

المفاهيم الحديثة في مجال الابتكار وتأثيراتها على سياسة تشكيل الابتكار من المنظور الأوروبي

ميكوش ايلاشي

سابا ماكو

عائشة محمد المحمود

كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية || جامعة سانت اشفان || دولة هنغاريا

الملخص: الغرض من هذا البحث هو إلقاء الضوء على المفاهيم الحديثة في مجال الابتكار وتوضيح تأثيراتها على سياسة تشكيل الابتكار، ويعتمد تعريف سياسة الابتكار على القواعد النظرية، وهذا يعني أن جميع الخيارات لصنع السياسة والتي تؤخذ لوضع سياسات الابتكار لديها آثار نظرية بصورة أكبر.

ومن أجل فهم هذه السياسات في أوروبا على مختلف المستويات (الأوروبية والقومية) يجب علينا أن نفهم الخيارات النظرية التي تم وضعها بصورة ضمنية أو بشكل صريح. يمكننا رسم منهجين مبسطين لسياسات الابتكار، وسنتطرق إلى هذين المنهجين بصورة مختصرة في هذا البحث وسنختمه بشرح لبعض المفاهيم الأساسية لنظرية الابتكار بعد تلخيص الخصائص المختلفة لمناهج الابتكار ذو النطاق الضيق وذو النطاق الواسع مع بيان الدور البارز للموظف القائد للابتكار.

الكلمات المفتاحية: الإطار النظري للابتكار، المفهوم الواسع والضيق للابتكار، خصائص مفاهيم الابتكار، الابتكار الحافز للموظفين.

المقدمة

الانسان يبحث دائما ومنذ بدء الخليقة عن ابتكارات جديدة تساعده على سد احتياجاته وحل مشكلاته والارتقاء بمستوى معيشتة.

الابتكار لا يقتصر على مجال معين بل هناك ابتكار في التعليم وابتكار في التكنولوجيا وابتكار في الاقتصاد وابتكار في ريادة الأعمال. وتعددت تعريفات الابتكار ومفاهيمه حسب المدارس الفكرية ووجهات نظر الباحثين واتجاهاتهم، وباختصار فان الابتكار هو الاستغلال الناجح للأفكار الجديدة ومن بين الامكانيات المختلفة لخلق قيمة جديدة أو سلعة جديدة ويجب أن تلبي حاجة جديدة حتى تسمى ابتكار. أن الابتكار مفهوم ايجابي ويبدو أن معدل الابتكار في تسارع نظرا للتطور التكنولوجي والمعرفي، والذي يؤدي إلى مزيد من الابتكار. وتمثل أهمية الابتكار في تحسين الجودة وتنمية مهارات التفكير والمساهمة في تعزيز صورة المؤسسة والمساعدة على ايجاد روح المنافسة في المؤسسات.

واستمرت تعريفات الابتكار في تزايد، حتى استطاع تايلور، وهو احد ابرز علماء النفس الاجتماعي، في تحليل ما يزيد عن مائة تعريف للابتكار وقسمها إلى خمسة مستويات (الابتكارات الابداعية، الابتكارات الانتاجية، الابتكارات الاختراعية، الابتكارات التجديدية، الابتكارات الانبثاقية) ولكن ظل الاصل ثابتا لمفهوم الابتكار وهو خلق فكرة جديدة. ويعرف المفكر الاقتصادي وعالم الاجتماع الأمريكي جوزيف شومبيتر الذي اشتهر بنظرياته حول التنمية والدورات الاقتصادية، وقد ظهرت أفكاره في كتابه: نظرية التنمية الاقتصادية عام 1911، أهم أفكاره: أن التطور في ظل النظام الرأسمالي يحدث في صورة قفزات متقطعة واندفاعات غير متسقة، تصاحبها فترات من الكساد والرواج قصيرة الأجل متعاقبة، وذلك بسبب التجديدات والابتكارات التي يحدثها المنظمون والتي من شأنها زيادة الإنتاج ودفع عجلة النمو. حيث يعرف شومبيتر الابتكار أنه عملية هدم خلاقة.

وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة فهم بعض مفاهيم الابتكار ومناهجه واثار الابتكار على الاداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية من المنظور الأوروبي، وذلك من خلال التطرق إلى الآتي:

- الإطار النظري للابتكار
- المنهج ذو النطاق الضيق مقابل المنهج الواسع للابتكار
- دور الموظفين في الابتكار بناءً على عملية الابتكار المدفوع من قبل الموظفين
- العوامل التي تعزز القدرة المعرفية للموظفين العاديين

1- الإطار النظري للابتكار

في أعقاب الأزمة المالية لعام 2008 والركود الاقتصادي كان هناك إجماع كامل بين صناعات السياسات الوطنية والأوروبية على الضرورة الملحة لتعزيز منهجية الابتكار كوسيلة لزيادة القدرة التنافسية العالمية للاتحاد الأوروبي. والذي يؤكد عليه أحدث التقارير التي تناولت منهجية الابتكار في أماكن العمل. ويذكر تقرير القدرة التنافسية للاتحاد الأوروبي للمفوضية الأوروبية لعام 2013 أن الانتعاش المستدام يتطلب إجراء تغييرات هيكلية على منهجية الابتكار من خلال تطبيق بعض التدخلات الجديدة في تنظيم العمل، وإدارة الموارد البشرية، والأنظمة الداعمة، حيث يُعتبر الابتكار في مكان العمل هو محرك للتحويل الصناعي في أوروبا. (1)

ولا تعتبر سياسة الابتكار ظاهرة جديدة على الإطلاق حيث إنها اكتسبت اهتماماً خاصاً منذ منتصف عام 1990 ويرجع التفكير في الجانب النظري لسياسة الابتكار وكيفية تقييمه إلى طريقة التحول من مرحلة البداية إلى مرحلة أكثر عمقاً (2).

هناك وجهة نظر مشتركة بين الباحثين في مجال الابتكار بأن هناك منهجين رئيسيين متعلقين بسياسة الابتكار: المنهج ذو النطاق الواسع للابتكار والذي يراعي جميع السياسات التي تؤثر على الابتكار بطريقة أو بأخرى وعلى العكس من ذلك فإن المنهج ذو النطاق الضيق الذي يتعامل مع تلك السياسات التي تم وضعها بهدف التأثير المباشر على الابتكار (3).

إن تعريف سياسة الابتكار يعتمد على الإطار النظري للابتكار ويعني هذا أن جميع خيارات صناعات سياسات الابتكار لديهم جوانب نظرية مباشرة. ومن أجل فهم عملية تطور سياسات الابتكار في أوروبا من خلال الورقة الخضراء (1995) في جدول أعمال لشبونة (2000-2010) ومروراً باستراتيجية النمو الأفقي 2020 يجب علينا إدراك المفاهيم والافتراضات النظرية التي تم وضعها ضمناً أو بشكل صريح يمكننا أن نرسم منهجين مبسطين لسياسات الابتكار وفيما يلي سنتطرق إلى هذين المنهجين وسنختم بشرح لبعض المفاهيم الأساسية لنظرية الابتكار (4).

2- المنهج ذو النطاق الضيق مقابل المنهج الواسع للابتكار (5)

تعتبر سياسة الابتكار ذو النطاق الضيق عمليات خطية (تقليدية) بحيث أن مصدر كل نشاط فيها هو البحث العلمي، وتُطبق نتائج هذه البحوث في الهندسة والتصنيع في حين يتم بيع المنتجات والخدمات الجديدة من خلال أنشطة التسويق والمبيعات ولا توجد نتائج آلية أو تفاعلية في العمليات ذات الجانب الاحادي من هذا النظام. النتيجة الضمنية لهذا المنهج هو أن الابتكار يعتبر في الأساس كمنتج أو كعمليات جديدة، ويُنظر إلى الابتكارات التدريجية على أنها ذات أهمية ثانوية، والجدير بالذكر أن المنهج ذو النطاق الضيق يشدد بشكل خاص على ظهور الأفكار الجديدة في حين أن الاستغلال والانتشار على نطاق أوسع يبقى الجانب المهم نسبياً في عملية

الابتكار، وتعتبر عملية الابتكار في المنهج ذو النطاق الضيق عبارة عن علم تطبيقي وبالتالي فإنه يظهر في قطاعات الصناعات التحويلية بشكل أساسي، ويركز هذا المنهج بشكل خاص على النشء واستخدام المعرفة لذا تهدف السياسات الرامية في هذا الجانب إلى تحسين كل من الكمية والنوعية من نظام التعليم العالي (على سبيل المثال السعي لزيادة عدد طلاب الدكتوراه) وإنشاء قاعدة بحثية للدولة.

تعتبر كل هذه الخصائص في المنهج ذو النطاق الضيق دلالة على المبرر الرئيسي لتدخل الدولة في مجال الابتكار عن طريق ترسيخ الكلاسيكية الجديدة من الأدب الاقتصادي في الأسواق ذات التنظيم الذاتي وهذا من شأنه أن يخلق الاستغلال الأمثل للموارد. وفقاً لهذا الطرح فإن للابتكار خصائص ما تسمى بـ "الصالح العام" والتي تحول المؤسسات من الاستثمار تحت مسمى (المستوى الأمثل) المراد الوصول إليه وهذا ما يُسمى بتدهور السوق. ومن اهم سلبيات المنهج ذو النطاق الضيق هي (6):

- يعتبر مفهوم الابتكار في مجال المنهج ذو النطاق الضيق واقعة استثنائية بحيث يُنظر إلى عملية الابتكار ومنهجية إنشاء المعرفة فيه على إنها عملية معزولة وإنه مازالت هناك مشاكل غامضة موجودة في هذه الناحية، ومن المفترض أن يكون عنصرا البحث والتنمية هما مصدرا الابتكار الرئيسيان (إن لم يكونا الوحيدين)،
- وأيضاً المنهج ذو النطاق الضيق يتجاهل العناصر المشتركة في مجال الابتكار.

هناك تباين في النشاط المرتكز علي فهم عملية الابتكار قياساً بالعلم المرتكز على مفهوم الابتكار والذي يمكن أن يحدث في أي زمان وفي أي مكان، ينبغي للابتكار أن يكون ذو عملية مستمرة تتعلق بالنشاطات اليومية للمؤسسة بدلاً من أن يكون حدث فردي بعينه، وبالتالي يكون التركيز على أهمية الابتكارات التدريجية، هناك ميزة أخرى أساسية ذات طابع غامض ومن أجل التعامل مع هذا الغموض الكامن فيها فإنه يقترح استخدام نموذج الابتكار التداخلي بدلاً من النظام الاحادي (7):

وبسبب هذا الغموض لا يمكننا تحديد تسلسل واضح لمراحل عمليات الابتكار، بدلاً من ذلك علينا تحليل عملية الابتكار كعملية متداخلة بحيث إنه يمكن لأنشطة الابتكار في مجالات معينة أن تصبح سبباً ونتيجة. في هذا النموذج قد تختلف محفزات الابتكار تبعاً لحالة معينة، وهناك العديد من الجهات الفاعلة المشاركة في عملية الابتكار، وأيضاً هناك "آليات استعادة المعلومات والعلاقات التفاعلية". (8) كما يؤكد هذا النموذج علي أهمية الطابع الاجتماعي كجزء لا يتجزأ من عملية الابتكار وهنا سيكون البعد الضمني أكثر وضوحاً من المعرفة الموضوعية كما ستلعب العلاقات والمعرفة المشتركة دوراً رئيسياً.

1/2- أن أنشطة الابتكار تتميز بأربعة أنواع من المعرفة منها وضعان رئيسيان، والأربعة أنواع هي (9):

(ماذا أعرف، لماذا أعرف، ومن أعرف، وكيف أعرف) النوعان السابقان (ماذا أعرف، ولماذا أعرف) يرجع أساساً للمعرفة العلمية الواضحة، في حين أن النوعين الآخرين (من أعرف، وكيف أعرف) هي أشياء أقرب للمعرفة الضمنية، وتعتبر كل هذه الأنواع من المعرفة مكملة لبعضها البعض وبالتالي فهي بحاجة إلى أنواع مختلفة من نظم إدارة المعرفة.

2/2-الابتكار المرتكز على منهجية التفاعل (10)

إن المشاكل العملية المتنوعة في مختلف التخصصات تشكل خلافاً مع العلم والتكنولوجيا الموجهين نحو منهجية الابتكار، قسّم المؤلفون الابتكارات المبنية على الناحية العملية وفقاً لما إذا كانت تقوم على التفاعل والتعاون المشترك بين المؤسسات التي تعتمد على منهجية التفاعل في مجال الابتكار أو التفاعل والتعاون داخل المنظمة التي تعتمد على منهجية التفاعل في مجال الابتكار، وفي هذا النوع الأخير على وجه الخصوص يلعب الموظفون دور رئيسي

حيث أن الشرط الأساسي لضمان دور هؤلاء الموظفون في عجلة الابتكار هو القضاء (الصوامع) التنظيمية التي تحول دون سير عملية التفاعل والتعاون في منهجية الابتكار، كما يركز الابتكار المبني على الناحية العملية بصفة خاصة على الابتكارات الاجتماعية التنظيمية وغيرها من الابتكارات الخدمية.

يعتمد نموذج الابتكار المتداخل على استراتيجيات سياسية مختلفة بالمقارنة مع النموذج التقليدي ذو النهج الضيق حيث يرجع ذلك أساساً إلى الطابع التفاعلي للابتكار، ويجب أن تؤخذ علاقات الثقة والتعاون القوي والتفاعلات الاجتماعية بين الجهات ذات الصلة بعين الاعتبار وذلك لضمان الإنتاج المعلوماتي الضروري، كما تلعب البحوث الدراسية دوراً مركزياً في هذا النموذج. الجدول رقم 1 يلخص الملامح الرئيسية للمناهج المختلفة للابتكار.

الجدول (1) خصائص المنهج ذو النطاق الضيق وذو النطاق الواسع للابتكار

المنهج الواسع	المنهج الضيق	الأبعاد
تكراري	خطي (تقليدي)	اتجاه الابتكار
تدريجي	جذري	الشكل السائد للابتكار
عملي، ضمني، جماعي	علمي، واضح، فردي	شكل الابتكار
عدم التركيز على قطاعات بعينها	صناعي	النوع
نهج نظامي	نهج تدهور السوق	الأثار المترتبة على السياسات

المصدر: تجميع خاص (من إعداد الباحثين)

يتزايد دور الموظف في كل المؤسسات الخاصة والعامة في المجتمع القائم على المعرفة والتعلم، حيث أصبحت مشاركة الموظفين العادين في عملية الابتكار شرطاً هاماً على القدرة التنافسية المستدامة.

3- دور الموظفين في الابتكار بناءً على عملية الابتكار المدفوع من قبل الموظفين

1/3- الابتكار التدريجي مقابل الابتكار الجذري ونماذج مشاركة الموظفين (11)

العلماء والممارسين يُولون اهتماماً خاصاً بقضايا دعم المعرفة والتعاون مع الموظفين وذلك في العلاقات المعرفية الموجهة للخدمات التجارية المكثفة والتشديد حول إشراك الموظفين في عملية الابتكار عموماً لتسريع ما يسمى بالابتكار التدريجي وليس الابتكار الجذري، إلا أن هناك أدلة متزايدة حول مشاركة الموظفين في تطبيق نظام عملية الابتكار الجذري أيضاً.

الابتكارات التدريجية عكس الابتكارات الجذرية فالأخيرة ليست مدفوعة من قبل المستخدم وإنما من قبل الموظفين مثال لذلك: تطوير أشعة الليزر، شركة سوني والشبكة العالمية للإنترنت... الخ، جميعها كان لها تغيير جذري للعالم وللقواعد المتبعة حالياً في المنافسة، ولا يظن الكثيرين أن مثل هذه الابتكارات الجذرية الناجحة جداً قد قُدمت من قبل الموظفين المبدعين في المؤسسات العلمية (كما في مثالي الليزر وشبكة الإنترنت العالمية)، أو عن الموظفين في الشركات التجارية الناجحة كما هو الحال في شركة سوني).

وللوصول إلى أفضل فهم لمدى مساهمة الموظف في عملية الابتكار يجب أن نشير إلى المناهج الأربعة الآتية

(12):

1- التفكير الانسيابي.

2- المشاركة عالية المستوى في مجال ممارسة الابتكار.

3- الابتكار المرتكز على نهج الممارسة.

4- الابتكار المدفوع من قبل الموظفين.

ترفض هذه المناهج وبطريقة جذرية وبدون أي استثناءات النظرية التaylorية وأشكال البيروقراطية لآلية تنظيم العمل والتي تحدث فجوة واسعة بين التخطيط للعمل وتنفيذه كما انها ليست بحاجة للمبادرات الخلاقة والمبتكرة من قبل الموظفين.

يهدف الإطار الفكري للمنظومة الانسيابية أو "التفكير الانسيابي" في الأساس إلى إضافة بعض المرونة إلى النظرية التaylorية الكلاسيكية بغرض الإنتاج الشامل. يمكن وصف التفكير الانسيابي بـ "الديمقراطية التaylorية" والتي تدرس استخدام أساليب وأدوات التنمية ومسؤولية التنمية المنتدبة ومهام الدعم المحدد على المستوى العملي. (13)

والجدير بالذكر أنه في مجال التنفيذ العملي للمؤسسات فإن نسبة التفكير الانسيابي ذو محدودية من حيث القدرة التعليمية والابتكارية فإن واحد من كل ثلاثة موظفين يعملون في هذا النوع من منظومة العمل في دول الاتحاد الأوروبي الـ 28 ويتواجدون في دول مثل فنلندا، المملكة المتحدة، إيرلندا، استونيا، رومانيا، مالطا والنمسا، والنسبة الأقل من هذا التنظيم للعمل يوجد في دول مثل هولندا واليونان بنسبة تصل إلى واحد فأقل من كل خمسة موظفين يعملون في هذا النوع من منظومة العمل. (14)

المشاركة عالية المستوى في ممارسة عملية الابتكار والممارسة المرتكزة على الابتكار تمثل نماذج وسطية لمشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات ذات الصلة بالابتكار وذلك من خلال التفكير الانسيابي والدور المنوط للموظفين في عملية الابتكار. (15)

سنقدم في هذا الجزء بعض الخطوط العريضة الموجزة عن خصائص الابتكار المدفوع من قبل الموظفين في عملية الابتكار نفسها وذلك نظراً للرواج الذي لقيه مؤخراً في المجال الابتكاري. (16)

يرجع الابتكار المدفوع من قبل الموظفين إلى جهود موظف بعينه أو إلى الجهود المشتركة بين اثنين من الموظفين فأكثر وذلك من خلال تنفيذ الأفكار والأهداف الجديدة ذات الأهمية، وأيضاً يشير الابتكار المدفوع من قبل الموظفين إلى إمكانية نشوء الابتكارات من الموظفين العاديين من عمال الورش، المهنيين، المدراء المتوسطين وذلك عبر حدود دوائريهم ووظائفهم.

تستند الفكرة الأساسية لعملية الابتكار المدفوع من قبل الموظفين على فرضية أن الموظفين لديهم قدرات وإمكانات خفية على الابتكار وإنه يمكن إبرازها واستغلالها لصالح المؤسسة ولصالح الموظفين أنفسهم. (17)

تجربة الاتحاد الأوروبي:

في استطلاعات للرأي حول المنظومة الابتكارية أو ما تسمى "المنظومة التعليمية التقديرية" التي تُقيّم عملية الممارسة في مجال الابتكار المدفوع من قبل الموظفين وفقاً لنتائج هذه الدراسة والتي أُجريت في عام 2010 في دول الاتحاد الأوروبي الـ 28 وكانت بعنوان ظروف العمل في أوروبا وكانت نتائجها بأن اثنين فأكثر من كل موظف في هذا النوع من منظومة العمل يوجدون في كل من هولندا، الدنمارك، مالطا والسويد، وعلى العكس في كل من بلغاريا، رومانيا، إيرلندا، اليونان، المملكة المتحدة وجمهورية التشيك بنسبة أقل من 31.8%، وأيضاً المجر بنسبة حوالي 31.8% ضمن ما تسمى دول ما بعد الاشتراكية، هناك دول حازت على درجة أعلى من نسبة المتوسط لمنظومة الابتكار بين الـ 28 دولة للاتحاد الأوروبي هي كل من: بولندا، استونيا وسلوفينيا وليتوانيا. (18)

الجدول رقم 2 يلخص الخصائص الرئيسية للمناهج الثلاثة المختارة من ضمن المناهج الأربعة المذكورة آنفاً ودور الموظفين في أنشطة الابتكار.

الجدول رقم (2) خصائص نماذج مشاركات الموظفين المختلفة في عمليات الابتكار

التفكير الانسيابي (المنظومة الانسيابية)	المشاركة عالية المستوى في ممارسة الابتكار	الابتكار المدفوع من قبل الموظفين	
تدريجي بشكل أساسي	تدريجي بشكل أساسي - جذري على نحو تزايد مع القدرة على الابتكار	تدريجي وجذري	أنواع الابتكار
إدارة الإنتاج	نظريات التعلم	نظريات التعلم	الإطار النظري للابتكار
عقلاني	معياري	عقلاني - معياري	الجانب الإداري
الاعتماد على بعض المبادئ والتقنيات المطبقة بشكل عام	إطار واضح	شمولية	درجة الوضوح

ملاحظة: هذه النسخة معدلة من الجدول الأصلي ل. Alasoini, 2013: 7. بتصرف من الباحثين (19)

2-3 مشاركة الموظف في توجه الخطاب السياسي (20)

يشمل المنهج المعروف بنظام العلاقات الصناعية كل من النماذج التمثيلية والنماذج المباشرة في مجال مشاركة الموظفين في مجال الابتكار، حيث يُمارس من قبل النقابات العمالية أو مجالس الأشغال، حيث يركز بصفة عامة على قضايا العمالة وظروف العمل للأعداد الكبيرة للموظفين المتأثرين بالنشاط الابتكاري للمؤسسة، تهدف المشاركة المباشرة للموظفين في بعض الجوانب المحددة مثل المشاركة الفردية أو الجماعية للموظفين في القرارات التي تشكل طرق العمل. حسب منطق منهج العلم والتكنولوجيا والابتكار فإن المهمة الوحيدة للموظفين هي التقليل من المقاومة الممكنة من قبل الناس للتغييرات الناتجة عن سياسة الابتكار، ولكن مفهوم الابتكار المدفوع من قبل الموظفين يتناقض مع هذه النظرية حيث أن الموظفين يعتبرون المصدر الرئيسي لإنتاج الأفكار الجديدة وتطوير عملية التعلم الجماعي وتعزيز الشمولية وذلك حسب التغييرات الناتجة عن التجديد الدائم للعمل. وتعتبر الحاجة إلى استغلال المعرفة غير المعقدة واستغلال الخبرات الجماعية للموظفين هي المحرك الرئيسي لتنفيذ عملية الابتكار المدفوع من قبل الموظفين وعلى سبيل المثال فيما يتعلق بعملية "إنتاج الأفكار الجديدة" من قبل الموظفين العاديين.

4- العوامل التي تعزز القدرة المعرفية للموظفين العاديين (21)

- 1- تعتمد بعمق وبدرجة عالية على الإطار المعرفي التشغيلي الذي اكتسبه الموظفون على مر الزمن والذي قد يكون أمراً حاسماً في فتح فرص عمل جديدة وجذابة.
- 2- الموظفون هم مثل الأشخاص العاديين حيث هناك احتمالية وجود المبدعين بينهم والذين يجيدون الإلهام أو اكتشاف الفرص الجديدة، وبما أن عدد الموظفين عادةً هو أكبر بكثير من المدراء وبالتالي فإن فرصة وجود الإمكانيات الإبداعية تكون كبيرة والتي في الغالب لا تكون مستقلة بشكل كامل.
- 3- عادةً ما يكون لدى الموظفين جهات اتصال خارج المنظمة وهذا يشكل مصادر لأفكار جديدة.

الجدول (3) مشاركة الموظفين في توجه الخطابات السياسية المختلفة

سياسة الابتكار ذو النطاق الواسع	العلم والسياسة الموجهين لسياسة الابتكار	نظام العلاقات الاقتصادية المرتكز على سياسة تنمية العمل	
الابتكار المدفوع من قبل الموظف	المشاركات المباشرة والتمثيلية	مهام العمل، عملية تنظيم العمل، ظروف العمل	نماذج المشاركة

سياسة الابتكار ذو النطاق الواسع	العلم والسياسة الموجهين لسياسة الابتكار	نظام العلاقات الاقتصادية المرتكز على سياسة تنمية العمل	
المنتجات الجديدة، الخدمات، نماذج الأعمال، منظومة العمل... الخ	منتجات وعمليات جديدة	الموظفين لديهم الحق في المشاركة من خلال: التفويض، التشاور، الاستماع أو من خلال تمليكهم معلومات ذات صلة بالموضوع	نماذج ملموسة للمشاركة
المشاركة: هي العامل الرئيسي للنجاح في البيئة المعقدة، حيث التجديد السريع والابتكار وكل هذه تعتبر من العوامل التنافسية العوامل: تنتج عملية التعلم الجامعي وتعزز الإحساس بالشمولية بين الموظفين في مجال التغييرات السريعة	مساعدات المشاركة تغلب الموظف على مقاومة الاعتماد على الحلول الجديدة التكيف مع الحلول التي تم تطويرها من الإدارة والخبراء لتناسب الظروف المحلية بشكل أفضل وذلك من خلال منح الموظفين فرصة لتنفيذ ادخال بعض التعديلات الصغيرة.	التعاون بين الإدارة والموظفين على تحسين الجودة، وإيجاد الحلول الجديدة القيمة.	الأساس المنطقي للمشاركة

المصدر: 12: Alasoini, 2013: (22)

يحدد أيضاً العوامل المساعدة أو المؤثرة في عملية تطوير الابتكار المدفوع من قبل الموظفين، وفيما يتعلق بالعوامل المساعدة فإنه يؤكد الحاجة إلى التغييرات في مبادئ عملية الإدارة، والهندسة التنظيمية التي تشجع الموظفين على الإبداع ومن ثم تنتج عملية الابتكار الذي يولد التغييرات، كما تلعب الثقافة التنظيمية والمناخ أدواراً حاسمة في عملية تعزيز الابتكار المدفوع من قبل الموظفين.

1/4- الملامح الرئيسية للبيئة التنظيمية الصديقة للموظف (23)

- 1- الاعتراف الكامل بالموظفين العاديين: هل يعتبرون أقل شأنًا أو كشركاء يحظون باحترام الرأي؟
- 2- "لعبة السلطة" هل يُنظر إلى مبادرات الموظفين على إنها فقدان للسلطة والهيبة؟ وهل يتم فهمها على إنها استهدافاً لسلطتهم الإدارية (طالما أن المشاركة متاحة)، وفي هذا السياق هل يلجأ المدراء إلى قمع المواهب الأدنى وظيفياً منهم وذلك لضمان مصالحهم الخاصة والحفاظ على مواقعهم الحالية؟
- 3- ثقافة الفشل: هل يمكن أن تُستخدم كأسلحة في الخلافات الداخلية؟، هل ممكن أن يتم التساهل في الفشل بأن يُقبل كطريق للنجاح؟.

الاختلافات الثقافية الوطنية أو الاختلافات العقلية إما أن تُساعد على نشر عملية الابتكار المدفوع من قبل الموظفين أو أن تعوقها، على سبيل المثال فإنه من السهل تنفيذ هذا المخطط من مشاركة الموظفين في الدول الإسكندنافية التي توجد فيها تقاليد راسخة في مجال التعاون تركز على الحوار الاجتماعي بين الأطراف الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع وعلى العكس من ذلك في الدول التي تُطل على البحر الأبيض المتوسط ودول الاتحاد الأوروبي الشرقية، حيث أن الحوار الاجتماعي والتعاون بين الجهات الاجتماعية والاقتصادية فيها لاتزال في بداياتها.

وأخيراً فيما يتعلق بآثار الابتكار المدفوع من قبل الموظفين، فإنه يجب أن توضع علامة تمييز في "الأداء التشغيلي" بين الآثار المباشرة مقابل الآثار غير المباشرة وأيضاً على "الرفاهية في العمل"، وتتجلى الآثار المباشرة لعملية الابتكار المدفوع من قبل الموظفين في عملية تجدد المنتجات والخدمات والإجراءات، أما الآثار غير المباشرة فإنها تؤدي إلى تسريع العملية التنظيمية، أما في مجال رفاهية العمل فإن الآثار المباشرة تقدم حلولاً لصالح الموظف في مجال

الإنتاج والخدمات، ازدياد الآثار غير المباشرة للشمولية على الموظفين في نهج عملية التغيير يقلل من حدة الضغط وذلك من خلال "الحس التلاحي".

الخاتمة

ختاماً يمكننا القول إن هناك إجماعاً كبيراً بين الأكاديميين وصناع القرار على الدور الرئيسي للابتكار في تسريع التغييرات الهيكلية المرتبطة بالتعافي الاقتصادي التي تهدف إلى تعزيز الإنتاجية والعمل. إن تعزيز الابتكار داخل الاتحاد الأوروبي ليس مشكلة سياسية جديدة ولكنها قديمة وبالرغم من ذلك هناك محاولات قليلة نسبياً لتحديد وتشكيل سياسات واستراتيجيات الابتكار على مستوى الاتحاد الأوروبي وعلى المستوى الوطني.

كان طموحنا هو تحديد وتقييم الأسس النظرية (أو الأطر المفاهيمية) للابتكار وفي هذا الصدد تم تحديد تحليلنا على الخصائص المختلفة (على سبيل المثال، الاتجاه، درجة التطرف، قاعدة المعرفة، القطاع، وانعكاسات السياسات) وعلى نهج الابتكار الضيق والأوسع وتكثيف الاهتمام لاستخدام الموارد المحتملة (المهارات والخبرات) للموظفين العاديين.

في المجتمعات والاقتصادات التي تتميز بالتغيرات المستمرة الناجمة عن زيادة المنافسة العالمية يفترض من الموظفين تحقيق إمكاناتهم في العمل وتطوير مواهبهم المهنية وتحدياتها وأن يؤخذوا على محمل الجد كأعضاء تنظيميين.

فيما يتعلق بتزايد دور الموظفين قام هذا البحث بمراجعة وتقييم أشكال مختلفة من المشاركة من خلال ممارسات الابتكار العالية إلى الابتكار القائم على الممارسة وأخيراً الابتكار المدفوع للموظفين. عند عرض هذه الأشكال من مشاركة الموظفين تم إيلاء اهتمام خاص لخصائص التبادل الإلكتروني للبيانات في الخطاب السياسي (على سبيل المثال: الهدف والأهمية العقلانية والاستراتيجية للمشاركة). كما تم استعراض خصائص EDI من خلال نظام العلاقات الصناعية (IRS) والابتكار التكنولوجي للعلوم (STI) وخطابات سياسة الابتكار الواسعة.

ونختتم هذا البحث على ضرورة إجراء تغييرات في كل من الثقافة التنظيمية والمناخ في تنفيذ واستدامة الابتكار المدفوع بالموظفين وتوضيح التأثير المباشر وغير المباشر لـ EDI على الأداء التشغيلي للمنظمة (مثل الأداء والجودة، وما إلى ذلك) و"الرفاه في العمل" (على سبيل المثال، بيئة العمل الملائمة للموظف).

وأخيراً نركز على أهمية توضيح مختلف التأثيرات المباشرة وغير المباشرة في التبادل الإلكتروني للبيانات مع التركيز على الأهمية الأساسية "لشمولية" للموظفين في عملية التغيير والتي قد تقلل "الإجهاد المتصل بالتغيير" من خلال خلق "إحساس بالترابط".

قائمة المراجع:

- 1) ADLER, P. S. (1993) Time-and-motion regained, Harvard Business Review, January – February, pp. 97-108.
- 2) ADLER, P.S. – COLE, R.E. (1993) Designed for learning: a tale of two auto plants. Sloan Management Review, (Spring), pp. 85-94.
- 3) ALASOINI, T. (2013) Examining Participation in a New Context: The Case of Employee Driven Innovation, Helsinki: TEKES (Finnish Innovation Agency), November, p. 32.

- 4) BESSANT, J. (2003) High-Involvement Innovation: Building and Sustaining Competitive Advantage through Continuous Change, Chichester: John Wiley
- 5) ELEMENTS FOR THE SETTING-UP OF HEADLINE INDICATORS FOR INNOVATION IN SUPPORT OF THE EUROPE 2020 STRATEGY, Report of the High-Level Panel on the Measurement of Innovation established by Ms Maire Geoghegan-Quinn, European Commissioner for Research and Innovation. Brussels: European Commission, DG Research and Innovation, <http://ec.europa.eu/research/era/docs/en/hlp-report-en.pdf>
- 6) FAGERGERG, J. (2014) Innovation policy: in search of a useful theoretical framework. Paper prepared for the 2014 EU-SPRI conference, Science and innovation policy: Dynamics, Challenges, Responsibility and Practice, 18-20 June, 2014, Manchester, UK
- 7) GREEN PAPER ON INNOVATION, European Commission (EC), 1995. http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com95_688_en.pdf
- 8) HOYRUP, S. (2012) Employee-driven innovation: a new phenomenon, concept and mode of innovation. In: HOYRUP, S. – FONNFOUS-BOUCHER, M. – HASSE, C. – LOTZ, M. – MOLLER, K. (eds) Employee-Driven Innovation: A New Approach, Houndsmills: Palgrave Macmillan
- 9) Illéssy, M. (2015) A gazdasági fejlődés új útjainak keresése: a szervezeti innovációk és a szervezeti tanulás szerepének felértékelődése (Searching for the New Roads of Economic Development: Increasing Roles of Organisational Innovation and Learning), Szent István University – Phd School of Management and Business Administration, PhD Dissertation – Working Debate, Gödöllő, April, p. 159.
- 10) JENSEN, M.B. – JOHNSON, B. - LORENZ, E. -LUNDVALL, B.-A. (2004), Absorptive Capacity, Forms of Knowledge and Economic Development, paper presented at the Second Globelics Conference, Beijing, October 16-20.
- 11) KESSELRING, A. – BLASY, C. – SCOPETTA, A. (2014) Workplace Innovation (Concepts and Indicators), Brussels: European Commission – DG Enterprise and Industry, Unit B3 Innovation Policy for Growth, p. 107
- 12) KESTING, P. – ULHOI, J. P. (2010) Employee-driven Innovation: Extending the License to Foster Innovation, Management Decision, Vo. 48, No. 1. pp. 65-84.
- 13) LISBON STRATEGY 2000-2010 – AN ANALYSIS AND EVALUATION OF THE METHODS USED AND RESULTS ACHIEVED, Brussels: European Parliament, <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24270/20110718ATT24270EN.pdf>
- 14) MAKÓ, Cs. – ILLÉSSY, M. – WARHURST, Ch. (2016) Working Paper on Innovation, Job Quality and Employment Policy, QInnE Horizon 2020 Project (EURO-2-2014 – The European Growth Agenda –

- Project Ref. no.: 649497), Budapest: Institute of Sociology – Centre for Social Sciences – Hungarian Academy of Sciences, p. 58.
- 15) MAKÓ, Cs. – ILLESSY, P. – CSIZMADIA, P. (2010) Az üzleti szolgáltatási szektor fejlődése és a szervezeti innovációk központi szerepe, (Development of the Knowledge Intensive Business Services and the Key Role of the Organisational Innovations), COMPETITIO, Special Issue on Technological and Institutional Development, Debrecen: Debrecen University – Faculty of Business Administration, pp. 123-144.
- 16) NIELSEN, P. (2006) The Human Side of Innovation Systems, (Innovation, New Organization Forms and Competence Building in a Learning Perspective, Aalborg: Aalborg Unversitetsforlag, p. 189.
- 17) OECD and Eurostat (2005) Oslo Manual – Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, third edition, Paris: OECD.
- 18) Ramstad, E. (2014) Can High-involvement Innovation Practice improve Productivity and Quality of Working-life simultaneously? Management and Employee Views on Comparison, Nordic Journal of Working Life Studies, Vol. 4, No. 4, December, pp. 25-45.
- 19) SCHIENSTOCK, G. (2004) Organizational Innovations: Some Reflections on the Concept. Tampere: Work Research Centre – University of Tampere
- 20) SCHIENSTOCK, G. – HAMALAINEN, T. (2001): Transformation of the Finnish Innovation System. SITRA Reports Series 7, Helsinki.
- 21) SZUNYOGH, ZS. (2010) Az innováció mérésének módszertani kérdései (Methodological questions of measuring innovation), Statisztikai Szemle (Statistical Review), Vo. 88., No.2.
- 22) WOMACK, J.P. – JONES, D.T. (1996) Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Company, New York: Simon & Schuster.

Modern concepts in innovation and their impact on the policy of shaping innovation from the European perspective

Abstract: The ambition of the paper is to examine the dominant and the recently emerging new concepts of innovation and indicate their impacts on the innovation policy formation. The definition of innovation policy depends on the theoretical foundations of innovation. This means that all choices policy makers take in elaborating innovation policies have their more or less direct theoretical implications. In order to understand innovation policies in Europe at different (European and national) levels, we have to understand the theoretical choices and assumptions that are implicitly or explicitly made. We can sketch two stylized approaches to innovation policies. In the paper we will briefly present these two approaches and complement this by the explanation of some basic notions of innovation theory. After summarizing the various characteristics of the narrow and broad innovation approaches the authors illustrate the growing role of the Employee Driven Innovation (EDI) in the innovation activity.

Keywords: theoretical framework of innovation, broad and narrow approach of innovation, characteristics of innovation approaches, employees driven innovation.
