المحور الثاني:مفهوم المؤسسة الاقتصادية

تمهيد

أصبحت المؤسسات في الوقت الراهن بمثابة الخلية الأساسية في اقتصاد أي دولة، فتطور المؤسسات وتقدم أساليب عملها يتوقف عليه إلى حد كبير تطور وتقدم المجتمعات والأمم. ويلاحظ أن هذه المؤسسات توجد في قطاعات مختلفة وتغطي احتياجات عديدة متنوعة ومتغيرة باستمرار لكافة فئات وشرائح المجتمع، ولهذا تعددت الدراسات التي تهتم بالمؤسسة ومن بينها اقتصاد المؤسسة. وسنتناول في هذا المحور تحديد لماهية المؤسسة الاقتصادية وأهدافها، خصائصها، وتوضيح فكرة المؤسسة كنظام مفتوح ومفهوم الكفاءة والفعالية.

1-تعريف وأهمية المؤسسة الاقتصادية

تتعدد التعاريف لتحديد ماهية المؤسسة، ولغرض التبسيط والتوضيح يعتمد ويتبنى عدد كبير من الكتاب ثلاثة محاور للمقاربة عند تعريفهم للمؤسسة، وهي المؤسسة "كعون اقتصادي "، المؤسسة "كتنظيم اجتماعي"، والمؤسسة "كنظام".

-المؤسسة عون اقتصادي: من هذه المقاربة يمكن تعريفها كما يلي: " المؤسسة هي التي تقوم بتوليف عوامل الإنتاج بهدف إنتاج سلع وخدمات موجهة للسوق، لذلك فهي تلبي حاجات أي تلبي طلبا".

-المؤسسة تنظيم اجتماعي: ترتكز هذه المقاربة على مفهوم المجموعة الاجتماعية، وعليه يمكن تعريف المؤسسة على أنها: "مجموعة أفراد تشارك وتساهم جماعيا داخل تنظيم مهيكل في إنتاج سلع وخدمات".

إذ نستشف من ذلك أن هذا التعريف ينطلق من تعبير " تنظيم مهيكل "، وبذلك لا تظهر المؤسسة من زاوية ميكانيكية فقط، بل أيضا كتنظيم اجتماعي، ومن ثم يتم تحليلها اعتمادا على العناصر الآتية:

تنظيم السلطة، توزيع المهام، كيفية اتخاذ القرار (مركزي أو لا مركزي)، سلوكيات وتصرفات الأفراد.

-المؤسسة نظام: يرتكز هذا المنظور على مفهوم النظام، الذي يعود استعماله الأول إلى عالم البيولوجيا "L .von bertalanffy" في سنة 1937.

ويعرف النظام على أنه " مجموعة من العناصر المرتبطة فيما بينها بالعديد من العلاقات على أن يبقى المجموع منتظما ومتساندا بغية تحقيق هدف مشترك".

بعد هذا يمكن أن نعرف المؤسسة وهو التعريف الحديث كالتالي:

وتعرف المؤسسة كنظام على أنها " عبارة عن نظام يتكون من الأنظمة الفرعية أو الجزئية والتي يعتمد كل جزء منها على الآخر، وتتداخل العلاقات فيما بينها وبين البيئة الخارجية لتحقيق الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها".

وللمؤسسة الاقتصادية أهمية بالغة إذ تعتبر ظاهرة معقدة ومركبة كما تمثل في الوقت نفسه الأداة الرئيسية

لإحداث التنمية والنمو في أي اقتصاد كان، فهي قبل كل شيء تعد خلية إنتاج يتم فيها تجميع، وتوليف بعض العناصر الاقتصادية، لهذا نالت اهتماما متزايدا بمرور الزمن، وكانت محور دراسات العديد من المفكرين، نظرا لأنها على الأقل تقوم بوظيفتين أساسيتين، أولها على مستوى الأفراد، حيث تتولى مهمة إنتاج الخيرات والخدمات لإشباع الحاجات، وثانيهما على مستوى المجتمع، وتتمثل في خلق الثروة، فبواسطة كفاءتها وفعاليتها يتم توليد "قيمة مضافة" يعاد ضخ جزء منها في الدوائر الاقتصادية، الأمر الذي يساهم في تحسين مستوى معيشة أفراد المجتمع، زيادة عن ذلك تساهم بصورة خاصة في خلق وظائف جديدة.

إلا أن هذا الدور التقليدي للمؤسسة(كمحركة للنمو، ومنع للقيمة المضافة) تم تجاوزه من طرف العديد من الكتاب والمفكرين لتظهر المؤسسة الآن وكأنها تنظيم معقد لم يعد فيه البعد الاقتصادي (أي تحقيق فوائض) كافيا رغم أنه شرط ضروري وظهر تصور جديد يتمثل في البعد الاجتماعي الذي لابد أن تتلاءم فيه الرشادة الاقتصادية مع تلبية حاجات عمال المؤسسة.

2-خصائص المؤسسة

تتميز المؤسسة عادة بعدة خصائص منها:

-أنها وحدة إنتاجية.

-مركز قرار اقتصادي.

-مسؤولة ماليا عن نشاطها.

-تنشط في إطار السوق.

-وحدة اجتماعية.

-هدف نشاطها تحقيق الربح.

إضافة إلى هذه الخصائص ظهرت في ظل العولمة خصائص جديدة نذكرها فيما يلي:

-أنها مؤسسات موجهة بالمعلومات حيث تعتبر المعلومة موردا حيويا بموجبه يتم تسيير وتوجيه كل الأنشطة والعمليات في المؤسسة.

-أنها مؤسسات عضوية من خلال التفاعل المتبادل بين أجزائها الداخلية وبين العالم الخارجي (المحيط الخارجي)، وكذلك من خلال رصد المتغيرات البيئية وتحليل أثارها ثم الاستجابة لها بتبني سياسات وهياكل تتلاءم مع هذه المتغيرات.

-المؤسسة الرشيقة التي من المتوقع تحل محل المؤسسات البدينة وذلك بالاعتماد على عتاد أقل من العاملين (المؤسسات الصغيرة) ولكن أكثرها مهارة من خلال الاعتماد على العمل المتعاقد وهو يحمل في طياته مزايا تخفيض التكلفة والمرونة (مؤسسة تتعامل معها بكل سهولة ولكن تفرض مزيد من الضغوط على العاملين ومخاطر حول الأمان الوظيفي).

-التحول من الهياكل الرأسمالية التقليدية القائمة على تعدد مستويات السلطة إلى الهياكل الأفقية التي تقوم على

فرق العمل ووحدات الأعمال التي تتسم بقدر كبير من الاستقلالية وحرية التصرف والتعاون بدل من النموذج الكلاسيكي للأمر والرقابة وبالتالي أصبحت السلطة الرسمية أقل أهمية وزادت أهمية الخبرة والقيادة والمعرفة.

-المؤسسة تسعى إلى التعلم المستمر وذلك بالاستفادة من التطورات العلمية والتكنولوجية والتكيف مع المتغيرات المتسارعة وبهذا تزداد أهمية رأس المال الفكري الذي يعي المعرفة التي يمكن توظيفها لصالح المؤسسة.

-الميل إلى التحالفات والاندماجات والاستحواذ وهذه الممارسات الإستراتيجية فرضتها العولمة والأسواق والمتوجات المنافسة.

3-أهداف المؤسسة الاقتصادية

تسعى المؤسسة الاقتصادية خلال قيامها بنشاطها إلى تحقيق عدة أهداف، يمكننا تصنيفها إلى أربعة أصناف وهي:

3-1-الأهداف الاقتصادية

وتتكون من عدة محاور أهمها:

-تحقيق الربح: إن استمرارية المؤسسة في مزاولة نشاطها ومنه الحفاظ على مكانتها في السوق يتوجب عليها تحقيق مستوى معين من الربح يضمن لها رفع رأس مالها، وبالتالي تحقيق التطور والنمو. ويجب الإشارة إلى أن الهدف الرئيسي من بين أهداف المؤسسة هو "البقاء في السوق" وليس "تعظيم الربح"، لأن هذا الأخير لا يأخذ الزمن بعين الاعتبار، إذ يتعين استبدال هدف تحقيق الربح بهدف ضمان بقاء المؤسسة في السوق، ففي بعض الحالات تتخلى المؤسسة عن عدة جوانب منها تعظيم الربح من أجل الاستمرار في نشاطها، وهنا ينبغي الإشارة إلى أنه لابد من توفر عنصرين لضمان البقاء في السوق هما : الربح والنمو.

أ-الربح: يتمثل في الفائض بين الإيرادات والنفقات، وهو نتيجة وضعية خاصة بالمؤسسة، ويمكن أن ننظر إليه نظرة سلبية، لأنه ليس نتيجة التسيير وإنما حالة خاصة استثنائية مثلا حالة (الاحتكار، الإعانة من الدولة) ويمكن أن ننظر إل الربح نظرة إيجابية عندما نعبر عن نوعية تسيير المؤسسة، حيث المؤسسة حققت وكونت قيمة مضافة، واستعملت الموارد (المالية) المتاحة بطريقة عقلانية ورشيدة.

ب-النمو: يتمثل النمو في ارتفاع رقم الأعمال والقيمة المضافة وعدد العمال ومستوى الأجور، ومن خلال توسيع وتنويع تشكيلة المنتجات، وذلك بواسطة التنويع الداخلي أو عن طريق الاندماج وتوحيد النشاط مع مؤسسات أخرى.أي يوجد شكلين للنمو داخلي وخارجي.

-عقلنة الإنتاج: يتم ذلك من خلال الاستعمال العقلاني لعوامل الإنتاج، ورفع إنتاجها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع، بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط والبرامج، وهو ما يسمح بتحقيق رضا المستهلكين والأرباح وتدنئة التكاليف. وعكس ذلك يؤدي إلى إفلاس المؤسسة.

-تغطية الطلبات التي يحتاجها المجتمع: وذلك من خلال بيع أو تقديم خدمات لتلبية رغبات الأفراد المتنوعة والمتجددة، ومحاولة إشباعها من أجل كسب ثقة المجتمع (الزبائن) وإرضائه.

-تحقيق التنمية والتطور المستمر: نمو المؤسسة يعني تطور رقم أعمالها، وهذا يعني تنمية الإنتاج. وبالتالي زيادة الإنتاجية عن طريق الاستعمال الأمثل لوسائل الإنتاج بالاعتماد على العقلانية والرشاد الاقتصادي.

-تفضيل هدف السيولة: إن السعي نحو تحقيق أقصى ربح يتطلب استثمار جميع الأموال المتاحة في نشاط المؤسسة، وهذا قد يؤدي إلى انخفاض السيولة النقدية مما يؤدي إلى انعدام ثقة البنوك والمقترضين، فضلا عن المشاكل الأخرى التي قد تؤدي إلى توقف النشاط، ولغرض تفادي هذا الوضع تلجأ المؤسسة إلى :

- البعد عن مخاطر الربح في سبيل الاحتفاظ بسيولة نقدية.
- تفضيل بدائل ذات ربحية أقل بسيولة أكبر.

3-2-الأهداف الاجتماعية

من بين الأهداف الاجتماعية نذكر:

-رفع مستوى الأجور: حيث يعتبر الأجر حقا مضمونا للعمال مقابل أعمالهم وبما أن العنصر البشري هو مورد هام للمؤسسة فلابد عليها أن تضمن للعمال مستوى مقبول من الأجر يسمح لهم بتلبية حاجاتهم الاجتماعية من جهة وإخلاصهم وإتقانهم للعمل من جهة أخرى.

-تحسين الوضع الاجتماعي للعامل: مما يجعله أكثر راحة في مواجهة التطورات الحضارية مثلا: السكن، النقل..

-توجيه السلوك الاستهلاكي لأفراد المجتمع: وذلك من خلال استعمال وسائل مثل: الإشهار والتي غالبا ما تعود بالفائدة على المؤسسة وترفع من رقم أعمالها.

-توفير نظام للتأمينات والمرافق للعمال: (التأمين الصحي، التأمين ضد حوادث العمل، التقاعد...)، فضلا عن المرافق العامة مثل التعاونيات الاستهلاكية والمطاعم..

3-3-الأهداف التكنولوجية

من بين الأهداف التكنولوجية نذكر:

-البحث والتنمية: مع التطور الذي تشهده المؤسسات أصبح من الضروري أن تنشأ هذه الأخيرة مصالح للبحث والتطوير حيث تعمل على تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية مما يؤدي إلى رفع الإنتاج وتحسين النوعية، وهو ما يضمن قوة تنافسية كبيرة للمؤسسات.

-مشاركتها في الخطة التنموية العامة للدولة: يكون ذلك من خلال التنسيق مع جميع الأطراف الأخرى من مراكز للبحث العلمي، الجامعات والمعاهد المتخصصة، الإحصائيين الاقتصاديين وهيئات أخرى تعمل جميعها من أجل تحقيق تطور وتنمية متوازنة.

3-4-الأهداف الثقافية

هذه الأهداف تتعلق خصوصا بالعمال من خلال:

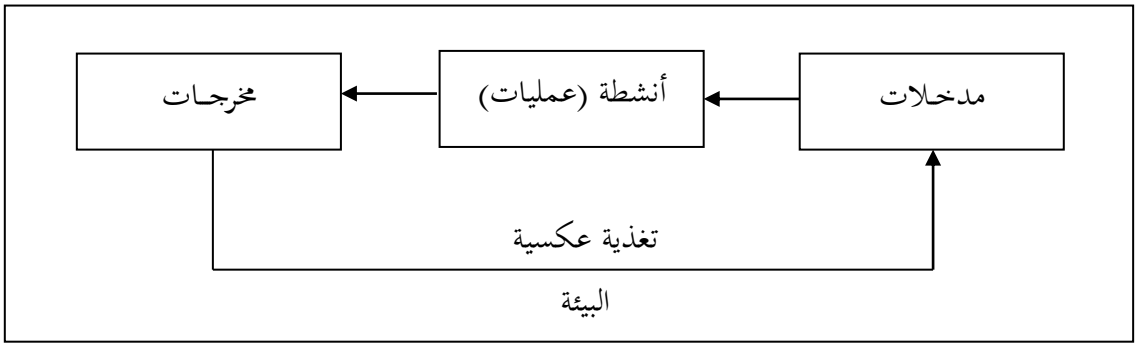
–رفع كفاءات العمال: من خلال التكوين المتواصل لهم على استعمال التقنيات الحديثة، مما يسمح بتجديد أفكارهم وهذا ما يؤثر إيجابا على مردود المؤسسة.

–تحسين مستوياتهم الذهنية والفكرية: ويكون ذلك من خلال تخصيص أوقات للرياضة والترفيه تسمح للعمال بالحفاظ على صحتهم وتخلصهم من الملل، مما يجدد لهم طاقاتهم وبالتالي استمرارهم في أداء عملهم على أكمل وجه وبأقصى طاقة.

4–المؤسسة كنظام مفتوح

أهملت معظم الطرق الكلاسيكية بصفة عامة العلاقة بين المؤسسة و البيئة الخارجية، و على ذلك طرأ تحول جذري في الفكر التسييري عندما تبنى " مانيز " فكرة النظم، و بموجب هذه الفكرة فإنّ المؤسسة هي عبارة عن نظام اجتماعي مفتوح مصمم لتحقيق أهداف معيّنة، [1]ويوضح الشكل رقم (1) الإطار العام لمفهوم نظام المؤسسة، حيث تقوم بتحويل المدخلات من عناصر الإنتاج المختلفة إلى مخرجات على شكل سلع أو خدمات تقدمها للبيئة المحيطة، ونتيجة لتبادل هذه المخرجات مع البيئة تتمكن المؤسسة من الحصول على الموارد التي تحتاج إليها مرة ثانية للدورة الإنتاجية القادمة.

الشكل رقم (1): نموذج الأنظمة



المصدر: علي شريف، مرجع سابق، ص24.

و كما يتضح من الشكل رقم (1)، فإنّ النظام يتكون من أربعة أجزاء رئيسية هي:

– المدخلات :حيث يحصل النظام (المؤسسة) على الموارد التي يحتاجها من البيئة الخارجية (الموارد البشرية، المالية، المادية و المعلوماتية).

– عمليات التحويل: حيث يقوم النظام باستخدام النواحي الفنية و التكنولوجية التي يملكها بتحويل الموارد المتحصل عليها إلى سلع أو خدمات.

– المخرجات: تتضمن السلع و الخدمات التي يقدمها النظام إلى البيئة، كما تتضمن أيضا النماذج السلوكية

(1) علي شريف، مبادئ الإدارة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص24.

للنظام و الأرباح التي يحققها أو الخسائر التي يتحملها.

– **المعلومات المرتدة:** وهي المعلومات التي ترد من البيئة إلى النظام (المؤسسة)، والتي توضح رد فعل البيئة الخارجية فيما يتعلق بالسلع المقدمة والخدمات وسائر تصرفات النظام، و التي يمكن أن تؤثر سلبا أو إيجابا على قدرة النظام في الحصول على موارد أو مدخلات جديدة يبدأ بها دورة أخرى و هكذا.

وتمارس الوظيفة الرقابية للجهاز مستخدمة المعلومات المرتدة في النقاط التالية:

- فحص المدخلات، فحص العمليات، فحص المخرجات.
- الرقابة من خارج النظام تأتي من البيئة المحيطة مثل شكاوي المستهلكين.
- تقارير الجهات ذات العلاقة سواء جهات حكومية أو استثمارية.

– **البيئة:** و هي مجموعة الأنظمة الخارجية مثل الأنظمة السياسية والقانونية والفنية والاقتصادية وهي تؤثر على شكل وطبيعة المدخلات والعمليات والمخرجات.

ومن المزايا الممكن تحقيقها من النظر إلى المؤسسة باعتبارها نظاما مفتوحا ما يلي:

– **التفاعل مع البيئة:** إنّ التفاعل مع البيئة يمثل أهم إسهامات نظرية الأنظمة في المجال الإداري، و يأتي هذا التفاعل نتيجة للنظر إلى المؤسسة باعتبارها نظاما مفتوحا، و النظام المفتوح يتعامل مع البيئة الخارجية بصورة مستمرة حيث يؤثر فيها و يتأثر بها، و تمثل جميع مؤسسات الأعمال نظما مفتوحة هذه الحقيقة تجعل المديرين في حالة دائمة إلى متابعة الظروف البيئية و ما يتجسد فيها من تغيرات، و نسيان هذه الحقيقة معناه التخلف عن المنافسة .

– **الاعتمادية المتبادلة للنظم الفرعية:** تمثل هذه الميزة الإسهام الثاني لنظرية الأنظمة، والنظام الفرعي هو نظام يعمل داخل النظام الكلي، فإدارة التسويق و إدارة الإنتاج وإدارة الأفراد والإدارة المالية يمثل كلّ منها نظاما فرعيا داخل النظام الكلي و هو المؤسسة، هذه الأنظمة الفرعية يؤثر كلّ منها في الأنظمة الأخرى، معنى ذلك أنّ الاعتمادية المتبادلة للنظم الفرعية تتطلب أن يعرف كلّ مدير تأثير تصرفاته و قراراته على النظم أو الأجزاء الأخرى ومن ثمّ تأثيرها على المؤسسة ككل.

– **الإتحاد، اليقظة و تساوي النهايات:** بالإضافة إلى الميزتين السابقتين، هناك ثلاثة مفاهيم هامة تقوم عليها نظرية الأنظمة، أولها هو الإتحاد أو الفاعلية ويعني أنّ الفردين أو وحدتين تنظيميتين عندما يعملان معا، فإنّ ناتج العمل يكون أفضل ممّا لو عمل كلّ منهما منفردا، ثانيها هو اليقظة و يقصد به التكيف مع البيئة فالنتائج التي تترتب على الانعزال عن البيئة الخارجية والأخذ بمنظور النظام المغلق هي ببساطة الخروج من دائرة الأعمال، أمّا ثالث المفاهيم فهو تساوي النهايات ويعني إمكانية الوصول إلى الهدف بأكثر من طريقة واحدة.

5–كفاءة وفعالية المؤسسة الاقتصادية

تعرف الفعالية بمدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، فإذا حققت أهدافها توصف بأنها مؤسسة فعالة، أمّا الكفاءة

فتعني استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة أي أنّ الفعالية تختص ببلوغ النتائج بينما الكفاءة تركز على الوسيلة التي اتبعت في الوصول إلى النتائج أي أنّ الكفاءة تعني تحقيق الأهداف بأقل التكاليف حيث أنه مهما كانت الموارد كبيرة فإنّ المؤسسة تحرص على استغلالها والاستفادة منها بأقصى درجة ممكنة في سبيل تحقيق الأهداف .

وهكذا نرى أنّ الكفاءة ترتبط بمستوى ودرجة استخدام الموارد أما الفعالية فإنها ترتبط بمستوى ودرجة النتائج المترتبة على استخدام الموارد، وبالتالي فإنّ الكفاءة شرط للفعالية ومن ثمّ لن يكون الأداء فعّالا حتى يكون كفئا.

ومن خلال مفهوم الكفاءة والفعالية يمكن التمييز بين أربعة حالات للمؤسسة الاقتصادية وهي:

-المؤسسة الفعالة والكفأة: وهي المؤسسة التي تحقق أهدافها بالاستخدام الأمثل لمواردها، أي أن المؤسسة وصلت إلى تحقيق النتائج المراد تحقيقها بأقل تكلفة ممكنة.

-المؤسسة الفعالة وغير الكفأة: وهي المؤسسة التي تحقق أهدافها ولكن لا تستخدم مواردها أحسن استغلال، أي أن المؤسسة وصلت إلى تحقيق النتائج المراد تحقيقها بتكلفة مرتفعة.

-المؤسسة الكفأة وغير فعالة: وهي المؤسسة التي تحسن استخدام مواردها ولكنها لا تحقيق أهدافها، أي أن المؤسسة تحقق الاقتصاد في التكاليف ولكم لم تصل إلى تحقيق النتائج المراد تحقيقها.

-المؤسسة غير فعالة وغير كفأة: وهي المؤسسة التي لا تحقيق أهدافها ولا تحسن استغلال مواردها أحسن استغلال، أي أن المؤسسة لم تصل إلى تحقيق النتائج المراد تحقيقها ولا تحقق الاقتصاد في التكاليف.

.