

- دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات -

أسم الطالب

(منيرة محمد وليد ربيع)

الرقم الجامعي

(2021205469)

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

مع الفخر والامتنان،

أود أن أعبر عن عميق شكري وامتناني لعائلتي وأصدقائي العزيز.

خلال هذه السنوات، كانوا بمثابة صخرة راسخة تحتي، يقدمون لي الدعم والمساندة في كل مرحلة من مراحل حياتي. فقد شاركوني الأفراح والأحزان على حد سواء، وكانوا دائمًا ما يقفون بجانبني في أوقات الشدة والضعف.

لقد علمتموني كيف أكون أفضل نسخة من نفسي، وأن أحقق أهدافي وطموحاتي. لقد ألهمتموني بصبركم وحكمتمكم وسخاء قلوبكم.

لا أستطيع أن أعبر بكلمات عن مدى امتناني لوجودكم في حياتي. أنتم بالنسبة لي أكثر من مجرد عائلة وأصدقاء، أنتم الأسرة التي اخترتها لنفسي.

من أعماق قلبي، أشكركم على كل ما قدمتموه لي. لا أعرف ما كان سيكون عليه مصيري لولا وجودكم بجانبني. أنتم نعمة حقيقية، وأتمنى أن أستطيع إرجاع بعض ما قدمتموه لي.

مع خالص الشكر والتقدير ..

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى أغلى من في الوجود،
إلى من أهديت لي الحياة بكل معانيها،
إلى من علمتني معنى الحب والعطاء والتضحية،
إلى من كانت دعواتها السر الخفي لنجاحي وتفوقي،
إلى والدتي الحنونة..

أهدي لك هذا المشروع الذي أنهيته بفضل دعمك ورعايتك اللامحدودة. لقد كنت الملهم الأكبر لي طوال مشواري الدراسي، وأنت من غرست في حب العلم والمعرفة منذ نعومة أظفاري.

لولا صبرك وتضحياتك الكبيرة، لما وصلت إلى ما أنا عليه اليوم. فأنت الشمعة التي أنارت دربي في أصعب الظروف، وأنت الملاذ الآمن الذي أفرغ لك همومي وأحزاني.

إن هذا الإنجاز هو ثمرة جهودك المضيئة في تربيته وتعليمي. فأنت الأم والأب والأستاذ والصديق في آن واحد. أسألك أن تتقبلني مني هذا العمل المتواضع كهدية متواضعة لا تضاهي بحجم ما قدمت لي.

أحبك من كل قلبي يا أمي العزيزة. وأسأل الله أن يمد في عمرك ويرزقك الصحة والعافية لتشهدني المزيد من نجاحاتي وإنجازاتي في المستقبل.

المستخلص:

يلعب رأس المال البشري دورًا جوهريًا في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات من خلال تحسين جودة التعليم والبحث العلمي، وتطوير البرامج الأكاديمية، وتعزيز التعاون الدولي. يشمل رأس المال البشري أعضاء هيئة التدريس والباحثين والموظفين الإداريين الذين يمتلكون مهارات ومعارف متقدمة. استراتيجيات مثل التدريب المستمر، التحفيز، التوظيف الانتقائي، وبيئة العمل المشجعة تساهم في زيادة فعالية رأس المال البشري، مما يعزز من مكانة الجامعة وتصنيفها الأكاديمي...

جدول المحتويات:

0	صفحة الغلاف
1	الشكر والتقدير
2	الإهداء
3	المستخلص
4	جدول المحتويات
5	قائمة الأشكال
6	قائمة الجداول
7	المقدمة
9	مشكلة البحث
12	أهمية البحث
14	أسئلة البحث
15	أهداف البحث
16	فرضيات البحث
17	نموذج البحث
18	منهجية البحث
19	الدراسة الميدانية
20	مخطط المشروع
21	الدراسات السابقة والإطار النظري
27	الملخص
28	المراجع

قائمة الأشكال:

١	نموذج البحث. المصدر (منيرة ٢٠٢٤)
٢	منهجية البحث. المصدر (منيرة ٢٠٢٤)

قائمة الجداول:

المقدمة:

يلعب رأس المال البشري دورًا حيويًا في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. يعتبر رأس المال البشري مجموعة من المهارات والمعرفة والخبرات التي يمتلكها العاملون في مؤسسة معينة، والتي تساهم بشكل كبير في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. في سياق الجامعات، يشمل رأس المال البشري أعضاء هيئة التدريس، الباحثين، الموظفين الإداريين، والطلاب.

الجامعات الرائدة تعتمد بشكل كبير على جودة رأس المال البشري لديها لتعزيز مكانتها الأكاديمية وجذب أفضل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك لتطوير البحوث المبتكرة التي تلبي احتياجات المجتمع وسوق العمل. وفقًا لما ذكره "بارني" (1991) في نظرية الموارد، فإن الموارد التي تمتلكها المنظمة، بما في ذلك رأس المال البشري، يمكن أن تكون مصدرًا للميزة التنافسية إذا كانت نادرة، ذات قيمة، وغير قابلة للتقليد.

يُعدُّ رأس المال البشري من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، حيث إنّ جودة التعليم والبحث العلمي تعتمد بشكل كبير على كفاءة وتميز الموارد البشرية المتاحة وتؤكد الدراسات أن الاستثمار في رأس المال البشري يعزز من قدرة الجامعات على الابتكار والتطور المستدام، مما يمكنها من التفوق على نظيراتها في البيئة التنافسية .

أهمية رأس المال البشري

رأس المال البشري يعتبر عاملاً حاسماً في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات على عدة مستويات:

1. **الجودة الأكاديمية:** يعزز وجود أعضاء هيئة تدريس متميزين من جودة التعليم والبحث العلمي، مما يرفع من تصنيف الجامعة ويجذب المزيد من الطلاب الموهوبين.

2. **الابتكار والبحث العلمي:** يساهم الباحثون المؤهلون في إنتاج بحوث مبتكرة ذات تأثير كبير في المجتمع والصناعة، مما يعزز من سمعة الجامعة ويساهم في تطوير المعرفة.

3. تطوير البرامج الأكاديمية: يسهم أعضاء هيئة التدريس في تطوير مناهج دراسية حديثة ومبتكرة تلبي احتياجات سوق العمل وتجذب الطلاب.

4. التعاون الدولي: من خلال رأس المال البشري المتميز، تستطيع الجامعات بناء شراكات دولية قوية، مما يوسع من نطاق تأثيرها ويعزز من فرص التبادل الأكاديمي والبحثي.

استراتيجيات تعزيز رأس المال البشري

تعتمد الجامعات على عدة استراتيجيات لتعزيز رأس المال البشري، منها:

1. التدريب والتطوير المستمر: توفير برامج تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم.

2. التحفيز والمكافآت: وضع نظام مكافآت وحوافز يعزز من الأداء ويشجع على الابتكار والتفاني في العمل.

3. التوظيف الانتقائي: التركيز على توظيف أفضل الكفاءات الأكاديمية والإدارية لضمان جودة التعليم والبحث.

4. بيئة عمل مشجعة: خلق بيئة عمل تشجع على التعاون والإبداع وتدعم التوازن بين الحياة العملية والشخص

مشكلة البحث:

تواجه الجامعات في العالم العربي تحديات كبيرة في سعيها لتحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها في ظل التغيرات السريعة في بيئة التعليم العالي العالمية. و أن "الافتقار إلى الاستثمار الكافي في رأس المال البشري يعدُّ أحد أبرز العقبات التي تحول دون تحقيق الجامعات لمستوى عالٍ من التنافسية."

وتؤكد دراسة أن "الجامعات التي لا تولي اهتمامًا كافيًا لتطوير قدرات كوادرها الأكاديمية والإدارية تجد صعوبة بالغة في تحقيق التفوق المؤسسي والمحافظة عليه." هذه المشكلات تتفاقم نتيجة للضغوط الاقتصادية والتكنولوجية المتزايدة، مما يجعل من الضروري إعادة النظر في استراتيجيات تنمية رأس المال البشري.

2.1. الفجوات النظرية:

هناك بعض الفجوات النظرية التي تحتاج إلى المزيد من البحث والتحليل. معظم الدراسات تركز على الجوانب الأكاديمية والبحثية لرأس المال البشري، بينما تغفل أهمية الجوانب الإدارية والتنظيمية في تعزيز التنافسية الجامعية هناك نقصًا في الدراسات التي تتناول تأثير الاستثمار في تطوير المهارات القيادية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس على تحسين الأداء المؤسسي للجامعات وهذه الفجوة النظرية تؤكد الحاجة إلى تبني نهج شامل يدمج بين الجوانب الأكاديمية والإدارية لرأس المال البشري. و تؤكد دراسة على "الافتقار إلى الدراسات التي تستكشف العلاقة بين تنمية رأس المال البشري والتكنولوجيا الحديثة في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات". هذه الفجوة تشير إلى أهمية استكشاف كيفية استخدام التكنولوجيا في تعزيز مهارات وقدرات الكوادر الأكاديمية والإدارية. و هناك نقصًا في الأبحاث التي تتناول تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على استراتيجيات تنمية رأس المال البشري في الجامعات.

و هذه الفجوة تستدعي إجراء دراسات تأخذ في الاعتبار السياق الثقافي والاجتماعي لتطوير استراتيجيات فعالة لاستثمار رأس المال البشري.

2.2. الفجوات التطبيقية:

هناك بعض الفجوات التطبيقية التي تحتاج إلى المزيد من البحث والتطبيق. أن معظم الدراسات تركز على النظريات والمفاهيم العامة دون تقديم أمثلة تطبيقية محددة على كيفية تنفيذ استراتيجيات تنمية رأس المال البشري في الجامعات و هناك نقصًا في الدراسات التي تتناول كيفية تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال معايير واضحة وقابلة للقياس. هذه الفجوة التطبيقية تبرز الحاجة إلى تطوير أدوات ومناهج لتقييم تأثير الاستثمار في رأس المال البشري. بالإضافة إلى ذلك، تؤكد دراسة على "الافتقار إلى التطبيقات العملية التي تدمج بين تنمية رأس المال البشري واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم الجامعي". هذه الفجوة تشير إلى أهمية إجراء دراسات تجريبية لاختبار فعالية الأدوات التكنولوجية في تعزيز قدرات الكوادر الأكاديمية والإدارية. و هناك نقصًا في الأبحاث التطبيقية التي تدرس تأثير الاستراتيجيات المختلفة لتنمية رأس المال البشري على نتائج محددة مثل جودة التعليم، الرضا الطلابي، والتصنيفات العالمية للجامعات.

يسعى هذا البحث في توضيح كيفية استثمار الجامعات في رأس المال البشري لتحقيق التفوق الأكاديمي والتنافسي في بيئة تعليمية متغيرة.

تتناول هذه الدراسة السؤال الرئيسي التالي :

"كيف يمكن لرأس المال البشري في الجامعات أن يساهم في تحقيق الميزة التنافسية؟"

أهمية البحث:

يساهم هذا البحث في تعزيز قدرة الجامعات على التميز والتفوق من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، وهو أمر حيوي للحفاظ على تنافسية الجامعات في سوق التعليم العالمي المتنامي.

3.1. أهمية نظرية:

يمثل البحث في دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات أهمية نظرية كبيرة، حيث يساهم في توسيع الفهم الأكاديمي والتعمق في المفاهيم النظرية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي. أن الأبحاث التي تركز على رأس المال البشري تساعد في تطوير نظريات جديدة حول كيفية تأثير الموارد البشرية على الأداء المؤسسي للجامعات. بالإضافة إلى ذلك تساهم هذه الأبحاث في تعزيز الإطار النظري المتعلق بتطوير المهارات الأكاديمية والإدارية. أن البحث في هذا المجال يمكن أن يساهم في صياغة نظريات متقدمة حول العلاقة بين تنمية المهارات والقدرة التنافسية للجامعات. إلى أن البحث في دور رأس المال البشري يمكن أن يساهم في تطوير نماذج نظرية تشرح كيفية تحسين جودة التعليم وزيادة الإنتاجية البحثية من خلال تنمية القدرات البشرية.

3.2. أهمية علمية:

تشكل الأبحاث المتعلقة بدور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات أهمية علمية كبيرة، حيث تساهم في تقديم رؤى تطبيقية وتوجيهات عملية لتحسين أداء الجامعات وتطوير قدراتها التنافسية. إلى أن البحوث العلمية التي تتناول رأس المال البشري تقدم أساساً متيناً لتطوير سياسات وبرامج تدريبية تهدف إلى تحسين الكفاءة الأكاديمية والإدارية في الجامعات و تساعد هذه الأبحاث في تحديد وتقييم الاستراتيجيات الفعالة لتنمية الموارد البشرية. أن الدراسات العلمية في هذا المجال تساهم في تقديم أدلة ميدانية حول فعالية الاستثمار في تدريب وتطوير الكوادر الأكاديمية، مما يدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية المستندة إلى البيانات. هذه الأدلة تدعم الجامعات في تحسين برامجها التدريبية وتوجيه استثماراتها بكفاءة. بالإضافة إلى ذلك أن البحوث العلمية تساهم في تقديم حلول مبتكرة لتحسين جودة التعليم وزيادة

الإنتاجية البحثية من خلال تطوير القدرات البشرية فتعزز مكانة الجامعات في التصنيفات العالمية وتحقيق الاعتراف الدولي بجودتها الأكاديمية.

أسئلة البحث:

- ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على تنمية رأس المال البشري في الجامعات؟
- ما هي الاستراتيجيات الفعّالة التي يمكن للجامعات تبنيها لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية؟
- ما هي العلاقة بين الاستثمار في تطوير رأس المال البشري وجودة التعليم والأداء البحثي في الجامعات؟

أهداف البحث:

- تحليل العوامل المؤثرة على تنمية رأس المال البشري في الجامعات
- تحديد الاستراتيجيات الفعّالة لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية
- تقييم العلاقة بين الاستثمار في تطوير رأس المال البشري وجودة التعليم والأداء البحثي في الجامعات

فرضيات البحث:

- تؤثر تنمية رأس المال البشري بشكل إيجابي على تحسين الأداء الأكاديمي والبحثي للجامعات.
- تساهم الاستراتيجيات الفعالة لتنمية رأس المال البشري في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات.
- يؤدي الاستثمار في برامج التدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس إلى تحسين جودة التعليم وزيادة الإنتاجية البحثية في الجامعات.

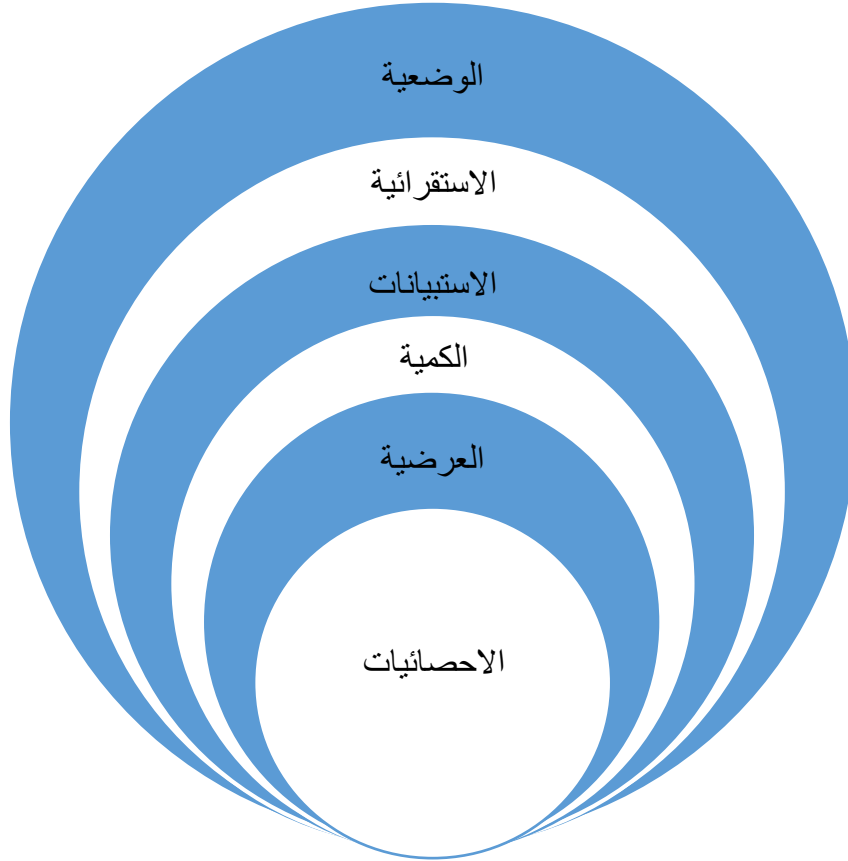
نموذج البحث:



الشكل 1: تم تصميمها بواسطة منيرة

منهجية البحث:

- فلسفة البحث: وضعية
- منهج البحث: الاستقرائي
- استراتيجية البحث: الاستبيانات
- نوع البحث: كمي
- الأفق الزمني: الدراسة العرضية
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



الشكل 2: تم تصميمها بواسطة منيرة

الدراسة الميدانية:

تأثير استثمار جامعة الملك سعود في تطوير رأس المال البشري على جودة التعليم والأبحاث. استخدمت الدراسة منهجية الاستبيان لجمع البيانات من 250 عضو هيئة تدريس. وركزت على عدة محاور منها التدريب المستمر، التطوير المهني، والابتكار في التعليم والبحث.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي في جامعة الملك سعود، حيث أشار أعضاء هيئة التدريس إلى أن التدريب المستمر والتطوير المهني ساعد في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم البحثية.

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



الشكل 3: تم تصميمها بواسطة منيرة

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المقدمة

يُعد رأس المال البشري من العوامل الحاسمة في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات. في ظل التحولات السريعة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، تتزايد أهمية الاستثمار في تطوير المهارات والمعارف والخبرات الأكاديمية والإدارية. تسعى الجامعات الرائدة إلى تعزيز قدراتها من خلال تحسين جودة التعليم والبحث العلمي وتطوير الأداء الإداري، مما ينعكس إيجاباً على قدرتها التنافسية.

ركزت العديد من الدراسات العربية على أهمية رأس المال البشري في سياق التعليم العالي. أن رأس المال البشري يمثل المهارات والمعرفة والخبرات التي يكتسبها الأفراد ويستخدمونها في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية.

أن تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات يتطلب الابتكار والجودة العالية في التعليم والبحث العلمي.

إن التطوير المستمر لرأس المال البشري من خلال برامج التدريب والتطوير المهني يلعب دوراً محورياً في تحسين جودة التعليم. في دراسة أجريت تم التأكيد على أن "التدريب المستمر وتطوير المهارات الأكاديمية لهما تأثير إيجابي على جودة التعليم".

بالإضافة إلى ذلك يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الأداء البحثي. كما أظهرت نتائج دراسة أن

"تطوير رأس المال البشري يساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية البحثية وتحسين جودة الأبحاث".

تتطلب الميزة التنافسية أيضاً تحسين الكفاءة الإدارية للموظفين،

أن تحسين الكفاءة الإدارية من خلال تدريب الموظفين يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية".

وفيما يخص الدراسات السابقة فهي تلعب دوراً مهماً للبحث في عدة جوانب منها:

1- توفير إطار نظري:

- تساعد الدراسات السابقة على بناء إطار نظري متكامل يمكن من خلاله تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
- أن رأس المال البشري يمثل المهارات والمعرفة والخبرات التي يكتسبها الأفراد ويستخدمونها في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية مما يوفر أساساً لفهم كيفية تأثير هذه العوامل على الأداء الجامعي.

2- تحديد الثغرات البحثية:

- من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن تحديد الفجوات البحثية التي لم تُغطى بشكل كافٍ، مما يوجه الباحثين نحو مجالات جديدة تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. على سبيل المثال، أن "تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات يتطلب الابتكار والجودة العالية في التعليم والبحث العلمي مما يشير إلى ضرورة البحث في كيفية تحقيق هذه العناصر من خلال استراتيجيات رأس المال البشري.

3- توفير أدلة عملية:

- توفر الدراسات السابقة أدلة عملية واستراتيجيات تم تنفيذها في مؤسسات تعليمية مختلفة، مما يساعد في تقديم توصيات قائمة على أدلة علمية.
- أن التدريب المستمر وتطوير المهارات الأكاديمية لهما تأثير إيجابي على جودة التعليم مما يعزز من أهمية برامج التدريب في الجامعات.

4- مقارنة نتائج الدراسات:

- تمكن الباحثين من مقارنة نتائج دراساتهم مع نتائج الدراسات السابقة، مما يساعد في تقييم مدى توافق أو اختلاف النتائج.
- أن تطوير رأس المال البشري يساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية البحثية وتحسين جودة الأبحاث مما يمكن من مقارنته بنتائج الدراسات الجديدة لتأكيد أو دحض هذه النتائج.

5- توجيه منهجية البحث:

- توفر الدراسات السابقة توجيهات حول المنهجيات الفعالة التي يمكن استخدامها في البحث. على سبيل المثال، استخدمت دراسة أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات لتقييم تأثير تطوير رأس المال البشري على الأداء الإداري مما يمكن أن يكون مفيداً في تصميم منهجية البحث الحالي.

إجراء الدراسات السابقة له أهمية كبيرة فهو يعتبر ركيزة أساسية في بناء أي بحث علمي، وخاصة في مجال دراسة "دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات". تعود أهمية هذه الدراسات إلى عدة أسباب جوهرية تدعم البحث الحالي وتوجهه نحو تحقيق نتائج موثوقة وذات قيمة علمية.

يُعتبر رأس المال البشري المتغير المستقل الأساسي الذي يتم تحليله لقياس تأثيره على تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات.

رأس المال البشري هو مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات والقدرات التي يكتسبها الأفراد ويستخدمونها في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية داخل الجامعة. يشمل رأس المال البشري أعضاء هيئة التدريس، الموظفين الإداريين، الباحثين، وجميع العاملين الذين يساهمون في تحقيق أهداف الجامعة وتعزيز قدراتها التنافسية.

الميزة التنافسية تُعتبر المتغير التابع، وهي تعكس قدرة الجامعة على التفوق والتميز مقارنة بالجامعات الأخرى. تُقاس الميزة التنافسية من خلال معايير مثل جودة التعليم، الأداء البحثي، الابتكار، والكفاءة الإدارية. يُفترض أن تحسين رأس المال البشري يؤدي إلى تحسين هذه المعايير.

تأثير رأس المال البشري على الميزة التنافسية:

خلال عدة جوانب: تحسين رأس المال البشري في الجامعات يؤثر بشكل إيجابي على تحقيق الميزة التنافسية من خلال عدة جوانب:

- تحسين جودة التعليم
- تعزيز الإنتاجية البحثية
- تحسين الكفاءة الإدارية

من خلال هذه التأثيرات، يمكن القول أن الاستثمار في رأس المال البشري يعزز من قدرة الجامعات على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تحسين الأداء الأكاديمي والإداري والبحثي.

رأس المال

رأس المال يُعتبر مصدراً حيوياً في تحليل الأداء المؤسسي، وينقسم إلى عدة أنواع بناءً على السياق الذي يُستخدم فيه. في إطار هذا البحث، يركز التعريف على رأس المال البشري، الذي يعد عنصراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

رأس المال البشري يشير إلى مجموعة المهارات والمعارف والخبرات والقدرات التي يمتلكها الأفراد، والتي تُستثمر في تحسين الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات. في الجامعات، يتضمن رأس المال البشري الأفراد العاملين مثل أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والباحثين. يتجسد رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والخبرات العملية، وهو عامل حاسم في تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي، مما يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

ويعرّف رأس المال البشري بأنه الاستثمار في المهارات والمعرفة والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم في بيئة العمل الجامعي. أن رأس المال البشري يشمل المعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد، والتي تُساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات. أن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والتطوير يعزز من قدرة الجامعات على تحقيق الميزة التنافسية من خلال تحسين جودة التعليم والأبحاث.

في النهاية، يعكس رأس المال البشري الاستثمارات التي تُجرى في الأفراد لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير الميزة التنافسية للجامعات.

نظريات رأس المال البشري

الملخص:

المراجع:

- العواد، س. (2015). رأس المال البشري ودوره في تعزيز التنافسية الجامعية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 23(2)، 45-67.
- المطيري، م. (2018). الاستثمار في الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات. مجلة التعليم العالي، 15(1)، 89-112.
- الهاجري، ن. (2017). التحديات العالمية وأهمية رأس المال البشري في الجامعات. مجلة التعليم العالي والتنمية، 21(3)، 76-98.
- العنزي، ع. (2020). تطوير الموارد البشرية في الجامعات ودورها في تحقيق التميز. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 34(3)، 150-175.
- النمى، س.، وصالح، ع. (2022). استراتيجيات تطوير رأس المال البشري وتأثيرها على الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي في مصر. مجلة التعليم العالي، 46(3)، 72-89.
- العتيبي، ع.، والشريف، م. (2019). تأثير استثمار جامعة الملك سعود في تطوير رأس المال البشري على جودة التعليم والبحث. مجلة التعليم العالي، 34(2)، 95-115.

الملاحق: