

اسم البحث

تأثير التحول الرقمي على تحقيق الميزة التنافسية : الدور
الوسيط لإدارة المواهب بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس
بجامعة المنصورة

المتطلب الخامس لمادة قضايا بحثية

تقييم البحث : رانيا ال هادي



Chapter

أولاً: النتيجة الرئيسية التي توصل إليها البحث الميداني

أثبتت النتائج الإحصائية والتحليل الميداني للبحث أن التحول الرقمي بمفرده (أثر مباشر) له تأثير غير معنوي على تحقيق الميزة التنافسية في الجامعة. ولكن، بمجرد إدخال إدارة المواهب كمتغير وسيط، يرتفع التأثير الإيجابي والمعنوي بشكل كبير.

•التفسير العلمي للنتيجة في البحث: نجاح التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية لا يتوقف على توفير الأجهزة والأنظمة التقنية والمنصات الإلكترونية فقط، بل يعتمد بالأساس على وجود قدرات ومواهب بشرية (أعضاء هيئة التدريس) تمتلك العقلية والمهارات الرقمية لتشغيل هذه التقنيات والاستفادة منها في التدريس والتواصل وتطوير مخرجات العملية التعليمية.

ثانياً: التوصيات المذكورة في البحث ومستوى ارتباطها بالنتيجة

عند مراجعة التوصيات التي وجهتها الباحثة لقيادات الجامعة ، نجد أنها جاءت مرتبطة تماماً ومبنية بشكل مباشر ومباشر على النتيجة السابقة، حيث ركزت التوصيات على محورين أساسيين:

1.الاستثمار في الكادر البشري الرقمي: أوصت الدراسة بضرورة تبني ممارسات "إدارة المواهب" من خلال وضع آليات موضوعية لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس الموهوبين تكنولوجياً، وتدريبهم المستمر على مهارات إدارة المنصات، وتصميم المحتوى الرقمي، والتصحيح الإلكتروني.

2.الاحتفاظ بالمواهب لتأمين الميزة التنافسية: أوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل محفزة وظروف تدعم الاستقرار الأكاديمي والمهني للأساتذة الموهوبين رقمياً لمنع تسربهم، كونهم هم المحرك الأساسي لتحقيق التميز والتفوق التنافسي للجامعة.



ثالثاً: النقد والتحليل الأكاديمي

نقاط القوة يتضح وجود اتساق منطقي وعلمي متين بين النتيجة المستخلصة والتوصيات المقدمة ؛ فبما أن التحليل الإحصائي أكد أن التكنولوجيا الصماء لا تخلق ميزة تنافسية دون تسييرها عبر العنصر البشري الموهوب ، لم تأتِ التوصيات إنشائية أو عامة، بل ركزت إجرائياً على كيفية دعم وبناء "إدارة المواهب" داخل جامعة المنصورة.

التوصيات قابلة للتطبيق الفعلي وتلامس المشكلة الحقيقية، حيث ابتعدت عن المطالبة التقليدية بشراء برمجيات جديدة، ووجهت متخذي القرار للاستثمار في التدريب الرقمي وصناعة المحتوى.

نقاط الضعف : على الرغم من الارتباط الوثيق، إلا أن التوصيات أغفلت الجانب التشريعي أو التنظيمي حيث كان من المفترض التوصية بتحديث اللوائح الداخلية للجامعات بحيث يتم إدراج **المهارات الرقمية** كشرط أساسي وجوهري في ترقية أعضاء هيئة التدريس وتعيينهم، لضمان استدامة ممارسات إدارة المواهب الرقمية.

Chapter

رأي الباحثة

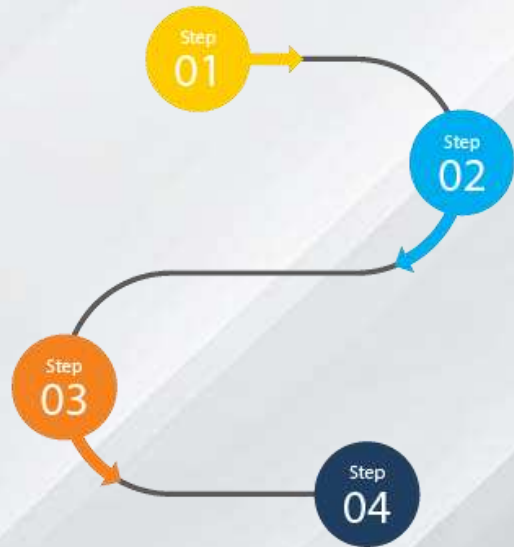
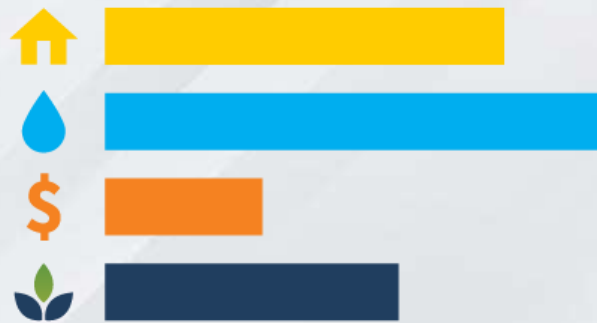
من وجهة نظري ورأيي الشخصي في هذه الدراسة، أرى انها وفقت تماماً وجاءت بفكرة ذكية وحيوية فالكثير من المؤسسات والجامعات تظن أن التحول الرقمي هو مجرد شراء أجهزة حديثة ومنصات إلكترونية مكلفة، وتغفل تماماً أهمية العنصر البشري الذي سيشغل هذه التقنيات.

هذه الدراسة وضعت يدها على الجرح الحقيقي، وأثبتت بالدليل الإحصائي الميداني أن التكنولوجيا بدون "إدارة مواهب" وتطوير لأعضاء هيئة التدريس لا قيمة لها ولن تحقق للجامعة أي ميزة تنافسية. لذلك، أرى أن هذا البحث يمثل خارطة طريق حقيقية لمتخذي القرار في الجامعات للتركيز على الاستثمار في البشر قبل الاستثمار في الحجر والآلات.



Thank You





Teamwork Icons



Creative Process Icons



Help & Support Icons



SEO & Marketing Icons



Teamwork Icons

