

جامعة دمشق

كلية الاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

***قائمة المحتويات***

المقدمة.................................................................

مشكلة البحث.........................................................

أهمية البحث............................................................

أهداف البحث.........................................................

مجتمع وعينة البحث..................................................

**الاطارالنظري :**

المبحث الاول :**رأس المال الفكري (مفهومه واهميته)**

1. مفهوم رأس المال الفكري.
2. اهمية راس المال الفكري .
3. عناصر رأس المال الفكري.
4. مصادر رأس المال الفكري.
5. قياس رأس المال الفكري.

المبحث الثاني : **الانتاجية (مفهومها واهميتها):**

1. مفهوم الانتاجية .
2. اهمية الانتاجية .
3. طرق تحسين الانتاجية .
4. قياس الانتاجية .
* **اثر راس المال الفكري في نمو الإنتاجية.**
* **زيادة إنتاجية العمل ووسائـــل تحسيــنهـا.**
* **وسائل تحسين إنتاجية العمل.**

النتائج والتوصيات...................................................

قائمة المراجع........................................................

المقدمة

 تشهد منظمات الاعمال وخاصة في السنوات الاخيرة منافسة شديدة بسبب تلاحق الابتكارات والابداعات ، اذ ان المنافسة تعد الان الشيء الوحيد الثابت وما عداها هو متغير . لذلك تحتاج الى وسائل وادوات وعوامل ومتغيرات معاصرة لمواجهتها وتحقيق النجاح والبقاء في عالم الاعمال .

ويعد رأس المال الفكري احد المتغيرات المعاصرة التي تسهم في تحقيق البقاء خاصة اذا تم العمل على تطويره فانه يحفز انتاج افكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة وايضاً يركزعلى الطاقات الابتكارية والابداعية الموجودة عند العاملين في المنظمة وكيفية اكتشافها واستثمارها والمحافظة عليها باعتبار ان المنظمات المعاصرة تنظر الى مواردها البشرية على انها اغلى الموارد واكثر الموجودات قيمة.

ونظرا لكون الشركات الصناعية احدى منظمات الاعمال التي تشهد منافسة شديدة ، فان لدراسة اثر رأس المال الفكري في زيادة الانتاجية في هذه المنظمات يعد ضرورة ملحة لانه سيكشف مقدار الاثر الذي سيحققه في تحقيق نجاح هذه المنظمات .

مشكلة البحث :

 تتمثل مشكلة البحث في الندرة في دراسة المتغيرات المعاصرة ومنها متغيرا ( رأس المال الفكري وزيادة الانتاجية ) وذلك يعني حرمان الشركات الصناعية من الاستفادة من معطياتها الفكرية ودورها في تعزيز الميزة التنافسية .

 فضلاً عن ذلك تعاني الكثير من المنظمات من فقدان الكثير من الأفكار الابتكارية والإبداعية وربما اندثارها أو هجرتها الى منظمات أخرى دون رجعة .

أهمية البحث :

تنبثق اهمية البحث من اهمية متغيريه (راس المال الفكري وزيادة الانتاجية )بوصفهما من المتغيرات المعاصرة وان الدراسة والبحث في هذين المتغيرين سيساهم في افادة المنظمات الصناعية .

وتظهر اهمية البحث في ان التركيز على الطاقات الابتكارية والابداعية التي يملكها الافرادفي المنظمات الصناعية والعمل على تنشيطها وتطويرها والمحافظة عليها سوف يسهم في تحقيق الفاعلية (درجة تحقيق المنظمة لاهدافها ) والكفاءة التي تمثل (الاستخدام الامثل للموارد المتاحة ) واللذان سيساهمان في تعزيز الميزة التنافسية وزيادة الحصة السوقية وتعظيم الارباح والمنافع و في نجاح المنظمات .

أهداف البحث :

تتمثل اهداف البحث في :

1. التعرف على دور واثر رأس المال الفكري في نجاح المنظمات الصناعية محل الدراسة .
2. التعرف على شكل العلاقة بين رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية وكل من الكفاءة والفاعلية الانتاجية .
3. التعرف على مدى مساهمة عملية تطوير وتنمية الطاقات الابتكارية والابداعية الموجودة لدى الافراد في المنظمات الصناعية في زيادة الكفاءة والفاعلية الانتاجية وتحقيق النجاح لهذه المنظمات .
4. معرفة مدى مساهمة رأس المال الفكري في اكساب المنظمات الصناعية ميزة تنافسية وزيادة الحصة السوقية لها .

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث :

ويمثل المنظمات الصناعية السورية .

عينة البحث :

شركات الغزل والنسيج في محافظة حلب .

المبحث الاول : راس المال الفكري ( مفهومه و اهميته) :

ان الاتجاهات المعاصرة في الادارة الحديثة تتجه نحو معالم موضوع جديد يهتم بالموجودات الفكرية اكثر من الموجودات المادية ، لان الاضافة والتعظيم في الموجودات المادية يأتي بفعل توافر الموجودات الفكرية ، وهذا الموضوع الجديد هو (رأس المال الفكري Intellectual Capital ) ويرمز له (I /C) الذي تعد التسعينات من القرن العشرين بداية انبعاثه.

وظهر الآن مرة اخرى لكونه الاساس الذي تم بناء (إدارة المعرفة Knowledge Management) عليه , وعودته هذه المرة ليس كأصل من الاصول ولكن بوصفه أصلا إداريا ، وهذا يسمى الآن (إدارة رأس المال الفكري ICM) .

إن ما تقدم يشير بوضوح الى ان رأس المال الفكري اصبح الآن أهم مصدر لتعظيم الموجودات الاخرى في المنظمات والشركات لأنه المحفز لزيادتها وتطويرها وتحقيق البقاء من خلالها.

**مفهوم رأس المال الفكري**:

لمسنا من خلال التمهيد السابق ؛ إن موضوع رأس المال الفكري حديث العهد وما زال الغموض والجدل والنقاش يكتنفه . وعلى هذا الاساس فمن الطبيعي جدا ان لا نجد مفهوما محدداً ومتفقاً عليه لهذا المصطلح, إذ أوضحت الادبيات المتخصصة وجود أكثر من مفهوم ورأي ووجهة نظر حوله , منها الآتي :

مفهوم (Stayer , 1990) والذي مفاده : (القدرة العقلية التي تمثل الثروة الحقيقية للشركات التي لم يبتاعها المحاسبون مثلما يبتاعون النقد والموجودات وغيرها) .

 ويعرفه (المفرجي و صالح , 2003 :18)[[1]](#footnote-2) بأنه ( جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل بنخبة من العاملين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم , تمكنهم هذه القدرات من انتاج الافكار الجديدة أو تطوير افكار قديمة التي تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في موقع قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة ، ولا يتركز رأس المال الفكري في مستوى إداري معين دون غيره ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به) .

وبالاستناد الى المفاهيم السابقة يمكننا تحديد الآتي بصدد رأس المال الفكري :

أ- يمثل قدرة عقلية ذات مستوى معرفي عالٍ تملكها مجموعة محدودة من العاملين من دون غيرهم.

ب- يمثل موجودات فكرية غير ملموسة لها الأثر الاكبر في زيادة الموجودات المادية الاخرى للشركة وتعظيمها .

ج- يمثل الفرق بين القيمة الدفترية للشركة والقيمة السوقية لها .

د- لا ينشأ من فراغ بل يحتاج الى بناء داخل الشركة يتضمن هذا البناء استقطاب ثم صناعة ثم تطوير المحافظة عليه .

هـ- في حالة ترصين بناءه داخل الشركة يصبح بمثابة السلاح التنافسي لها ويضمن لها البقاء في عالم الاعمال .

اهمية راس المال الفكري :

يظهر من خلال الطروحات السابقة , إن رأس المال الفكري يتمتع بأهمية كبيرة يمكن بلورتها بالنقاط الآتية :

1. يعد رأس المال الفكري السلاح الاساس للمنظمة في عالم اليوم , لأن الموجودات الفكرية تمثل القوة الخفية التي تضمن البقاء للشركة .

مثال على ذلك شركة (NIKE) للأحذية التي لا تصنع الاحذية ويقتصر عملها على البحث والتطوير ووضع التصاميم والتسويق وتقديم الخدمات المعرفية التي تحقق (334) ألف دولار مبيعات لكل مستخدم مقابل (248) أف دولار مبيعات لكل مستحدم في الشركات الغنية .

1. يعد رأس المال الفكري في المنظمة بمثابة ميزة تنافسية :

 وهذا ما دعا (Jerome Adanes) المدير الرئيس للتعلم في شركة (ٍShell) النفطية بالقول (نحن ملتزمون لأن نصبح منظمة متعلمة ونعتقد أن الميزة التنافسية تكمن في قابلية المستخدمين على التعلم بشكل اسرع) ، وعلى هذا الاساس فأن منظمة (Gemini) الاستشارية والمتخصصة بإعادة هندسة محطات توليد الكهرباء , تقضي من ثلاثة الى ستة أشهر في الاستشارة , لأنها تؤمن أن المشاركة في رأس المال الفكري يعد ميزة تنافسية . ويقول (Jim Noble) مدير منظمة (Gemini) نحن نتحدث عن التنافس من خلال الكفاءة , والكفاءة هي المعرفة .

1. يمثل رأس المال الفكري كنزاً مدفوناً يحتاج الى من يبحث عنه , واستخراجه للوجود والممارسة , ويعد احد أساليب استخراجه هو نشر المعرفة.
2. يكون رأس المال الفكري مصدر توليد ثروة للمنظمة والافراد وتطويرها.

حيث إن المصرف الكندي للتجارة (CIBC) استنتج إن الموجودات (غير الملموسة) مثل برامج المعرفة في شركة **مايكرو سوفت** , تكون أفضل في مجازفة الائتمان من الموجودات (الملموسة) مثل (ابنية التسوق في تكساس) .

كما إن رأس المال الفكري قادر على توليد ثروة خيالية من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع , وهذا ما أكدته بحوث مؤتمر إدارة رأس المال الفكري (ICM) الذي عقد في نيو يورك في حزيران /2000 .

**عناصر رأس المال الفكري**:

يمكن اجمال عناصر راس المال الفكري في العناصر التالية :

1. استقطاب راس المال الفكري :

ويمثل قدرة المنظمة على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها.

وتتضمن عملية استقطاب راس المال الفكري العمليات التالية :

1. البحث عن الخبرات المتقدمة .
2. جذب المهارات التقنية المتقدمة .
3. تصميم نظام معلومات يسهل مهمة الجذب والاستقطاب.
4. صناعة راس المال الفكري :

ويمثل قدرة المنظمة على زيادة رصيدها المعرفي باستمرار من خلال تعزيز القدرات وتنمية العلاقات بين الافراد للتعاون في حل المشكلات المعقدة.

وتتضمن هذه العملية العمليات التالية :

1. تعزيز قدرات الافراد العاملين .
2. وضع برامج تنمية العلاقات الانسانية في محيط العمل لتقليل المعارضة بين الافراد العاملين.
3. خلق الانسجة الفكرية وتمثل تلك الانسجة تعاون مجموعة من الافراد على التعلم المشترك ونشره بين مجموعة المحترفين.
4. تنشيط راس المال الفكري :

ويمثل مجموعة الاساليب المستخدمة من قبل المنظمة لإنعاش عملية الابداع والابتكار عند العاملين فيها باستمرار **.**

وهذه الاساليب تتضمن :

1. استخدام طريقة عصف الافكار مع العاملين لإثارة القدرة الابداعية عندهم , لتوليد اكبر عدد من الافكار .
2. تكوين الجماعات الحماسية والتي تمثل مجموعات نشيطة تحب التحدي والانجازات العالية في العمل .
3. إقامة نظام لجمع آراء العاملين ومقترحاتهم التطويرية .
4. المحافظة على راس المال الفكري :

وتعني قدرة المنظمة على الاهتمام بالطاقات المعرفية والنجوم اللامعة من العاملين القادرين على انتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة تخدم المنظمة.

وتتم المحافظة على راس المال الفكري بالطرق التالية :

1. التدريب والتطوير المستمرين.
2. الحفز المادي والابتكاري .
3. تقليل فرص الاغتراب التنظيمي.
4. الاهتمام بالزبائن:

وتعني مدى اهتمام المنظمة بآراء الزبائن ومقترحاتهم وأخذها بنظر الاعتبار عند تصميم منتجات جديدة وحتى تعديل الموجود منها .

وتتم عملية الاهتمام بالزبائن باجراء العمليات التالية :

1. وضع نظام توثيق متطلبات الزبائن.
2. وضع نظام تقديم الخدمة للزبائن.
3. منح المزايا الاضافية للزبائن.

بنوك او مصادر رأس المال الفكري:

يتواجد رأس المال الفكري للشركة في ثلاثة مواقع:

١- العاملين:

فعامل المصنع الذي يقدم اقتراحا لزيادة أرباح الشركة يعتبر رأس مال فكري للمؤسسة. وينطبق هذا على المعرفة أو ابتكار يقدم حلولا نافعة للعملاء.

٢- نظام العمل:

لا يكفي أن نقول أن لدينا أفرادا ذوي كفاءة عالية ومهارات متميزة، ثم نتوقع أن ترتفع الإنتاجية والإيرادات تلقائيا فالعاملون يعملون داخل نظام معين. يشبه هذا النظام محرك السيارة، حيث يشغل العاملون مكانة التروس فيه، بينما الهيكل التنظيمي هو المحور الذي يثبت الترس في مكانه الصحيح ويمده بالزيت لتسهيل الحركة والوقود للعمل. اختلال الهيكل أو فشله يؤدي إلى تعطل السيارة حتى لو

كانت التروس سليمة. وهيكل العمل الفعال هو الذي يؤدي إلى تبادل ونقل ونشر المعرفة المفيدة إلى مواقع الحاجة إليها خلال نظام ملائم لتدفق المعلومات. وكما تحتاج التروس إلى صيانة وتشحيم، فإن العاملين يحتاجون لنظام فعال للتدريب لزيادة قدراتهم ومهاراتهم .

٣- العملاء:

يستطيع العملاء إعطاءنا أكبر قدر من المعلومات والمعرفة عن العملية الوحيدة التي نجهل نحن كل شيء عنها، ألا وهي الفائدة الحقيقية لمنتجاتنا وخدماتنا. لذلك علينا أن ننشئ نظاما فعالا لتحصيل المعلومات المفيدة. فرقم تليفون العميل مثلا لا يعتبر معلومة استراتيجية. أما تفضيلات هذا العميل والعلاقة التي بناها مندوب المبيعات معه فهي بالتأكيد رأس مال فكري لأنها ترشدنا إلى وضع الخطط والأهداف.

قياس رأس المال الفكري

يوجد رأس المال البشري حيث يتواجد العاملون والخبراء القائمون على أداء أعمال تضيف قيمة للعملاء. وتبعا لذلك فإن تتبع وقياس نمو خبرة ومهارة العاملين الدائمين في الشركة هو أحد أساليب قياس رأس المال البشري للشركة. أما البيانات التي يمكن استخدامها فتشمل:

\* متوسط عدد سنين الخبرة العملية للقوى العاملة في الشركة.

\* معدل دوران توظيف الخبراء لدى الشركة.

\* معدل تولي الخبراء لمناصب قيادية بالشركة.

\* مدى جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها الشركة.

\* المتغيرات التكنولوجية التي يمكن أن تقلل من قيمة معرفة الخبراء.

\* إمكانية أو عدم إمكانية قيام المنافسين باجتذاب وتوظيف بعض العاملين لدى الشركة.

\* موقع الشركة في السوق وسمعتها في مجال عملها .

\* قدرة الخبراء والموظفين على استحداث منتجات وخدمات جديدة تحل مشكلات جديدة أو متوقعة سيواجهها العملاء.

\* نسبة المبيعات المحققة من بيع منتجات جديدة إلى إجمالي مبيعات الشركة على مدى خمس سنوات مثلاً.

المبحث الثاني : الانتاجية (مفهوما وكيفية تحسينها وزيادتها ):

**تعريف الإنتاجية:**

الإنتاجية تعني تحقيق اكبر نسبة من المخرجات من قيمة محددة من المدخلات.

والإنتاجية، هي مؤشر يوضح قدرة عناصر الإنتاج المختلفة على تحقيق مستوى معين من المخرجات، قياسًا بالمدخلات التي تم استثمارها للغرض الإنتاجي.

ويمكننا القول بان :

1. الإنتاجية ليست مرادفة للإنتاج:

حيث ان الإنتاج يشير إلى مجموع المخرجات المنتجة لكل وحدة واحدة من المدخلات ، بينما الإنتاجية هي مقياس للمخرجات الناتجة عن كمية معينة من المدخلات.

2. الإنتاجية لا تعني فقط السعي لتحقيق الكفاءة من اجل تحسين الإنتاجية:

 فقد تلجأ الإدارة إلى الضغط على العمال وإجبارهم على العمل بمشقة، او ربما تلجأ إلى التخلص من البعض منهم لتخفيض نفقات الإنتاج فالإنتاجية تعني أن نعمل ببراعة وليس بجهد مضني.

3. الإنتاجية ليست مرادفة للطاقة الإنتاجية:

لا يمكن اعتبار المنظمة انها منتجة لمجرد انها تنتج اعلى كمية من السلع في اقصر مدة من الزمن، بينما لا تلقى هذه السلع قبولا او استحسانًا لدى الزبائن.

4. الإنتاجية ليست مرادفة للربحية:

 حيث تقيس الربحية الموقف المالي للمنظمة في الامد القصير، بينما تقيس الإنتاجية موقف المنظمة في الامد الطويل.

وان الانتاجية تتمثل في المعادلة التالية :

الانتاجية = الكفاءة + الفعالية

وتمثل الكفاءة : الاستخدام الامثل للموارد المتاحة للمنظمة بهدف تحقيق أفضل قيمة مضافة (**عمل الأشياء بشكل صحيح**).

وتمثل الفاعلية : درجة انتاج العمليات للمخرجات المقصودة كما تعرف على انها درجة تحقيق المنظمة لإهدافها (**عمل الأشياء الصحيحة**).

أهمية الإنتاجية:

1. إنتاج كميات اكبر من الوحدات المنتجة بمجهود اقل وبموارد اقل، مما يجعل السلعة اكثر قدرة على منافسة مثيلاتها في السوق.

2. تؤدي الإ نتاجية إلى تخفيض اسعار بيع المنتجات، وانخفاض الاسعار يؤدي إلى زيادة الطلب وزيادة المبيعات، وبالتالي زيادة التدفق النقدي الداخل وزيادة الارباح

3. يؤدي زيادة الإنتاجية في المدى القصير إلى التخلص من نسبة من العاملين، لكن نجاح المنشأة وتحقيقها للإرباح سيعمل – في المدى المتوسط والطويل – على توسعها وجذب المزيد من العمال العاطلين عن العمل.

4. تحقق الإنتاجية الاستخدام الامثل للموارد النادرة ذات الاستعمالات المتعددة.

5. تحسين مستوى المعيشة وتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للسكان

6. الإنتاجية هي المصدر الوحيد لزيادة الثرو ة القومية . فالاستخدام المنتِج للموارد يقلل الفاقد في الإنتاج، وبالتالي، يحافظ على الموارد النادرة من الضياع.

طرق تحسين الإنتاجية:

ومن خلال فهم العلاقة بين المخرجات والمدخلات، يمكن زيادة الإنتاجية بعدة طرق:

• بقاء المخرجات دون زيادة، مع تخفيض المدخلات.

• زيادة المخرجات باستخدام نفس المدخلات.

• زيادة المخرجات بنسبة اكبر من نسبة زيادة المدخلات.

• الحصول على مستوى اقل من المخرجات، من كمية اقل بكثير من المدخلات.

• زيادة المخرجات مع تخفيض المدخلات.

لقد اصبح مفهوم الإنتاجية في الوقت الحاضر لا يعني فقط تحقيق نمو اقتصادي، وإنما أيضا التوزيع العادل لمنافع وعوائد الإنتاجية لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستمرة، حيث ان:

- زيادة عائد صاحب العمل يعني زيادة في تكوين راس المال عن طريق الاستثمار.

- زيادة أجور العمال يعني تحسين في الحوافز واستمرار في الإنتاج المحسن دون انقطاع، وزيادة في القدرة الشرائية وتحسين مستوى المعيشة.

- مشاركة منافع الإنتاجية مع المستهلك، عن طريق خفض الأسعار وتحسين النوعية وزيادة الإنتاج، يعني زيادة في القدرة الشرائية وإشباع لاحتياجات المجتمع، وبالتالي زيادة الرفاه الاجتماعي والاقتصادي لأفراد المجتمع.

قياس الإنتاجية:

هو جزء طبيعي من عملية التحليل، المراقبة، التقييم، وعملية الإدارة. فالاداري يجب ان يقيس الإنتاجية من اجل تحسينها.

\* ان قياس الإنتاجية يساعد على:

- درجة تحقيق الأهداف الاساسية للمنشأة (فاعلية الادارة).

- معرفة كفاءة استغلال الموارد لخلق ناتج معين.

- الحكم على فاعلية المنشأة – القدرة على المنافسة والبقاء في دنيا الاعمال.

مقاييس الإنتاجية:

 أ) الإنتاجية الجزئية:

تعبر الإنتاجية الجزئية عن العلاقة بين المخرجات وعنصر واحد من عناصر الإنتاج، بحسب الصيغة التالية:

**الانتاجية الجزئية =المخرجات÷ احد المدخلات**

ومن اهم مقاييس الانتاجية الجزئية ما يلي :

1. إنتاجية العمل:

تشير الى النسبة بين المخرجات، وعدد المشتغلين، او عدد ساعات العمل.

1. إنتاجية المواد:

تشير الى النسبة بين المخرجات والمواد المستخدمة في الإنتاج.

1. إنتاجية الآلات:

وتشير الى العلاقة بين قيمة الإنتاج وعدد ساعات تشغيل الماكينات.

1. إنتاجية راس المال:

تشير الى العلاقة بين قيمة الإنتاج وقيمة راس المال المستثمر.

ب) إنتاجية العوامل المتعددة:

تستخدم عندما يستعمل اكثر من عامل او عنصر لقياس الإنتاجية مثل – العمل، راس المال، المواد الخام، الطاقة.

**إنتاجية العوامل المتعددة =المخرجات ÷ اثنين من المدخلات**

 وغالبا ما يستخدم هذا المقياس عند عمل مقارنات للإنتاجية بين الشركات المماثلة في الصناعة، او بين فترة وأخرى في نفس الشركة.

ج) الإنتاجية الكلية:

تشير الإنتاجية الكلية (او إنتاجية العوامل الكلية ) الى العلاقة الكمية بين الإنتاج وبين جميع عناصر الإنتاج التي ساهمت في إنتاجه، و عليه فان الإنتاجية بحسب هذا المفهوم ما هي الا النسبة الحسابية بين كمية المخرجات من السلع والخدمات التي انتجت خلال فترة زمنية محددة، وكمية المدخلات التي استخدمت في تحقيق ذلك القدر من الإنتاج.

**الإنتاجية الكلية=اجمالي المخرجات÷ اجمالي المدخلات**

زيادة إنتاجية العمل ووسائــــــل تحسيــنهـــــا:

تعتبر زيادة إنتاجية العمل خير مؤشر لما يلحق بالمنشآت الاقتصادية من تطوير علمي وتقني وإداري، ينعكس على قدرة العنصر البشري، ومن المتفق عليه أن تحسين الإنتاجية أو زيادتها لا تحدث بشكل عفوي أو تلقائي، وإنما تأتي هذه الزيادة نتيجة لأخذ المنشأة بأسلوب التخطيط السليم، وتعظيم استخدام الموارد، والطاقات البشرية والمادية المتاحة، إضافة إلى الاستفادة الكاملة من منجزات العلوم، والتطور الفني والتكنولوجي.

وسائل تحسين إنتاجية العمل:

يرتكز تحسين انتاجية العمل على جانبين أساسين: الجانب الأول فني، والثاني إنساني، على النحو المفصل فيما يأتي:

1- الوسائل الفنية

إذا كان أول الأهداف الرئيسة للمنشأة الاقتصادية تحقيق أقصى ربحية ممكنة، فإن زيادة الانتاج - من خلال استخدام وارد محددة دون أن يصاحبه زيادة في رأس المال أو بزيادة طفيفة فيه - تؤدي إلى تحقيق هذا الهدف.

وتتحقق زيادة الانتاج والانتاجية عن طريق تتابع عدد من الأنشطة هي:

\* اختيار العمل المراد دراسته.

\* جمع المعلومات وتصحيحها.

\* دراسة طريقة تنفيذ العمل بدراسة الوقت والحركة؛ للتعرف على الحركات غير الضرورية والوقت غير الفعال.

\* قياس الإنتاج، وتحديد المعايير المتصلة بالإنتاجية.

\* استكشاف طرق جديدة لأداء العمل واختبار الجودة.

\* تنفيذ الطرق المستحدثة، وتجريبها وإدخال التحسينات عليها.

\* الصيانة المستمرة للآلات والمعدات، والمتابعة الدورية والمنتظمة لخطة الإنتاج.

\* ربط الانجاز المحقق بالمستهدف في الخطة.

\*رفع المستوى التقني للإنتاج:

التقنية تؤدي إلى استخدام أمثل للعناصر الداخلة في عملية الإنتاج (رأس المال - العمل - المواد الطبيعية) مما يجعل الاختيار الأفضل للتقنية مطلباً أساسياً لأي نمو، ورغم أهمية نقل التقنية، إلا أن الأسلوب الذي يحقق هدف رفع المستوى التقني للانتاج هو زيادة القدرة الوطنية على ضبط عملية نقل التقنية وتخفيض كلفها والاستنبات المحلي للتقنية.

\*تحسين استعمال الموارد الاستثمارية:

بهدف زيادة الإنتاجية لابد من تحسين استعمال الموارد الاستثمارية، ويمكن الإشارة في هذا المجال إلى ما يأتي:

- تقليل الهدر في الطاقة واستخدام المواد الأولية.

- الاهتمام بسياسات الصيانة الوقائية وإعداد نظام جيد لإدارة الصيانة.

- الاهتمام بتطوير برامج السيطرة النوعية ومراقبة الجودة.

2- الوسائل الخاصة بالعنصر البشري:

ينبغي للمنشأة الاقتصادية إذا أرادت أن ترفع من انتاجيتها عموماً، وإنتاجية العمل خصوصاً أن تضع في اعتبارها - وهي تخطط للانتاج جانباً مهماً، لا يمكن اغفاله أو التخفيف من أهميته، وهو النظر إلى العامل على أنه إنسان يشعر، ويحس، ويفرح، ويتألم وينفعل ويتأثر بالمؤثرات كافة التي تحيط به في العمل. ومن ثم يلزم مراعاة ما يأتي:

\* العمل على ربط مصالح العاملين في الانتاج، وإشعارهم بأنهم يمثلون العنصر المؤثر والفعال في تحقيق الانتاج.

\* التطوير الإداري ووضع النظم الإدارية المرنة والفعالة ومشاركة العاملين في رسم سياسات المنشأة والتخطيط لها، بأية صورة من صور المشاركة.

\* وجود قناعة من العاملين كافة وموافقة جماعية على التطوير.

\* الارتقاء بمهارات القوى العاملة ووضع برامج التدريب، والتدريب المتجدد للعاملين، من المستويات كافة بهدف مسايرة التغيرات الفنية.

\* تعزيز دور الحوافز للعاملين المتميزين، سواء كانت حوافز مادية أو معنوية، وحثهم على الإبداع والتجديد، وفتح فرص الترقي أمامهم.

اثر راس المال الفكري في نمو الإنتاجية:

يعتبر تقد م المعرفة مصدرا اساسيا لنمو الإنتاجية . وهذا يعني العمل على التوظيف التجاري المناسب للابتكاراتالعلمية.

 ولزيادة نمو الإنتاجية يجب ان تجني الامة مزيدا من منافع الابتكار من خلال الاضافات المستمرة والمتزايدة للمعارف العلمية الجديدة وترجمتها الى عائد اقتصادي في شكل ارتفاع مستمر في الإنتاجية.

النتائج والتوصيات :

تتمثل النتائج والتوصيات فيما يلي :

 أ- اعداد خطة مبرمجة للشركات المبحوثة لأغراض الانفاق على عناصر رأس المال الفكري كلاً بنسبة مساهمته في تحقيق النجاح لتلك الشركات وتطوير عملية الابداع والابتكار التي تساعد في زيادة الانتاجية في تلك الشركات .

ب- تفعيل أداء الشركات المبحوثة لأداء مؤشرات النجاح من خلال الاهتمام بالتدريب والتطوير المستمرين ومنح فرص المشاركة في اتخاذ القرارات للعاملين وتحفيز وخلق الابداع والابتكار لدى العاملين في تلك الشركات .

ج- تنشيط أداء عملية استقطاب رأس المال الفكري من خلال اسناد المناصب الادارية المهمة في الشركات الصناعية الى أشخاص من ذوي المهارات والخبرات المتقدمة والافكار الابداعية لتحقيق الاستقرار في الملاكات العاملة حالياً وعدم التفريط بها الى شركات اخرى .

د- اعتماد تقنيات المعلومات المتقدمة وخاصة النظم الخبيرة ونظم دعم القرارات في الشركات المبحوثة لأن ذلك يسهم في زيادة الانتاج الفكري للعاملين فيها .

المراجع :

1. العنزي , سعد علي حمود , رأس المال الفكري : الثروة الحقيقية لمنظمات اعمال القرن الحادي والعشرين, **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية , المجلد الثامن , العدد (25) , بغداد , 2001** .
2. المفرجي عادل حرحوش،صالح احمد علي , رأس المال الفكري : طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه , **المنظمة العربية للتنمية الإدارية , القاهرة ,2003** .
3. الشماع , خليل محسن محمود , خضير كاظم , **نظرية المنظمة** , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , عمان 2000 .
4. سعد علي حمود العنزي , , العوامل السلوكية المؤثرة في الموازنات , دراسة تطبيقية , **اطروحة دكتوراه في إدارة الاعمال ,مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد /جامعة بغداد ,1990** , غير منشورة .
1. **- المفرجي , وصالح , رأس المال الفكري : طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه , المنظمة العربية للتنمية الإدارية , القاهرة ,2003 .**

 [↑](#footnote-ref-2)