

## الإبداع التنافسي كاستراتيجية رائدة لتنشيط الاستثمار في رأس المال البشري

المدرس : أحمد راشد عجرش - جامعة تكريت - العراق

الدكتورة: حدة بوتينة - جامعة باتنة - الجزائر

### الملخص:

يهدف البحث إلى توضيح أهمية الإبداع التنافسي في تنشيط الاستثمار في رأس المال البشري لمواجهة مخاطر فقدان مبادراته الإبداعية، إذ يعتبر الإبداع التنافسي أحد الاستراتيجيات الفاعلة والتقنيات المؤثرة في مساندة متطلبات المنافسة وشروطها، ولكون منظمات الأعمال تواجه منافسة شديدة من جهة وتعاني من مشكلات فكرية تنظيمية في هذا الاتجاه من جهة أخرى، أصبح من الضروري والواجب عليها تبني الإبداع التنافسي فكرا وتطبيقا لخلق القيمة وتعزيز قدراتها التنافسية.

### الكلمات المفتاحية:

الإبداع التنافسي، الاستثمار في رأس المال البشري، براءات الاختراع، البحوث والتطوير.

### Abstract:

#### Competitive innovation as a strategy to stimulate investment in human capital

The research aims at clarifying the importance of competitive innovation in activating investment in human capital to reduce the risks of losing its creative initiatives, Competitive innovation is one of the most effective strategies and techniques that affect the requirements and conditions of competition, As business organizations face stiff competition and organizational intellectual problems, It has become necessary to adopt competitive innovation in thought and practice to create value and support its competitiveness.

**Keywords:** competitive innovation, investment in human capital, patents, research and development.

الإبداعية، وهذا ما استوجب البحث عن آليات واستراتيجيات متطورة

في المنظمة، للاسراع في الاستثمار فيه من أجل تحقيق أهدافها.

ويعد الإبداع التنافسي أحد الاستراتيجيات الفاعلة والتقنيات

المؤثرة في مساندة متطلبات المنافسة وشروطها، ولكون منظمات

الأعمال تواجه منافسة شديدة من جهة وتعاني من مشكلات فكرية

تنظيمية في هذا الاتجاه من جهة أخرى، أصبح من الضروري والواجب

عليها تبني الإبداع التنافسي فكرا وتطبيقا لخلق القيمة وتعزيز قدراتها

التنافسية. وعلى هذا الأساس جاء البحث الحالي للإجابة على السؤال

الآتي:

كيف يساهم الإبداع التنافسي في تنشيط الاستثمار في رأس المال

البشري؟

### أهمية البحث:

تتضح أهمية هذا البحث فيما يلي:

### مقدمة:

أصبح رأس المال البشري من أهم أولويات المنظمات المعاصرة، وأحد

أهم رهانات إدارتها في ظل اقتصاد المعرفة، إذ لم يكتف بمزاحمة

عوامل الانتاج التقليدية (العمل ورأس المال)، بل تحول تدريجيا في ظل

الإدارة الجديدة للمنظمات إلى عامل إنتاج محوري - لتحقيق الكفاءة

وتوليد القيمة المضافة، ورفع القدرة التنافسية التي تمكن المنظمات

من التميز- كنتيجة حتمية لمناخ اقتصادي دولي جديد تزايد فيه الدور

الفعال لاقتصاديات المعرفة، التي تشكل فيها المعارف العلمية،

والتطورات التكنولوجية محركات رئيسية للنمو الاقتصادي بدرجة

أكبر من الموارد الطبيعية.

وانعكاسا لذلك أصبح من الضروري على المنظمات الساعية إلى

البقاء والاستمرار والمنافسة والنمو أن تحدد رأس مالها البشري

وتوجيه مواردها للاستثمار فيه وتحويله إلى أرباح، أو إلى وضع

إستراتيجي وميزة تنافسية دائمة، لمواجهة مخاطر فقدان مبادراته

كما يعرف بأنه أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة وهذا الأصل يعزز ويدعم الانتاجية وعمليات الإبداع والابتكار، ويتفاوت من منظمة إلى أخرى فقد يكون وافرا وغزيرا في منظمة ما، وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في منظمة أخرى. (Black, S. E. & Lynch, L. M., 1996, 267.)

ويمكن تعريفه أيضا بأنه مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معهُ إلى المنظمة مثل: التعليم، التدريب في الوظائف السابقة، الخبرة المهنية،... إلخ، وهي في مجموعها وتراكمها يطلق عليها رأس المال البشري، وهذه الأصول يفترض أن تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية، وزيادة قيمة الفرد في نظر المنظمة. (Becker, G. S. 1993.)

أما الاستثمار في رأس المال البشري فيعرف بأنه الانفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الانسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته. (الزايد، ١٩٢٧.)

ويعرف بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الانسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، التي تساهم في تحسين إنتاجيته، وبالتالي ترفع من المنافع والفوائد الناجمة عمله. (الزايد، ١٩٢٨.)

## ٢. أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

تبرز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره أفضل أنواع رأس المال قيمة، فهو مفتاح تقدم الأمم والشعوب، والاقتصاد في حد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في دفع عجلة التقدم، ولن يكون فعالا في توليد القوى المنتجة إلا من خلال تنمية الموارد البشرية التي تحول الثروات إلى طاقات إبداعية ذات إسهامات فاعلة في تحقيق التقدم.

والأمثلة على تأثير الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي متعددة، كما هو الحال في اليابان والصين ودول جنوب شرق آسيا، التي تمكنت من تحقيق معدلات عالية للنمو الاقتصادي، واستطاعت تخطي حاجز التخلف، واحتلت مكانة متقدمة بين دول العالم اعتمادا على ما تملكه من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية قدراتها ومهاراتها. كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي خاصة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، إنما يعود في المقام الأول إلى ما تم تأهيله من قدرات وكفاءات عالية من العنصر البشري. (بولصباغ، ٢٠١٣، ٩١.)

ومع ظهور الاقتصاد القائم على المعلومات والمعرفة ليركز الاهتمام على إنتاج وتبادل المعرفة، أجبرت الحكومات ومنظمات

• أهمية موضوع الإبداع التنافسي ودوره في تنشيط الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمات باعتباره من المواضيع الحديثة في الإدارة المعاصرة.

• أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لكونه مورد استراتيجي يساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد، وتمكّنهم هذه القدرات من إنتاج منتجات جديدة للمنظمة، ومن ثم توسيع حصتها السوقية من جهة، وتعظيم نقاط قوتها من جهة أخرى، وتكسيها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها المنظمات.

## أهداف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ توضيح مفاهيم رأس المال البشري والإبداع التنافسي في المنظمات.
- ✓ معرفة سياسات الإبداع التنافسي المتبعة من قبل المنظمات لمواكبة التغيرات الحديثة.
- ✓ محاولة الوصول لمجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن الاستعانة بها من طرف منظمات الأعمال، وأخذها بعين الاعتبار لتعزيز الاستثمار في رأس مالها البشري والمحافظة عليه لتعزيز قدرتها التنافسية.

أولاً: الاستثمار في رأس المال البشري:

منذ ظهور المنظمات المتعلمة اتجهت معظم المنظمات إلى زيادة مهارات ومعارف العاملين بها من أجل مصلحة الأفراد والمنظمة معا، وإضافة قيمة لرأس المال الفكري الذي يمتلكه، لذلك فقد تبنت العديد من المنظمات شعار "البشر هم أكثر الاستثمارات أهمية".

١. تعريف الاستثمار في رأس المال البشري:

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين، وهذا ما تؤكد كتابات شولتز سنة (١٩٦١م) وكتابات بيكر (١٩٦٤م)، وهناك من الباحثين من يعيدون بدايات الاهتمام برأس المال البشري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر، وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى السوق ومنظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات. يعرف رأس المال البشري على أنه المعرفة والمهارات والامكانيات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الفرد، والتي لها صلة بالنشاط الاقتصادي. (Woodhall, M. 1987, 223.)

■ الإبداع التنافسي هو قدرة المنظمة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق، ويعني هذا التعريف أن تكون المنظمة الإبداعية هي الأولى مقارنة بالمنافسين في الوصول إلى الفكرة الجديدة أو المفهوم الجديد، والأولى في الوصول إلى المنتج الجديد والأولى في الوصول إلى السوق. والشكل رقم 01 يوضح أبعاد هذا التعريف. (نجم عبود نجم، ٢٠٠٣، ٢٢)

■ الإبداع التنافسي هو إدارة الاشتباكات التنافسية عن طريق إدخال تغيير جوهري على اللعبة بطرائق تحرم الشركات القيادية من مزاياها، مع الاستعداد لتحمل مخاطرة تنافسية محسوبة وينسب مقدور عليها. (HAMEL Prahalal1989.68.)

■ الإبداع التنافسي هو أنماط مبتكرة أخذت مجالها للتطبيق الميداني تنطوي على عدد محدود من اللاعبين والخيارات. (Osborne et Robenstein. 1994. 27.)

من التعاريف السابقة يمكن ان نستنتج الآتي:

٢. يتكون من مجموعة من المداخل والاستراتيجيات المبتكرة.

٣. يجري اعتمادها او بناؤها باستخدام أنماط معرفية متقدمة.

٤. يعتمدها المدبرون في إدارة الاشتباكات التنافسية.

٥. لتحقيق الريادة والتميز على المنافسين.

٢. مداخل الإبداع التنافسي:

تعتبر مداخل الإبداع التنافسي عن الأساليب والطرق التي تستخدم لتحقيق الإبداع المطلوب، وهي في الحقيقة عبارة عن استراتيجيات لتطوير المنظمة من خلال تغيير ثقافة المنظمة، تحريك المنظمة من الوضع الحالي إلى الوضع المرغوب فيه أو المستهدف، من أجل تحقيق الأهداف المبرمجة، وضمن هذا التوجه يلجأ عدد من الباحثين إلى تصنيف مداخل الإبداع التنافسي اعتماداً إلى أسس ومعايير عديدة أهمها: مجال أو موضوع الإبداع، وكيفية تحقيقه، وتنوع وتختلف مداخل الإبداع التنافسي اختلافاً كبيراً، ويتوقف الاختيار فيما بينها حسب ظروف كل منظمة.

ويمكن أن نجمل هذه المداخل في النقاط الآتية: (صالح، ٢٠١٥، ٨٢-٨٣.)

- أ. بناء طبقات من المزايا: إذ كلما اتسعت محفظة الشركة للمزايا كلما قلت المخاطر التي تواجهها في المعارك التنافسية، وهنا يتم الاعتماد على الاستراتيجيات الآتية:
- استخدام تقنيات تصنيعية مرنة.
  - اعتماد معلومات استخباراتية تسويقية كفؤة.
  - ملاءمة المنظمات للأسواق المحلية.

الأعمال المعاصرة على استثمار المعطيات الجديدة لاقتصاديات المعرفة في تعزيز الأداء التنافسي سعياً لسد فجوة المعرفة. (مدفوني، ٢٠١٧، ١٤٠.)

ثانياً: الإبداع التنافسي:

أصبح ينظر إلى الإبداع التنافسي على أنه هو الذي ينشئ الثروة ويعطي للمنظمة القائمة على الإبداع القدرة على المنافسة والوصول إلى المنتجات الجديدة وإلى الزبائن والأسواق الجديدة في وقت أسرع وبما هو أفضل من منافسها، بل أكثر من ذلك فهو عامل محدد لاستمرارية وبقاء المؤسسات، وهو قانون المنافسة الأساسي الذي يسود عالم الأعمال في الوقت الحاضر.

١. تعريف الإبداع التنافسي:

غالباً ما تدل الأدبيات على أن مصطلح الإبداع والابتكار لهما المعنى نفسه، إلا أن بعض الكتاب المتخصصين يميلون إلى التفريق بين المصطلحين، فالابتكار يتعلق باكتشاف فكرة جديدة مميزة، أما الإبداع فيتعلق بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ على شكل عملية أو سلعة أو خدمة تقدمها المؤسسة لزبائنها.

وإذا كان الابتكار عام متعلق بالأشخاص فإن الإبداع يتعلق بالمؤسسة وبأنشطتها الإنتاجية والتسويقية. من هذا المنطلق نقول أن معظم الأشخاص يمكن أن يكونوا مبتكرين إذا توفرت بعض الظروف المناسبة لذلك. ومن بين الفروق الموجودة بين المصطلحين أن التفكير الابتكاري يمكن تعلمه والتدريب عليه، وهو بصفة عامة يسبق الإبداع ويقف كأحد شروط نجاحه.

ولذا هناك من يرى بأن الإبداع هو قاعدة الابتكار. وفي هذا الإطار نجد أن أمبيل (Amabile) عرفت العلاقة بين الإبداع والابتكار بأن: "كل ابتكار يبدأ بأفكار مبدعة، الإبداع عن طريق الأفراد والفرق، والذي هو نقطة بداية الابتكار".

إن هذا التعريف يشير إلى أن هناك علاقة تلازمية بين الإبداع والابتكار، أي أن وجود أفكار مبدعة لا يكون إلا من خلال أفراد مبدعين وفرق عمل، حيث أنهم أساس عملية الإبداع.

■ الإبداع التنافسي هو تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المنظمات، وهنا كلمة تنمية شاملة تعني تغطية كل شيء من الفكرة الجديدة إلى إدراك الفكرة إلى جليها للمنظمة ثم تطبيقها". وهذا يتوافق مع ما ذكرناه سابقاً على أن الإبداع التنافسي لا يقف عند عتبة الفكرة الجديدة، وإنما يعقبها إلى التطبيق العملي في السوق أو داخل المنظمة. (حسن، ٢٠٠١، 393.)

في الحصول على موافقة العاملين لإدخال هذا النوع من التغيير. فأي تغيير لا بد ان يصاحبه نوع من المقاومة، وكلما زادت درجتها فقد يؤدي ذلك الى افسال جهود الإبداع الذي تنوي المنظمة تطبيقه. لذلك يتوجب على المسؤولين التعرف على العوامل المؤثرة على الإبداع التنافسي، وكيفية التغلب عليها.

### ومن العوامل المؤثرة على الإبداع التنافسي نذكر الآتي:

#### أولاً: على مستوى الأفراد:

1. العادات: تدل نظريات التعلم المختلفة على أن للفرد عادات وأنماط سلوكيات تحدد طريقة تصرفه وكيفية استجابته للموقف، ويشعر الفرد بالإرتياح لها لأنه لا يكون مضطراً للتفكير في كل موقف جديد بطريقة جذرية بل يصبح روتنيا ومبرمجاً إلى حد ما. (حناوي وسلطان، ٢٠٠٠. ٣١٨).
2. الخوف من الجديد المجهول: إذ يرتاح الموظف للمألوف والمعتمد من العمل، والإبداع مرتبط بالغموض، وعدم التأكد من نتائجه المستقبلية. (عصفور، محمد شاكر، ٢٠١١. ٥٩).
3. توقع الخسارة: غالباً ما يتوقع الأفراد ان الهدف من الإبداع هو توفير النفقات، مما يعني ان ذلك يستوجب وضع حلول واساليب عمل من شأنها التأثير على مصالحيهم. (لعويسات، ٢٠٠٩. ٦١).
4. الخوف من فقدان المركز الاداري او الاجتماعي للأفراد نتيجة التغيير.
5. إعادة توزيع السلطة: عندما يتم توزيع الصلاحيات والسلطات على أكثر من شخص فإن ذلك يقلل من المركز الوظيفي لشخص ما، وبالتالي يشعر بفقدان السلطة ومن ثم يتولد لديه اتجاه نحو رفض الإبداع.

#### ثانياً: على مستوى المنظمات:

- يرى كل من (Paton et McCalman) ان المنظمات تخشى الإبداع كما يخشاه الافراد للأسباب التالية: (جرادات، ٢٠١٣، ٢٦٩ - ٢٧٠).
1. الخوف من إعادة هيكلة التنظيم، وما ينتج عنه من تغيير في خطوط الاتصال، وتهديد للأمن الوظيفي، وإعادة توزيع السلطة.
  2. الخوف من خلق تحديات تكنولوجية: كاعتماد تقنيات عمل جديدة، او تطوير طرق العمل وما يتطلبه من مهارات جديدة.
  3. تهديد أسلوب العمل الذي اعتاد عليه الفرد في الوظيفة، وأصبح بالنسبة له مألوفاً وواضحاً.
  4. الخوف من الضرر الذي قد يلحقه الإبداع بأصحاب المصالح.

ب. البحث عن مناطق الضعف: وبناء قاعدة للهجوم والمجازفة في المناطق التي يصعب على الخصم الدفاع عنها، وتتطلب الاستراتيجيات الآتية:

- تحليل أساليب تحديد الأسواق لدى المنافسين.
  - تشخيص أكثر النشاطات ربحاً لدى المنافسين.
  - رصد الأسواق التي يصعب الدخول إليها.
- ج. تغيير قواعد الاشتباك التنافسي: يتطلب هذا المدخل إعادة التفكير باستراتيجية الشركة وتنظيمها، يزيد من قدرة المنظمة على تطوير منافسها والحد من زحفهم لاقتطاع جزء من الحصة السوقية. ويعتمد على الاستراتيجيات الآتية:
- استخدام ثقل المنافسين الكبير ضدهم.
  - تطوير قدرات مضادة خاصة.
  - تعزيز اعتماد إدارة الجودة الشاملة.
- د. التنافس من خلال التعاون: يفترض هذا المدخل أن الفوز يكون دون قتال، ويتطلب الاستراتيجيات الآتية:
- التحالفات الاستراتيجية.
  - المشاريع المشتركة.
  - التراخيص والامتيازات.
- وتتطلب هذه المداخل التركيز على العناصر الآتية:

- أ. التركيز على العملية الإبداعية أو آلية الإبداع: حيث تبدأ العملية الإبداعية بإحساس الفرد أو المنظمة بمشكلة ما تسبب نوعاً من عدم التوازن، وهذا ما يؤدي إلى البحث عن حل يعيد للمنظمة توازنها.
- ب. التركيز على نتيجة العملية الإبداعية: حيث تكمن قيمة الإبداع في الفائدة المترتبة عليه، وقد تكون الفائدة: زيادة في الإنتاجية، براعة في الأداء... الخ، وهكذا يتم الحكم على المحصلة أكثر من الآلية أو العملية التي يسير بها العمل.
- ج. التركيز على الصفات الشخصية للمبدعين: وتضم الصفات والخصائص النفسية المتمثلة في المخاطرة، والمرونة، والمثابرة، و الانفتاح على الخبرة الداخلية و الخارجية، وقوة الاتصال، وبشكل أكثر تحديداً فإن من بين الصفات الإبداعية.
3. العوامل المؤثرة على الإبداع التنافسي: إن أهم صعوبات تنفيذ برامج الإبداع التنافسي لا تكمن في درجة توافر أدوات وأساليب تطبيقه بقدر ما هي مرتبطة بعجز ادارة المنظمة

الابتكار أمر ضروري لسد الفجوة القائمة في مجال الابتكار. وفي حين تسعى المنظمات إلى إقامة الإطار الأساسي الذي يدعم ذلك الاستثمار، لا بد للاقتصادات التركيز على إصلاح التعليم وإنماء قدراتها البحثية للتمكن من منافسة غيرها بنجاح في عالم سريع التغير تسوده العولمة. وبذلك فإن انعكاسات الابداع التنافسي على الاستثمار في رأس المال البشري يظهر في الآتي: (صالح، ٢٠١٥، ٨٩-٩٥).

أ. تحول المنظمات إلى منظمات متعلمة:  
يرى " جارفين وآخرون Garvin et all " أن المنظمة المتعلمة هي المكان الذي يتفوق فيه الموظفون في خلق واقتناء ونقل المعرفة، وتتكون من ثلاث لبنات أساسية هي: بيئة داخلية داعمة للتعليم، عمليات وممارسات تعلم ملموسة، وسلوك قيادي يدعم ويعزز التعلم. (Garvin et all, 2008, 109).

ب. تحول المنظمات إلى منظمات متمكنة: وذات قدرة استراتيجية لإدارة المنافسة متعددة الأبعاد، وتعني قدرة المنظمة على المنافسة في أكثر من مجال أو نشاط، وبالتالي تكون قابليتها بالرد على أي هجوم من المنافسين أكثر تأثيراً، لذلك يندفع المنافسون للتعاون معها بدلاً عن التنافس، وهذا يساهم في زيادة أرباحها.

ج. استعداد المنظمات لإحداث التغيير والتطوير الجذري والتدريجي: وبالتالي ستكون جاهزية هذه المنظمات على قيادة التغيير والتطوير عالية، لأن مستوى استجابتها لتحديات التنوع في المعرفة والتكنولوجيا والقيم تكون كفوة.

د. منظمات ذات قدرة سلوكية لنشر المعرفة، وتوزيعها والمشاركة فيها.

هـ. عائد الاستثمار في رأس المال البشري المبني على الإبداع التنافسي: أبرز مؤشرات ما يلي:

أ. نتائج براءات الاختراع:  
بلغ عدد براءات الاختراع المسجلة عام ١٩٩٣ ما مقداره ٣٠٩ مليون براءة اختراع في العالم، وبلغ عددها لعام ٢٠٠٢ لخمس شركات (١٠٤٣٧) كما هو موضح في الجدول (١).

جدول رقم ١: أعداد ونسب براءات الاختراع في مجموعة من المنظمات العالمية:

الترتيب	المنظمة	عدد براءات الاختراع	نسبة براءة اختراع كل منظمة إلى المجموع	عدد براءات الاختراع في اليوم
٠٢	IBM	3288	31.5%	9
٠٢	Canon	1893	18.2%	5.2
٠٣	Micron	1833	17.5%	5
٠٤	NEC	1821	17.4%	4.9
٠٥	Hitachi	1602	15.4%	4.4
	المجموع	10437	100%	28.5

المصدر: صالح، أحمد علي، إدارة رأس المال البشري، دار اليازوري، عمان، الأردن، ٢٠١٥، ص: ٢٥.

٥. تهديد الأفكار والمفاهيم والتوجهات التنظيمية المعتادة، كالاستقرار والاستمرارية والأمن الوظيفي.

٦. الخوف من حدوث النزاعات والاختلافات بين افراد وجماعات التنظيم المختلفة، خاصة عندما يظهر تداخل في المسؤوليات والصلاحيات.

٧. عدم وجود ثقافة تنظيمية مشبعة وموجهة بمفهوم الابداع، يبنى بفشل برامجه باعتبارها أحد أهم العوامل المساعدة على إدارة فاعلة لبرامج الإبداع.

٤. دور الإبداع التنافسي في تنشيط الاستثمار في رأس المال البشري:

إن المنظمات القوية هي الأكثر معرفة والأغنى بمفكرها ومبدعها الذين ينتجون المعرفة، ويصنعون الإبداع وكل ما هو جديد، ويضيفون القيمة، لذلك يستلزم الأمر ضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية لتواكب المستجدات المختلفة، وتكون قادرة على التعامل مع الإبداعات المتلاحقة.

وقد صدر عن كلية إدارة الأعمال "إنسياد" مؤشر الابتكار العالمي لسنة ٢٠١٧، وهو تقرير يشارك في نشره كل من جامعة كورنيل والمعهد الأوروبي لإدارة الأعمال "إنسياد والمنظمة العالمية للملكية الفكرية التابعة للأمم المتحدة المتخصصة. وتصدرت سويسرا للسنة السابعة على التوالي اللانحة، تلتها السويد ثم هولندا، ويقيم هذا المؤشر أداء الابتكار في كل البلدان التي شملتها الدراسة، على أساس آليات الابتكار ومنها البيئة التنظيمية والتعليم والبحث والتطوير، بالإضافة إلى البنية التحتية، وكما يأخذ في الاعتبار نتائج الابتكار من براءات الاختراع ونشر المعرفة وغيرها.

ومن المعروف أن الابتكار يقتضي استثمارات متواصلة، والاستثمار في رأس المال البشري أمر ضروري للنهوض بالنمو الاقتصادي على المدى البعيد، وفي ظل المناخ الاقتصادي الحالي، يعد الكشف عن مصادر نمو جديدة والاستفادة من الفرص التي يتيحها الابتكار العالمي أولويات بالنسبة إلى كل أصحاب المصالح. فالاستثمار في تحسين جودة



البحث والتطوير لعام ٢٠١٥، بإنفاقها مبلغا يُقدر بـ ٤٦٣ مليار دولار، في حين أتت الصين في المركز الثاني بـ ٣٧٧ مليار دولار، والاتحاد الأوروبي في المركز الثالث بـ ٣٤٦ مليار دولار، ثم اليابان بـ ١٥٥ مليار دولار وبعدها كوريا الجنوبية بـ ٧٤ مليار دولار. (جريدة النهار، ٢٠١٧)

## الاستنتاجات والتوصيات:

### الاستنتاجات:

١. أصبحت المنافسة الحقيقية بين المنظمات في بيئة الاقتصاد المعرفي تتمثل في الاستثمار في رأس المال البشري، لما يمثله من ميزة تنافسية للمنظمات، نظرا لما يتمتع به رأس المال البشري من خصائص ومميزات تجعل منه أصلا وموردا أساسيا يصعب تقليده، ويخلق تباينا بين المنظمة وغيرها من المنظمات المنافسة.

٢. الاستثمار في رأس المال البشري هو أحد عوامل النجاح الحاسمة للمنظمة التي تعتمد على الموجودات غير الملموسة التي تتضمن معارف وقدرات ومهارات العاملين وخبراتهم في إطار موجودات فكرية لامعة للاستفادة منها في تحقيق التميز، وتحقيق النجاحات المستمرة لها.

٣. إن الإبداع التنافسي يمثل تحديا قائما لمنظمات الأعمال، فرضه حراك المنافسة العالمية، وبالتالي يجب عليها (منظمات الأعمال) أن تبني أو تعيد بناء قدرات تنافسية، وترفع مستوى جاهزيتها اعتمادا على متطلبات الإبداع التنافسي ومدخله وشروطه لتحسين مركزها التنافسي.

٤. إن مساهمة الإبداع التنافسي في تنشيط الاستثمار في رأس المال البشري بشكل دائم ومستمر، أوجد منه مداخيل متنوعة تستخدم وفق الحاجة ونوع ومستوى التغيير المستهدف، هذا التنوع في المداخل أوجد الامكانية للاجتهاد في اعتماد التشخيص الدقيق للوضع الراهن واختيار المدخل الملائم له.

٥. تتمثل أبرز مؤشرات عائد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال الإبداع التنافسي في كل من براءات الاختراع والانفاق على البحوث والتطوير، إذ بلغ عدد براءات الاختراع المقدمة في العالم خلال عام ٢٠١٧ حوالي ٣,١٤ مليون حالة، بينما بلغ عدد براءات الاختراع في كوريا الجنوبية وحدها ٢٠٥ ألف حالة. وعربيا كانت السعودية سباقة في هذا المجال، إذ حصلت على ٣٦٤ براءة اختراع عام ٢٠١٥. وجاءت الكويت في المركز الثاني بفارق كبير مع ٦٤ براءة عام ٢٠١٥، بينما احتلت مصر المركز الثالث برصيد ثلاثين براءة عام ٢٠١٥، وجاءت الإمارات العربية المتحدة في المركز الرابع برصيد ٥٦ براءة عام ٢٠١٥.

أما الإنفاق العالمي على البحث والتطوير يتركز في دول مجموعة العشرين، بنسبة ٩٢ بالمئة، إذ احتلت الولايات المتحدة المركز الأول

تصدرت كوريا الجنوبية دول العالم من حيث عدد براءات الاختراعات المقدمة مقابل الدخل المحلي الإجمالي وعدد السكان. حسب تقرير منظمة حقوق براءات الاختراع العالمية صدر مؤخرا تحت عنوان "مؤشرات الملكيات الفكرية في العالم"، بأن كوريا الجنوبية احتلت المركز الأول في العالم حسب عدد براءات الاختراع مقارنة مع حجم الدخل المحلي الإجمالي وحسب عدد السكان، مسجلة ٨٦٠,١، و٣٠٩١٠ حالة مقدمة للحصول على حقوق براءات الاختراع، بينما جاءت الصين في المركز الثاني بـ ٥٨٦٣ حالة، ثم اليابان بـ ٥٢٦٤ حالة حسب حجم الدخل المحلي الإجمالي.

ويبلغ عدد براءات الاختراع المقدمة في العالم خلال عام ٢٠١٧ حوالي ٣,١٤ مليون حالة بزيادة ١,٣ في المائة، بينما بلغ عدد براءات الاختراع في كوريا الجنوبية وحدها ٢٠٥ ألف حالة.

وحسب البيانات الحديثة الرسمية الصادرة عن مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي (USPTO)، فقد منح في عام ٢٠١٥ فقط ٣٢٥ ألفا و٩٧٩ براءة اختراع لمختلف بلدان العالم. أما عدد براءات الاختراع التي منحها المكتب منذ تأسيسه وحتى نهاية عام ٢٠١٥ فقد بلغت تقريبا ٥,٧٤ ملايين براءة. (الكامل، ٢٠١٦)

ولو أن كل مليون من سكان العالم حصل على حصة متساوية من مختلف أنواع براءات الاختراع التي أصدرها المكتب حتى نهاية عام ٢٠١٥، لبلغت حصة العالم العربي -وفق ذلك الافتراض- نحو ثلاثمئة ألف براءة اختراع، بدلا من العدد الفعلي الذي حصل عليه ولم يتجاوز ٢٩٠٠ براءة.

وعربيا كانت السعودية سباقة في هذا المجال، إذ حصلت على ٣٦٤ براءة اختراع عام ٢٠١٥. وجاءت الكويت في المركز الثاني بفارق كبير مع ٦٤ براءة عام ٢٠١٥، بينما احتلت مصر المركز الثالث برصيد ثلاثين براءة عام ٢٠١٥، وجاءت الإمارات العربية المتحدة في المركز الرابع برصيد ٥٦ براءة عام ٢٠١٥. (الكامل، ٢٠١٦)

وفيما يتعلق بنمو عدد براءات الاختراع المسجلة عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥، نجد أن السعودية والإمارات وقطر والمغرب وتونس والأردن ولبنان وسوريا والجزائر سجلت نموا إيجابيا، بينما شهدت باقي الدول العربية تراجعاً في عدد براءات الاختراع المسجلة عام ٢٠١٥.

ب. تمويل الاستثمار:

إن معظم الإنفاق العالمي يتركز على البحث والتطوير في دول مجموعة العشرين، والتي تمثل ٩٢ في المئة من حجم الإنفاق العالمي على البحث والتطوير، بينما يتركز ٩٤ في المئة من براءات الاختراع في الولايات المتحدة، إذ احتلت المركز الأول كأكثر الدول إنفاقاً على

٨. عصفور، محمد شاکر (٢٠١١)، أصول التنظيم والأساليب، ط: ٠٧، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٩. لعويسات، جمال الدين، (٢٠٠٩)، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، ط: ٠٣، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

١٠. مدفوني، هندة (٢٠١٧)، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة – دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية -، رسالة دكتوراه، جامعة أم البواقي، الجزائر.

١١. نجم عبود نجم، (٢٠٠٣)، إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة ١، عمان، الأردن.

١٢. <https://www.sayidaty.net/awards/node/6201>

١٣. الكاملي، عبد القادر، ٢٠١٦، براءات الاختراع في البلدان العربية، <https://www.aljazeera.net/news/scienceandtechnology/2016/>

١٤. أكثر ١٥ دولة إنفاقاً على البحث والتطوير، جريدة النهار، ٢٨ تشرين الأول ٢٠١٧.

<https://www.annahar.com/article/692838>

15. Garvin D & all, (2008) ,FIs Yours a Learning Organization? Harvard Business Review, Vol:3, N<sup>o</sup>: 86 .

16.

17. Woodhall, M. (1987). Human Capital concepts. In G. Psacharopoulos (Ed.).

18. Black, S. E. & Lynch, L. M. (1996). Human capital investment and productivity, The American Economic Review, 86(2),pp 263-267

19. Becker, G. S. (1993). Managerialist and human capital explanations for key executive pay premiums: A contingency perspective. Academy of Management Journal.

كأكثر الدول إنفاقاً على البحث والتطوير لعام ٢٠١٥، بإنفاقها مبلغاً يُقدر بـ ٤٦٣ مليار دولار.

## التوصيات:

١. التركيز على إصلاح التعليم وإنماء القدرات البحثية للتمكن من المنافسة بنجاح في عالم سريع التغير.
٢. دعم وتشجيع عمليات الإبداع التنافسي من خلال تجريب الأفكار والحلول الابتكارية، ووضعها موضع التنفيذ.
٣. عقد دورات تدريبية في المنظمات لتعريف المستويات الإدارية المختلفة والعاملين بأهمية الإبداع التنافسي، وأن تعقد هذه الدورات التدريبية على أيدي خبراء متخصصين في هذا المجال.
٤. ضرورة اهتمام المنظمات بإدارة واستثمار رأس المال البشري لما له من قدرة على تحقيق التميز للمنظمات.
٥. تشجيع الابتكارات، والاستفادة من براءات الاختراع وحماية حقوق الملكية الفكرية لتدعيم رأس المال البشري بما يضمن رفع قدرته على تحقيق التميز.

## المراجع:

١. الخضيري، محسن أحمد ، ادارة التغيير، ط: ٠١، دار الرضا للمعلومات، دمشق، سوريا.
٢. الزايد، منى جاسم، الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح، بحث مقدم للمؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
٣. بولصباغ، رياض، (٢٠١٣)، التنمية البشرية المستدامة واقتصاد المعرفة في الدول العربية، الواقع والتحديات: دراسة مقارنة الامارات العربية المتحدة – الجزائر – اليمن -، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سطيف، الجزائر.
٤. جرادات، محمد ناصر، وآخرون (٢٠١٣)، إدارة التغيير والتطوير، إثراء للنشر والتوزيع، ط: ٠١، عمان، الأردن.
٥. حسن، راوية (٢٠٠١)، سلوك المؤسسات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
٦. حناوي، محمد صالح، وسلطان، محمد سعيد، (٢٠٠٠)، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الاسكندرية. مصر.
٧. صالح، أحمد علي (٢٠١٥)، إدارة رأس المال البشري، مطارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، دار اليازوري، عمان الأردن.