

مشروع :

دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات

الاسم
سمر صالح علي باعظم

جامعة :
ميداوشن

كلية :
كلية الادارة

جداول المحتويات

١- الفصل الاول : الاطار العام للدراسة

١.١ المقدمة

١.٢ مشكلة الدراسة

١.٢.١ فجوات على المستوى النظري

١.٢.٢ فجوات على المستوى التطبيقي

١.٣ اهمية الدراسة

١.٣.١ على المستوى النظري

١.٣.٢ على المستوى التطبيقي

١.٤ اسئلة الدراسة

١.٥ اهداف الدراسة

١.٦ فرضيات الدراسة

١.٧ نموذج الدراسة

١.٨ منهجية البحث

١.٩ الدراسة الميدانية

١.١٠ مخطط المشروع المقترح ..

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

تُعد الجامعات من أهم المؤسسات المحركة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ يقع على عاتقها إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة وتوليد المعرفة والابتكار. ومع ازدياد المنافسة بين الجامعات على المستويين المحلي والعالمي، أصبحت الحاجة ملحة إلى تطوير استراتيجيات تسهم في تعزيز مكانتها وتميّزها. ومن أبرز هذه الاستراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري بوصفه المورد الأهم والأكثر تأثيراً في تحقيق التميز والاستدامة.

إن رأس المال البشري يمثل مجموعة المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الأفراد داخل الجامعة، والتي تتيح لها تحقيق أهدافها بكفاءة وابتكار. فالكوادر الأكاديمية والإدارية تشكّل العنصر الأساسي في جودة التعليم والبحث العلمي، وتُعد مصدراً رئيسياً لتطوير البرامج والمناهج وتحسين بيئة التعلم. وبالتالي، فإن بناء وتنمية رأس المال البشري لا يُعد مجرد خيار، بل هو ضرورة استراتيجية للجامعات الراغبة في تعزيز ميزتها التنافسية وتحقيق مكانة ريادية بين مؤسسات التعليم العالي. وفي ظل التحولات العالمية في مجالات التقنية والذكاء الاصطناعي والتعلم الرقمي، أصبحت الجامعات مطالبة بتبني نهج جديد في إدارة مواردها البشرية، يقوم على الابتكار، والتطوير المستمر، والتحفيز، وتمكين الأفراد. ومن هنا، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الدور الحيوي الذي يؤديه رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، من خلال استكشاف العلاقة بين مكونات رأس المال البشري وأبعاد التميز المؤسسي، واقتراح سبل عملية لتفعيل هذا الدور بما يحقق التقدم والريادة في قطاع التعليم العالي.

مشكلة الدراسة :

ما دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات؟

رغم إدراك الجامعات لأهمية العنصر البشري، إلا أن العديد منها يواجه تحديات في إدارة وتطوير رأس المال البشري بالشكل الذي يضمن الاستفادة القصوى منه في بناء ميزتها التنافسية، سواء في مجالات التعليم، البحث العلمي، أو خدمة المجتمع.

الفجوات البحثية

الفجوات النظرية

محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في قطاع التعليم العالي تحديداً.

غياب إطار نظري متكامل يربط بين مكونات رأس المال البشري (المعرفي، المهاري، الاجتماعي) وأبعاد الميزة التنافسية (الابتكار، الجودة، السمعة الأكاديمية).
تركز بعض الدراسات على الجانب الإداري دون الربط الكافي بين الجوانب الأكاديمية والاستراتيجية.

الفجوات التطبيقية

قلة الدراسات الميدانية التي طبقت نماذج عملية لقياس أثر رأس المال البشري في الجامعات العربية أو المحلية.

غياب مؤشرات كمية دقيقة لتقييم مستوى رأس المال البشري ومدى تأثيره على الأداء الجامعي.

ضعف الربط بين نتائج الدراسات الأكاديمية ومتخذي القرار في مؤسسات التعليم العالي

اهمية الدراسة :

الأهمية النظرية:

إثراء الأدبيات المتعلقة برأس المال البشري في مجال التعليم العالي.
المساهمة في بناء نموذج نظري يوضح العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية.
توضيح مفهوم الميزة التنافسية في سياق الجامعات، وليس فقط في السياق التجاري.

الاهمية التطبيقية

تقديم توصيات عملية لإدارات الجامعات حول كيفية الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري.
مساعدة الجامعات في تحسين سياساتها التدريبية، والتحفيزية، والبحثية.
دعم صناع القرار في تطوير استراتيجيات تنافسية قائمة على تنمية الكفاءات البشرية.

اسئلة الدراسة :

- ١- ما مستوى توافر رأس المال البشري في الجامعات؟
- ٢- ما أبعاد الميزة التنافسية التي تسعى الجامعات لتحقيقها؟
- ٣- ما العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية؟
- ٤- كيف يمكن للجامعات تطوير رأس مالها البشري لتعزيز مكانتها التنافسية؟

اهداف الدراسة :

- ١- تحديد مفهوم وأبعاد رأس المال البشري في الجامعات.
- ٢- تحليل مفهوم الميزة التنافسية في بيئة التعليم العالي.
- ٣- دراسة العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية.
- ٤- اقتراح آليات عملية لتفعيل دور رأس المال البشري في تحقيق التميز الجامعي.

فرضيات الدراسة :

- ١- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات.
- ٢- تختلف درجة تأثير رأس المال البشري على الميزة التنافسية باختلاف خصائص
- ٣- يسهم تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الابتكار الأكاديمي الذي يدعم الميزة التنافسية.

منهجة البحث:

نوع المنهج :

المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يهدف إلى وصف الظاهرة ودراسة العلاقة بين متغيراتها (رأس المال البشري والميزة التنافسية).

مجتمع الدراسة:

جامعات مختارة (مثل الجامعات الحكومية والأهلية في السعودية).

عينة الدراسة :

عينة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والقيادات الجامعية.

اداة الدراسة :

استبانة تم تصميمها لقياس أبعاد رأس المال البشري (المعرفي، المهاري، التنظيمي) وأبعاد الميزة التنافسية (الجودة، الابتكار، السمعة الأكاديمية).

اساليب التحليل :

تحليل وصفي (للمتوسطات والانحرافات المعيارية) وتحليل استدلالي (اختبار الارتباط والانحدار).

الدراسة الميدانية :

المرحلة الأولى: إعداد أداة البحث (الاستبانة) والتحقق من صدقها وثباتها.

المرحلة الثانية: توزيع الاستبانات على العينة المختارة من الجامعات.

المرحلة الثالثة: جمع البيانات وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية (مثل SPSS)

المرحلة الرابعة: مناقشة النتائج وربطها بالأدبيات النظرية، واستخلاص التوصيات

عنوان الدراسة	الباحث / السنة	اهداف الدراسة	اهم النتائج
أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية	العلي (2020)	التعرف على العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في الجامعات الخاصة بالأردن	وجود علاقة إيجابية قوية بين تطوير الكفاءات الأكاديمية والقدرة التنافسية للجامعة
دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية	الغامدي (2019)	دراسة دور سياسات التدريب والتحفيز في رفع الأداء الجامعي	أكدت النتائج أن الاستثمار في التدريب والبحث العلمي يسهم في تحسين السمعة الأكاديمية
العلاقة بين رأس المال الفكري والابتكار في التعليم العالي	الحربي (2021)	تحليل أثر رأس المال الفكري على الابتكار الأكاديمي	تبين أن رأس المال المعرفي له تأثير مباشر في تطوير المناهج وتحسين جودة التعليم
إدارة رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الجودة في الجامعات السعودية	الزهراني (2022)	التعرف على دور الكفاءات الأكاديمية في تحقيق معايير الجودة	أشارت النتائج إلى أن الجامعات التي تعتمد على التطوير المستمر لرأس المال البشري تحقق أداءً أفضل

الاداة	الهدف من استخدامها	الجهة المستهدفة	طريقة التطبيق
الاستبانة	جمع بيانات كمية حول آراء العاملين في الجامعة عن رأس المال البشري والميزة التنافسية	أعضاء هيئة التدريس والإداريين	توزيع إلكتروني / ورقي
المقابلة شبه المقننة (اختيارية)	الحصول على بيانات نوعية أعمق من القيادات الجامعية	العمداء أو مدراء الأقسام	مقابلات شخصية أو عبر الإنترنت
التحليل الاحصائي	تحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات	بيانات الاستبانة	برنامج SPSS أو Excel

الملحق

القسم الأول
المعلومات العامة

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

المسمى الوظيفي: ☐ عضو هيئة تدريس ☐ إداري

سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

.

القسم الثاني: محور رأس المال البشري

العبرة

تمتلك الجامعة كوادر بشرية
مؤهلة تمتلك خبرات متنوعة.

درجة الموافقة

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

.

الجامعة توفر برامج تدريب
وتطوير مستمر لمنسوبيها

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

يتم تحفيز العاملين على
الابتكار والمشاركة في
تطوير الأداء

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐
5 ☐