطور وفقا

لعدد المشاركين، ووفقا للتراضي بشأن القيادة ما بين الوحدات المتصارعة على التأثير، بهدف التحكم في التنظيم من خلال تموقعها في مفترق التبادلات. إلى أن يأخذ تنظيم الشبكة شكلا جديدا لحالة الاستقرار، وهي المرحلة الأخيرة من مراحل حياة الشبكة. مرحلة النضج أين يستقر عدد الأعضاء المشاركين في الشبكة، وتشهد قواعد التبادل حالة لا تسمح لها بالزيادة في التطور، إذ تتجذر في سلوكيات الأعضاء، وتصبح من أبجديات التفاعل، لتشكل هذه الآليات حدودا للدخول أو الخروج من وإلى التنظيم.

وفي الأخير يمكن القول أن التعرض لبعض جوانب التنظيم الشبكي يعطي صورة واضحة عن الأهمية التي أصبحت تقدم له كأحد الأبعاد الأساسية ليس لتنظيم نشاطات المؤسسة فحسب ولكن لإعادة النظر في تنظيم المؤسسة ككل لتتحول المؤسسة ذاتها إلى تنظيم شبكي. وبذلك يمكن القول أن التأقلم مع التحولات المستقبلية في مجال تنظيم المؤسسات المتوجهة بالأساس نحو فهم عمل الشبكات و تقليدها، يقود إلى البدء بالأخذ بعين الاعتبار لأهمية تنظيم وظائفها شبكيا، وربما أن التسيير المعتمد على المعلومات هو من وظائف المؤسسة التي تتجلى فيها أهمية الاعتماد على الشبكة كأحد الأبعاد الرئيسية في نجاح هذه الوظيفة.

قائمة الهوامش والببليوغرافيا

[1]-F.BOURNOIS, P-J.ROMANI,l'intelligence économique et stratégique dans les entreprisesFrançaise,économica, Paris, 2000, p. 19.
[2]-Jean-Louis LEVET, intelligence économique, mode de pensée mode d'action, Economica, Paris,2001, p.19.
[3]-« Intelligence économique et stratégie des entreprises », rapport du Commissariat général du plan,travaux présidés par Henri Martre, la Documentation française, 1994, p11
[4]- C.BISSON, Application de méthodes et mise en place d'outils d'intelligence compétitive au sein d'une PME de haute technologies, thèse de Doctorat en sciences de l'information et de la communication, Université d'Aix Marseille IV, 2003, p.60.
[5] - B.BESSON, J-C.POSSIN, Du renseignement a l'intelligence économique, 2éme édition , Dunod, Paris, 2001, p.111.
[6] - Ibid., p.126.
[7] -Ibid., p.128.

[8] -Ibid., p.128.
[9]- Patrick ROMAGNI, Valerie WILD, l'intelligence économique au service de l'entreprise ou l'information comme outil de gestion, les presses de Management, Paris, 1998, p. 137.
[10] -Ibid., p.175.
[11] - Ibid., p.178.
[12]- C.BISSON, op. cit., p.60.

[13] - Guillaume BOLOGNA, la mise en oeuvre des systèmes d'information dans les organisations : cas de l'intelligence économique et de la mémoire d'entreprise, thèse de doctorat en sciences de l'information et de la communication, Université d'Aix Marseille III, 1996, p .264.

[14]- الفن توفلر، تحول السلطة بين العنف والثروة والمعرفة، (تر: فتحي بن شتوان ومراجعة: نبيل عثمان)، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، مصراته، ليبيا،1992 ، ص265

[15] - S.Ehlinger, V. Perret et Chabaud.D., Quelle gouvernance pour les réseaux territorialisés d'organisations ?, revue française de gestion ,2007/1, n° 170, p.156.

[16] - B.BOSSIN, J-C.POSSIN, op, cit., p. 61.

[17] - Ibid., p.62.

[18] - C.Marcon, Analyse de réseaux en intelligence économique : éléments pour une approche méthodologique, Market Management 2007/4, n° 8, p.112.

[19] - B.BOSSIN, J-C.POSSIN, op, cit., p. 63.

[20] - Barlatier.P-j,Thomas.C.,Savoir voir collectif et développement de capacités réseaux,revue française de gestion 2007/1 ,n° 170,p.175.

[21] - S .Ehlinger, V .Perret et Chabaud.D., Quelle gouvernance pour les réseaux territorialisés d'organisations ?, revue française de gestion ,2007/1, n° 170, p.156.

[22] - Christophe Assens, la dynamique des complémentarités et des conflits dans un réseau d'entreprise, thèse de Doctorat en sciences de gestion, Université Paris Dauphine 1998, p. 32.

[23] - Ibid., p.35.

[24] - Ibid., p.40.

[25] - Ibid., p.43.

[26] - G. Massé, C. Marcon et N. Moinet, Les fondements de l'intelligence économique : Réseaux & jeu d'influence, Market Management 2006/3, Volume 2, p.87.

[27] - Christophe Assens, op.cit, p.54.