

أثر المنافسة على أداء الشركات السعودية

دراسة تطبيقية على شركة سابك

The impact of competition on the performance of Saudi
companies

An applied study on SABIC

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إعداد:

اماني محمد حسين شخص

٢٠٢١٢٠٣١٦٢

إشراف:

د/ منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٤م

مقدمة:

كان للمتغيرات الاقتصادية والتقنية في السنوات الماضية وظهور عصر العولمة تأثيراتها على نظام الأعمال العالمي الحديث الذي كرس التنافسية باعتبارها الآلية الأساسية لمنظمات الأعمال المعاصرة في محاولاتها لاقتناص الفرص. وتمثل التنافسية تحدياً ذا أهمية يتطلب من المنظمات المعاصرة مراجعة شاملة لأوضاعها التنظيمية وقدراتها الإنتاجية وأساليبها التسويقية، وإعادة هيكلة وترتيب تلك الأوضاع، وتفعيل استثمار ما لديها من الموارد بهدف بناء وتنمية قدراتها التنافسية بما يواكب الضغوط المتزايدة من المنافسين من مختلف أنحاء العالم. وفي سبيل تطوير أوضاعها وإعادة تكوين قدراتها التنافسية، وتعتمد المنظمات المعاصرة على مراجعة مواردها وتقييمها من حيث الكم والنوعية، وكذا تقييم مدى كفاءة وفعالية توظيفه في عمليات المنظمة. وهنا تأتي أهمية الأدوار التي تمارسها الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمات^(١).

يُعتبر عرض القيمة أمراً مهماً عند فهم الميزة التنافسية. في حال كان عرض القيمة فعالاً، أي في حال قدم عرض القيمة للعملاء قيمة أفضل وأكبر، من الممكن أن ينتج عن ذلك ميزة تنافسية للمنتج أو الخدمة من الممكن أن يزيد عرض القيمة من توقعات العميل وخياراته^(٢).

لا ينظر للميزة التنافسية على كونها شيء مادي أو غير مادي تمتلكه المنظمة أو تحصل عليه عن طريق الشراء. بل يمكن القول بأنه خليط من كل ذلك، فضلاً عن تكييفه بما يتوافق مع توجه المنظمة الاستراتيجية والأهداف المطلوبة تحقيقها، فبالنظر إليها تعبر عن حالة التفرد التي تكون بها قياساً بغيرها من المنافسين. وهذا ما يقودنا إلى القول بأنه أية منظمة صغيرة أو كبيرة يمكنها أن تمتلك الميزة التنافسية شريطة أن تسخر إمكاناتها وقدراتها في الاستثمار الصحيح للفرص المتاحة بالسوق قياساً بغيرها من المنافسين. وبالتالي فقد شكل الاهتمام بعمليات الرصد والمسح البيئي الاهتمام الكبير من إدارات المنظمات لمعرفة التحديات التي تواجهها من المنافسين وكيفية التعامل معها، وبما يحقق لها مجال التفوق أو التفرد بالاختلاف عنهم^(٣).

ويمثل قياس العائد من التدريب أو تقييم أثر التدريب أحد المواضيع التي برزت في حقل تنمية الموارد البشرية خلال السنوات الماضية حتى تضمن جودة الإنتاج والمخرج، وحيث أن التدريب يترك أثراً مرغوباً في السلوك التنظيمي للفرد يتمثل في اكتساب اتجاهات إيجابية نحو العمل، وحيث أن التدريب يمر بالعديد من المراحل إلى أن يصل لمرحلة التقييم فالحكم على البرامج التدريبية بالإيجابية أو السلبية

^١ شيقاره. (٢٠٠٥).

^٢ عباس. (٢٠٠٩).

^٣ النجار. (٢٠١٩).

من شأنه تدعيم البرامج بحيث يتم تعديلها، فالتقييم يقيس مدى فاعلية برامج التدريب وتحقيقها للأهداف (٤).

الميزة التنافسية هي سطوة الشركة على منافسيها. من الممكن تحقيق ذلك عن طريق تقديم قيمة أفضل وأكبر للعملاء. يؤثر الإعلان عن المنتجات أو الخدمات التي تتمتع بجودة أفضل أو أسعار أخفض اهتمام العملاء. تتعرف الأسواق الهدف على هذه المنتجات أو الخدمات الفريدة، وهذا هو سبب الولاء للعلامة التجارية، أو سبب تفضيل العملاء منتجاً أو خدمة معينة على أخرى (٥).

مشكلة البحث:

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات كبرى للمنافسة بين المنظمات، والمحافظة على مركزها التنافسي في مجالها، وهو ما يتطلب المزيد من الجهود والتخطيط الاستراتيجي وسمات القائد في قيادة المنظمة إلى التنافسية ما بين المنظمات الأخرى، وتعتمد المنظمة لتحقيق رؤيتها وأهدافها وزيادة الإنتاجية على تحسين أداء العاملين لجذب العملاء وإدارة العمل بشكل سلسل وتقديم خدمات ومنتجات ذات جودة، وتركز التحديات في اتخاذ القرارات المناسبة والتخطيط الجيد من قبل المدير.

وتعد التنافسية هي القدرة لدى المدراء أو المسؤولين على الاستغلال الأمثل لكافة موارد المنظمة لإنتاج السلع والخدمات بكفاءة وجودة أعلى لتنافس المنظمات الأخرى على المستوى المحلي والعالمي، وذلك من خلال عدة ركائز، منها: أنظمة مُحفزة وجاذبة للاستثمار المحلي والعالمي، بنية تقنية داعمة، كفاءة المنظومة الإدارية، اتفاقيات استراتيجية للوصول إلى العملاء في أي مكان، سياسات واضحة وأسس ثابتة، رأس مال بشري موائم لاحتياجات المنظمة، سوق عمل مرن، ومُنافسة عادلة في السوق.

ومن هنا يتضح قصور إدراك العاملين في المنظمات المحلية لمفاهيم التنافسية وسعيهم لتحقيق المصالح الشخصية دون الولاء للمنظمات التابعين لها، وعدم استعدادهم للقيام بمهام بأعمال تفوق تكليفهم الوظيفي، لذا تتحدد مشكلة البحث في الكشف عن واقع آثار التنافسية في الشركات السعودية وبالتحديد في شركة سابك.

أهمية البحث:

يمثل امتلاك وتطوير الميزة التنافسية هدفاً استراتيجياً تسعى المؤسسات الاقتصادية لتحقيقه في ظل التحديات التنافسية الشديدة للمناخ التنظيمي الجديد إذ ينظر للميزة التنافسية على أنها قدرة المؤسسة على

٤ دغيم. (٢٠٢٠).

٥ آل خليفة. (٢٠١٤).

تحقيق حاجات العميل أو القيمة التي يتمنى الحصول عليها من الخدمة أو المنتج، مثل الجودة العالية فهي تمثل لمجموعة الأصول المالية والبشرية والتكنولوجية بهدف إنتاج قيمة للعملاء تلبي احتياجاتهم.

مصطلحات البحث:

- المنافسة: إلى قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمنظمات الأخرى العاملة في نفس النشاط..
- الأداء: إجراء رسمي ومنتج لقياس عمل الشركات ونتائجه بناءً على مسؤوليات وظيفته. يتم استخدامه لقياس مقدار القيمة المضافة من قبل الموظف من حيث زيادة إيرادات الأعمال، مقارنة بمعايير محلية وعالمية.

المراجع:

- شيقاره، هجير. (٢٠٠٥). الاستراتيجية التنافسية ودورها في أداء المؤسسة: دراسة حالة: المؤسسة الوطنية للمواد الدسمة "ENCG".
- عباس، طارق. (٢٠٠٩). استراتيجية العمليات الفاعلة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركة واسط العامة للصناعات النسيجية.
- النجار، عماد. (٢٠١٩). أثر ممارسات إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الأدوية الأردنية حسب حجم الشركات.
- دغيم، جيهان. (٢٠٢٠). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية في تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات البترول.
- آل خليفة، لبنى. (٢٠١٤). التنافسية الدولية ومؤشرات قياسها: دراسة حالة مملكة البحرين.