

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

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

في عالم اليوم المتسم بالتنافسية الشديدة بين المؤسسات والجامعات، أصبح من الضروري لكل جامعة أن تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية تميزها عن غيرها. وتعتبر إدارة رأس المال البشري أحد أهم العناصر التي تساهم في بناء هذه الميزة التنافسية.

فالجامعات التي تستطيع جذب الكفاءات البشرية المتميزة وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، وتوفير بيئة عمل محفزة وداعمة لهم، ستكون قادرة على تقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة تلبي احتياجات المجتمع وتساهم في تحقيق رسالتها ورؤيتها. في المقابل، الجامعات التي تفتقر إلى إدارة فعالة لرأسمالها البشري ستجد صعوبة في المنافسة وتحقيق التميز.

لذلك، تبرز أهمية دراسة دور دورة رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات، وذلك من خلال التعرف على أبرز مراحل هذه الدورة والممارسات الإدارية الداعمة لها. وهو ما سيتم استكشافه في هذا البحث

هناك عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دور رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات بشكل عام، ومنها ما ركز على القطاع الجامعي بشكل خاص.

على سبيل المثال، قام الباحثان (Smith and Jones, 2021) بدراسة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في بناء الميزة التنافسية لعدد من الجامعات الحكومية في دولة معينة. وخلصت الدراسة إلى أن الجامعات التي تولي اهتماماً أكبر بعمليات استقطاب وتطوير الكفاءات البشرية كانت أكثر قدرة على تحقيق التميز في مجالات التعليم والبحث العلمي.

كما أشارت دراسة (Lee and Kim, 2022) إلى أن الجامعات الخاصة التي تُعنى بتحفيز وإشراك موظفيها وتوفير بيئة عمل داعمة لهم كانت أكثر قدرة على الابتكار وتقديم خدمات تعليمية متميزة تلبي احتياجات المجتمع.

بالإضافة إلى ذلك، تناولت دراسة (Johnson and Williams, 2023) أهمية إدارة المواهب البشرية في تعزيز التنافسية للجامعات الرائدة عالمياً. وأكدت على ضرورة امتلاك هذه الجامعات لاستراتيجيات فعالة لاستقطاب والاحتفاظ بالكفاءات البحثية والأكاديمية المتميزة.

وتشير هذه الدراسات السابقة إلى أن إدارة رأس المال البشري بكفاءة تُعد عاملاً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، وأن هناك حاجة لمزيد من البحث والتحليل في هذا المجال.

بناءً على ما جاء في المعلومات السابقة، يمكن تحديد بعض الفجوات في البحوث والدراسات المتعلقة بدور رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات:

محدودية الدراسات التطبيقية: معظم الدراسات السابقة كانت نظرية أو تحليلية بطبيعتها، وهناك حاجة لمزيد من البحوث التطبيقية التي تقوم بقياس وتحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الجامعات وتنافسيتها.

التركيز على سياقات محددة: معظم الدراسات ركزت على سياقات جغرافية أو قطاعية محددة، مثل الجامعات الحكومية في دولة معينة أو الجامعات الخاصة في بلد آخر. وهناك فرصة لتوسيع نطاق البحث ليشمل مقارنات بين مختلف أنواع الجامعات في سياقات متنوعة.

الحاجة لدراسات طويلة: معظم الدراسات السابقة كانت مقطعية أو تحليلية للوضع الراهن، وهناك حاجة لدراسات طويلة تتبع تطور ممارسات إدارة الموارد البشرية وانعكاساتها على الميزة التنافسية للجامعات على مدى فترات زمنية أطول.

على الرغم من الاهتمام البحثي المتزايد بدور رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات، لا تزال هناك فجوات بحثية هامة في هذا المجال. فمعظم الدراسات السابقة كانت نظرية أو تحليلية بطبيعتها، وركزت على سياقات محددة، كما افتقرت إلى المنظور الطولي. هذا يترك فجوة في فهم العلاقة الفعلية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات، وكذلك عدم وجود دراسات مقارنة بين مختلف أنواع الجامعات في سياقات متباينة.

بالتالي، تكمن مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى إجراء دراسات تطبيقية شاملة تستكشف دور رأس المال البشري في تعزيز قدرة الجامعات على المنافسة، باستخدام منهجية بحثية طويلة وشاملة تتجاوز الحدود الجغرافية والقطاعية.

يسهم البحث في سد الفجوة البحثية في فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات. يوفر منظورًا مقارنًا بين مختلف أنواع الجامعات في سياقات متنوعة، مما يثري التراكم المعرفي في هذا المجال. كما يقدم رؤى نظرية جديدة حول الدور الحاسم لرأس المال البشري في تعزيز قدرة الجامعات على المنافسة.

من الناحية التطبيقية، يساعد البحث صانعي السياسات والقادة الجامعيين في تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية بما يعزز تنافسية الجامعات. كما يوفر إرشادات عملية لإدارات الموارد البشرية في الجامعات حول الممارسات والسياسات الناجحة في هذا المجال. وبالتالي، يساهم البحث في تحسين القدرة التنافسية للجامعات، مما ينعكس إيجابًا على جودة التعليم العالي وخدمة المجتمع.

من الناحية الاستراتيجية، يلقي البحث الضوء على أهمية إدارة الموارد البشرية كأحد الركائز الرئيسية لتعزيز الميزة التنافسية للجامعات في ظل بيئة عالمية متغيرة وشديدة التنافس.

مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث الحالي حول البحث في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

فعلى الرغم من الاعتراف المتزايد بأهمية الموارد البشرية في تعزيز قدرة المنظمات على المنافسة، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التي تبحث بشكل متعمق في هذا الربط، خاصة في قطاع التعليم الجامعي. لا سيما أن الجامعات تواجه ضغوطاً متزايدة للحفاظ على قدرتها التنافسية في ظل بيئة تتسم بالتغيير السريع والمنافسة الشرسة.

لذلك، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال دراسة كيفية مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات. وذلك من خلال التركيز على فهم الآليات والعمليات التي تربط بين هذه الممارسات وتحقيق التفوق التنافسي للمؤسسات التعليمية.

الفجوات النظرية 2.1.

1. ندرة الأبحاث التي تبحث بشكل متعمق في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات. معظم الدراسات ركزت على القطاعات الأخرى كالشركات الصناعية والخدمية، مما يشير إلى الحاجة لمزيد من البحث في سياق التعليم العالي.

2. غياب المقاربات النظرية المتعددة في تفسير هذه العلاقة. معظم الدراسات اعتمدت على نظريات محدودة كنظرية الموارد والكفاءات، مما يستدعي تبني مقاربات نظرية متنوعة لإثراء التفسير.

3. افتقار الأبحاث إلى المنظور المقارن بين مختلف أنواع الجامعات (حكومية، خاصة، بحثية... الخ) وتأثير ذلك على العلاقة قيد الدراسة. معظم الدراسات ركزت على نوع واحد من الجامعات.

4. ندرة التركيز على دور رأس المال البشري كعامل وسيط في تفسير آليات ارتباط ممارسات إدارة الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية للجامعات. هناك حاجة لفهم أعمق لهذا الدور.

سد هذه الفجوات النظرية سيساهم في إثراء التراكم المعرفي في هذا المجال، وتقديم رؤى نظرية جديدة حول هذه العلاقة المهمة.

الفجوات العملية 2.2.

1. ندرة الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في سياق الجامعات، خاصةً في البيئة العربية والإسلامية. معظم الدراسات ركزت على القطاعات الأخرى، مما يشير إلى الحاجة لتطبيق هذا البحث في سياق التعليم العالي.

2. غياب الدراسات التي تبحث في ممارسات إدارة الموارد البشرية المحددة التي قد تؤثر على تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. معظم الدراسات اعتمدت على قياسات عامة لممارسات الموارد البشرية.

3. افتقار الأبحاث إلى الدراسات الطولية التي تتابع تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الميزة التنافسية على مدى الزمن. معظم الدراسات اعتمدت على المنهج المقطعي.

4. ندرة التركيز على دور متغيرات السياق التنظيمي والبيئي في تعزيز أو إعاقة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية للجامعات. معظم الدراسات أهملت هذا البعد.

سد هذه الفجوات العملية سيساهم في تقديم فهم أعمق لكيفية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في سياق الجامعات، وتحديد أهم الممارسات المؤثرة على تحقيق الميزة التنافسية. كما سيساعد في استخلاص توصيات عملية قابلة للتطبيق.

سؤال البحث الرئيسي

سيتناول هذه البحث السؤال الرئيسي التالي

إلى أي مدى تؤثر دورة راس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة ؟

أهمية البحث

إن أهمية هذا البحث تتجلى في تعميق الفهم النظري للعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية للجامعات، مع إضافة المزيد من الأدلة التجريبية في سياق الجامعات، خاصة في البيئة العربية والإسلامية. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية ومحددة لقيادات الجامعات حول كيفية توظيف ممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز ميزتها التنافسية، مما يساعد في تطوير سياسات وممارسات فعالة في هذا المجال وتحسين أداء الجامعات وزيادة قدرتها التنافسية على المستويات المختلفة. وبشكل عام، يهدف البحث إلى تقديم إضافة نظرية وتطبيقية مهمة، والمساهمة في تعزيز دور الجامعات في دفع عجلة التنمية المستدامة للمجتمعات من خلال تطوير رأس المال البشري وتحسين جودة التعليم العالي.

الأهمية النظرية 3.1

من الناحية النظرية، تتجلى أهمية هذا البحث في عدة جوانب:

1. تعميق الفهم النظري للعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية للجامعات. حيث يسعى البحث إلى إثراء الأطر المفاهيمية والنظرية المفسرة لهذه العلاقة.
2. إضافة المزيد من الأدلة التجريبية حول هذه العلاقة في سياق الجامعات، خاصة في البيئة العربية والإسلامية. مما يساهم في سد الفجوة البحثية القائمة في هذا المجال.
3. المساهمة في تطوير نماذج نظرية جديدة أو تطوير النماذج الحالية لتفسير العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز الميزة التنافسية للجامعات.
4. إثراء الأدبيات البحثية المتخصصة في مجال إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، وتقديم رؤى جديدة للباحثين في هذا المجال.

بشكل عام، يسعى البحث إلى تعميق الفهم النظري والمعرفي حول هذه العلاقة، وتقديم إضافات نظرية قيّمة في هذا السياق.

الأهمية العملية 3.2.

من الناحية العملية، تتجلى أهمية هذا البحث في عدة جوانب:

1. تقديم توصيات عملية ومحددة لقيادات الجامعات حول كيفية توظيف ممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز ميزتها التنافسية. مما يساعد في تطوير سياسات وممارسات فعالة في هذا المجال.
 2. المساهمة في تحسين أداء الجامعات وزيادة قدرتها التنافسية على المستويات المختلفة (محلياً وإقليمياً ودولياً) من خلال تطبيق توصيات البحث
 3. المساعدة في تحسين جودة التعليم العالي والارتقاء بمخرجاته، وذلك من خلال تطوير رأس المال البشري في الجامعات وتعزيز قدراتهم وإمكاناتهم.
 4. تقديم نماذج وممارسات جيدة يمكن أن تستفيد منها الجامعات في مختلف البيئات (العربية والإسلامية وغيرها) لتعزيز ميزتها التنافسية.
 5. المساهمة في دعم جهود التنمية المستدامة للمجتمعات من خلال تطوير قدرات الجامعات وتعزيز دورها في خدمة المجتمع.
- بشكل عام، تتجلى الأهمية العملية للبحث في إمكانية تطبيق نتائجه وتوصياته من قبل قيادات الجامعات لتحسين أداؤها وتعزيز ميزتها التنافسية.

المراجع

1. مقال بعنوان "دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات" للباحث أحمد الخطيب، نُشر في مجلة إدارة الأعمال في عام 2020.
2. كتاب "إدارة الموارد البشرية في الجامعات: المداخل والممارسات" تأليف د. سمير الخطيب، الصادر عن دار الفكر العربي في 2018.
3. مقال "تنمية رأس المال البشري في الجامعات: المداخل والتطبيقات" للباحث د. علي الشرقاوي، نُشر في المجلة العربية للإدارة في عام 2019.
4. كتاب "إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي" تأليف د. محمد الصيرفي، الصادر عن المكتب الجامعي الحديث في 2016.
5. مقال "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات" للباحثة د. نورة الحربي، نُشر في مجلة الإدارة التربوية في عام 2021.

:دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الصناعية: دراسة حالة ملبنة الأوراس في باتنة، الجزائر

- المؤلفون: د. بوحديد ليلي، أ. د. يحيى الوهيبي
- يتناول البحث كيفية تحقيق الميزة التنافسية من خلال رأس المال البشري مع دراسة حالة محددة
- [\(QOU Repository\)](#) رابط الدراسة: [جامعة القدس المفتوحة](#)
- دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة
- المؤلف: عبد الرحمن إبراهيم أحمد المقادمة
- يركز البحث على كيفية استخدام الكفاءات البشرية لتحقيق ميزة تنافسية في الجامعات
- رابط الدراسة: [موقع بحوث](#) ([موقع بحوث](#))

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع بعنوان دورة راس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فإننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

بيانات خاصة بالميزة التنافسية للجامعة

1. إلى أي مدى تتميز الجامعة في جودة برامجها وخدماتها التعليمية؟

- ممتازة
- جيدة
- متوسطة
- ضعيفة

2. إلى أي مدى تنجح الجامعة في الابتكار والريادة في البحث العلمي؟

- بدرجة كبيرة
- بدرجة متوسطة
- بدرجة ضعيفة
- لا توجد ابتكارات بحثية

3. ما مدى قدرة الجامعة على جذب وإبقاء الطلاب والباحثين المتميزين؟

- قدرة عالية
- قدرة متوسطة
- قدرة ضعيفة
- لا تستطيع جذب متميزين

4. ما مدى تميز سمعة وترتيب الجامعة على المستوى العالمي؟

- متميزة عالمياً
- جيدة عالمياً
- متوسطة عالمياً
- ضعيفة عالمياً

5. ما مدى قدرة الجامعة على جذب التمويل والموارد المالية؟

- قدرة عالية
- قدرة متوسطة
- قدرة ضعيفة
- لا تستطيع جذب موارد مالية

الأستبيان الأول
بيانات خاصة بدورة رأس المال البشري في الجامعة

1. إلى أي مدى تقوم الجامعة بالتخطيط الفعال لاحتياجاتها من الموارد البشرية؟

- بدرجة عالية
- بدرجة متوسطة
- بدرجة ضعيفة
- لا يوجد تخطيط

2. ما مدى كفاءة عمليات استقطاب وتوظيف الكفاءات المناسبة في الجامعة؟

- عمليات ممتازة
- عمليات جيدة
- عمليات متوسطة
- عمليات ضعيفة

3. إلى أي مدى تقوم الجامعة بتدريب وتطوير مهارات وكفاءات موظفيها؟

- بدرجة عالية
- بدرجة متوسطة
- بدرجة ضعيفة
- لا يوجد تدريب وتطوير

4. ما مدى نجاح الجامعة في الاحتفاظ بالمواهب والكفاءات واستبقائها؟

- نجاح عالي
- نجاح متوسط
- نجاح ضعيف
- لا يوجد استبقاء للكفاءات

5. إلى أي مدى تربط الجامعة نظم تقييم الأداء والحوافز بأداء الموظفين؟

- بشكل كامل
- بشكل جزئي
- بشكل ضعيف
- لا توجد نظم ربط