

Dr. Hocine RAHIM

Faculté des sciences économiques et de Gestion
Université de Laghouat-« Management des Savoirs et stratégies d'innovation
dans les PME algériennes »

1- مقدمة

لقد أصبحت المصانع في البلدان الصناعية تعتمد أكثر فأكثر على الأنظمة الرقمية، وحل فيها اقتصاد المعرفة (knowledge economy)، كمصدر للثروة، محل اقتصاد العضلات ورأس المال. وفي هذا الصدد تشير الدراسات إلى أن المعرفة العلمية والتكنولوجية أصبحت تشكل 80% من اقتصاديات العالم، بينما الـ 20% المتبقية هي حصة رأس المال والعمالة والموارد الطبيعية، والعكس صحيح بالنسبة إلى الدول النامية. ففي مجال إنتاج الحاسب الآلي مثلاً نجد أن 70% من التكلفة ترجع إلى قيمة البحث والتطوير والاختبار، بينما لا نجد سوى 12% هي نفقة الأيدي العاملة¹.

وهكذا فقد أضحي لزاماً على اقتصادياتنا مواكبة هذا التحول. ولن يتم ذلك إلا بمضاعفة الاستثمار في الموارد البشرية، أي في مجال التعليم والتكوين والتدريب، وكذا الاستثمار في مجال البحث والتطوير.

ويعتبر الانقسام (dichotomie) بين قطاعي الصناعة والبحث العلمي الذي يشهده الاقتصاد الجزائري من أهم معوقات التنمية التي يجب التصدي لها وإيجاد الإجراءات العملية لتداركها. فكل الدول الصناعية إنما تقدمت بالمزاوجة بين هذين القطاعين، من خلال استراتيجية تعاون وتكامل.

ونعتقد أن أول الإجراءات في هذا الصدد هي تهيئة القدرات الوطنية وإعادة النظر في أنظمة التعليم والتكوين وصيانة العلاقة بين الباحث والمهني. فعلى الرغم من الكم الهائل الذي يتخرج سنوياً من الجامعات، إلا أن مستوى التكوين التحريفي في حاجة إلى إصلاح جوهري، إذ أن التكوين الأكاديمي ما يزال هو المسيطر في جامعاتنا، ولا تكاد تتاح فرصة للطلاب للاحتكاك بالقطاع الحقيقي. ومن الملاحظ أن ما تنفقه الدول الصناعية على البحث والتطوير يفوق بكثير ما تنفقه على التعليم العالي، والعكس تماماً بالنسبة للدول العربية.

إن دعم مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي لا يتوقف عند تخصيص الموارد الضخمة وتوفير التجهيزات في مخابر البحث الجامعية وغير الجامعية، بل لابد من إتاحة الفرص لإبراز مجهودات الباحثين ونتائج أبحاثهم في الميدان. وقبل ذلك يجب إعطاء الاعتبار اللائق

للباحث ومنحه التحفيزات ومختلف التسهيلات بحيث يشعر بأن وظيفته البحثية هي أرقى الوظائف وأهمها في المجتمع.

وفي هذا الصدد نشير إلى أن ما يعرف بحجرة الأدمغة ما هو سوى نتيجة للواقع الذي تعيشه هذه الكفاءات العلمية. وقد قدرت إحدى الدراسات التي صدرت حديثاً في دمشق أن حجرة الأدمغة تكلف العرب سنوياً نحو 1.57 مليار دولار². وتعتبر الإغراءات المادية الممنوحة لهؤلاء وظروف العمل الملائمة أهم المحفزات التي تستقطبهم.

2- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد اعتمد المشرع الجزائري في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على معيار ثلاثي الأبعاد: عدد العمال، رقم الأعمال ومجموع الميزانية، ودرجة استقلالية المؤسسة³. ولقد استوحى ذلك من تعريف الاتحاد الأوروبي الذي تبناه منذ أبريل 1996.

ومهما يكن حجم المبالغ المعتمدة، سواء بالنسبة لرقم الأعمال أو بالنسبة لمجموع الميزانية، فإن ثمة خصائص تميز المؤسسة الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسة الكبيرة، تتمثل أساساً في:

- محدودية الانتشار الجغرافي، إذ أن معظم هذه المؤسسات تكون محلية أو جهوية؛
- ضآلة حجم رأس المال الأساسي والعامل، وهو ما يعني بدوره ضآلة حجم التمويل المطلوب؛

- مستوى متواضع أو متوسط من التقنية، ومن الكفاءات البشرية المطلوبة؛
- هيكل تنظيمي بسيط يعتمد على مستوى إشراف محدود، حتى أن وظيفة واحدة يمكن أن تقوم مقام عدد من الوظائف؛
- نظام معلوماتي غير معقد يتلاءم مع نظام القرار غير المعقد في هذه المؤسسات؛
- اعتماد الخبرة والتقدير الشخصيين وعلى استراتيجية رد الفعل أكثر من الاعتماد على خطة استراتيجية مستقرة، رسمية وصریحة.

3- موقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد:

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسبة الأكبر من حيث العدد في كافة البلدان، بما فيها الصناعية. ففي الولايات المتحدة نفسها، وهي البلد الذي يقود الاقتصاد العالمي، نجد أن حوالي 90% من المؤسسات توظف نحو 30 عاملاً، وحوالي نصف القوى العاملة فيها موظفون من قبل مؤسسات تسير بنحو 500 عامل و37% من هذه المؤسسات تقوم بعملية التصدير، وحوالي ربع كافة المؤسسات المصدرة يوظف كل منها نحو مائة فرد⁴.

² تضم المؤسسات الصغيرة في استعمالاتنا، في هذا البحث، ما يسمى بالمؤسسات للصغيرة.

وللإشارة فإن الولايات المتحدة أصدرت قانون الأعمال الصغيرة منذ بداية الخمسينيات، وهو ما يزال ساري المفعول إلى الآن. كما أن الإحصائيات تشير إلى أنها تتوفر على 22 مليون مؤسسة صغيرة ومتوسطة. كما أسفرت إحصائيات أجريت في 1996 عن وجود 18 مليون مؤسسة في دول الاتحاد الأوروبي، يشغل 99.8% منها أقل من 250 أجير، وتساهم في تشغيل 66.52% من اليد العاملة وتحقق نسبة 85.64% من رقم الأعمال الإجمالي⁵. ومع ذلك فإن المؤسسات الكبيرة، بما فيها ما يسمى بالمؤسسات العملاقة، والتي تمثل -عالميا- حوالي 20%، هي التي تسيطر حاليا على حوالي 80% من التبادل الدولي.

فلقد سيطر اتجاهين رئيسيين في مجال الأعمال على المستوى الدولي خلال الثلاثة عقود الأخيرة: الأول يتمثل في اندماج الأسواق، في ظل أسواق عالمية مشكلة من عدد محدود من الصناعات والخدمات، والثاني يتمثل في بروز شركات عالمية كبرى كممثل رئيسي في هذه الأسواق⁶. أما في الجزائر، فقد كان النسيج الصناعي، مع بداية التسعينيات، مكونا أساسا من المؤسسات الصناعية العمومية، حيث كانت تمثل 80% من القدرات الصناعية، أما 20% المتبقية فهي عبارة عن صناعات ومؤسسات صغيرة ومتوسطة (PMI-PME) تابعة للقطاع الخاص⁷. وفي السنوات الأخيرة برز الاهتمام بقطاع الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حتى أنه أنشئت وزارة خاصة بها في جويلية 1993.

وعلى الرغم من كل النوايا والجهود لتنشيط هذا القطاع فإنه ما يزال يحتاج إلى الكثير من الجهود. كما أن العدد الموجود من هذه المؤسسات، وهو 200 ألف مؤسسة نظريا، يظل بعيدا عن العدد المطلوب. كما تجدر الإشارة إلى أن 50% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم إنشاؤها منذ أقل من خمس سنوات فقط، و30% من المتبقية أنشئ منذ عشر سنوات⁸. مع الإشارة إلى أن هذا القطاع ساهم، حسب إحصائيات 1998، بنسبة 73.7% في الدخل القومي الخام خارج المحروقات وبما يقارب 6.53% من القيمة المضافة وأنه يشغل أكثر من 900 000 عامل⁹.

ومن هنا تبرز ضرورة العناية أكثر فأكثر بهذا القطاع، سواء على المستوى الكلي، وذلك من خلال السياسات الوطنية الداعمة، أو على المستوى الجزئي، من خلال اعتماد استراتيجيات تدعم الوضع التنافسي لهذه المؤسسات في ظل اقتصاد دولي يتسم بانفتاح الأسواق ووحدة المنافسة وسيادة المعرفة والمهارات (le savoir et le savoir-faire).

4- مفهوم الكفاءات ومكانتها في الاقتصاد الجديد:

يدل مفهوم الكفاءة على المهارات العملية التي يتولد عنها خلق القيمة. وتعرف المجموعة المهنية الفرنسية le Medef الكفاءة (la compétence) بالقول: "الكفاءة المهنية هي تركيبة من

المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد. ويتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول (validité). ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها¹⁰.

ويتم التمييز بين نوعين من الكفاءة: الكفاءة الفردية والكفاءة الجماعية. فأما الكفاءة الفردية فتدل على المهارات العملية المقبولة. ويتم إضفاء "القبول" في الوسط المهني من خلال عدة أساليب فنية كالتحارب المهنية. أما الكفاءة الجماعية فمصدرها تقييمها هو حكم الزبائن، وذلك من خلال اختياراتهم للمورد الأكثر كفاءة¹¹.

لقد أوضحت الكفاءات هي التي تمثل الفاصل ما بين المؤسسات. ويقال في العبارة الشائعة: C'est la compétence qui fait la différence. ومهما تنوعت مصادر الكفاءة، فإن العنصر البشري يظل وراءها. ولذلك وجب الاعتناء بالاستراتيجيات المرتبطة بالموارد البشرية، والتي تحتل فيها استراتيجية التكوين والتدريب المستمرين مكان الريادة.

إن امتلاك المؤسسة للكفاءات البشرية القادرة على التسيير العلمي وعلى مباشرة نشاط البحث والتطوير هو السبيل إلى ضمان استمرارها ونموها في إطار الاقتصاد الجديد. فعلى أهمية عنصر رأس المال، يظل العمل هو المنشئ الحقيقي للقيمة كما أكد على ذلك مفكرون بارزون من ابن خلدون إلى ريكاردو.

غير أن المؤسسة ليست نظاما معزولا أو مغلقا، فعدم توفر الدولة على منظومة تعليمية وتكوينية فعالة وعلى نظام وطني للتجديد (un système national d'innovation)، يجعل من الحديث عن الكفاءات وعن البحث والتطوير مجرد أضغاث أحلام. كما إن على المؤسسة نفسها أن تباشر أنشطة تدريبية وتكوينية داخلية بهدف صقل المهارات المتاحة وتحديثها باستمرار. ويتم تكريس هذا التحديث من خلال إيجاد خلية متخصصة لما أصبح يعرف بالذكاء الاقتصادي (un service d'intelligence économique). والهدف من هذا الأخير هو جمع المعلومات (داخليا وخارجيا) ومعالجتها من أجل توضيح الرؤى وتقديم النصيحة لمتخذي القرار في المؤسسة. وبذلك تصبح المؤسسة مستحدثة باستمرار، وتسير إلى جنب منافسيها وليس وراءهم.

5- السياسات الوطنية في مجال دعم اقتصاد المعرفة:

تتم كافة البلدان بنشاط البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بهدف إرساء قاعدة صناعية عمادها المعرفة والكفاءات، وتخصص من أجل ذلك موازنات معتبرة من خلال وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومراكز البحث المختلفة المعنية بهذا المجال. ولقد أصبح من المعروف إن الصراعات الساخنة بين الدول الكبرى اليوم، كما هو ما بين المؤسسات، هي في

الأساس صراعات معرفية وتكنولوجية.

وفي هذا الإطار تم إنشاء عدة مراكز تجديد وطنية وجهوية في مختلف البلدان. ومن الجدير بالذكر إن أغلب تلك المراكز مرتبطة بالقطاع الصناعي بصورة مباشرة، كما إن جلها أنشئ أصلا من طرف باحثين جامعيين، أو أنه محتضن من قبل مخابر بحث جامعية. وعلى سبيل المثال نشر إلى المركز الكندي للتجديد (CIC) الذي اعتمد في عام 1981 كهيئة مستقلة، ولكن انطلاقته الأولى كانت في عام 1976 في إطار برنامج بحث جامعي (university of waterloo). ومنذ إنشائه قدم هذا المركز مساعدة لـ 70 000 مخترع ومؤسسة كندية أنتجت حوالي 13000 منتج جديد¹².

وتسمى استراتيجية التجديد الكندية إلى تحقيق هدفين: 1- بلوغ مستوى الامتياز، من خلال الاستثمار في الأفراد والمعارف والإمكانيات؛ 2- جعل المعارف مفتاح المستقبل من خلال تأهيل الكفاءات، وذلك اعتبارا من أن الأفراد يمثلون المورد الأهم في المجتمع. وفي فرنسا هناك عدة مراكز جهوية للتجديد ونقل التكنولوجيا (critt)، تهتم بمختلف المجالات الصناعية: كالصناعات الكيميائية، الخشب، الفلاحة الغذائية، والموارد الفلاحية،... وغيرها. ولقد وضعت الحكومة الفرنسية الصناعات الصغيرة والناشئة موضع الأولوية، سواء من جانب الرعاية والدعم أو من جانب التسهيلات التمويلية، خاصة منها المؤسسات ذات الطابع التجديدي.

أما في الجزائر فيعد المخطط الخماسي 1998-2002، والذي يعد تطبيقا للقانون 98-11 المؤرخ في 1998/8/22 المحدد للإطار التنظيمي والمؤسسي للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، أهم التدابير التي عرفها القطاع منذ الاستقلال. غير أنه، وعلى الرغم مما تم تحقيقه بفضل هذا المخطط، خاصة من حيث تكوين قاعدة بحث على مستوى مخابر ومراكز البحث العمومي، يجدر بنا أن نتساءل عن المستوى الذي تم تحقيقه ميدانيا من الأهداف المسطرة. وعلى كل، ونحن هنا لسنا بصدد التقويم، ينبغي أن تستمر هذه الجهود من طرف السلطات العمومية، ولتكن المرحلة المقبلة هي مرحلة التزاوج بين القطاع البحثي والقطاع الصناعي، مع إشراك المؤسسات في مجال البحث والتطوير. ذلك أن البحث العمومي وحده لن يستطيع أن يحقق التسارع المطلوب. كما أنه إذا لم تستفد المؤسسات من مخرجات الجامعات ومراكز البحث المختلفة تصبح الموارد المخصصة لهذا الغرض غير ذات جدوى.

والجدير ملاحظته في هذا الصدد هو أن القطاع الخاص يلعب دورا أساسيا في بناء القدرات التكنولوجية في البلدان الصناعية، بعكس البلدان العربية التي ما تزال تعمل على الإنفاق العمومي في تمويل مشاريع البحث والتطوير. ففي الولايات المتحدة نجد أن 80% من

الإنفاق يتم من قبل مؤسسات القطاع الخاص، وفي اليابان نجد أن الصناعة تنفق على البحث والتطوير 73% من مجمل الإنفاق، وفي الاتحاد الأوروبي تنفق الصناعات الخاصة ما نسبته 53% من مجمل الإنفاق على البحث والتطوير¹³.

ومن ناحية أخرى لم يعد نشاط البحث والتطوير حكرا على المؤسسات الكبيرة، بل أصبحنا نشهد نشوء مؤسسات صغيرة محددة تعتمد على التكنولوجيا كرأس مال رئيسي فيها. وهي ما يطلق عليه مؤسسات الجيل الثالث. ويقصد بها تلك المنبثقة عن الثورة الإلكترونية.

6- الخيارات الاستراتيجية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

الهدف من أي خيار استراتيجي للمؤسسة هو تعزيز ميزتها التنافسية ودعم موقعها في السوق. والحقيقة إن الخيار الاستراتيجي إنما يتراوح بين التركيز والتنويع. ولقد كانت هذه النظرة التي اعتمدها Ansoff حيث اعتبر أن الخيار الاستراتيجي الرئيسي للمؤسسة هو تحديد ما إذا كان عليها أن تلجأ إلى تنويع أنشطتها أم لا¹⁴. ذلك أن معظم المؤسسات تنطلق في بداية أعمالها بالتركيز على نشاط واحد.

وبالنسبة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وبالنظر إلى خصائصها التي سبقت الإشارة إليها، يبدو جليا أن الخيار الاستراتيجي الأنسب لها هو التركيز على نشاط محدد، يجسد الحرفة (le métier) التي تتميز بها عن الآخرين. ذلك أن قدراتها المتواضعة لا تسمح لها بالتنويع أو اعتماد اقتصاديات الحجم لمنافسة المؤسسات الكبيرة.

غير أن استراتيجية التركيز ليست خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولا بالمؤسسات المبتدئة، فهناك شركات كبرى، حققت نجاحاتها عن طريق اعتماد هذه الاستراتيجية. فمثلا تحقق شركة ميشلان 99% من رقم أعمالها من صناعة العجلات، ولا تحقق سوى 1% من خرائط الطرق وأدلة السفر. وقد مكّن هذا التركيز الشركة من القيام بعدة ابتكارات في مجال نشاطها¹⁵.

ويسمح التحديد المستمر في مجال نشاط استراتيجي محدد (DAS) للمؤسسة بتطوير نشاطها واكتساب خبرة تضاهي أو تفوق مزية (أو أسطورة) وفورات الحجم التي تتمتع بها المؤسسة الكبيرة، خاصة ما إذا كانت إدارة الخبرة المكتسبة تتم بفاعلية. وهو ما يبرر بتدنية تكلفة الوحدة، أو ما يعرف بقيادة التكلفة في مجال النشاط الممارس.

ويمكن لاستراتيجية التركيز أن تأخذ نمطين: تركيز توسعي (concentration extensive) أو تركيز ضيق (concentration restrictive). ففي الحالة الأولى تتوسع المؤسسة جغرافيا وتسويقيا (إنتاج عدة أنماط من نفس المنتج). فمثلا في إنتاج العجلات في شركة ميشلان يتم إنتاج العجلات لمختلف السيارات والجرارات والدراجات والطائرات، وحسب

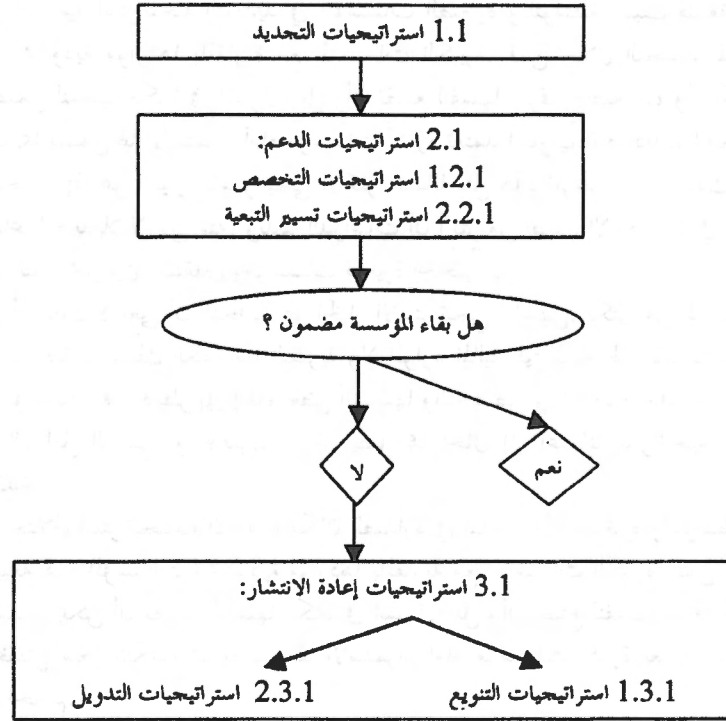
مختلف طبائع الأرضيات والمناخ. في حين أن التركيز الضيق، وهو ما يرتبط بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ينصب على جزء محدد من النشاط، وهو ما يعني عدم دخول المؤسسة في جبهات تنافسية متنوعة، مما يساعدها على التحكم في إدارة أعمالها. فضلا عن أن التركيز الضيق يناسب محدودية رأس المال المتاح لدى مثل هذه المؤسسات.

إن التحول الذي يشهده الاقتصاد الجزائري، والمتمثل في الانتقال من اقتصاد المؤسسات الكبيرة إلى اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يصاحبه توفر كفاءات علمية وفنية في العديد من المجالات، يعد مبررا قويا لاعتماد استراتيجيات تخصص حتى في بعض الصناعات الدقيقة كإنتاج البرامج المعلوماتية والإلكترونيك والصناعات الكيميائية. وفي هذا الإطار ننبه إلى ضرورة تدخل الدولة من خلال توفير مختلف تدابير الدعم والمرافقة. وينبغي أن يتركز هذا الدعم بصورة أكبر على المؤسسات ذات الطابع التجديدي، أي تلك التي تكون التكنولوجيا هي رأس مالها الأساسي (les entreprises innovantes). ذلك أن مثل هذه المؤسسات هي التي تساهم موجة الاقتصاد المعاصر القائم على المعرفة، بالإضافة إلى ما يتطلبه مثل هذا النوع من الاستثمار من رأس مال أساسي، وما يكتنفه من مخاطر كبرى.

ولذلك فإن استراتيجية التخصص وحدها لن تمكن المؤسسة من تحقيق النمو على المدى الطويل والدخول في المنافسة الدولية ما لم تعتمد على استراتيجية تجديد (استراتيجية بحث وتطوير)، والتي تعتمد بصورة أساسية على استراتيجية تنمية الكفاءات. ويتأكد ذلك أكثر حينما ندرك أن المنافسة أصبحت دولية، وأن مجال التكنولوجيا أصبح في تطور مذهل.

وعلى العموم فإن التركيز على نشاط وحيد يجعل المؤسسة أكثر عرضة للتقلبات الاقتصادية المحتملة، والتي مثلها كمثل من وضع بيضه كله في سلة واحدة، فإما أن ينجو بالبيض كله أو يفقده كله.

وحتى إن كنا قد ركزنا على استراتيجية التركيز فيما سبق، فإنه يمكن تصنيف الخيارات الاستراتيجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق المخطط التالي¹⁶:



مخطط 1: تصنيف الخيارات الاستراتيجية لـ "م ص م"

7- استراتيجية التحديد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تهدف استراتيجية التحديد إلى دعم القدرات الفنية للمؤسسة بصورة مستمرة بغرض مواجهة مختلف الاضطرابات المحتملة في المحيط، والتي من شأنها التأثير سلباً على قدرتها التنافسية. ولا يكون الهدف من التحديد دوماً تنمية حصة المؤسسة السوقية أو رفع مستوى أرباحها، بل قد يكون الهدف هو الحفاظ على الوضع الحالي للمؤسسة، وخاصة إذا كانت تواجه تهديدات جادة.

وتحتل استراتيجية التحديد مكان الصدارة ضمن استراتيجيات المؤسسة، ذلك أنها بمثابة القلب الذي ينبض فيها. فبدون اعتماد استراتيجية تحديد فعالة تكون المؤسسة معرضة للزوال. وتنبثق أهمية هذه الاستراتيجية من طبيعة التحولات التي يشهدها محيط الأعمال، والذي يتسم بسيطرة المعرفة العلمية.

وتزداد أهمية استراتيجية التجديد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب طبيعة هذه المؤسسات ومحدودية مواردها بالمقارنة مع المؤسسات الكبيرة. فمن خلال التجديد المستمر يمكن أن تضمن لنفسها مكانا في السوق، بل وأن تصنع لنفسها سوقا خاصة بها، وأن تخفض سعر التكلفة بما يضمن لها الاستمرار أمام مؤسسات كبيرة تعتمد أسلوب اقتصاديات الحجم. فالتجديد إذا هو الخيار الاستراتيجي الأكثر ضمانا لمثل هذه المؤسسات، ولذلك فهي تندفع إليه باعتباره بديلا لا غنى عنه. وتدلنا الدراسات أن أكثر من نصف الابتكارات في القرن العشرين هو نتاج مخترعين مستقلين ومؤسسات صغيرة الحجم¹⁷. غير أن ذلك لا يعني أن التجديد هو الخيار الاستراتيجي الأسهل. فكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تمتلك الكفاءات البشرية ولا الموارد المالية التي تفتح لها آفاقا للتجديد. ومثل هذه المؤسسات قد تضطر إلى إلغاء بعض أنشطتها والتخصص في نشاط واحد، أو اعتماد استراتيجية التكامل الرأسي أو الأفقي، بل قد يصل بها الحال إلى اعتماد استراتيجية تصفية جزئية أو كلية.

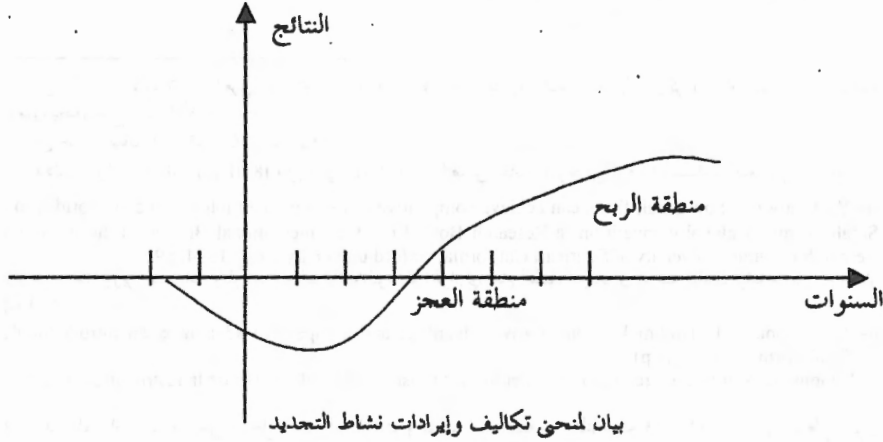
إن احتلال استراتيجيات التجديد مكان الصدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إنما ينبع من طبيعة هذه المؤسسات ومحدودية مواردها بالمقارنة مع المؤسسات الكبيرة. فمن خلال التجديد المستمر يمكن أن تضمن لنفسها مكانا في السوق، بل وأن تصنع لنفسها سوقا خاصة بها، وأن تخفض سعر التكلفة بما يضمن لها الاستمرار أمام مؤسسات كبيرة تعتمد أسلوب اقتصاديات الحجم.

وتتسم الموارد المالية المطلوبة للتجديد بأنها كبيرة وذات أمد طويل. ولذلك نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصاعب في الحصول عليها بالقدر المطلوب. فضلا عما يكتنف هذه العملية من مخاطر، بسبب تعقيدات المحيط التكنولوجي وعدم التأكد من بلوغ النتائج المرغوبة كما سبق ذكره. ولذلك نجد أكثر المؤسسات المالية تستنكف عن تمويل مثل هذه المشروعات، أو على الأقل تتوخى الحذر الشديد فيها.

فمن حيث مخاطر نشاط التجديد، تشير بعض الدراسات إلى أن هناك حوالي عشر (1/10) مشروعات البحث والتطوير فقط تغطي بالنجاح التجاري، وحوالي نصف المؤسسات الصناعية التي باشرت برنامج تجديد لم تصل إلى تحقيق نشاط مربح¹⁸.

وتعتبر مرحلة التمويل أهم مرحلة في كل نشاط تجديدي. فحتى في المرحلة السابقة لها، وهي مرحلة الأفكار المحددة، يظل حجم الموارد المالية المتاحة، أو المتوقع، هو المتغير الخامس في صياغة الأفكار. ذلك أن غياب رأس المال يترك الأفكار مجرد خيال. كما أن فترة استرداد الأموال قد تمتد إلى عدة سنوات، ولا يمكن ضبطها في أغلب الحالات، وهو ما يقتضي أن

تكون المؤسسة قادرة على تحمل تكاليف فترة العجز الممتدة من نقطة بداية التجديد إلى نقطة بداية الأرباح. وهو ما يوضحه الشكل التالي:



وحيث إن النشاط التجديدي محفوف بالمخاطر، كما أسلفنا الذكر، فإن الممول له ينبغي أن يتصف بروح المخاطرة، أو أن يكون شريكا حقيقيا فيه. ولذلك يصبح لزاما البحث عن مصادر وآليات أخرى للتمويل خارج قطاع البنوك. كما إن على الدولة أن يكون لها سياسة فعالة في هذا المجال، وأن تتدخل كضامن أو كممول في حالة شح المصادر الأخرى من غير القروض المصرفية.

8- خاتمة:

إن تنمية الكفاءات هي عماد الاقتصاد المعاصر، القائم على المعرفة. وأن المنافسة ما بين المؤسسات أضحت منافسة ما بين الكفاءات. فهذه الأخيرة هي التي تصنع التميز والتفوق. فالكفاءات هي التي تقف وراء كل نشاط تجديدي، وهي التي تجعل المؤسسة مسيرة بصورة علمية. ومن هنا يجب أن ندرك بكل وضوح أن لغة الكم والحجم لم يعد لها مدلول، فالمؤسسة التي كانت تشتغل بالآلاف أصبحت تشتغل بالعشرات. وليس عدد الأفراد هو الذي يبرر القدرة التنافسية للمؤسسة، وإنما عدد الكفاءات الذي تحتويه.

إن مسؤولية تحقيق التكيف مع هذا الواقع الجديد تقع على المؤسسات والدولة معا. فعلى المؤسسات أن تدرك أن مسؤولية استمرارها ونموها، أو زوالها، تقع عليها بالدرجة الأولى. كما أن على الدولة أن تدرك أن دعم اقتصادها إنما ينبع من دعم مؤسساتها الاقتصادية، وأن فكرة انسحاب الدولة لا يتنافى مطلقا وتقدم الدعم المناسب للمؤسسات. فحتى الدول

الصناعية ما فتئت تشجع وتدعم مؤسساتها، وخاصة منها المؤسسات المحددة، وتخصص موازنات معتبرة لنشاط البحث والتطوير الصناعي.

- 1- عن: "التقرير الاستراتيجي العربي: تكنولوجيا المعلومات كمدخل للتنمية والتأهيل العربي"، مركز الأهرام للدراسات السياسية الاستراتيجية، موقع ويب للأهرام.
- 2- عن جريدة البيان (الإماراتية)، 10 نيسان 2002
- 3- المادتين 4 و5 من القانون رقم 18-01 المؤرخ في 2001/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- 4- Y. Aharoni, " how Small firms can achieve competitive advantage in an interdependent world ", in : Small firms in global competition, a Research Book from the International Business Education and Research Program University of Southern California, Oxford university press, 1994, p9
- 5- عن تدخل وزير الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائري أمام أعضاء البرلمان في عرضه لقانون ترقية م. ص. م المشار إليه أعلاه.
- 6- T. Agmond, R.L. Drobnick, "comparative advantage and competitive advantage: an introduction", in : Small firms..., op. cit., p1
- 7- L'industrie Algérienne : réalités et perspectives, Ministère de l'industrie et de la restructuration, 2000, p1
- 8- هذه المعطيات مستقاة من تدخل وزير الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في افتتاحه للملتقى الوطني حول الجمعيات المهنية في مجال الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة-جوان 2001
- 9- عن تدخل وزير الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائري أمام أعضاء البرلمان السالف الذكر.
- 10- A. Meignant, Ressources humaines : déployer la stratégie, éd. Liaisons, 2000, p110
- 11- A. Meignant, Les compétences de la fonction ressources humaines : diagnostic et action, éd. Liaisons, 1995, pp20-21
- 12- لمزيد من الاطلاع على هذا المركز راجع موقعه: www.innovationcentre.ca
- 13- عن حوار مع: ابراهيم بدران (نائب رئيس جامعة فيلادلفيا-الأردن) أجري في 2001/1/4 حول "حالة الأمة: تكنولوجيا 2000"، منشور في موقع إسلام أون لاين.
- 14- H.I. Ansoff, Stratégie du développement de l'entreprise, Ed. d'Organisation, 1988, p28 (Corporate strategy, Mc Graw-Hill, 1965)
- 15- Manuel de gestion, ouvrage coordonné par A. Dayan, vol. 1, Ellipses/AUF, Paris, 1999, p198
- 16- B. Saporta, "stratégies des petites et moyennes entreprises", in: Encyclopédie de gestion, T3, op. Cit., p3106
- 17- ibid, p3107
- 18- J. Lachmann, financer l'innovation des PME, éd. Economica, Paris, 1996, p8