

أبعاد الذكاء الاستراتيجي : Dimensions of strategic intelligence

الذكاء الاستراتيجي هو نظام يتكون من مجموعة من العناصر التي تمكن قادة المنظمات من فهم وتصوير المستقبل، فالقائد الذي عليه أن يقوم بتحفيز الآخرين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ويتكون الذكاء الاستراتيجي من خمسة عناصر أساسية وهي: الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية المستقبلية التحفيز والشراكة وفيما يلي شرح مفصل لهذه العناصر:

1. الاستشراف (Foresight):

وهو القدرة على التفكير باستخدام القدرات الكامنة التي لا يمكن قياسها ولكن بإمكانها تصور المستقبل، أما في مجال الأعمال فهو يعني استشعار الموجة القادمة حتى تستطيع ركوبها، أو هو القدرة على إسقاط الحالة الراهنة على المستقبل، و توقع التطورات المستقبلية، وتمييز ما يمكن تجنبه والتأثير فيه والتحكم عليه.

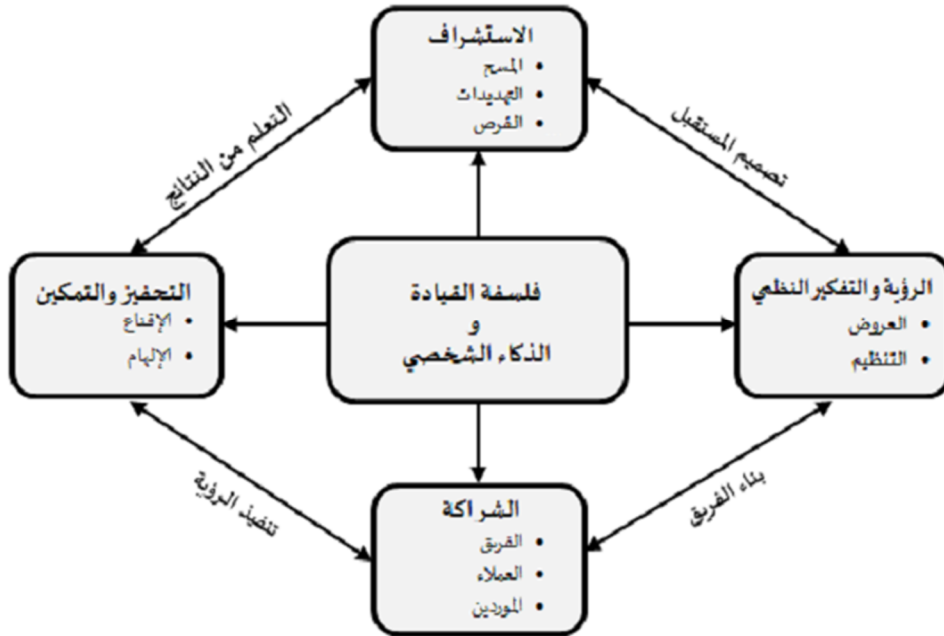
كما يعرف بأنه التطلع نحو المستقبل من خلال توسيع حدود الإدراك والوعي بالأحوال الناشئة واتخاذ القرارات للاستفادة من التطورات المستقبلية والقيام بالاستعدادات اللازمة للتقليل من عدم اليقين المرتبط بالأحداث والتغيرات المستقبلية.

إن الاستشراف هو الجليجيوي من الذكاء الاستراتيجي، نظرا لأنه يقدم لمتخذي القرار في المنظمات كافة المؤشرات التي يحتاجونها حول الظروف المستقبلية المحتملة لاتخاذ القرار السليم

كما تم تعريف الاستشراف بأنه يمثل العملية التي تحاول أن توسع نطاق حدود التصور من خلال الآتي:

- تقييم الآثار المترتبة على الإجراءات الحالية القرارات، وما يترتب على هذا التقييم.
- الكشف عن المشاكل وتجنبها قبل حدوثها (الإذار المبكر والتوجيه).
- الأخذ بعين الاعتبار الآثار المترتبة عن الأحداث المستقبلية المحتملة والاستعداد قبل صياغة الاستراتيجية.
- تصور الأحداث المستقبلية وإعداد السيناريوهات.

أبعاد الذكاء الإستراتيجي حسب (Maccoby & Scudder;2011)



2. التفكير النظمي (Systemic Thinking):

يتمثل التفكير النظمي في القدرة على تجميع أو دلج عناصر بدلا من تقسيمها إلى أجزاء بهدف التحليل. كما أنه يعرف بأنه القدرة على فهم كيفية تفاعل العناصر مع بعضها وكيفية تعاضدها لتكون نظاما متكاملًا. كما أن الأشخاص الذين

يتملكون هذا النوع من التفكير يعتمدون على تبسيط التفاصيل الأساسية وربطها بالعوامل المسببة لها مع تقديم توضيح كامل.

فالتفكير النظري يتمثل في القدرة على تجميع ودمج العناصر المختلفة وفهم كيفية تفاعلها مع بعضها البعض، وكيف يمكن للقادة توظيف هذا النوع من التفكير بما يحقق أهداف المنظمة. فالعديد من المديرين والقادة يحاولون تحقيق النجاح لمنظمتهم باستخدام هذه الطريقة المختلفة عن تعلم التفكير الأخرى.

فعلى المنظمات بشكل عام أن تعمل جاهدة للاستفادة من تطوير تفكير النظم لدى موظفيها لأن ذلك سيساعدها في تسريع تحقيق التكامل في جميع أرجاء المنظمة، مما سيعزز الأداء العام للمنظمة، ويمكن لتفكير النظم أن يحقق المنافع العديدة لكل من: العمليات، المساهمين، التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي، والمعلومات .

3. الرؤية المستقبلية Visioning :

تمثل الرؤية الاستراتيجية ما تنوي أن تكون عليه في المستقبل، وتوضع الرؤية من قبل الإدارة العليا للمساعدة على التخطيط والتوجيه، ويمكن القول إن مصطلح الرؤية يجب عن كثير من الأسئلة مثل: ماذا تريد المؤسسة أن تصبح عليه؟ وإلى أين ستصل في مسيرتها؟ وتحدد الرؤية خططها المستقبلية في التنمية، ويجب أن تتصف الرؤية بالوضوح، والبساطة والإيجاز.

تمثل الرؤية المستقبلية في القدرة على استخدام كل من الاستشراف وتفكير النظم كعنصرين من عناصر الذكاء الاستراتيجي لوضع تصميم مثالي للمنظمة. فالتصور حسب رأيه ليس مجرد ركوة المستقبلي وإنما أيضا ً توجيه مساره والتحكم فيه".

4. التحفيز Motivation :

يعرف التحفيز بأنه عملية نفسية تهدف إلى التحريك، والتوجيه، والتأثير على استمرار عمل معين لتحقيق الهدف من خلال دراسة العوامل التي تدفع الأشخاص للقيام بهذا العمل، وما الذي يؤثر على اختيارهم لهذا العمل والأسباب التي تؤدي بهم إلى المثابرة والاجتهاد في أداءهم لأعمالهم. كما يمثل التحفيز القدرة على التأثير في الآخرين لتنفيذ هدف مشترك ما تنفوله رؤية مشتركة، وذلك من خلال الإصغاء الفعال للأفراد ومعرفة ما الذي يمكن أن يحفزهم. فالقادة المحفزون يكونون قادرين على توصيل المعلومات والإحساس بالمعنى الذي يلهم الناس لإتباعهم. والتحفيز من الأمور الهامة في إدارة الأفراد، لما لها من تأثير على سلوك الأفراد ودفعهم إلى التصرف بشكل معين ينعكس بالتالي على الكفاءة الإنتاجية للمنظمات. وهناك ثلاثة محددات رئيسية تؤثر على التحفيز هي: الظروف المادية للعمل، حاجات الفرد. والظروف الاجتماعية للعمل.

فتحفيز العاملين يمثل رغبة الفرد في إظهار الجهد اللازم لتحقيق الأهداف التنظيمية بحيث يمكن لذلك الجهد أن يشبع حاجاته.

و يعتبر التحفيز حصيلة تفاعل لمجموعة من العوامل الذاتية التي تتعلق بالفرد ذاته، وعوامل خارجية تحدد السلوك لدى زمني معين، ويتميز التحفيز بالتفصيل بالتطور المستمرين، فضلا ً على أنه يختلف من فرد لآخر ومن مستوى إداري لآخر. كما أنه يختلف من موقف لآخر .

كما أن التحفيز يمثل إثارة القوى الداخلية للإنسان التي تتحكم في الاتجاه (Direction) و الكثافة (Intensity) ، و استمرار السلوك الإداري (Persistence) ، فهو الذي يجعل الموظفين مستعدين لبذل مستوى معين من الجهد (الكثافة) لفترة معينة من الزمن (الاستمرار)، نحو هدف معين (الاتجاه)

فالقائد الفعال هو الذي تكون لديه القدرة على فهم ما الذي بإمكانه أن يحفز مرؤوسيه ، و يمتلك القدرة على التواصل معهم بطريقة ملهمة.

و تقديم الحوافز يجب أن يتم وفق طريقة الرءاء الأربعة (4R) للتحفيز و المتمثلة في:

- المسؤوليات Responsibilities : التوفيق بين المهام والاهتمامات والمهارات و الأشخاص الذين لديهم فرصة واقعية للنجاح و انجاز المهام.
- العلاقات Relations : خلق ثقافة تساعد على التفتح و العمل الجماعي والتقدير والاحترام.
- المكافآت Rewards : تقديم المكافآت العينية(الملموسة) و المعنوية (غير الملموسة) التي تتناسب مع الأداء.
- الأسباب Reasons : إظهار الغرض أو الحالة النهائية أو الصورة الكبيرة للأسباب و ربط المهام بالنتائج.

أبعاد الذكاء الاستراتيجي



5. الشراكة Partnership :

الشراكة هي القدرة على تطوير ثغرات استراتيجية مع الأفراد والجماعات والمنظمات. وتعتمد هذه الجودة أيضا على ذكاء الشخصية. كما تعرف بأنها "القدرة على إقامة تحالفات أو مشروعات شراكة مع المنظمات الأخرى، سواء كانت محلية أو عالمية".

وهناك مجموعة من الميزات التي بإمكان المنظمات تحقيقها جراء إقدامها على إقامة التحالفات المتعددة وهي كالتالي:

- الحصول على تكنولوجيا بهدف تعزيز قدرات التصنيع.
- الحصول على فرص لتوسيع أسواقها الخاصة.
- المساهمة في تقليل المخاطر المالية والسياسية.
- تعلم قدرات جديدة.

يبحث القادة من خلال الشراكة عن شركاء بإمكانهم إضافة قيمة لمنظمتهم، فالشراكة بين المنظمات تشمل التعاون بدرجات متفاوتة من الثقة، على أسس أهداف العمل المشترك، فمثلا شركة مايكروسوفت لديها أكثر من (1500) تحالف استراتيجي، فهي دائما ما تبحث عن المؤسسات الناشئة المبدعة التي بإمكانها أن تضيف للشركة قيمة من شأنها أن تعزز دورها.

لذلك فإن العديد من منظمات الأعمال اليوم تواصل بناء الذكاء الاستراتيجي لديها وتطويره من خلال مجموعة من المتخصصين الذين يقومون بتوفير التحليلات الهامة والأساسية التي تشكل قاعدة لقرارات الإدارة العليا في القضايا الرئيسية مثل الاندماج مع منظمات أخرى وتطوير المنتجات الجديدة.