

الرأسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

أ.د. علي عبدالله
جامعة الجزائر-03-
أ. بن يحيى نجات
جامعة الجلفة

المستخلص:

يعتبر الرأسمال الفكري السلاح الاستراتيجي بيد المنظمات في ظل اقتصاد المعرفة. وأن تكامل وتفاعل مكوناته هو الموضوع الأهم التي تسعى المنظمات إلى تحقيقه من خلال عدة آليات تعمل وتساعد على تفعيل وإدارة واستثمار هذا الأخير. وهذا بغية الوصول إلى تحقيق ميزة تنافسية والتي تعني البقاء والاستمرار والنمو في ظل بيئة تنافسية شرسة. من هنا المنظمة عليها توجيه أهدافها الاستراتيجية نحو الريادة التي لن تتأتى إلا بتوفر روح المبادرة والمجازفة وتحميد وتجريب الأفكار الجديدة والتمتع بالمرونة وتقديم منتجات ابداعية تستحق أن تتوج المنظمة بريادة الأعمال. ومنه فالرأس مال الفكري يعتبر الوسيلة الفعالة لتحقيق الريادة في الأعمال .

Ressumé :

Le intellectuel capital est une arme stratégique a la lumière de l'économie du savoir ; et l'intégration et l'interaction dès ses composantes c'est un sujet très important ; les organisation qui cherchent à atteindre par le louais de plusieurs mécanisme travail et l'aide pour activer la gestion et de l'investissement de ce dernier ceci dans le but d'obtenir un avantage compétitif ; ce que signifie que la survie la croissance.

Ainsi ; l'organisation orientée vers les objectifs stratégiques Entrepreneurs hip ce qui ne viendra pas à la disponitoité de l'esprit d'entreprise et la prise de risque et l'expérimentation et la réalisation de nouvelles idées et de profiter de la souplesse et de fournir des produits créatifs méritent de se Maroni l'organisation entrepreneuriat.

Dans intellectuel capital est une moyen efficace d'atteindre le Entrepreneurs hip en affaires.

مقدمة

تغيرت ملامح عالم اليوم فهو ليس بذاك الذي تحكمه المادة أين يسود نفوذ صاحب المال والموارد أين كان الصراع على كيفية الوصول إليها في اقرب وقت ومهما كان الثمن. لكن ارتفاع التكاليف وندرة الموارد وانخفاض السيولة أو بالأحرى تعقد الاجراءات المالية. وحتى ان توفرت الموارد والسيولة فالمنظمة في مفترق طرق بين معادلة صعبة الحل وبين متطلبات سوق بمعايير عالمية. الأمر الذي استوجب تغيير أطراف المعادلة والاستعانة ببدايل من شأنها الوصول بالمنظمة إلى مجموعة من الحلول الحقيقية التي تضمن البقاء والاستمرار والنمو لما لا.

لذلك لجأت المنظمات المعاصرة إلى أحد الموارد الاستراتيجية إلا وهي الرأسمال الفكري التي تعتبر أحد أهم الموارد الدائمة التي تلعب دورا حاسما في بقاء المنظمة. لذلك نلاحظ أن المنظمات راحت تفتش في داخلها عن ما يعرف بالرأسمال الفكري، أين استنتجت أن هذا الأخير يبنى داخلها فهو من وإلى المنظمة.

كما ونعلم أن البقاء اليوم هو للأقوى. بمعنى أن المنظمة اما أن تكون وإما أن لا تكون. وهذا يعني بحد ذاته أن المنظمة ان تواجدت في السوق ستتواجد بقوة. يعني المنظمة اذا أرادت البقاء عليها أن تكون رائدة فهي بذلك مطالبة بتحقيق الريادة في مجال أعمالها.

وياسقاط أهمية ودور الرأسمال الفكري على طموح المنظمة في عالم اليوم يتبادر إلينا الاشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن أن يسهم الرأسمال الفكري في الوصول إلى ريادة الأعمال؟

الراسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

أولاً: الريادة

1. التطور التاريخي:

المتأمل إلى الفكر وإلى العلوم والأبحاث والأدبيات يرى بأن كلمة الريادة ليست بمحدثاة النشأة في الاستعمال فجذورها عميقة بعمق التاريخ لكنها استحدثت فقط وأدجت في عالم إدارة العالم. وقد ذكر بأن أول من استعملها في الاقتصاد وهو الاقتصاد الفرنسي ريتشارد كانيلون (1755) ثم جان بايستساي بداية القرن 19. كما كان يعتبر التجار الذين سعو لنشر الإسلام ومبادئه السمحاء في أرجاء المعمورة كانوا بمثابة الرائدین.

وبالرجوع إلى المدارس نجد أن المدرسة الكلاسيكية أشارت ضمناً في أعمال (فريدريك تايلور) والذي أفاد أن البحث التحريبي يؤدي إلى اكتشاف أفضل طريقة لإنجاز العمل. وهذه بداية التفكير الريادي (اكتشاف الفرص). أما مدرسة العلاقات الإنسانية أشارت بأن الفرد ومن خلال علاقاته بالجماعة يستطيع أن يكون خلاقاً. كذلك في افتراضات نظرية y المستندة على العلوم السلوكية تنص أن القدرة على الإبداع موزعة بين مجموعة من الأفراد ومن المفروض استغلال جزء كبير منها. أما في الدراسات الحديثة فقد ظهرت في إدارة الأعمال من خلال مقالة (ميتزبارغ) 1973 والتي كشف فيها عن التقاطع بين حقول الإدارة الاستراتيجية والريادة وذلك بتقديم فكرة الريادة الاستراتيجية⁽¹⁾.

2. ماهية الريادة

الريادة رغم السعي إليها وانتهاجها في الأعمال إلا أنها كمفهوم لم يتمخض وتتضح معالمه بعد. وقبل عرض العديد من المفاهيم التي تناولته سنقوم بتعريف الريادة لغة فنجد:

ريادة مصدرها راد فريادة: قيادة ورئاسة

رائد: كشاف: وهو أول من يطلق مشروع ويقترح ميدان العمل، وهو من يشق طريق التقدم ويمهد السبيل للآخرين⁽²⁾

وجاء في معجم العين: أن الريادة هو اسم معناه القيادة والرئاسة وفعالها راد⁽³⁾

واصطلاحاً فالريادة هي:

- هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة أعمال المشروع الريادي والأساس في بناء وتطوير الأعمال القادرة على المنافسة والدخول إلى الأسواق الخارجية⁽⁴⁾.

- هي أسلوب لقيادة العمل المبني على التميز والامكانيات العالية وهي تقنية لإيجاد فرص العمل ومصادر المال والنمو السريع واستعمال مهارات اتخاذ القرارات الفورية وخلق فرص العمل جذابة ومبتكرة وملكية عقلية قوية وإيجاد منتجات مبتكرة وامتلاك ميزة تنافسية قوية دائمة ومركز تنافسي قوي وهي مبنية على اختراق ثوري في التقنية والتطور. وقد عرفه مركز مراقبة الريادة (GEM): هي محاولة جديدة في العمل أو خلق مغامرة جديدة مثل توظيف النفس وإنشاء منظمة جديدة أو توسيع المنظمة الحالية أو مجالات العمل من قبل الأفراد أو فرق الأفراد أو تأسيس أعمال تجارية⁽⁵⁾.

ومنه فالريادة هي أسلوب يعتمد على الامكانيات والقدرات والكفاءات الظاهرة والكامنة والعمل على استغلال الفرصة للحصول على ميزة تنافسية تمكنها من التمويع وقيادة المنظمات المنافسة فتكون بذلك مثال لكل الطامح.

3. أهمية الريادة: للريادة أهمية بالغة على مختلف الأصعدة ولعل أبرزها نجد:

- إعادة التوازن لأدوار إدارة الأعمال.

- ضمان البقاء في السوق والاستعداد للمنافسة خصوصاً في ظل الانفتاح العالمي؛

الراسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

- استثمار كل الموجودات مادية ومعنوية لأجل تحقيق ميزة التنافسية؛
 - هتم لاقتناص الفرص أو بالأحرى خلقها وتجنب التهديدات؛
 - تعكس طريقة التفكير في طبيعة الوضع الحالي لإدارة وتعليم الإدارة؛
 - تلبية حاجات الزبائن والاقتصاد من خلال ما تساهم به من تقديم شيء جديد ومبتكر ضرورية لبقاء واستمرار خاصة المشاريع الصغيرة والحديثة.
4. الأعمال الريادية: يمكن أن نصنف الأعمال الريادية والمبادرات الفردية التي تصنف أعمالاً إبداعية وريادية في ثلاث أنواع وهي:
- أعمال ابتكارية بحتة: بنقل الفكرة الجديدة الى منتج جديدة وبناء نشاط جديد في عالم الأعمال مثل ما قام به غيتس مؤسس شركة مايكروسوفت.
 - أعمال ابتكارية مطورة من أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة: تبني الأفكار على أساس معلومات وتكنولوجيا متوفرة. حيث يتم توظيف التكنولوجيا المطورة لأغراض تخصصية في أعمال وفي مجالات أخرى.
 - الملكية لأعمال ابتكارية: وهناك يقوم شخص بشراء مؤسسة أو مشروع وهذا أقل أنواع الإبداع والريادة.
5. الريادي: فيما يلي سنتعرف على الريادي وما هي أهم خصائصه:
- 1.5 مفهومه: يعرف الريادي أنه ذلك الفرد الذي يقوم بالمزج بين عناصر الانتاج المختلفة من (موارد، عمالة، باقى الأصول) بنسب متوافقة لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل.
- ويتميز سلوك الريادي بروح المبادرة وقبول المخاطرة التي يمكن أن يتعرض إليها. مع ذلك فهو يلجأ إلى تنظيم الآلية الاقتصادية والاجتماعية، وبشكل عام فإن الريادي هو الفرد الذي يقوم بالتجديد والتغيير في الأسواق من خلال ما يقدمه من منتجات وخدمات ذات أشكال جديدة⁽⁶⁾.
- 2.5 خصائص الريادي: أثارت أعمال الريادين اهتمام العديد من الباحثين الاجتماعيين والنفسانيين والإداريين فراحوا يبحثون عن الأسباب الخفية التي تقف وراء نجاحهم وهذه الصفات لا يجب أن تتواجد في شخص واحد بل يتواجد جزء أو بعض منها، ويمكن تلخيص جملة الخصائص في⁽⁷⁾:
- 1.2.5 الخصائص الشخصية: تنمو المفردات الشخصية عبر مسيرة حياة الفرد وتنصهر في سلوكياته حتى يصعب تغييرها. لكن يمكن تطويرها بقدر علاقتها بالريادة الإدارية وأهم الخصائص الشخصية للرواد هي:
- الحاجة للإنجاز: تشير إلى الرغبة إلى تقديم أفضل إنجاز أو الفوز في موقف تنافسي معين.
 - الرغبة في الاستقلال: اصحاب الأعمال الرائدة يشيدون بالاستقلالية دون الاعتماد على الآخرين في بلوغ الأهداف لذلك فهم غير مندفعين للعمل في منظمات كبيرة أو البيروقراطية.
 - الثقة بالنفس: إنجازات الرواد نابعة من ثقتهم بأنفسهم فالثقة تنشط الجوانب الإدراكية والتصورية للفرد وهذا ما يجعله أكثر تفاؤلاً تجاه المتوقع من أعماله الجديدة.
 - النظرة المستقبلية: التطلع نحو المستقبل والتفكير بالمرودود المالي. فهم يمتلكون تفاؤلاً بالمكتسبات والتقدم باعتبارهما أهم مؤشرين لإنجازاتهم.
 - التضحية والايثار: يؤمن اصحاب الأعمال الرائدة أن النجاح ليس أمراً يسيراً بل يتطلب المثابرة والتضحية والايثار فهم يتنازلون عن اشباع حاجات معينة في سبيل بلوغ النجاح والتقدم في الأعمال.

الراسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

2.2.5 الخصائص السلوكية: يبين الأفراد عموماً أنماط سلوكية معينة يتبنون هويات يرغبونها ويغير الأفراد مكتسباتهم السابقة. وهنا علينا أن نختاط بين هذه السلوكيات والجهود الريادية.

-المهارات التقنية: يتمتع أصحاب الأعمال الريادية بقدرات تقنية عالية يسخرونها لصالح أعمالهم.

-المهارات التفاعلية: أصحاب الأعمال الرائدة يكونون قادرين على إدارة موارد منظماتهم المالية والبشرية بكفاءة عالية. ويتمتعون بالرغبة في تحويل الآخرين الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط المناط.

3.2.5 المهارات الإدارية: وتشتمل على:

-مهارات انسانية: تتمثل بالعلاقات الانسانية التي يطورها المدير مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمنظمة بشكل عام. وهي تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المشروع والاهتمام بمشكلاته خارج المشروع.

-مهارات فكرية: تتمثل في المبادئ والأسس العلمية في ميدان اتخاذ القرار والمحكمة المنطقية وتحليل المشكلات وايجاد العلاقة بين المشكلات وأسبابها وحلولها.

- مهارات فنية: تتمثل في خبرات ودراية المدراء بالمسائل الفنية المتعلقة بالإنتاج والبيع والشراء والتخزين والتمويل وتلك المسائل المتعلقة بالأنشطة الفنية لمشروعاتهم.

ثانياً: الرأسمال الفكري

الرأسمال الفكري أحد المواضيع المهمة التي برز الاهتمام بها في إدارة الأعمال منذ بداية التسعينات أين انقلب التفكير جذرياً عن المفهوم التقليدي. حيث أثبتت الأبحاث أن الموارد غير الملموسة هي أهم بكثير المادية وأن مستقبل المنظمة يتوقف عليها. ولذلك سنحاول التعرف على الرأس مال الفكري وأهميته وأهم مكوناته.

1. ماهية الرأسمال الفكري: تعددت التعاريف والمفاهيم التي قدمها الباحثين من إداريين واقتصاديين وغيرهم أين تباينت هذه الأخيرة وهذا إن دل إنما يدل على عدم اكتمال ملامح هذا المفهوم وهذا راجع للطبيعة غير الملموسة لهذا المفهوم. ولقد قدمت عدة تعاريف نجد منها:

- تعريف شركة skandia: "هو جملة المعرفة والخبرة التصنيفية، التنظيمية، التكنولوجية والعملاء والعلاقات والمهارات المهنية التي تقدم ميزة تنافسية في السوق." (8)

- الموارد التي يسيطر عليها الكيان نتيجة للأحداث الماضية والتي من المتوقع منها فوائد اقتصادية أو بالأحرى فائدة مستقبلية للكيان (9)

ونجد أيضاً من التعريفات (10):

- تعريف Stewart استيوارت: بأنه المادة الفكرية المتمثلة في المعرفة والمعلومات وتحقيق الملكية الفكرية والخبرات التي يمكن توظيفها لتقدير القيمة الاقتصادية للمنظمة فهو يرتبط بعاملين اذن المعرفة وادراك المعرفة.

- أما Edvinsson عرفه أنه الموجودات الفكرية التي تتجاوز قيمتها قيمة الموجودات الأخرى التي تظهر في الميزانية. وتتكون هذه الموجودات من نوعين البشري ويمثل مصدر الابتكار والتجديد والنوع الثاني هو الميكلي وهو يمثل الجزء المساندة للبشر يك نظم المعلومات وقنوات السوق وعلاقات الزبائن.

- وعرف أيضاً بأنه تلك القدرات المتميزة التي يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المنظمة تمكنهم من تقديم اسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة انتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة.

الرأسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

كحوصلة لما تم عرضه وما تم الاطلاع عليه فالرأس مال الفكري هو تلك الخبرات والمهارات والكفاءات التي تمتلكها المنظمة وتمكنها من تحقيق ميزة تنافسية تسهم في خلق وصناعة الثروة.

2. خصائص الرأسمال الفكري: على الرغم من تعدد تعريفات الرأسمال الفكري إلا أنه تم الاتفاق على مجموعة من الخصائص والمميزات تميزه عن غيره من الموارد الاقتصادية داخل المنظمة وهي (11):

- غير ملموس (غير مادي) - يتزايد بالاستخدام
- صعب القياس والتقييم - يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله
- له تأثير بال عمل المنظمة
- كما يتميز الأفراد الذين يمثلون الرأسمال الفكري بمجموعة من الخصائص وهي:
- الخصائص التنظيمية: نجد منها
- المستوى الاستراتيجي
- يميل للعمل ضمن الهياكل الإدارية بشكل كبير
- الخصائص المهنية: نجد منها:
- ضرورة تواصل تعليمهم وتدريبهم
- يتميز بمهارات عالية
- الخصائص السلوكية:

- المثابرة - الاتقان - حب العمل
 - يتمتع بالثقة - يميل إلى الاستقلالية - تحمل المخاطر
 - العمل في ظل عدم التأكد - المرونة - تحمل النقد
3. أهمية الرأسمال الفكري: فهي تتجلى في (12):

- إن الإدارة الفاعلة للرأسمال الفكري قد تكون الحد النهائي للأداء المنظمي إذ أن المنظمات التي ترغب بالنجاح في بيئة أعمال اليوم ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة للموجودات الفكرية لكي تمتلك أفراد يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق منافسيهم .

- يعتبر من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة إذ أن استراتيجية التميز لا يمكن تحقيقها إلا من خلال النتائج الفكرية والمتمثلة في الابداع وتقديم منتجات جديدة وما يتعلق بالبحث والتطوير.

- يعد الرأسمال الفكري مصدرا لتوليد الثروة في المنظمة إذ يشي(Quinn) من مدرسة (TIC) للأعمال أن ثلاثة أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة.

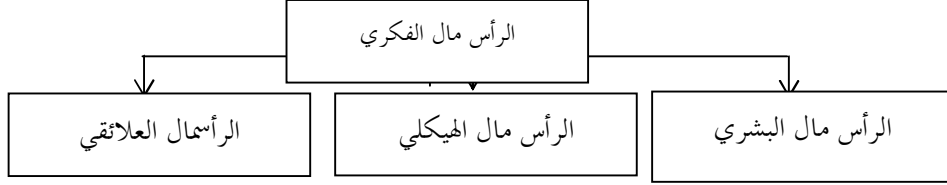
- تعتبر المنظمات المعاصرة الرأس مال الفكر أقوى سلاح تنافسي الذي يتمثل بالموجودات الأكثر أهمية إذ تسعى إدارة هذه المنظمات في القرن الواحد والعشرين إلى زيادة انتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المثقف، إذ أن أكثر الموجودات ذات القيمة هي الفكرية.

- كذلك تكمن الأهمية في كونه مصدر القوة لأي منظمة وأن الاهتمام به قضية تفرضها طبيعة التحدي المعاصر.

الراسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

4. مكونات الرأسمال الفكري: سعى الكثير من الباحثين وأصحاب المؤسسات في تحديد مكونات الرأسمال الفكري حيث صاغوا عدة نماذج ولعل أشهرها نموذج Seviy ونموذج skandia ونموذج bointes ونموذج stewart الذي قدم نموذج متكامل يصلح للكثير من المنظمات وهو في الحقيقة قاعدة لباقي النماذج: ويمكن تلخيصه في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): مكونات الرأس مال الفكري



المصدر: من اعداد الباحثين

يمكن شرح المكونات السابقة كما يلي (13):

1. رأس المال البشري: يتعلّق أساسا بالمعرفة التي يمتلكها العاملون ولا تمتلكها المنظمة، أي ما هو مستقر داخل رؤوس الموظفين، ويُعبّر عنه بكافة الأفراد العاملين في المنظمة والذين يمتلكون خبرات ومعارف متراكمة، ولديهم مهارات وقدرات إبداعية وابتكارية، وفي هذا الصدد يضيف Sveiby وهو من روّاد هذا الفكر، أن رأس المال البشري يتمثل في مستوى التعليم، الخبرة، معارف العاملين، روح الابتكار، القيم والتدريب، وبشكل مختصر يمكن القول أن كافة مساهمات الباحثين في هذا المجال تربط رأس المال البشري بمجموع الكفاءات والمهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون في منظمة ما، والتي لها تأثير مباشر على تحقيق أهداف المنظمة والرفع من أدائها.

2. رأس المال الهيكلي: يتعلّق هذا المكوّن بالمعرفة التي تظل باقية في المنظمة حتى وإن غادرها العاملون فيها سواء بشكل مؤقت أو نهائي، ويُطلق اصطلاح رأس المال الهيكلي أو التنظيمي أو أصول البنى التحتية على الهياكل التنظيمية والمالية للمنظمة، نظم المعلومات، السياسات والإجراءات في المنظمة، ثقافة المنظمة، تكنولوجيا الاتصال، العمليات التشغيلية وغيرها من العناصر التي تحوزها المنظمة، كل عنصر يمكن أن تستخدمه إدارة المنظمة بما يخدم أهدافها ومصالحها المستقبلية.

3. رأس المال العلاقاتي: يرتبط هذا المكوّن بعلاقة المنظمة مع عملائها ومورديها ومنافسيها وجميع الأطراف ذات العلاقة مع المنظمة مثل الحكومة أو أصحاب المصالح أو التحالفات ويصطلح عليه الباحث Brooking بالأصول السوقية، وهو يشمل العلاقة مع العملاء معبر عنها بالمعرفة الخاصة بهم والتي تتعلق بتلبية احتياجات العملاء، رضا العملاء وكيفية كسب عملاء جدد والمحافظة على ولاء العملاء الحاليين، إضافة إلى العلاقة مع الموردين، والعلامات التجارية وسمعة المنظمة في السوق.

4. إدارة الرأسمال الفكري: إدارة الرأسمال الفكري ليس بالأمر السهل والمحدد فقد يختلف من منظمة لأخرى وهذا على حسب الموجودات الفكرية لديها إضافة إلى الأهمية النسبية لكل أصل من الأصول غير ملموسة ويمكن أن نلخص العملية في الخطوات التالية (14).

1.4 الخطوة الأولى: التعرف على الدور الذي تلعبه المعرفة في المنظمة كمدخل ووسيلة إنتاج ومخرج، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- إلى أي مدى تعتمد المنظمة على المعرفة بكثافة؟
- من يتقاضى أجرا موافقا لتلك المعرفة؟
- ومن يدفع؟ وكم يدفع؟

الrأسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

- هل من يملك المعرفة يخلق أيضا القيمة القصوى؟

2.4 الخطوة الثانية: تحليل الأصول المعرفية المولدة لتلك الإيرادات، وذلك بالإجابة على الأسئلة التالية:

- ماهي الخبرات والقدرات والعلامات التجارية والممتلكات الفكرية والعمليات وبقية عناصر رأس المال الفكري التي تخلق القيمة لك؟

- ما هو مزيج أصول رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العملاء؟

3.4 الخطوة الثالثة: وضع استراتيجية للاستثمار في الأصول الفكرية واستغلالها، و ذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ماهو عرض القيمة الخاص بالمنظمة ومصدر تحكمها وسيطرتها ونموذج ربحها؟

- ماهي الاستراتيجيات التي تزيد الكثافة المعرفية للمنظمة وأعمالها؟

- ماهي الطرق والأساليب التي يمكن للمنظمة من خلالها أن تزيد قدرتها على تفعيل أصولها الفكرية؟

- هل يمكن للمنظمة أن تحسن النتائج عن طريق إعادة هيكلة الأصول الفكرية (بتحويل رأس المال البشري إلى رأس مال هيكلي أو العكس)؟

4.4 الخطوة الرابعة: تحسين كفاءة العمل المعرفي والعاملين المعرفيين، وذلك من خلال الإجابة على السؤال التالي: كيف يمكن للمنظمة أن تزيد من إنتاجية العاملين المعرفيين؟

ثالثا: الرأس مال الفكري وتحقيق الريادة: ستحاول فيما يلي التطرق إلى أهم حلقات التواصل بين الريادة والرأسمال الفكري مستعينين بذلك بالدراسات السابقة التي اهتمت بهذه العلاقة.

1. أهم الاهتمامات بدراسة العلاقة بين الرأس مال الفكري والريادة

اليوم وفي الوقت الراهن المضطرب المنظمات مقتنعة بأنه وجب خلق منتجات مبتكرة وخدمات وجديدة. يمكن أن تساعد المنظمة للبقاء على الحياة وهذا ليس من الناحية المادية فقط بل من الناحية غير مادية وبالتالي فإن أهم عامل لحياة المنظمة هي المعرفة أو بالأحرى الرأسمال الفكري.

ولقد ذكر مجلس أوروبا في عام 2000 أن أهم سياسة للاتحاد الأوربي هو سياسة تشجيع روح المبادرة (استراتيجية أشبونة 2000) والمتوقع أن يساعد هذا الاتحاد في حل المشاكل المرتبطة بالنمو السريع في ظل الأعمال الحرة. أين بدأت الإصلاحات المرتبطة بهذه السياسة. لهذا أصدرت المفوضية الأوربية في 2003 الورقة الخضراء (ريادة الأعمال في أوروبا).

التي كانت وثيقة رسمية للنظر في مشاكل ريادة الأعمال في الاتحاد الأوربي وشرح أهمية الظاهرة ليس من ناحية المساهمة في النمو الاقتصادي فحسب ولكن أيضا يمكن أن تسهم في تعزيز التماسك الاجتماعي والاقتصادي للتنمية خصوصا في المناطق المتخلفة وهذا بغية تحفيز النشاط التجاري كما يمكن أن تستخدم كل الموجودات غير الملموسة-الرأسمال الفكري⁽¹⁵⁾

أما من أهم الرواد والباحثين نجد⁽¹⁶⁾:

كولي جاوروسكي يرى بأن فهم ما يريده العملاء في المنتج من سلع أو خدمات أفضل من أي شخص آخر هو ما يجعل شخصا ما من كبار رجال الأعمال بالمقارنة مع أقرانه.

أما سوبر أمانيامويوندأجريا دراسة تعتبر من أهم الدراسات وأكبرها حيث أجريت على 93 مؤسسة صناعية في صناعات مختلفة التي خلصت بأن تأثير كل من الرأسمال البشري والرأسمال التنظيمي والرأسمال الاجتماعي لها تأثير كبير على القدرات الابتكارية الاضافية والجدرية وهذا بدرجات مختلفة.

الرأسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

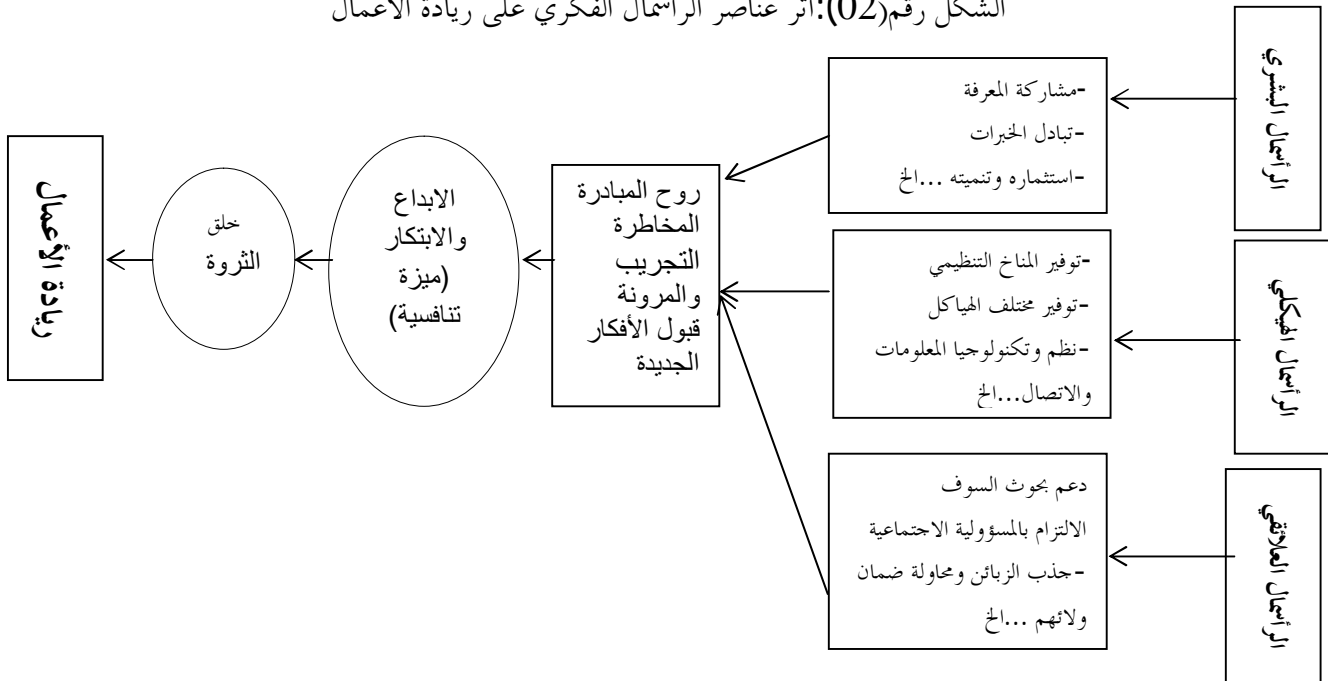
أما (تشن لي، تونغداو) وحسب دراسته لشركات تكنولوجيا المعلومات حيث درست تأثير المكونات الثلاث للرأسمال الفكري على البحوث والتطوير والابتكار الإداري والابتكار المعرفي حيث لاحظوا تأثير العناصر الثلاث السابقة على نمو الشركات واستدامتها، من خلال العلاقة الايجابية المتبادلة بين الأنشطة الابتكارية والرأسمال الفكري. حيث لوحظ أن تراكم الرأسمال الفكري لشركات تكنولوجيا المعلومات ساهم في زيادة هذه الأخيرة مجال أعمالها.

أما (نجوجي) هدفت إلى استكشاف تأثير الرأسمال الفكري على نمو الشركات في كينيا. حيث كشفت أن المهارات الإدارية للمالك تؤثر إيجابا على نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة. إضافة أهمية مهارات تنظيم المشاريع فمهارات ريادة الأعمال تنبع من المالك والتي تشتمل على المعارف التي تمكنه من المخاطرة والميل إلى المبادرة وهي خصائص ضرورية لنمو الشركات كذلك يبرز دور المدير في مشاركة ودعم الأفكار الجديدة والقيام بالتجربة. أما الرأس مال الهيكلية فأشارت الدراسة إلى أن الرأسمال الهيكلية له دور في تخفيف تكلفة المعاملات لديها.

2. تأثير عناصر الرأسمال الفكري على ريادة الأعمال

الرأس مال الفكري ليس مقياسا لنجاح في حد ذاته فهو ينطوي على الاستثمار به، خصوصا الرأس مال البشري وكذا البحث والتطوير وكذا ترسيخ الثقافة والريادة والنظم... الخ ويرى (من ليما وكارمون 2000) الرأسمال الفكري جوهر اقتصاد المعرفة فهو يتجاوز القيمة الملموسة للشركة. أما (أدفينسون ومالو 1999) أن قيمة الشركات لا تتأتى من العناصر الثلاثة السابقة منعزلة. بل تتأتى من تفاعلها وأن أي خلل في أي مكون سيحول دون تحويل الفرصة إلى قيمة. وبالتالي فالعناصر السابقة هي مفتاح لنجاح الأعمال والمشاريع ويمكن أن تكون حاسمة خصوصا للمشاريع الكبيرة وحتى الصغيرة. ويمكن التعبير عن العلاقة بالمخطط التالي:

الشكل رقم(02): أثر عناصر الرأسمال الفكري على ريادة الأعمال



المصدر: من اعداد الباحثين

ومنه نلاحظ أن هناك تفاعل وترابط في العلاقات ولعل التأثير البارز للمكونات الرأسمال الفكري نحو الريادة يمكن توضيحه في (17):

الراسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

1.2 الرأس مال البشري والريادة: فهو يتيح القدرة على تنظيم المشاريع والتعليم والخبرة في مجال الصناعة وإدارة الأعمال وتقديم المشورة المهنية في حالة لم يكن لديهم الخبرة المناسبة الأمر الذي يتيح الفرصة لتنوع الابداعات من خلال تباين الأفكار كذلك الراسمال البشري قادر على الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا. وترى (فلوريدا وجيتسن 2002) أن الإبداع والتنوع في الراسمال البشري لديهم علاقة بالابتكار الاقليمي.

2.2 الراسمال الهيكلي والريادة: ان هيكل الشركة ومعالجة نموذج الأعمال وفق ظروف السوق من العوامل المهمة في تحقيق استراتيجية الشركة بل ومهمة لإدارة المعرفة من خلال توفير البيئة المرنة بجانب مناخ تنظيمي مناسب (تقني، اجراءات، تكنولوجيا معلومات) المشجعة للابتكار والمدعومة بهيكل مالي مستقر الأمر الذي يعزز الدافع للموارد البشرية ومواءمتها مع قطاع الأعمال. فخطوة العمال المحددة والواضحة قد تتحول إلى مؤشر نجاح. وهنا لا ننسى دور المؤسسات الحكومية من أجل تحقيق هيكل مالي كافي.

3.2 الراسمال العلائقي والريادة: إن بيع وتسويق المنتجات من سلع وخدمات هي مصدر حيوية الشركات. وهنا يجدر التفرقة بين المنظمات الكبيرة والصغيرة، فالصغيرة ينخفض تأثيرها على الزبائن نظرا لارتفاع التكاليف المتعلقة بالتسويق وخدماتها. بينما المنظمات الكبيرة تستفيد من اقتصاديات الحجم وهنا يزيد التأثير على الزبائن. لكن صاحب المنظمة مطالب بدعم الشبكات والبحوث والتواصل مع المنظمات الخارجية لدعم العلاقات معها وتوطيدها. وكذا تكثيف الدراسات كي تتمكن من الانتقاء المناسب للسوق المستهدف وللموردين وللعملاء.

3. أهم الاجراءات الإدارية نحو الريادة

في حقيقة الأمر العمل في الألفية الثالثة له شروط خاصة لعل أبرزها المنافسة بين الهيئات الاقتصادية، الأمر الذي يتطلب الابتكار القائم على أساس روح المبادرة القائم على المعرفة والذي بات أمرا محتوما والمنظمة مطالبة بإدارة هذي المعارف في ظل هذه الظروف وفي الوقت نفسه فإن إدارة المعرفة هي المسؤولة عن الانتاج والثروة من الراسمال الفكري وهذا بالتركيز على ثقافات والبنية التحتية والتكنولوجيا في المنظمة والتي تمهد بدورها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وهنا ينبغي على الإدارة (18):

1.3 على المستوى الاستراتيجي: يجب على المنظمة إدارة المعارف لا نشاء التوجه المعرفي الذاتي، الأمر الذي يمكن المنظمة من التمهيد للعمل في بيئة جديدة من خلال تطبيق المعرفة والخبرات المتاحة.

2.3 على المستوى التكتيكي: تحديد أفضل المعارف التي سيتم تطبيقها أو استخدامها مستقبلا.

2.5 على المستوى الوظيفي: جعل هذه المعارف في المتناول اذ يسهل استخدامها في كل زمان ومكان.

رابعا: نتائج وتوصيات

الطموح للريادة هو حق مشروع لكل منظمة تريد البقاء والنفوذ في الأسواق المحلية والعالمية أو بالأحرى العالمية لأن المنافسة صارت في عقر الدار. لكن هذا لن يتأتى بالطموح فقط بل وجب العمل والسهر على ذلك، لذلك يجب أن تعي المنظمة أن مفاتيح الريادة لديها. وفيما يلي لبعض الاجراءات التي يمكن أن تساعد في ذلك ومنه فالمنظمة مطالبة ب:

- تعزيز التعاون لتبادل المعارف والخبرات والمهارات وهذا بغية ترقية والرفع من أداء المنظمة؛
- إدارة التنوع الثقافي وتوجيهه نحو استراتيجية المنظمة؛
- الحفاظ على مكانة المنظمة من خلال الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية؛
- تفعيل دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في أداء المنظمة؛

الراسمال الفكري طريق المنظمة نحو الريادة

ونجد أيضا من بين الاجراءات (19):

- اظهار مرونة عالية وسرعة كبيرة والابتكار في نهجها؛
 - الميول نحو استبقاء أنشطة ريادة الأعمال؛
 - يجب عليها توفير الظروف لاحتضان جو ريادة الأعمال؛
 - الاستمتاع بالأنشطة والمشاريع سواء على المستوى الفردي أو فرق العمليات؛
 - يجب أن يكون رجل الأعمال مكتشف للفرص الحالية والمستقبلية والأنشطة وهذا لريادة الأعمال؛
 - السعي إلى الأرباح وتحقيقها من خلال تحقيق المطالب دون أن يلاحظ أحد ذلك؛
 - روح المبادرة ضرورية لريادة الأعمال في عالم تنافسي رهيب؛
 - يجب على المنظمة أن تأخذ بعين الاعتبار الاستثمار في عناصر الراسمال الفكري؛
 - دعم الأنشطة الجماعية في المنظمة لزيادة موقف المشاركة؛
 - الاهتمام باختيار وتوظيف المورد البشري وكذلك تفعيل الأنشطة التي تنمي الأفراد من (تكوين، تدريب، تطوير،... الخ)؛
 - دعم الأفكار الإبداعية للحد من الوقت والتكاليف للقيام بوظائف مختلفة بالمنظمة؛
 - تقليل البيروقراطية وتوقع الأفكار الإبداعية ودعمها حتى تنفذ؛
 - استخدام النظم الرقمية لأداء المهام بدلا من تلك التقليدية؛
 - تصميم آليات لزيادة وتطوير العلاقات الخارجية كـ(المخيمات، رحلات ترفيهية، زيارة المنظمات ذات الصلة،...)
 - استطلاع للرأي العام للمواطنين من فترة لأخرى لمعرفة ارتياحهم للمنظمة ولمنتجاتها؛
- الهوامش المراجع

¹: مركز الريادة العربية، نشرة تعريفية، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. ص: 2، 1.

²: اللغة العربية المعاصرة www.maajim.com/dictionary/معجم

³: www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/الريادة

⁴: زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول المقاولاتية التكوينية وفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، أفريل/2010. ص: 6.

⁵: عمر علي اسماعيل، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني (دراسة حالة الشركة العامة الصناعية للأثاث المتزلي)، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 4، 2010. ص: 70.

⁶: مركز الريادة والأعمال، مرجع سبق ذكره. ص: 2.

⁷: بلال خلف سكارنة، المشاريع الصغيرة والريادة، 2006. ص: 21، 20.

⁸: Sarah vaux ;Adrlantaylor ; managing reporting intellectual capital ; chartered istitue of management Accountants ;cranfield university; school of management;p:6.

⁹: Bessieux-Ollier and others ; Le capital humain : approche comptable versus approche managériale ; Revue internationale sur le travail et la société, mai 2006. P :28.

¹⁰: عبد الرحمان علي كساب، الراسمال المعرفي، دار الكتاب، دط، 2014. ص: 35-36.

¹¹: عبد الرحمان علي كساب، مرجع سابق، ص: 37-39.

¹²: سعدون حمود، حسين وليد، الراسمال الفكري، دار غيداء، دط، عمان، الأردن، 2014. ص: 64، 63.

¹³: دريالي سهام، زيتوني عبد القادر، الرأسمال الفكري الحاجة الفعلية للمصارف في ظل اقتصاد المعرفة، المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي، 10/9 / سبتمبر، اسطنبول، تركيا. 2013. ص ص: 6،7.

¹⁴عبد الله بلوناس، قدايفة أمينة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، ص ص: 4،5.

¹⁵:Erana Macerinskiene and others ; the evaluation of intellectuul capital on entrepreneurship; economics and management (16);2011.p:2.

¹⁶:Karanjagugi ; Intellectuel capital theory of entrepreneurship ; Europen journal of business management ; vol2; Issue 1; 2014.

¹⁷ : Ugalde-Bindanadia and others ; The role of intellectual capital and entrepreneurial characteristics as innovation drivers in Novar Revista de ciencias Administrations social, Bogota, Colombian, vol 24, num 53,Julio, September 2014, p:45.

¹⁸:SaeedSaydi and others, Intellectual capital Organizational Entreneurship, Interdisciplinary journal of contemporary research in business, vol 5,N:03, july,2013. P:621.

¹⁹: Mehdi Rouholamini and others ; Study the relationship between intellectual capital management and entrepreneurship in the employees of municipality district 10 Tehran ; journal of novel Applied Science; vol:4(3); November 2015. P:113.