

تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية

محمد بن علي العوفي

أستاذ مساعد، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة البريمي، سلطنة عُمان
mohammed.a@uob.edu.om

سعد عثمان أحمد المهلاوي

أستاذ مشارك، إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة البريمي، سلطنة عُمان
saad.o@uob.edu.om

الملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى التركيز على تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية، وتحديد دورها في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة، حيث تركز الدراسة على بيان مفهوم وأهمية تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية، ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في ظل العالم المعاصر الذي يتسم بالمتغيرات والتحديات الاقتصادية المتسارعة، وتسعى هذه الدراسة إلى وضع إطار يوضح العلاقة بين تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية وتحقيق الميزة التنافسية في بيئة أعمال ذات طابع تنافسي شديد في العالم المعاصر. وتتبنى هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في معالجة الموضوع من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم القيادات الاقتصادية الديناميكية وأبعاده المختلفة، ومفهوم الميزة التنافسية ومكوناتها في بيئة الأعمال المعاصرة. توصل الباحثان إلى وجود علاقة وثيقة بين تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية وتحقيق الميزة التنافسية في هذه المنظمات؛ حيث اتضح للباحثين أهمية العلاقة بين المفهومين من خلال الدور الذي يمكن أن تقوم به تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية في خدمة أهداف المنظمة في مجال تحقيق واستدامة ميزتها التنافسية. اختتمت الدراسة إطارها النظري باستخلاص مجموعة من الاستنتاجات، وتقديم جملة من التوصيات التي من شأنها أن تعزز العلاقة بين تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية وخدمة الميزة التنافسية للمنظمات في عالم الأعمال التنافسي المعاصر.

الكلمات المفتاحية: القيادات الاقتصادية الديناميكية، الميزة التنافسية، بيئة الأعمال التنافسية، القدرات الديناميكية، ذكاء الأعمال.

Developing Dynamic Economic Leaders and Their Role in Achieving Competitive Advantage

Muhammad Bin Ali Alaufi

Assistant Professor, Human Resources Management, College of Commerce, Buraimi University,
Sultanate of Oman
mohammed.a@uob.edu.om

Saad Othman Ahmed Almhalawi

Associate Professor, Business Administration, College of Commerce, Buraimi University,
Sultanate of Oman
saad.o@uob.edu.om

Abstract

The current study aims to focus on developing dynamic economic leaders and defining their role in achieving competitive advantage for contemporary organizations. The study focuses on explaining the concept and importance of developing dynamic economic leaders, and its role in achieving competitive advantage in light of the contemporary world characterized by rapid economic changes and challenges. This study seeks to develop a framework that explains the relationship between developing dynamic economic leaders and achieving competitive advantage in a highly competitive business environment in the contemporary world. The study adopts the descriptive and analytical approach in addressing the theme through a review of theoretical literature and previous studies that dealt with the concept of dynamic economic leadership and its various

dimensions, and the concept of competitive advantage and its components in the contemporary business environment. The researchers concluded that there is a close relationship between developing dynamic economic leaders and achieving competitive advantage in these organizations. It became clear to the researchers the importance of the relationship between the two concepts through the role that the development of dynamic economic leadership can play in serving the organization's goals in the field of achieving and sustaining its competitive advantage. The study concluded its theoretical framework by drawing a set of conclusions and presenting a set of recommendations that would strengthen the relationship between developing dynamic economic leaders and serving the competitive advantage of organizations in the contemporary competitive business world.

Keywords: Dynamic Economic Leaders, Competitive Advantage, Competitive Business Environment, Dynamic Capabilities, Business Intelligence.

مقدمة

تشهد بيئة الأعمال في مختلف المجتمعات في العصر الحاضر تغيرات اقتصادية عالمية متسارعة، وتلقي هذه التغيرات بظلالها على المنظمات المعاصرة متطلبةً إحداهن نوع من التجديد والابتكار في هذه المنظمات، لا سيما على مستوى الهيكل التنظيمي والإداري حتى تستطيع هذه المنظمات أن تستفيد من هذه المتغيرات الجديدة في تحقيق أهدافها المختلفة، وفي مقدمتها الميزة التنافسية.

وتسعى منظمات الأعمال في ظل التنافس الشديد في بيئة الأعمال إلى ترقية الجانب القيادي وتنمية الكفاءات القيادية التي تمتلك القدرات الديناميكية في بيئة أضحت تتسم بالديناميكية المتسارعة والمتواصلة على كافة الأصعدة والمستويات، فتنافسية الأعمال في العصر الحاضر تستلزم كفاءات قيادية تتوافق مع متطلبات البيئة الديناميكية حتى يمكن لهذه المنظمات أن تستمر في تلبية احتياجات الزبون وتجويد منتجاتها وخدماتها على المستويين: المحلي والعالمي.

وحتى تحقق منظمات الأعمال مستويات أعلى من الميزة التنافسية مواجهةً بذلك التحديات الاقتصادية المعاصرة ومواكبةً التغيرات الديناميكية المتسارعة؛ لا بد لها من خلق جيل قيادي ديناميكي واعٍ يستطيع أن يتعامل بإيجابية مع هذه التحديات، وأن يطوِّع التغيرات المتلاحقة والجديدة في خدمة أهداف المنظمة، فالقدرات الديناميكية في بيئة الأعمال يمكن أن تدعم توجهات المنظمة في تحقيق الميزة التنافسية إذا ما وجدت قيادات اقتصادية مؤهلة ومدربة قادرة على تسخير إمكانات المنظمة واستثمار مواردها المتاحة بشكل يحقق استراتيجية المنافسة في سوق الأعمال.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

في ظل التنافس الشديد بين منظمات الأعمال في العصر الحاضر، تجد هذه المنظمات نفسها أمام خيارات لا يمكن تجاهلها، ومن هذه الخيارات بالتأكيد الاعتماد على قيادات اقتصادية ديناميكية تستطيع أن تكيف هذه المنظمة مع التغيرات الاقتصادية الجديدة، وأن تستفيد من المفاهيم المستحدثة في بيئة الأعمال بغية تحقيق الميزة التنافسية المستدامة. وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف حيث تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما دور تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة؟

ويمكن أن يتفرع من هذا السؤال الذي يستكشف أهمية وأثر هذا الدور، الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أهمية تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية في بيئة الأعمال المعاصرة؟
2. ما قيمة الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة في ظل تنافسية سوق الأعمال؟
3. ما دور القدرات الديناميكية لدى القيادات الاقتصادية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة؟

أهمية الدراسة

يمكن أن تتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال تركيزها على جانب مهم جدًا في بيئة الأعمال المعاصرة، وهو تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات في ظل تنافسية سوق الأعمال في العصر الحاضر، وتنبع كذلك أهمية هذه الدراسة من خلال كشفها عن أثر الدور الذي يمكن أن تقوم به القدرات الديناميكية لدى القيادات الاقتصادية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة. يمكن اعتبار الدراسة الحالية إضافة إلى المكتبة العربية في

مجال العلاقة بين القيادات الاقتصادية الديناميكية وتحقيق الميزة التنافسية في ظل ندرة الدراسات السابقة التي تناولت هذه العلاقة.

أهداف الدراسة

1. بيان ملامح بيئة الأعمال التنافسية في العصر الحاضر.
2. الكشف عن أهمية تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة.
3. إبراز قيمة تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية كمتطلب في بيئة الأعمال التنافسية.
4. توضيح الدور الذي يمكن أن تقوم به القدرات الديناميكية لدى القيادات الاقتصادية في تحقيق الميزة التنافسية.

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على اتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة في مجال تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية من جهة، وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة من جهة أخرى. وتمت صياغة الإطار النظري للدراسة اعتمادًا على مضامين الدراسات السابقة، والاستفادة منها في تحليل دور تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية في تحقيق الميزة التنافسية في ضوء خبرات الباحثين في هذا المجال.

الدراسات السابقة

بلقاسم، وسكيو (2023): سعت الدراسة إلى بيان دور بناء الكفاءات المحورية لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية، وذلك بدراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات (تبسة)، وتم الاعتماد على منهج دراسة الحالة من خلال جمع معلومات تتعلق بظاهرة الدراسة، حيث تم توزيع استبانة لاستقصاء آراء العاملين في مؤسسة مناجم الفوسفات (تبسة) عن دور الكفاءات المحورية في تحقيق الميزة التنافسية. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءات المحورية والميزة التنافسية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الكفاءات المحورية في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة المذكورة. أوصت الدراسة بضرورة اهتمام مؤسسة مناجم الفوسفات (تبسة) بالكفاءات المحورية بصورة أكبر من أجل الحصول على نتائج إيجابية، واستثمار فرص أكبر للتميز في السوق.

دراسة جغل، وخطة (2022): سعت هذه الدراسة إلى بيان أثر القيادة في تحقيق الميزة التنافسية في مصحة بن حيتان الاستشفائية بالوادي، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة من خلال توزيع استبانة على عينة من العاملين بالمصحة. توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: وجود أثر للقيادة في تحقيق الميزة التنافسية، وذلك من خلال سعي المؤسسات الاقتصادية إلى تطوير مهارات القياديين بغية تحقيق الميزة التنافسية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسة الاقتصادية أساليب استراتيجية واضحة وفعالة لتعزيز دور القيادة في تحقيق الميزة التنافسية، وذلك بتوفير جميع المتطلبات الإدارية والفنية والتقنية والبشرية، وكذلك ضرورة اتصال المؤسسة الاقتصادية بالجامعات ومراكز البحث العلمي لتبادل المعارف والخبرات في مختلف المجالات التي تخدم أهداف المؤسسة.

دراسة طه (2022): هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الاستراتيجية كمتغير مستغل بأبعادها الأربعة: (الشخصية الاستراتيجية، والتفكير الاستراتيجي، والتغيير الاستراتيجي، واتخاذ القرار الاستراتيجي) على المقدرات الجوهرية كمتغير تابع وأبعادها الثلاثة: (المعرفة، والمهارة، والمواقف)، حيث تم بناء أنموذج افتراضي يوضح العلاقة والتأثير بين المتغيرين، وتم توزيع استبانات لأخذ آراء عينة من القادة الإداريين في جامعة بوليتكنيك دھوك. وكان من بين نتائج الدراسة: أن القيادات الإدارية لمقياس الشخصية الاستراتيجية تمتاز بالبلاغة والفصاحة لإقناع الآخرين، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء نظام للمعلومات الاستراتيجية في الجامعة المذكورة بهدف الوصول إلى التوجه الاستراتيجي.

دراسة عماري (2022): هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور القدرات الديناميكية في تعزيز البراعة الاستراتيجية كدراسة حالة في بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، واعتمدت على أسلوب دراسة الحالة باستخدام استبانة لجمع المعلومات ورّعت على عينة قصدية من العاملين الإداريين في المؤسسات المختارة. توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: يعتبر مستوى القدرات الديناميكية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة مرتفع، وأسهمت القدرات الديناميكية مساهمة فعالة في تعزيز البراعة الاستراتيجية، وكان لقدرات الاستحواذ المستوى الأعلى، أما المستوى الأدنى فكان لقدرات التكامل.

دراسة سليمان (2021): سعت الدراسة إلى الكشف عن مدى تحقيق الميزة التنافسية بجامعة كفر الشيخ في ضوء مدخل إدارة الكفاءات، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال بناء استبانة تم توزيعها على عينة مختارة من أعضاء هيئة التدريس بخمس كليات في الجامعة المذكورة. أظهرت النتائج

أن جامعة كفر الشيخ تقوم بدور واضح في مجالات: وضع خطط استراتيجية لاستقطاب الكفاءات المطلوبة بالجامعة، وتحديد الاحتياجات التدريبية المطلوب إكسابها لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير جوائز النشر الدولي للأبحاث التي تميزها عن غيرها من الجامعات الأخرى. وكان من بين الإجراءات المقترحة لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعة في ضوء مدخل إدارة الكفاءات: إجراءات الاستقطاب، وإجراءات التدريب، وإجراءات التحفيز، والإجراءات التشريعية، والإجراءات التخطيطية.

دراسة بوزناق (2020): ركزت الدراسة على إبراز دور التسيير الحديث للكفاءات ومساهمته في تحقيق الميزة التنافسية بالمجمع الصناعي صيدال، وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي في جمع المعلومات من خلال توزيع استبانة على عينة من الموظفين بالمجمع الصناعي. توصلت الدراسة إلى أن بناء الكفاءات وتسييرها في المجمع الصناعي صيدال في ضوء متغيرات العصر الحديث يساهم بشكل إيجابي في تحقيق الميزة التنافسية، كما أكدت الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير قوية بين آليات تسيير الكفاءات في تحقيق ودعم الميزة التنافسية بالمجمع الصناعي مقارنة ببقية المنافسين.

دراسة سالمى، وقويدري (2020): سعت الدراسة إلى الكشف عن دور التسيير بالكفاءات في تحسين الميزة التنافسية بمؤسسة اتصالات الجزائر (موبيليس) المسيلة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي بدراسة حالة المؤسسة المذكورة. أكدت الدراسة في نتائجها أن الكفاءات لا يمكن أن يكون لها معنى إلا إذا تميزت بالمرونة التي تمكنها من الاستجابة للتغيرات والتحولات السريعة داخليًا وخارجيًا، وأن العامل الحاسم في تحقيق الميزة التنافسية هو العامل البشري الذي يمتلك المعارف والمهارات والكفاءات المتميزة في ضوء التحفيز من قبل إدارة الموارد البشرية، وأن المؤسسة تهتم كثيرًا بكفاءاتها البشرية وبطريقة تسييرها من خلال توفير بيئة عمل مناسبة. أوصت الدراسة بأن الاهتمام بالكفاءات لا يقتصر على اعتبارها كمورد فحسب، وإنما يجب الاهتمام به والحفاظ عليه من خلال الدعم والتشجيع والتغذية الفكرية.

دراسة العلياني (2019): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور رأس المال البشري بالجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة وذلك من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في القيادة التربوية والإدارة التربوية الذين يعملون في مناصب قيادية في هذه الجامعات. تمثلت نتائج الدراسة في أن المستوى الإجمالي لدور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في ظل اقتصاد المعرفة كان بدرجة

متوسطة، وكذلك المستوى الإجمالي لدرجة توافر الميزة التنافسية كان بدرجة متوسطة أيضًا. أوصت الدراسة بضرورة تبني سياسة واضحة ودقيقة في استقطاب رأس المال البشري، ودعم اللامركزية والاستقلالية الإدارية، وضرورة تقييم عمل القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية من منظور وعيهم بالتحول نحو الاقتصاد المعرفي.

التعليق على الدراسات السابقة

- تتفق كل من دراسة سليمان، وبوزناق، وسالمي وقويدري على الكشف عن دور إدارة الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية باستخدام المنهج الوصفي.
- ركزت دراسة بلقاسم وسكيو على بيان دور بناء الكفاءات المحورية بشكل محدد في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية، أما دراسة عماري فهدفت إلى بيان دور القدرات الديناميكية في تعزيز البراعة الاستراتيجية في المؤسسات الاقتصادية.
- بحثت دراسة جغل وخته أثر القيادة في تحقيق الميزة التنافسية، إلا أن دراسة طه ركزت على معرفة علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الاستراتيجية بشكل خاص والمقدرات الجوهرية: (المعرفة، والمهارة، والمواقف).
- تناولت دراسة العلياني مدى تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة كمتغير تابع ولكن بالارتباط مع دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية.
- تركزت الدراسة الحالية على بيان دور تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية في تحقيق الميزة التنافسية، مع الأخذ بالاعتبار أن الدراسات السابقة لم تتطرق إلى هذا المتغير الذي تتطلبه المنظمات المعاصرة في بيئة الأعمال التنافسية.

المحور الأول: القيادات الاقتصادية الديناميكية كمتطلب في بيئة الأعمال التنافسية:

- يشهد العالم المعاصر تحولات اقتصادية متسارعة تفرز مجموعة من المتغيرات الحديثة في بيئة الأعمال؛ الأمر الذي يستدعي استجابة فورية من المنظمات المعاصرة بغية مواكبة هذه المتغيرات وتطويعها في خدمة أهدافها المختلفة، إذ لا يمكن لأي منظمة مهما كان مستواها أن تعمل بمعزل عن هذه المتغيرات الاقتصادية العالمية، حيث يتيح لها التجاوب مع المعطيات الاقتصادية الجديدة فرص التجديد في سوق الأعمال التي يتصف بالمنافسة الشديدة والمضطردة.

- دخل العالم حقبة جديدة من المنافسة على مستوى المعرفة المنهجية العلمية التي تتصف بسرعة التحول والنمذجة مع متطلبات الحياة الجديدة، ويعدّ بناء اقتصاد عالمي يستند على الابتكار والتجديد عاملاً مهماً في استدامة البقاء البشري. لقد أصبحت الاستفادة من المعرفة العلمية المستحدثة في عالم الاقتصاد اتجاهًا بارزًا في القرن الحادي والعشرين في ظل التنافسية والهيمنة العالمية، واستجابة للتطورات العالمية والازمات الاقتصادية في العصر الحاضر، حيث تواجه المجتمعات مهمة تحديث الإدارة الحكومية العامة (المحمداوي، 2024).
- لقد ساهمت الأسس التقليدية الاقتصادية لحكومة وآليات الدولة في إبطاء وتيرة تطور الاقتصاد في ظل ظروف نظام السوق التنافسي الجديد، ومن هنا تتضح ضرورة المشاركة النشطة من الدولة في تكوين آليات حوكمة جديدة وإرساء نمط اقتصادي نشط، وتحسين الإنفاق على المعرفة العلمية الجديدة من أجل تخفيف المخاطر الاقتصادية وغير الاقتصادية. ويعد تفسير المنهج الديناميكي في عالم الاقتصاد من الناحية النظرية أمرًا معقدًا إلى حد كبير، والذي يتطلب فهمًا عميقًا لدور الدولة في المجال الاقتصادي والمالي (المحمداوي، 2024).
- إن بناء قيادات اقتصادية ديناميكية في منظمات الأعمال أصبح مطلبًا مهمًا وعاجلاً في ظل التطورات الاقتصادية المتسارعة، حيث تملّي المتغيرات الاقتصادية العالمية كثيرًا من التحديات الاقتصادية في بيئة الأعمال التنافسية، والتي لا يمكن مواجهتها إلا بتنمية كفاءات بشرية على المستوى القيادي، تمتلك مجموعة من المؤهلات والمهارات عالية المستوى. ديناميكية القيادة يمكن أن تشير إلى مدى امتلاك تلك الكفاءات مهارات التأقلم مع المتغيرات الاقتصادية الحديثة وتطويعها في خدمة أهداف المنظمة من خلال استثمار الطاقات البشرية وتنويع مواردها المتاحة وتنمية إمكاناتها المختلفة، وفي نفس الوقت تعني امتلاك هذه القيادات حس الإبداع والابتكار في إطار تجديدي وتطويري يواكب التغيرات والمفاهيم الجديدة في عالم الأعمال والمال والاقتصاد، ويحقق الميزة التنافسية التي تسعى إليها المنظمات المعاصرة.
- ويمكن أن تتضمن المقدرات الديناميكية التي تنشدها منظمات الأعمال والمؤسسات الاقتصادية في العالم المعاصر مجموعة من الأبعاد، من أهمها: قدرات الاستشعار التي تمنح المؤسسة فرصة اكتشاف الفرص السوقية وفهم احتياجات الزبائن وديناميكيات السوق، وقدرات التعلم التي تستطيع من خلالها المنظمات فهم المعرفة الخارجية وتحويلها إلى معرفة داخلية مفيدة، وقدرات التنسيق التي تنسق الجهود المبذولة من أجل التناغم والانسجام الإداري نحو تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة، وقدرات التكامل

التي تمكّن المنظمة من دمج مواردها بشكل يؤدي إلى إنشاء قاعدة موارد جديدة، وقدرات إعادة التشكيل التي تشير إلى الطرق التي تقوم بواسطتها المنظمات من تعديل قاعدة مواردها وتوسيعها استجابةً لتغيرات السوق والمنافسين (عيشوش، 2021).

• أصبحت القيادة الاقتصادية الديناميكية التي تتعامل بإيجابية مع التحولات الاقتصادية العالمية في بيئة الأعمال التنافسية محط أنظار منظمات الأعمال المعاصرة، إذ تتطلب بيئة الأعمال التنافسية مزيداً من التكيف الإيجابي مع إفرازات الاقتصاد العالمي الجديد وانعكاسات المعرفة العلمية والتقنية المتسارعة في عالم الأعمال والمفاهيم المستحدثة في عالم الاقتصاد والأعمال، كالذكاء الاصطناعي وذكاء الأعمال واقتصاد المعرفة والتفكير الاستراتيجي وإدارة التغيير وغيرها. فمؤسسات الأعمال تحتاج في الوقت الحاضر إلى قيادات ديناميكية تواكب التطورات الاقتصادية الجديدة من خلال فكر إداري واقتصادي يمكنها من استثمار الفرص القائمة وإبداع فرص أخرى تصورية تستشرف المستقبل، وتدعم توجهات المنظمة في تجديد مواردها وملاحقة التغيير والاستجابة لاحتياجات الزبائن، وتطوير هيكلها التنظيمي وإعادة هندسة عملياتها في ضوء متطلبات التنمية المستدامة التي تساعد المنظمة على استدامة ميزتها التنافسية.

المحور الثاني: الميزة التنافسية كهدف لمنظمات الأعمال والمؤسسات الاقتصادية المعاصرة:

في ظل المتغيرات العالمية الجديدة وما تفرزها من تنافسية شديدة في بيئة الأعمال؛ تتطلع منظمات الأعمال المعاصرة إلى ترقية مكانتها في سوق الأعمال، وإضفاء نوع من التسويق الدعائي الذي يعمل على الترويج لسمعتها ومخرجاتها بين المنظمات الأخرى، حيث لا يمكن لهذه المنظمات أن تنافس وبشدة في ظل المنافسة الشرسة في سوق الأعمال المعاصر إلا إذا عملت على توفير بيئة عمل تؤهلها مع ما تملك من موارد وإمكانات إلى جذب الزبائن، وإضافة قيمة لمنتجاتها وخدماتها، وابتكار مشاريع استثمارية وتنموية متنوعة تخدم أهدافها المختلفة.

لقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة في عالم الأعمال تغيرات كبيرة نتيجة لانتشار ظاهرة العولمة، وما أفرزته من انفتاح على الأسواق الدولية، وإلغاء لقيود التجارة العالمية، وانسيابية حركة السلع والخدمات، وثورة تقنية متلاحقة في مجال المعلومات والاتصالات، وتنامي مشاريع الابتكار والإبداع، وإنشاء منظمة التجارة العالمية. كل هذه الإفرازات انعكست على بيئة الأعمال وأثرت على حدة المنافسة بين المنظمات سواءً على المستوى المحلي أو الدولي؛ الأمر الذي أدى إلى اهتمام المنظمات المعاصرة بتعزيز قدراتها التنافسية التي

تعتبر سلاحًا يمكنها من مواجهة المنافسة والتغلب على تحديات على البقاء في السوق من خلال تقديم منتجات ذات جودة عالية وأسعار تنافسية (إلياس، 2021).

أصبح مفهوم الميزة التنافسية يستحوذ على اهتمام منقطع النظير في مجالات إدارة الأعمال والإدارة الاستراتيجية، ويعتبر هذا المفهوم امتدادًا لمفهوم الميزة النسبية الذي اقترحه الاقتصادي دافيد ريكاردو في بدايات القرن التاسع عشر من خلال إشارته إلى أن التبادل التجاري الدولي يتوقف على امتلاك الدولة للميزة النسبية التي تندرج تحتها الموارد الطبيعية التي تمتلكها هذه الدولة. ظهرت فكرة الميزة التنافسية في أواخر السبعينيات من طرف شركة ماكينزي للاستشارات بسبب تفوق المنظمات اليابانية وغزوها للأسواق العالمية على الرغم من عدم امتلاكها المزايا النسبية، ومن ثم بدأ مفهوم الميزة التنافسية في الانتشار في بداية الثمانينيات على يد مايكل بورتر، حيث يرى أن الميزة التنافسية تعتمد على التقانة والمعرفة وجودة الإنتاج وفهم احتياجات الزبون (إلياس، 2021).

إن مفهوم الميزة التنافسية يشير إلى القدرات التي تمتلكها المنظمة وبسببها يمكن أن تستمر في التنافس وبشدة في سوق الأعمال، وذلك من خلال الاعتماد على خطط استراتيجية واضحة، وابتكار مشاريع تنموية جديدة، وامتلاك عوامل جذب الزبون بفعل تحسين جودة المنتجات وتقديم أسعار تنافسية. ليس هذا فحسب، بل يتضمن مفهوم الميزة التنافسية بالإضافة إلى ما سبق، إجراءات لا تقل أهمية عنها تتمثل في تطوير مستمر للكفاءات البشرية وإكسابها مهارات التعامل الإيجابي مع المتغيرات الاقتصادية الجديدة، كالذكاء الاصطناعي واستراتيجية المنافسة وذكاء الأعمال والقيادة الاستراتيجية وغيرها من المتغيرات التي باتت مطلبًا مهمًا في مجال استدامة المنظمات المعاصرة.

لقد بات مفهوم الميزة التنافسية ضرورةً حتميةً لمختلف المنظمات العامة الخاصة في الوقت الحاضر، حيث يتميز هذا المفهوم من منظور معاصر بالشمول والترابط، فالتركيز تعدى جانب المدخلات المتمثل في الموارد وجانب المخرجات المتمثل في السلع والخدمات، حيث أصبح يشمل العمليات الداخلية والقدرات المكتسبة سواءً كانت فردية أو تنظيمية. فهذه القدرات تركز في استثمارها على تطوير المعرفة وصقل المهارات وزيادة فرص التمكين لهذه المعارف والمهارات الجديدة وخلق حلول مبتكرة للمشكلات، وذلك من خلال ربط كل هذه القدرات بالإجراءات داخل المنظمة ومكوناتها الخاصة بها بشكل يصعب على المنافسين محاكاتها مما

ينعكس على التميز في أداء العمل بتكوين مخرجات أو منتجات مرغوبة؛ الأمر الذي يساهم في وضع المنظمة في مركز تنافسي متقدم في السوق أو القطاع (أبو السمح، 2021).

المحور الثالث: دور تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية في تحقيق الميزة التنافسية:

إن متطلبات الميزة التنافسية من الموارد البشرية كان لها دور كبير في إبراز أهمية الاستثمار في هذه الموارد باعتبارها مدخلاً استراتيجياً لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة، حيث تزايد الاهتمام بالموارد البشرية في منتصف التسعينيات، حيث ركزت المنظمات على تطوير مهارات مواردها وقدراتها كأساس ومصدر مهمين لتحقيق الميزة التنافسية. ولتحقيق هذا الهدف لابد من اتصاف الموارد البشرية بخصائص تتوافق مع متطلبات التنافسية، والتي من أهمها: القدرة على التعامل مع سوق مفتوح يتصف بالتقلب والفجائية، والاهتمام باكتساب المعارف الجديدة ومواصلة التنمية الذاتية في فروع المعرفة، وقبول التغيير والاستعداد لتحمل مخاطر العمل، والقدرة على تحمل المسؤولية وممارسة الصلاحيات، والقدرة العالية على العمل ضمن فريق، والقدرات الإبداعية والابتكارية واستثمار الطاقات الذهنية، والقدرة على التفكير الحر والمتحرر، وقبول التحديات والمهام الصعبة، والتعامل مع المواقف المختلفة بالمرونة المناسبة (ساطوح، 2016).

تعتبر القيادات الاقتصادية الديناميكية ركناً أساسياً في مجال بيئة الأعمال التنافسية المعاصرة، حيث يمكن من خلالها أن تقوم منظمات الأعمال بدور استراتيجي في مواجهة التنافسية الشديدة في السوق وذلك لامتلاك هذه القيادات القدرات الديناميكية التي تؤهلها للتعامل الإيجابي مع متغيرات السوق، وتطويعها في خدمة أهداف المنظمات بشكل يجذب الزبون، ويحافظ على بقائها واستمرارها في السوق في موقع تنافسي متقدم مقارنة بالمنظمات الأخرى.

إن امتلاك القيادات الاقتصادية للقدرات الديناميكية (قدرات الاستشعار، وقدرات التعلم، وقدرات الاستحواذ، وقدرات التنسيق، وقدرات التكامل، وقدرات إعادة التشكيل) (بن عياش، وبلغياط، 2022)، يعتبر من مكامن القوة التي تدعم توجهات المنظمة نحو أداء تنافسي فعال، حيث تعكس هذه القدرات نظرة القيادات نحو بيئة الأعمال بشكل يسخر إمكانات المنظمة ومواردها المتاحة لخدمة استراتيجية التنافس السوقي، ويمكن هذه القيادات من وضع إطار استراتيجي محكم ودقيق في ضوء تغيرات السوق ومستجدات الأعمال يساعد المنظمة على استدامة تنافسها على المستويين: المحلي والدولي.

لقد أصبح استقطاب الكفاءات القيادية في المجال الاقتصادي محل اهتمام المنظمات المعاصرة، حيث تسعى هذه المنظمات إلى اختيار وتعيين قيادات اقتصادية مؤهلة ومدربة بشكل يتيح لها التعامل بفاعلية مع التغيرات الديناميكية في بيئة الأعمال التنافسية، وكان لزامًا على هذه المنظمات أن تعمل على تنمية هذه القيادات التي تمتلك القدرات الديناميكية التي تم الإشارة إليها سابقًا. فالقيادات الاقتصادية ذات القدرات الديناميكية يمكن أن تعمل على تجديد أعمال المنظمات في إطار إبداعي يواكب المتغيرات الجديدة ويستفيد منها في تنمية مختلف جوانب المنظمة، كالإنتاج والعمليات والتشغيل والاستثمار والتسويق بشكل يخدم استراتيجية المنظمات في تحقيق الميزة التنافسية. ويرى الباحثان أن دور تنمية القيادات الاقتصادية الديناميكية في تحقيق الميزة التنافسية يمكن أن يتضح من خلال تطويع القدرات الديناميكية المختلفة في خدمة الميزة التنافسية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: قدرات الاستشعار: يمكن للقيادات الاقتصادية من خلال هذه الخاصية أن تقوم بدور استراتيجي واضح في خدمة الميزة التنافسية للمنظمة، وذلك بالاستعداد الذهني للشعور بمحددات البيئة الخارجية وإطارها العام بشكل يفيد المنظمة في فهم احتياجات السوق ومتطلبات الزبائن وتحسين جودة المنتجات أو الخدمات واتباع منهج تسويقي واضح، وهذا كله بالطبع يدعم توجهات المنظمة في تحقيق الميزة التنافسية.

ثانياً: قدرات التعلم: تستطيع القيادات الاقتصادية من خلال امتلاكها لقدرات التعلم أن تخدم الميزة التنافسية للمنظمة، وذلك بوضع استراتيجية واضحة في التعلم والاستفادة من مختلف المعارف والخبرات والممارسات في مجال الاقتصاد والأعمال، حيث يمكن للمفاهيم الجديدة كالذكاء الاصطناعي وذكاء الأعمال وإدارة التغيير واقتصاد المعرفة وغيرها أن تساعد المنظمة في تحقيق ميزتها التنافسية بتطبيق هذه المتغيرات وتضمينها في مجال الإنتاج والابتكار والإبداع.

ثالثاً: قدرات الاستحواذ: تتيح قدرات الاستحواذ للقيادات الاقتصادية فرص الاستجابة للتغيرات الجديدة في مجال الأعمال وترجمتها في إطار واقعي يخدم تحسين جودة منتجاتها وخدماتها لتلبية متطلبات السوق واحتياجات الزبائن، حيث تمكن هذه القدرات المنظمة من تطوير مواردها المادية والبشرية وتنويع مصادر القوة التي تؤهلها إلى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة تركز على الابتكار في الموارد والإمكانات والميزانية العامة والاستثمارات المختلفة.

رابعًا: قدرات التنسيق: لابد من وضع إطار تنسيقي يربط بين مختلف المهام والجهود في المنظمة بشكل يعمل على انسيابية الأداء وإنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف المختلفة؛ الأمر الذي يؤدي إلى اختصار الوقت والجهد والمال في عمليات التشغيل والإنتاج، وتفعيل إدارة المهام التي يؤديها الأفراد في مختلف مواقع المنظمة، وهذا بالتأكيد يدعم تحقيق الميزة التنافسية التي من أساسياتها تحسين جودة المنتجات والخدمات وتقديمها بأسعار تنافسية.

خامسًا: قدرات التكامل: بامتلاك القيادات الاقتصادية قدرات التكامل في المنظمات المعاصرة، تستطيع أن تدمج بين الموارد المتاحة على مختلف مستوياتها وأنواعها من أجل تحقيق أهداف المنظمة في إطار إدارة استراتيجية محكمة لا تغفل أي جانب يتعلق بهذه الموارد، وهذا بدوره يساعد المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية التي تتطلب نوعًا من التكامل والربط بين الموارد من جهة، والأفراد ومعارفهم التراكمية وخبراتهم المكتسبة من جهة أخرى.

سادسًا: قدرات إعادة التشكيل: لا يمكن للمنظمة أن تستمر وتحافظ على استدامتها التنافسية في السوق إلا من خلال قيادة اقتصادية قادرة على إعادة تشكيل مواردها المادية والبشرية وهياكلها التنظيمية وإطارها الاستراتيجي وكفاءتها التقنية بشكل يمكّنها من التكيف مع التطورات المتسارعة في مجال الأعمال، حيث بهذه الإجراءات يمكن أن تستمر المنظمة في إمداد الميزة التنافسية بعوامل الدعم والتطوير والتجديد والابتكار.

نتائج الدراسة

1. يتسم سوق الأعمال المعاصر بظهور تحولات اقتصادية متسارعة، تفرز مجموعة من التحديات التي يمكن أن تواجه المنظمات المعاصرة في مجال تلبية متطلبات السوق واحتياجات الزبون في ظل تنافسية شديدة في السوق المعاصر.
2. تتطلب التغيرات الاقتصادية في مجال بيئة الأعمال التنافسية في الوقت الحاضر، تركيز المنظمات على إعادة تشكيل هياكلها التنظيمية وتطوير كفاءاتها القيادية بشكل يمكّنها من التعامل الإيجابي والتكيف المنشود مع المتغيرات الجديدة.

3. يعتبر تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة هدفاً يسعى إليه الجميع في ظل تنافسية السوق، حيث يمكن أن تقوم الميزة التنافسية بدعم استراتيجيات المنظمة في استدامة بقائها واستمرارها والحفاظ على موقعها الاستراتيجي المتقدم في السوق المعاصر.
4. تستوجب الديناميكية الاقتصادية في السوق المعاصر مجموعة من القدرات الديناميكية (مثل: قدرات الاستشعار، وقدرات الاستحواذ، وقدرات التنسيق، وقدرات التعلم، وقدرات التكامل، وقدرات إعادة التشكيل) التي يمكن أن تدعم توجهات المنظمة في تحقيق الميزة التنافسية.
5. يتطلب تطويع المتغيرات الاقتصادية الجديدة وتسخير القدرات الديناميكية لخدمة الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة، إعادة تشكيل الكفاءات الاقتصادية القيادية من خلال تنميتها تنمية مستمرة في ضوء متطلبات تحقيق الميزة التنافسية في السوق المعاصر.

توصيات الدراسة

1. ضرورة استجابة المنظمات الفورية للتغيرات الاقتصادية الجديدة، وتكييف هيكلها التنظيمية بشكل يخدم أهدافها الآنية والمستقبلية.
2. أهمية خلق جيل قيادي اقتصادي ديناميكي واعٍ يستطيع أن يتعامل بإيجابية مع المتغيرات الاقتصادية الجديدة، ويطويعها في خدمة أهداف المنظمة.
3. ضرورة تركيز المنظمات المعاصرة على مفهوم الميزة التنافسية، واعتباره هدفاً أسمى في سبيل استدامة تنافسيتها واستمرارها ضمن منظمات السوق المعاصر.
4. وجوب تبني المنظمات المعاصرة إطاراً استراتيجياً يتضمّن مختلف المتغيرات الجديدة في مجال الاقتصاد والأعمال بشكل يساعدها على الاستفادة القصوى من هذه المتغيرات في تحقيق أهدافها المختلفة.
5. ضرورة وضع المنظمات المعاصرة تصوراً ورؤيةً مستقبليةً تستشرف مختلف التحديات التي يمكن أن تواجهها في سبيل وضع حلول استباقية متكاملة بحيث لا تؤثر على مجالات عملها ولا تضعف من ميزتها التنافسية.
6. أهمية استيعاب المنظمات المعاصرة مختلف آراء ومقترحات كفاءاتها البشرية لاسيما القيادية منها، وإدراجها ضمن تصوراتها الاستراتيجية آنية كانت أو مستقبلية بشكل يساعدها المنظمات على خدمة أهدافها الاستراتيجية، وفي مقدمتها تحقيق الميزة التنافسية.

المراجع

1. أبو السمح، هدى. (2021). الميزة التنافسية ومتطلبات المرحلة القادمة. تم الاسترجاع من <https://maaal.com>
2. إلياس، سالم. (2021). التنافسية والميزة التنافسية في منظمات الأعمال، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، 8(1)، 230-248.
3. بلقاسم، فلة، وسكيو، نور الهدى. (2023). دور بناء الكفاءات المحورية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة مناجم الفوسفات، تبسة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
4. بن عياش، جهيدة، وبلغياط، عواطف. (2022). دور القدرات الديناميكية في تحقيق الأداء الإبداعي: دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية جيجل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
5. بوزناق، حسن. (2020). التسيير الحديث للكفاءات في المؤسسة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة المجمع الصناعي صيدال، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة باتنة 1، الحاج لخضر، الجزائر.
6. جغل، خولة، وخته، منال. (2022). أثر القيادة في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مصحة ابن حيان بالوادي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
7. ساطوح، مهدية. (2016). متطلبات تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في ظل الديناميكية المستمرة للبيئة التنظيمية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات اقتصادية، 2(28)، 95-107.
8. سالمى، أسماء، وقويدري، أسياء. (2020). دور تسيير الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة موبيليس، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
9. سليمان، السعيد. (2021). إدارة الكفاءات كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، 2، 1-180.

10. طه، دلخاز. (2022). القيادة الاستراتيجية ودورها في بناء المقدرات الجوهرية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القادة الإداريين في جامعة بوليتكنيك دهوك، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأدنى، نيقوسيا.
11. العلياني، غرم الله. (2019). دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 11(1)، 1-40.
12. عماري، سمير. (2022). دور القدرات الديناميكية في تعزيز البراعة الاستراتيجية - دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، مجلة الاقتصاد والمالية، 8(1)، 67-81.
13. عيشوش، عواطف. (2021). القدرات الديناميكية كآلية لتعزيز البراعة التنظيمية: دراسة حالة بعض البنوك بولاية الوادي. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 11(2)، 145-164.
14. المحمداوي، عقيل. (2022). الديناميكية الاقتصادية وتموضع بناء الدولة الاقتصادي في العراق. تم الاسترجاع: <https://economy-news.net>