

دور المعرفة الإنسانية في تنمية رأس المال الفكري للوصول إلى الإبداع
*The role of human knowledge in developing intellectual capital
to reach creativity*

بودية بشير

جامعة طاهري محمد بشار،

(الجزائر)

boubachir76@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/05/13.

بن زاير مبارك*

جامعة طاهري محمد بشار،

(الجزائر)

benzairmebarek@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2022/01/22 القبول: 2022/04/05

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معالجة إشكالية تبني مفهوم إدارة المعرفة في المنظمات المختلفة لتنمية و تطوير رأس مالها البشري من الناحية الفكرية و الذهنية، مما يساعد على تقاسم أفضل للعمل المنوط به، حيث أن اكتساب رأس مال فكري سيؤدي حتما إلى الإبداع في العمل من خلال خلق و تبني أفكار جديدة و استراتيجيات متطورة من خلال استغلال المهارات الفكرية و الذهنية. و قد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن امتلاك المنظمات لرأس مال بشري على درجة عالية من المعرفة يمكنها من تحقيق ميزات تنافسية على منافسيها نتيجة إبداعها في ما تقدمه للمحيط الخارجي مقارنة بالمنافسين.
الكلمات المفتاحية: معرفة إنسانية؛ إدارة معرفة؛ رأس مال فكري؛ تنمية بشرية؛ إبداع.

Abstract :

This study aims to study the problematic adoption of the concept of knowledge management in different organizations to develop their human capital in terms of intellectual and mental

Which helps to provide better work, as the acquisition of intellectual capital will inevitably lead to creativity at work through the creation and adoption of new ideas and advanced strategies through the exploitation of intellectual and mental skills.

Through this study, we came to the conclusion that organizations' possession of human capital with a high degree of knowledge enables them to achieve a competitive advantage over their competitors as a result of their creativity in what they offer to the external environment compared to competitors.

KeyWords: human knowledge ; knowledge management ; intellectual capital ; human developement ; Creativity.

المقدمة:

تعتبر المعرفة الإنسانية من أهم العناصر و المبادئ الأساسية لتطوير التفكير و التخطيط البشري، حيث تغيرت نظرة و إستراتيجية المنظمات للعنصر البشري و مكتسباته المعرفية و الذهنية، فبعدما كانت تلك المنظمات في سنوات سابقة تركز على تكثيف رؤوس الأموال و الاعتماد على الموارد المالية في هيكلها أكثر من الموارد البشرية، ها هي الآن تتسارع و تتسابق لتنمية مواردها البشرية من خلال السعي لاكتساب رأس مال بشري مؤهل يمكنها من استحداث نماذج و برامج إنتاجية و تسييرية أكثر تطور مما تملكه نظيراتها من المنافسين.

و لذلك فإن العصر الحالي يتميز بالبحث و التركيز على المعرفة الإنسانية و العمل على تطويرها و اكتسابها لأجل تنمية مواردها البشرية و جعلها أكثر تعلماً و تطوراً مما سيحلب لها العديد من المكاسب و المميزات التنافسية، و يجعلها دائماً تتطلع للبحث عن ما هو جديد و أكثر تطور من السابق، لذلك تعتبر المعرفة العنصر الرئيسي لتكوين رأس المال البشري و الذي سوف يعمل على خلق إبداع و تجديد في أعمال المنظمات المختلفة.

و من خلال هذه الدراسة سنحاول معالجة إشكالية أهمية المعرفة في تكوين رأس المال البشري و تنميته وكيف سينعكس ذلك على الإبداع في أعمال تلك المنظمات، وذلك من خلال توضيح مفهوم المعرفة وأهمية إدارتها لتكوين رأس المال البشري قادر على الإبداع و التجديد في ما تقدمه المنظمة من منتجات و خدمات مقارنة بما يقدمه المنافسين.

والهدف من هذه الدراسة هو توضيح الجانب النظري لمفهوم وأهمية المعرفة وإدارتها في سبيل تكوين وتشكيل رأس مال بشري كفاء قادر على إعطاء نتائج إيجابية من خلال ما يقدمه للمنظمة من أفكار وخطط عمل بشكل مبدع مقارنة بالمنافسين.

ولمعالجة هذه الإشكالية تمت الاستعانة بمجموعة من المراجع المختلفة من حيث الشكل واللغة.

I. ماهية المعرفة:**1. تعريف المعرفة:**

المعرفة لغة مشتقة من فعل (عرف)، ومعرفه شيء علمه، والمعرفة بمفهومها الشامل تعني: إدراك الشيء على ما هو عليه.

أما اصطلاحاً فقد تعددت تعاريف المعرفة حسب و جهات مختلفة لهذا المفهوم، ونذكر بعض التعاريف كما يلي: المعرفة هي الاستخدام الكامل للمعلومات والبيانات، مع إمكانية المزوجة مع المهارات والأفكار والتبصر والحدس و الدوافع الكامنة في الفرد، وبالتالي فالمعرفة ضرورية لاستمرار المنظمة إذ تزودها بالقدرة على الاستجابة للأوضاع الجديدة والإبداع. (عليان، 2008، صفحة 58)

فالمعرفة تتكون من البيانات أو المعلومات التي تم تنظيمها ومعالجتها لنقل الفهم والخبرة والتعلم المتراكم والتي تطبق في المشكلة أو النشاط الراهن. (نجم، 2005، صفحة 25)

كما يمكن تعريفها على أنها عبارة عن معلومات بالإضافة إلى روابط سببية تساعد في إيجاد معنى للمعلومات وتولى إدارة المعرفة وإيجاد هذه الروابط أو تفصيلها. (قنديلي، 2009، صفحة 25)

2. أهمية المعرفة:

- تبرز أهمية المعرفة بالنسبة للمنظمات ليس في المعرفة في حد ذاتها، وإنما فيما تشكله من إضافة قيمة لها، وتعطي ميزة اقتصادية لمستخدمها، والمعرفة تعتبر قوة وثروة في آن واحد، لذلك تتجلى أهميتها أكثر مقارنة بعناصر الإنتاج الأخرى، ويمكن أن نحدد أهمية المعرفة في النقاط التالية: (قنديلي، 2009، صفحة 26)
- أسهمت المعرفة في مرونة المنظمات من خلال دفعها لاعتماد أشكال للتنسيق والتصميم والهيكلية.
 - أدت المعرفة إلى تحول المنظمات إلى مجتمعات معرفية تحدث التغيير الجذري في المنظمة، لتتكيف مع التغيير المتسارع في بيئة الأعمال، ولتواجه التعقيد المتزايد فيها.
 - يمكن للمنظمات أن تستفيد من المعرفة ذاتها كسلعة نهائية عبر بيعها والمتاجرة بها واستخدامها لتعديل منتج معين أو لإيجاد منتجات جديدة.
 - توجه المعرفة الإدارية مدراء المنظمات إلى كيفية أداء مهامهم بكفاءة.
 - المعرفة هي الأساس وراء كيفية خلق المنظمة وتطويرها ونضجها.
 - المعرفة أصبحت أساس لخلق الميزة التنافسية وإدامتها.
 - تعد المورد الوحيد في المنظمة الذي لا يخضع لقانون تناقص الغلة، وإنما لا تعاني من مشكلة الندرة، باعتبارها المورد الوحيد الوافر الذي يبني بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام، بل على العكس يمكن استخدامها في توليد وتطوير أفكار جديدة بتكلفة أرخص أو بدون تكلفة إضافية.

3. أنواع المعرفة: تتنوع المعرفة بناءً على معايير تصنيفها إلى:

1.3. المعرفة الضمنية:

وهي المعرفة المخفية و التي تتضمن العمليات الشاملة وقد تكون كبيرة أو صغيرة، وتشير هذه المهارات الموجودة في عقل ولب كل فرد والتي من الصعب نقلها أو تحويلها للآخرين، وقد تكون المعرفة هنا فنية أو إدارية، وليس من السهل فهمها كعملية التعبير عنها بكلمات، ولا نستطيع الاستيلاء عليها ولكن يمكن السيطرة عليها من خلال العمليات العقلية والمعرفة المعبر عنها وأيضاً النشاطات وتمثل المعرفة الضمنية العادات والتقاليد والثقافة، والتي تنعكس على السلوك، فهي حصيلة العمليات العقلية التي تتم داخل عقل الإنسان، وهذه المعرفة من الصعب إدارتها والتحكم فيها لأنها موجودة في رؤوس مالكيها فقط، ولكن يمكن استشارتها من خلال بعض الممارسات الخاصة بذلك وتعرضها لمنبهات معينة. وعليه من الممكن تحويل

بعض المعرفة الضمنية إلى الظاهرية عن طريق الملاحظة والممارسات العملية وتدوينها بنشرات وكتيبات لتصبح معلومات.

ويمكن تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ضمنية أخرى من خلال مشاركة الفرد بمعرفته الفنية مع الآخرين لنقل وتبادل المهارات والخبرات والمواقف والاتجاهات والقدرات والأحداث والممارسات. (عليان، 2009، صفحة 81)

2.3. المعرفة الظاهرية:

وتتمثل في المعلومات الموثقة أو المرزومة التي تحتويها الوثائق، المراجع، الكتب، المدونات، التقارير، و وسائل التخزين الرقمية، و لذلك فهي معرفة سهلة الوصف و التحديد، ويمكن تحويلها من لغة إلى أخرى ومن شكل إلى آخر، ويمكن بصفة مستمرة إعادة قراءتها وإنتاجها، وبالتالي تخزينها واسترجاعها. (الزيادات، 2008، صفحة 18)

كما تشمل كلا من البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها، وكذلك البيانات والمعلومات المخزنة التي تتعلق بالسياسات والإجراءات والبرامج والموازنات، والمستندات الخاصة بالمنظمة، بالإضافة إلى أسس التقويم والتشغيل والاتصال ومعاييرها، ومختلف العمليات الوظيفية. (أبو خضير، 2009، صفحة 08)

4. إدارة المعرفة و أهميتها:

1.4. تعريف إدارة المعرفة: تعددت تعاريف إدارة المعرفة، وسنذكر منها ما يلي:

هي مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة والحصول عليها واختيارها واستخدامها و تنظيمها ونشرها. (الطاهر، 2010، صفحة 93)

كما تعني القدرة على إدارة المعرفة، وبذلك إشارة إلى إدارة المعلومات لكي تصبح مفيدة للمنظمة عن طريق التخطيط والتحليل للمعلومات وبذلك فالمنظمة بحاجة إلى طرق خاصة لإدارة المعرفة في المنظمة من حيث التخطيط والتحليل. (المكاوي، 2007، صفحة 73)

2.4. أهمية إدارة المعرفة: تتمثل أهمية إدارة المعرفة في النقاط التالية: (الزيادات، 2008، صفحة 60)

- ✓ تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة.
- ✓ تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.
- ✓ تعزيز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المنظم المعتمد على الخبرة والمعرفة، وتحسينه.
- ✓ تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة توثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.
- ✓ تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة.

- ✓ تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعرفة والفجوات في توقعاتهم.
- ✓ توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات من تبنى المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة.
- ✓ تدمج الجهود للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة، بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية.
- ✓ تساهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى.

3.4. أدوات إدارة المعرفة:

يمكن القول أن العنصر البشري من أهم الأدوات الرئيسية في إدارة المعرفة، حيث يعتبر المورد الأساسي للمعرفة من خلال العمليات العقلية، وما تحتويه من معارف وخبرات ونشاطات تحليلية وتركيبية و تنبؤية، والتي تعد المولد الحقيقي للمعرفة التي تحفظ وتنقل عبر أجهزة الحاسوب والأنظمة الخبيرة، كما أن الإنسان هو الذي يستخدم المعرفة ويستفيد منها. وعليه فإن من أدوات المعرفة ما يلي: (الملكاوي، 2007، صفحة 113)

أ. العقل البشري:

والذي يمثل الركيزة الأساسية في إنتاج المعرفة، وهم الناس أو يسمون بأفراد المعرفة، وهم الأشخاص القادرين على توليد وإنتاج المعرفة وتطبيقها، من خلال القيام بالنشاطات العقلية واستخدام الوسائل التقنية المساعدة، المؤدية جميعها إلى المعرفة.

ب. تقنية المعلومات (تكنولوجيا المعلومات):

إذ تلعب دورا أساسيا ومحوريا في برامج إدارة المعرفة من خلال قدرتها على تسريع عملية إنتاج ونقل المعرفة وتساعد أيضا في جمع وتنظيم معرفة الجماعات لجعل المعرفة متوفرة على أساس المشاركة. ويمكن القول أن هناك مكونين لإدارة المعرفة: الأول جميع أنشطة المؤسسة التي يجب أن تنعكس على الإستراتيجية العامة والسياسات والممارسات اليومية في المؤسسة، والثاني الممتلكات الفكرية الصريحة والضمنية، وهذه هي التي تعمل على توليد المعرفة وتجديدها.

5. ماهية رأس المال الفكري:

رأس المال الفكري يمثل أهمية كبيرة ويساعد منظمات الأعمال للوصول للعالمية من خلال مجموعة الموجودات التنافسية التي تقوم عليها عملية التطوير الخلاق والاستراتيجي المعتمد على الابتكار والتجديد، لذا فإن الهدف المحوري لرأس الفكري باعتباره أحد عوامل الإنتاج التي تدعم المركز التنافسي لمنظمات الأعمال ويمكنها من الاستمرار في مزاوله نشاطها و يساعدها على اكتساب المعرفة وتجديد رصيدها المعرفي، والتخلص من القوالب

والمفاهيم التقليدية السائدة في بيئة العمل، كما يوفر القدرات الإبداعية و الابتكارية التي تساهم في حل المشاكل وتطوير أساليب الأداء في منظمات الأعمال. (السعيد، 2008، صفحة 37)

1.5. تعريف رأس المال الفكري:

يعرفه الباحث Spinder رأس المال الفكري بأنه امتلاك المؤسسة نخبة متميزة من العاملين على كافة المستويات وهذه النخبة لها القدرة على التعامل المرن في ظل نظام إنتاجي متطور ولها القدرة على إعادة تركيب و تشكيل هذا النظام بطرق متميزة. (سايح، 2011، صفحة 144)

كما يعرف رأس المال الفكري على أنه المادة الخام التي يتم تشكيلها و تنظيمها و إعادة صياغتها من أجل الوصول إلى نتائج معينة لها قيمة عالية في المنظمة. (Pursak, 1996, p. 09)

وبذلك فإنه القيمة الاقتصادية لفتتين من الأصول غير الملموسة هما رأس المال التنظيمي (الهيكلي) ورأس المال (البشري)، مما يجعل رأس المال الفكري مرتبط بالمعرفة و المهارات والخبرات و الإبداع في قدرات العاملين في منظمات الأعمال، بحيث يساعد في أداء الوظائف المختلفة وخلق قيمة مضافة ترفع من القدرة التنافسية لتلك المنظمات، ويكون محورها الأساسي المعرفة، والتعلم التنظيمي والابتكار والإبداع. (Roos, 1997, p. 08)

2.5. خصائص رأس المال الفكري:

تناولت العديد من الأبحاث والكتابات العلمية الخصائص المميزة لرأس المال الفكري من وجهات نظر مختلفة، و يمكن حصرها فيما يلي: (العجلوني، 2010، صفحة 47)

1. **خاصية التنظيمية:** فيما يخص المستوى الاستراتيجي نجد أن رأس المال الفكري ينتشر في المستويات كلها و ينسب متفاوتة، أما بخصوص الهيكل التنظيمي الذي يناسب رأس المال الفكري فهو بالتأكيد الهيكل التنظيمي العضوي المرن، أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض جداً ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح .
2. **خاصية المهنية:** ينصب الاهتمام على التعليم المنظمي والتدريب الإرشادي وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية، ويمتاز رأس المال الفكري بالمهارة العالية والمتنوعة والخبرة العريقة.
3. **خاصية السلوكية و الشخصية:** يميل رأس المال الفكري إلى المخاطرة بدرجة كبيرة، لذا فهو يميل للتعامل مع موضوعات تتسم بالتأكد، ورأس المال الفكري ميال للمبادرة وتقديم الأفكار والمقترحات البناءة ولديه قدرة على حسم القرارات دون تردد، ولديه مستويات ذكاء عالية ومثابرة جادة في العمل وثقة عالية بالنفس.

4. **خاصية الإبداع:** وردت في الأوعية الإدارية العديد من المفاهيم الخاصة بالإبداع فهي تمثل تبني فكرة أو سلوك جديد بصورة مبسطة، والإبداع هو النشاط الذي يقوم به الفرد فينتج عنه شيء جديد سواء كان منتجاً جديداً أو تصرفاً جديداً.

3.5. إدارة رأس المال الفكري:

يمكن تعريف إدارة رأس المال الفكري من منظور القيمة المضافة على أنها العملية التي تسعى إلى الحصول على المعرفة والابتكار والتميز واستخلاص القيمة المضافة منها وذلك من خلال قدرات بشرية مرتفعة التميز ودعم تكنولوجيا المعلومات لعلمية إدارة المعرفة بالمنظمة. (هاني، 2008، صفحة 61)

أي أن إدارة رأس المال الفكري يمكن النظر إليها على أنها إستراتيجية النجاح في المستقبل والتي تبحث عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية الكامنة في الموارد البشرية حتى يمكن الاستثمار فيها واستخلاص قيمة أعلى من خلال تنميتها وتحويلها إلى أرباح أو مركز تنافسي أفضل.

4.5. تصنيف مكونات رأس المال الفكري:

يتم تصنيف رأس المال الفكري إلى ثلاثة محاور رئيسية نوجزها فيما يلي: (Jurczak, 2008, p. 39)

1. **رأس المال البشري (HC):** ويشتمل على مكونات داخلية تتمثل بصفة أساسية في رأس المال المعرفي، و رأس مال الكفاءة والسلوك و خفة الحركة بين أعضاء المنظمة، ومدى قدرتهم على اتخاذ قرارات في وقت سريع تساعد في حل المشكلات التي تعترض مسار المنظمة، كما ركز على أهمية السلوك في خلق علاقات جيدة بين أعضاء المنظمة.
2. **رأس المال التنظيمي (OC):** ويضم في مجمله كل من الملكية المعرفية وهيكل رأس المال ورأس مال العمليات التجارية ورأس المال السوقي ورأس المال التنموي، حيث يعتمد رأس المال التنظيمي على عنصر رئيسي يتمثل في الإنتاجية والاستثمار في النظم والأدوات التي تساعد وتنظم عملية تدفق المعرفة وتشجيع خلق براءات الاختراع وحقوق النشر والطبع والعلاقات التجارية الناجعة.
3. **رأس مال العلاقات (RC):** يركز هذا النوع من رأس المال الفكري، على زبائن المنظمة والشركاء الاستراتيجيين وأصحاب الملكية، والمستثمرون وكذا عمال المنظمة ومورديها.

6. ماهية الإبداع:

يعتبر الإبداع أداة و وسيلة هامة و أساسية لنمو و تطور المنظمات و بقائها و العمل من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة بالإضافة، إلى تحقيق ميزة تنافسية تمكنها من الوصول إلى أعلى درجات النمو والتطور من خلال التوصل إلى كل ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع، وتقديم منتج أفضل من منتجات المنافسين.

1.6. تعريف الإبداع:

يعتبر الإبداع عملية التفكير الذهنية والضمنية الخارجة عن الأنماط التقليدية والتي تعمل على إيجاد أفكار جديدة ذات أصالة و قيمة عالية، وتعتبر المرحلة الأولى لعملية التحسين المستمر. (خصاونة، 2011، صفحة 37) كما يعرف الإبداع على أنه تجميع وترتيب الأنماط المعروفة في المعرفة في شكل أفكار، جديدة ومتصلة بحل المشكلات التي تواجهها منظمات الأعمال. (حليمي، 2011، صفحة 08) كما يمكن أن يعرف بأنه الجمع بين شيئين أو أكثر، في علاقة ما، ينتج عنها مكون فريد أو غير مسوق، ويحقق النفع بصورة ما. (درويش، 2006، صفحة 06) ومن خلال ما سبق من تعريفات ومفاهيم للإبداع يمكن التوصل إلى ما يلي: (قنديل، 2010، صفحة 125)

- الإبداع فكري أكاديمي أكثر منه تنفيذياً.
- الإبداع هو المثير للابتكار .
- الإبداع هو صناعة الفكرة .
- الشخص المبدع مصدر الأفكار أي صانعها.
- الشخص المبدع يركز على الفكرة فقط دون اعتبار للمؤثرات الأخرى.

2.6. عناصر الإبداع:

تتمثل عناصر الإبداع في النقاط التالية: (صبحي، 1992، صفحة 28)

- **الطلاقة:** والمقصود بها قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة.
- **المرونة:** وتظهر في القدرة على الانتقال من موقف إلى آخر، والتعامل معها جميعها ويمكن أن يبدى الشخص نوعاً من المرونة التلقائية التي تعني القدرة على إعطاء استجابات متنوعة، والمرونة التكيفية التي يتصف بها الفرد بهدف حل المشكلات التي يواجهها.
- **الأصالة:** والمقصود بها هنا قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة.
- **الحساسية للمشكلات:** ويعرف بأنها قدرة الشخص على رؤية المشكلات في الأشياء أو نظم أدوات قد لا يراها الآخرون فيها، أو التفكير في إدخال تحسينات يمكن إدخالها على النظم أو هذه الأشياء.

3.6. مراحل الإبداع:

تتضمن عملية الإبداع ثلاثة مراحل أساسية تتمثل في: (بلحمدي، 2007، صفحة 350)

أ. توليد الأفكار:

يتم في هذه المرحلة توليد أفكار جديدة من خلال الاهتمام بتطوير ثقافة منظمة الأعمال، و تشجيع نقل المعارف والمعلومات الجديدة بين عاملي هذه المنظمات، مما يؤدي بهذه الأخيرة إلى سهولة حصولها على هذه

المعارف والمعلومات بطرق وأساليب مختلفة كأراء الزبائن و الموردین و من ثم اختيار الأفكار الجديدة المناسبة والممكن تطبيقها من طرف العاملين، والمعدات وآلات الإنتاج وكذا قدرة هذه المنظمات المالية.

ب. من الفكرة إلى المشروع:

يتم تحويل الأفكار الجديدة إلى مشروع وذلك من خلال وضع مخطط تطبيقي يتضمن نوع الإبداع المستخدم وحدود تطبيقه، ونوع وسائل العمل مع دراسة مناسبة لكل هذه الظروف مع احتياجات الزبائن المستهدفين، إضافة إلى ذلك تقوم المنظمات بتحديد تكاليف مشروع الإبداع وكذا تكاليف الانطلاق سواء من الناحية الصناعية أو التجارية، وكذا مواكبة التغيرات الجديدة الحاصلة في محيطها والتي يمكن إدخالها في أي لحظة.

ج. تنفيذ المشروع:

في هذه المرحلة تبدأ المنظمات بإنتاج منتج تجريبي يسمح لها من التأكد من جاهزية وسائل الإنتاج الجديدة، ومدى كفاءة اليد العاملة والماهرة في تطبيق المعارف الجديدة، هذا المنتج التجريبي يسمح لها بتحليل آراء وردة فعل الزبائن والموردين، بعدها تنتقل المنظمات إلى الإنتاج الفعلي، حيث لا بد أن تتصف عملية التصنيع أثناء الإنتاج، بعد اكتمال عملية التصنيع يصبح المنتج جاهز للدخول إلى السوق.

4.6. الجوانب الأساسية في الإبداع:

للإبداع جوانب عدة أساسية تتمثل فيما يلي: (قنديل، 2010، صفحة 143)

- 1- إن الإبداع قدرة عقلية من الممكن أن تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة وهي المحاور الأساسية للإبداع.
- 2- أن القدرة الإبداعية ليست قاصرة على شخص أو جماعة أو مؤسسة دون غيرها وإن كان هناك فرق بين القدرات الإبداعية لكل شخص.
- 3- إن العملية الإبداعية لا تحدث في أغلب الأحيان فجأة لكنها تمر بمراحل عدة تتمثل في:
 - *- مرحلة الإعداد والتهيؤ: وهي مرحلة التعرض للمثيرات و الإعداد لها.
 - *- مرحلة الكمون: وهي مرحلة التفكير العميق وارتباط فكرة معينة بأفكار أخرى.
 - *- مرحلة الإشراف: وهي مرحلة تمثل الفكرة حياة الفرد حتى ظهورها.
 - *- مرحلة التعبير: وهي المرحلة التي يعبر الفرد فيها عن فكرته.

5.6. أنواع الإبداع:

تعددت و اختلفت أنواع الإبداع من كاتب لآخر، ولكن على العموم يمكن ذكر الأنواع الرئيسية التالية للإبداع: (خصاونة، 2011، صفحة 54)

- 1- الإبداع التعبيري: ويقصد به الطريقة التقليدية التي يتميز بها شخص عن الآخر في إتقانه لعمل شيء معين أو ممارسة أو احتراف مهنة أو فن معين.

- 2- الإبداع الفني:** وهو الذي يمثل الجانب الجمالي الذي يطرأ أو يضاف إلى المنتجات أو الخدمات كالمظهر العام و الزينة التي توضع على المنتج أو إضافة تصميم أو ديكور مختلف يتميز به المكان الذي يقدم خدمة ما.
- 3- الإبداع المركب:** وهو الذي يعتمد على مجتمع غير عادي بين الأشياء، مثل أن يتم تجميع أفكار مختلفة ويتم وضعها ودمجها في قالب واحد من أجل أن يتم التوصل والإتيان بمعلومة جديدة.
- 4- الاختراع:** وهو الذي يتم من خلاله استحداث شيء جديد لأول مرة، ولكن تكون عناصره و الأجزاء المكونة منه موجودة من قبل، ولكن تتم إضافة وإدخال بعض التعديلات عليها من أجل أن تعطي مظهرا جديدا وتقوم بأداء مهمة مميزة مثل اختراع الكمبيوتر.
- 5- الإبداع الاستحدثي:** ويتمثل هذا النوع من الإبداع في عملية استخدام لشيء موجود على أرض الواقع، ولكن يتم تطبيقه في مجالات جديدة، مثل أن تتم عملية تطوير وتحسين على نظريات أو مبادئ أو أسس وضعها العلماء السابقون.

الخاتمة:

إن اكتساب المعرفة بما تشكله من مفاهيم و أساليب تعد الغاية المرجوة لجل المنظمات، و ذلك لتمكينها من تطوير و تحديث مواردها البشرية و اكتسابهم لمعارف و خبرات لم تكن من قبل مما يؤهلها لمجارات منافسيها وتقديمها لمنتجات و خدمات بشكل متطور و متجدد، و هو ما يعرف بالإبداع و الابتكار. و من خلال هذه الدراسة حاولنا توضيح أهمية المعرفة المكتسبة و تجديدها للمورد البشري بغية تحقيق رأس مال فكري مؤهل يمكن من الإبداع و خلق منتجات و خدمات منافسة لما يقدمه الآخرون. وبذلك فإن حتمية إدارة المعرفة تتجلى من خلال خصائصها التي تتمتع بها، و الأهداف التي تسعى لتحقيقها، إن الهدف الأساسي لإدارة المعرفة هو توفير المعرفة للمنظمة بشكل دائم و العمل على التجديد والإبداع الذي يسمح بالتطوير والبقاء.

وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تعتبر المعرفة الإنسانية العنصر الرئيسي في بناء الأفراد وتطوير مهاراتهم التفكيرية والعملية.
- تعبر المعرفة عن المكاسب والخبرات التي يمتلكها الفرد والقابلة للتجسيد على أرض الواقع بما يمكن المنظمات من تطوير منتجاتها وخدماتها.
- إن اكتساب مورد بشري قائم على العلوم المعرفية بمثابة تحقيق رأس مال بشري وفكري يمكن من تحقيق ميزة تنافسية.
- تمكن المعرفة الأفراد من خلق وتجديد ما يقدمونه من عمل نتيجة استخدامهم لمعارفهم المكتسبة.
- يعتبر العمل المعرفي أساس إدارة المعرفة، بحيث لا يمكن التحدث عن كمية المعرفة الموجودة في المنظمات من دون التحدث عن كيفية تدفقها وإدارتها وتطبيقها.

- إن إدارة المعرفة ضرورية لبقاء المنظمات والحفاظ على قوتها التنافسية، وهذا ما يجعلها تحتاج إلى طاقة لتنظيم واستخدام والحفاظ على قدرات العاملين بها وتطويرها.
- يعبر الإبداع عن المجهودات المتضمنة اكتساب المعارف والخبرات الجديدة، والعمل على تجسيدها في شكل منتجات وخدمات جديدة.
- يعمل الإبداع على تطوير ما تقدمه المنظمات بالشكل الذي يمنحها ميزات تنافسية.
- يساهم الإبداع في رفع مستوى الأرباح وتنمية الحصة السوقية، إضافة إلى الحفاظ على المكانة التنافسية للمنظمة أمام مختلف التهديدات الخاصة بقوى المنافسة نتيجة ما يقدمه موردها البشري من أفكار ومعارف جديدة.

قائمة المراجع:

- Jurczak, J. (2008). Intellectual capital measurement method, . ORGMASZ , vol 01.
- Pursak, L. (1996). The knowledge advantage strategy and leadership.
- Roos, G. e. (1997). Intellectual Capital: Navigating the new business landscape, Macmillan, . London.
- إبراهيم الخلوف المكاوي. (2007). إدارة المعرفة، (المجلد ط 1). عمان الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- احمد طرطار، سارة حليمي. (14-13 ديسمبر، 2011). اثر تطبيق إدارة المعرفة على وظيفة الابداع في المنظمات، . ملتقى دولي: رأس مال الفكري في المنظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات .
- إيمان سعود أبو خضير. (2009). تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات التعليم العالي " أفكار وممارسات"،. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، (صفحة 08). الرياض، المملكة العربية السعودية.
- تسيير صبحي. (1992). المهوبة والابداع. عمان الأردن: دار اشراف للنشر والتوزيع.
- خالد خالفي ، سيد حسين بلحمدي. (14-13 نوفمبر، 2007). الابداع التكنولوجي كأداة لدعم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعاصرة. الملتقى الدولي حول المقاوله والابداع في الدول النامية .
- ربحي مصطفى عليان. (2008). إدارة المعرفة (المجلد ط 1). عمان الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- زين العابدين درويش. (08-06 ديسمبر، 2006). الإدارة في مناخ ابداعي رؤية نفسية. المؤتمر الثامن من مستقبل الإدارة العربية في عالم المعرفة والتقنية العالية .
- عاكف لطفي خصاونة. (2011). إدارة الإبداع و الابتكار في منظمات الأعمال. عمان: دار الحامد.
- عبد الستار العلي، عامر قنديلي. (2009). المدخل الى إدارة المعرفة. عمان الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- عزاوي اعمر، بوزيد سايح. (2011). رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية. مجلة دراسات العدد الاقتصادي (15).
- علاء سيد قنديل. (2010). القيادة الإدارية و إدارة الابتكار. عمان: دار الفكر.
- علاء فرج الطاهر. (2010). إدارة المعلومات والمعرفة. عمان الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.
- محمد السعيد هاني. (2008). رأس المال الفكري انطلاقة إدارية معاصر. القاهرة: دار السحاب.
- محمد عوادات احمد الزيادات. (2008). اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة (المجلد ط 1). عمان الاردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- محمود الروسان ، محمود العجلوني. (2010). أثر رأس المال الفكري في المصارف الأردنية . مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، 26 (02).
- نجم عبود نجم. (2005). إدارة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات (المجلد ط 2). عمان الأردن،: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- هاني محمد السعيد. (2008). رأس المال الفكري انطلاقة إدارية معاصرة . القاهرة: دار السحاب.