**ثقافة الابتكار والإبداع في المنظمات**

أولا: الابتكار الإداري.

هو الإتيان بالجديد الإداري، ولأن الإدارة نشاط واعٍ هادف فإن هذا الجديد يوجه نحو تحقيق: الاستجابة الأفضل لمنتجات الشركة وخدماتها لحاجات زبائنها كما في الزبونية، و زيادة الأداء بشكل جذري أو تدريجي كما في مفاهيم إعادة الهندسة والتحسين المستمر، وتحسين طرق العمل (كما في دراسة العمل والحركة)، وتحسين علاقات العمل في الشركة (كما في مفاهيم العمل الجماعي والفرق المُدارة ذاتياً)، وتحسين علاقات الشركة مع بيئتها الخارجية (كما في مفاهيم المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة)، ومراعاة أفضل لمطالب مصالح أصحاب المصلحة والصالح العام... إلخ.

وفي هذا السياق فإن الابتكار الإداري هو التوصل إلى المفاهيم الجديدة القابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات وطرق جديدة، تساهم في تطوير الأداء في الشركة. بل إن بعض هذه المفاهيم يتعلق بتطوير عملية الابتكار وتنظيمه، وإجراءات نقل أفكاره الجديدة إلى منتجات جديدة، ومن ثم الإسراع في إنشائه للأسواق الجديدة.

فالهدف النهائي لهذا الابتكار يتمثل في تحسين استخدام  الموارد وتحقيق النتائج الأفضل مقارنة بالفترة الماضية، أو مقارنة بأفضل المنافسين. وهذا ما يمكن أن نجمله بالتأكيد على أن الابتكار الإداري هو في هدفه الأخير ونتاجه الحقيقي الأكثر أهمية يتمثل في ابتكار الإنتاجية أي: الابتكار الإداري= ابتكار الإنتاجية

ثانيا: المنظمات المبتكرة.

وتصنف المنظمات حسب ثقافة المنظمة إلى شركات ذات ثقافة غير ابتكارية (Uninnovative)، وشركات ذات ثقافة ابتكارية (Innovation-Based). وتعد المنظمات المحافظة التي عادة ما تعمل في بيئات أعمال مستقرة، ويتم فيها تعزيز الأبعاد الصلبة لثقافة المنظمة المتمثلة في الهيكل التنظيمي، والخصائص الرسمية والهرمية والوظيفية المتخصصة، والإجراءات والقواعد المحددة التي يكون من غير المسموح تجاوزها أو العمل خارجها، وتُعد شركات معززة للحالة القائمة ومعيقة للابتكار. أما في المنظمات القائمة على الابتكار والتي تعمل في بيئات أعمال متغيرة؛ فإن العناصر الصلبة تضعف وتتقلص ليتم التعويل بدرجة أكبر على العناصر الناعمة المكونة للثقافة المتمثلة بقيم المبادرة، وأساليب العمل القائمة على الفريق، والاستجابة السريعة للتغيرات في البيئة والتفكير والنظر خارج الصندوق (المنظمة وثقافتها الحالية)، مما يجعلها أكثر تقبلا للأفكار والمفاهيم وطرق العمل الجديدة، التي يأتي بها الابتكار والمبتكرون في المنظمة.

إن ثقافة المنظمات الابتكارية تتسم بالميل إلى تأكيد روح المبادرة وأسبقية الأفراد على القواعد والإجراءات المحددة، مع رؤية مفتوحة لتقبل أية فكرة جديدة بأقل قدر من الاعتراضات التي تحبط الابتكار ومبادراته. ولكي تستطيع المنظمات تحقيق ذلك لابد من تقليص قواعد العمل الجاهزة وأدلة العمل، والأمثلة كثيرة على المنظمات ذات الثقافة الابتكارية.

وإذا كانت المنظمات تختلف عن بعضها بعضا في القدرة المالية والتكنولوجية والبشرية والابتكارية، فإنها أيضا تختلف في ثقافة المنظمة وموقفها من الابتكار. ويمكن في هذا السياق أن نرسم طيفاً واسعاً لثقافة المنظمة كسلسلة متواصلة للمواقف المختلفة من الابتكار تمتد بين نهايتين قصوتين: النهاية القصوى الأولى: وتمثل ثقافة المنظمة المحافظة المتطرفة، وهذه يمكن أن يمثلها محطمو الابتكار (Luddite Innovation) بكل ما يعنيه ذلك من اتخاذ مواقف تصل إلى التحطيم والتخريب ضد الابتكار والمبتكرين. النهاية القصوى الثانية: وتتمثل في ثقافة الابتكار المستمر. وهذه يمكن أن تمثلها المنظمات القائمة على الابتكار بكل ما يعنيه ذلك من اعتبار الابتكار استثمارا وليس نفقة، وميزة تنافسية مستدامة وليس من العوامل المساعدة عليها، ومجالاً للتجديد والتوسع وليس مجالاً مهدداً لإمكانات المنظمة الحالية بالتقادم... إلخ. والشكل أدناه يوضح هذه السلسلة المتواصلة لثقافة المنظمة بالعلاقة مع الابتكار.

ثالثا: دوافع الإبتكار والإبداع في بيئة الإدارة.

كيف يصبح الإنسان مبدعاً وكيف يمكن للإداري أو القائد أن يكون مبدعاً في عمله؟.. وما هي الدوافع التي تشجع القائد على ابتكار الأفكار وتبني القيادة الإبداعية في عمله؟

توجد عدة دوافع تدعو الإداري إلى الإبداع في عمله, وقد تكون هذه الدوافع ذاتية أو دوافع بيئية أو دوافع مادية أو معنوية.

وليس من الضرورة أن يكون القائد وحده مبدعاً, بل يفترض فيه تجاوز ذلك ليكون حاضناً للإبداع في إدارته فيقتنص الموظفين المبدعين ويرعاهم وينمي ملكة الإبداع فيهم بما يمثلونه من ثروة للمؤسسة وفريق العمل الذي يشرف عليه (وفي هذا الصدد يجب على المنظمات أن تختار الأفراد العاملين فيها ممن يتوافر فيهم سمات الإبداع والابتكار, مثل اليقظة والفطنة والصدق والتأهب وسرعة التكيف مع الأوضاع.. ويجب على المنظمة أن تضطلع بدور فعال تجاه المجتمع من منطلق المسؤولية الاجتماعية بالمساهمة في خلق كوادر مبدعة), وهذه بعض دوافع الإبداع:-

1. الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية.

2. الرغبة في معالجة الأشياء الغامضة والمعقدة.

3. الحصول على رضا النفس والذات.

4. الرغبة في تقديم مساهمة مبتكرة قيّمة.

5. الحصول على مكافآت مالية.

6. الحصول على الثناء والشهرة والسمعة الحسنة.

7. الحصول على مرتبة علمية مرموقة.

8. الحصول على وظيفة متميزة.

9. الرغبة في خدمة الأمة والوطن.

إن هذه الدوافع وغيرها أو بعضاً منها تدعو الإنسان إلى الاندفاع نحو ابتكار الأساليب الجديدة في التفكير وفي العمل, وفي حل المشكلات, ومن الأدوار المهمة للمنظمات الحكومية والخاصة البحث واكتشاف أي من هذه الدوافع الموجودة لدى العاملين فيها لاستنهاضها في نفوسهم وتشجيعهم على الإبداع الإداري بما يعود بالفائدة على العاملين أنفسهم وعلى هذه المؤسسات.