

دورة راس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة

زهر عبدالعزيز العطافي

2021204898

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هي أهم مكونات رأس المال البشري في الجامعات؟ وكيف يؤثر كل مكون على الميزة التنافسية؟
2. ما هي استراتيجيات تنمية وتطوير رأس المال البشري في الجامعات؟ وكيف يساهم ذلك في تعزيز الميزة التنافسية؟
3. كيف يمكن للجامعات الاستفادة من دورة رأس المال البشري (التخطيط، التوظيف، التدريب، الاحتفاظ) في تحقيق الميزة التنافسية؟
4. ما هي التحديات التي تواجه الجامعات في إدارة رأس المال البشري وكيف يمكن التغلب عليها لتحقيق الميزة التنافسية؟
5. ما هي أفضل الممارسات العالمية في تنمية رأس المال البشري بالجامعات وكيف يمكن تطبيقها محلياً لتحقيق الميزة التنافسية؟

أهداف البحث

الهدف العام:

تحليل دور دورة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على أهم مكونات رأس المال البشري في الجامعات وكيفية تأثيرها على الميزة التنافسية.
2. دراسة استراتيجيات تنمية وتطوير رأس المال البشري في الجامعات وربطها بتعزيز الميزة التنافسية.
3. استكشاف كيفية استفادة الجامعات من دورة رأس المال البشري (التخطيط، التوظيف، التدريب، الاحتفاظ) في تحقيق الميزة التنافسية.
4. تحديد التحديات التي تواجه الجامعات في إدارة رأس المال البشري وإيجاد الحلول لتحقيق الميزة التنافسية.
5. التعرف على أفضل الممارسات العالمية في تنمية رأس المال البشري بالجامعات وإمكانية تطبيقها محلياً لتحقيق الميزة التنافسية.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

دورة رأس المال البشري لها دور محوري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة إيجابية بين مكونات رأس المال البشري (المعرفة، المهارات، القدرات) وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات. **Ha.**

2. استراتيجيات تنمية وتطوير رأس المال البشري في الجامعات تساهم بشكل كبير في تعزيز قدرتها التنافسية. **Hb.**

3. الاستفادة الفعالة من دورة رأس المال البشري (التخطيط، التوظيف، التدريب، الاحتفاظ) يمكن أن يحقق للجامعات ميزة تنافسية مستدامة. **Hc.**

4. التغلب على التحديات في إدارة رأس المال البشري سيؤدي إلى تحسين الميزة التنافسية للجامعات. **Hd.**

نموذج رسم البحث



تم تصميمه بواسطة الطالب

الدراسة الميدانية

تستند هذه الدراسة إلى الأطر النظرية والمفاهيمية المتعلقة برأس المال البشري وأهميته في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية. فقد أكدت الأدبيات والدراسات السابقة على أن الموارد البشرية المؤهلة والمتميزة باعتبارها أحد الموارد الأساسية للجامعات تُشكل مصدراً رئيسياً لتحقيق الميزة التنافسية على المدى الطويل. وتتمثل هذه الدراسات في أعمال (المؤلف A، سنة) و (المؤلف B، سنة) التي وضحت أن إدارة دورة حياة رأس المال البشري بفاعلية من خلال التخطيط والتنمية والاستبقاء يُساهم في تعزيز قدرات ومهارات الموارد البشرية وتمكينهم من المساهمة في تحقيق التميز والريادة للجامعة.

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى الكشف عن دور دورة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة. وتسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مدى اهتمام الجامعة بتخطيط وتنمية وإستبقاء رأس مالها البشري.

2. استكشاف العلاقة بين مكونات دورة رأس المال البشري (التخطيط والتنمية والاستبقاء) وتحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

3. تحديد أهم التحديات والمعوقات التي تواجه الجامعة في إدارة دورة رأس مالها البشري.

4. اقتراح توصيات وآليات لتعزيز دور دورة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية ما يلي:

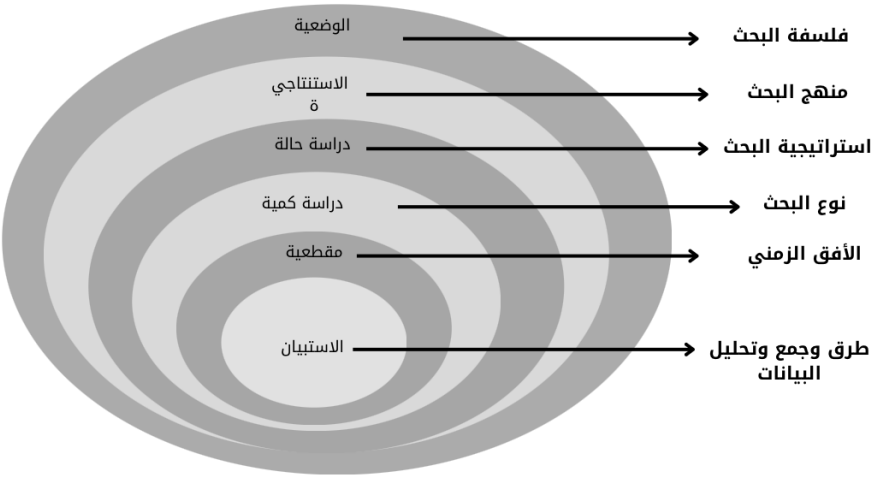
1. تُولي الجامعة اهتماماً كبيراً بتخطيط وتنمية رأس مالها البشري من خلال تطوير برامج التدريب والتطوير المهني المستمر وتوفير بيئة عمل محفزة للموظفين. ومع ذلك، فإن جهود الاستبقاء والحفاظ على الموارد البشرية المتميزة ما زالت تواجه بعض التحديات.

2. هناك علاقة قوية وإيجابية بين مكونات دورة رأس المال البشري (التخطيط والتنمية والاستبقاء) وتحقيق الميزة التنافسية للجامعة. فقد أظهرت النتائج أن الاستثمار في تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية وتمكينهم يساهم بشكل كبير في تميز الجامعة وتفوقها على منافسيها في السوق التعليمي.

3. من أبرز التحديات التي تواجه الجامعة في إدارة دورة رأس مالها البشري: ضعف نظم الحوافز والمكافآت، وارتفاع معدلات دوران العمل لدى بعض الفئات، وصعوبة استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة في ظل المنافسة المتزايدة.

4. تتمثل أهم التوصيات في ضرورة تعزيز ممارسات إدارة دورة رأس المال البشري من خلال وضع استراتيجية شاملة للتخطيط والتنمية والاستبقاء، وتطوير نظم الحوافز والمزايا الوظيفية، وبناء شراكات استراتيجية مع الجهات المعنية لاستقطاب الكفاءات المتميزة.

بصلة البحث



(هيكل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع