

**بحث بعنوان/**

**استثمار رأس المال البشرى وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين  
بأجهزة رعاية الشباب الجامعي**

**Investing Human Capital and Developing Planning Skills to  
Employees of University Youth Welfare Agencies**

إعداد/

**د. ندا حسين السيد عبد المحسن**

أستاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة حلوان

٢٠٢٥

**المخلص :**

استهدفت الدراسة رصد واقع استثمار رأس المال البشرى بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وتحديد مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وتحديد أكثر أبعاد استثمار رأس المال البشرى ارتباطاً بتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وتحديد المعوقات التي تواجه إسهامات استثمار رأس المال البشرى في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وتحديد مقترحات تفعيل إسهامات استثمار رأس المال البشرى في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وصولاً إلى خطة تنفيذية مقترحة لتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام استثمار رأس المال البشرى. وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بأجهزة رعاية الشباب " بالبحر الجامعي " بجامعة حلوان وبلغ عددهم (٣٣٤) مفردة، وتمثلت أدوات الدراسة في استبيان للعاملين حول استثمار رأس المال البشرى وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وتوصلت نتائج الدراسة ان مستوى استثمار رأس المال البشرى بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع وتتمثل في (الخبرات ثم العمل الفرقي ثم المعارف واخيرا الابتكار )، وأن مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع وتتمثل في (مهارة الاتصال ثم مهارة المفاضلة بين البدائل ثم مهارة اتخاذ القرار واخيرا مهارة الاستخدام الأمثل للموارد)، وأثبتت الدراسة صفحة الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشرى وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " .

**الكلمات المفتاحية:** استثمار رأس المال البشرى ، المهارات التخطيطية ، أجهزة رعاية الشباب الجامعي .

**Summary:**

The study aimed to monitor the reality of human capital investment in university youth care agencies, determine the level of development of planning skills among employees in university youth care agencies, determine the most important dimensions of human capital investment related to the development of planning skills among employees in university youth care agencies, determine the obstacles facing the contributions of human capital investment in the development of planning skills among employees in university youth care agencies, and determine proposals to activate the contributions of human capital investment in the development of planning skills among employees in university youth care agencies, reaching a proposed executive plan to develop planning skills among employees in university youth care agencies using human capital investment. This study is a descriptive study, and the study relied on the use of the comprehensive social

survey method for workers in youth care agencies "on campus" at Helwan University, and their number reached (334) individuals, and the study tools were represented in a questionnaire for workers about investing human capital and developing planning skills among workers in university youth care agencies, and the results of the study concluded that the level of human capital investment in university youth care agencies as a whole is high and is represented in (experiences, then teamwork, then knowledge, and finally innovation), and that the level of development of planning skills among workers in university youth care agencies as a whole is high and is represented in (communication skill, then the skill of comparing alternatives, then decision-making skill, and finally the skill of optimal use of resources), and the study proved the main hypothesis of the study, which means "There is a statistically significant direct relationship between investing human capital and developing planning skills among workers in university youth care agencies.

**Keywords:** Human capital investment, planning skills, university youth care agencies.

#### أولاً : مشكلة الدراسة :

تعتبر الجامعات من أهم محركات التغيير والتطوير في مجتمعاتها إذ تلعب دوراً مهماً في التنمية والتطوير على المستوى الوطني في مجالات التنمية الاقتصادية، والتطور السياسي، والتحول الاجتماعي والثقافي، فالعلاقة بين الجامعات والتنمية والتطوير ليست علاقة ذات اتجاه واحد، فبينما يمكن للجامعات تشكيل وتنمية المجتمع، فإنها في المقابل يتم تشكيلها أيضاً بواسطة المجتمع، ويمكن أن تأخذ مساهمات الجامعات في التنمية أشكالاً متنوعة في الدول المختلفة، إلا أن أهم أدوارها في المرحلة الحالية هو تطوير ذاتها ومكونات منظومتها التعليمية والبحثية من أجل التحول إلى مجتمع المعرفة من خلال الاهتمام بالعنصر البشري (ضحاي، خاطر، ٢٠١٤، ص ١٢٥).

يعد العنصر البشري ذات أهمية بالنسبة للتنمية فهو صانع التنمية والمستفيد من عائداتها، لذا فإن القوى البشرية تلعب دوراً هاماً في تنمية المجتمعات والنهوض بها لذا كان يجب الاهتمام بتلك العناصر البشرية، باعتبارهم المورد الأساسي لحل مشكلات التنمية وهم أكثر قدرة على العمل والعطاء ودفع عجلة التقدم الاقتصادي والاجتماعي (هاشم، ٢٠٠٦، ص ٨٥).

ونظراً لاهتمام الجامعات برعاية طلابها أنشأت كل جامعة إدارة عامه لرعاية الشباب الجامعي وأيضاً ادرات على مستوى الكليات، تشتمل على العديد من اللجان والانشطة المختلفة مثل: الأنشطة الاجتماعية والرحلات والفنية والرياضية والجوالة والخدمات العامه، هذا بالإضافة الى الاتحادات الطلابية ونشاط الاسر الطلابية (ابو النصر، ٢٠٠٩، ص ٢٧).

ويعتبر مجال رعاية الشباب الجامعي من المجالات المهمة لممارسة الخدمة الاجتماعية حيث تسعى المهنة إلي تدعيم الوظيفة التعليمية للنسق الجامعي من خلال عمل الاخصائيين الاجتماعيين في

أجهزة رعاية الشباب، وتفعيل ما تقدمه تلك الأجهزة من برامج وخدمات متنوعة للشباب في الجامعات كأفراد وجماعات ومجتمعات وظيفية (حسن، ٢٠١٧ ص ٢١٧).

وتعتبر أجهزة رعاية الشباب داخل الجامعات من أهم الأجهزة المتخصصة في الإشراف على مشروعات خدمه المجتمع وممارسة الأنشطة الضرورية وبتحديد هذا الهدف الاساسى لهذا الجهاز الذى يتمثل فى اطلاق طاقات الشباب وصقل موهبتهم وتنمية قدراتهم على التفكير والعمل وتدريبهم على القيادة الاجتماعية والثقافية والكشفية والفنية التى يقومون بالمشاركة فى الاعداد لها والمساهمة فى اعباء تنفيذها بقيادة تنظيمات الاتحادات الطلابية بزيادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونه والاجهزه الفنية المتخصصة فى مجالات رعاية الشباب وذلك ليسهم الشباب مساهمه فعالة فى بناء هذا الوطن على أساس وطيذ من العلم والقوه ( عبد التواب، ٢٠٠٠، ص ١١٧٣).

وتتمثل الأهداف العامة لخطة رعاية الشباب بالجامعات فى (تنمية روح المسؤولية والاعتماد على النفس لدي الشباب، وتنمية أسلوب الحوار والمناقشة مع الشباب، والاهتمام بالكوادر الطلابية لتنمية الشباب فى كل قطاعاته اجتماعياً وثقافياً ونفسياً وبدنياً، وربط الشباب بقضايا المجتمع الاقتصادية والسياسية، وايضا تتمثل مسؤوليات جهاز رعاية الشباب الجامعى فى (إشباع الاحتياجات الأساسية للشباب، العمل على بث الروح الجامعية السليمة بين الطلاب وتنمية الوعي الاجتماعي، والتنظيم والتنسيق بين أوجه الأنشطة المتعددة بالكليات ، متابعة تنفيذ الخطة العامة علي مستوي كليات الجامعات).

وأیضا تتمثل أهمية البرامج والأنشطة الطلابية التي تقدمها رعاية الشباب الجامعي فى (القدرة على تحمل المسؤولية، واكتساب الثقة فى النفس، وتثبيت المفاهيم والمصطلحات العلمية، وتحبيب الجامعة للطالب وجعلها أكثر تأثيراً وفعالية فى حياة الطالب الجامعي عن أي مرحلة أخرى، وتأثير إيجابي فى تنمية جوانب شخصية الشباب الجامعي بأبعادها المختلفة (النفسى، الاجتماعى، التحصيلي) وتتمثل أيضا برامج أجهزة رعاية الشباب الجامعي فى البرامج الاجتماعية - البرامج الثقافية - برامج الاسر الطلابية- برامج الخدمة العامة والجوالة - البرامج العلمية- البرامج الرياضية- البرامج الفنية- برامج التكافل الاجتماعى -البرامج الاقتصادية (حجازي ٢٠١٧، ص ٤٣٩) . حيث أكدت دراسة (الجرواني ٢٠١٠) علي أهمية برامج التدريب والتخطيط الإداري الجيد من أجل التسويق الاجتماعي لبرامج وأنشطة رعاية الشباب الذي يقدمها الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى جهاز رعاية الشباب الجامعي.

كما سعت العديد من أجهزة رعاية الشباب على تدريب العاملين نظرا لأهمية التدريب ودوره الفعال فى تعظيم جهود العاملين وتطويرها لخلق بيئة فكرية متطورة وجديدة تساهم فى الإبداع للمستقبل(عويس ، ٢٠٢٣، ص ١٩٨). وقد توصلت دراسة( سليمان ، ٢٠٢١) إلى أن هناك متطلبات للجودة لتنمية المهارات القيادية لمديرى رعاية الشباب وتتمثل فى المتطلبات المهارية والإدارية والمالية وأثبتت أن المهارات القيادية اللازمه للمديرين هى مهارة الاتصال والإدارة والتفاوض واتخاذ القرار وحل المشكلات .

وتتوقف قدرة العاملين بإدارات رعاية الشباب وكذلك قيامهم بإدوارهم على متطلبات الوظيفة وما يواجههم من تحديات فى أداء مهام عملهم. وتمارس أجهزة رعاية الشباب بالجامعات من خلال تنفيذ العديد من الأنشطة الطلابية التي تمارس من خلال اتحادات الطلاب بلجانها المختلفة، وكذلك برامج التكافل الاجتماعي بصورها المختلفة التي تقدم للطلاب.

ويعد رأس المال البشرى من أهم الموارد بالنسبة لإى مؤسسة ، باعتبارها المصدر الرئيسى للمعرفة والتحكم بكل الموارد الأخرى ، فمع تطور الفكر الإدارى والثورة التكنولوجية الحديثة ونتيجة

للتحول نحو الاقتصاد القائم على أساس المعرفة فرض هذا الواقع الجديد على المؤسسات الاجتماعية ضرورة التحول إلى مؤسسات قائمه على المعرفة والتي تعتمد بشكل رئيسي على الأفراد المزودين بالمعرفة والخبرات والمهارات ويمتلكون قدرات إبداعية وابتكارية ( العذاري ، الدعوى ، ٢٠١٠ ، ص ٨٩).

وأن استثمار رأس المال البشرى يتمثل في قدرة الفرد الأولية سواء أكانت فطرية أم مكتسبة، فضلا عن المؤهلات والمهارات والكفاءات الرسمية أو المؤهلات والمهارات والكفاءات المكتسبة من خلال التدريب والتعليم ، فالاستثمار في رأس المال البشري يعتمد على التعليم بشكل عام والتدريب بشكل خاص، فيرتكز على ضرورة استغلال قدرات ومهارات الافراد كموارد ينبغي الاهتمام بها لتطويرها لزيادة معدلات إنتاجها وتحسين كفاءتها ، الأمر الذي يتطلب ضرورة التأهيل الدائم للعاملين، والاهتمام المتواصل بمهاراتهم وخبراتهم والعمل على تنميتها بالتعليم المستمر والتشجيع على تجديدها وتوظيفها أثناء العمل وهذا يؤكد على ضرورة الاستثمار في الامكانيات المعرفية والمؤهلات العلمية للعاملين لتطوير مستوى أدائهم. وأن الميزة الأساسية لرأس المال البشرى يدعم ويعزز الانتاجية وعمليات الابداع والابتكار داخل المنظمه فضلا عن قيمه المضافه التي يقدمها للعمل ويتضمن راس المال البشرى : المعرفة ، التعليم ، المؤهلات ، التطوير الوظيفى للعامل ، روح المبادرة ، الابتكار ، والقدرة على مواجهه التغيرات ، خبره العاملين ، Boon C, Eckardt R, Lepak DP, (Boselie P,2018, p34).

وللحفاظ على أفضل استخدام لرأس المال البشرى وتطويره يتطلب أن تضع المنظمه أهدافا استراتيجية لاستثمار رأس المال البشرى بحيث تتوافق مع الاهداف الاستراتيجية لادارة الاعمال بالاضافة الى الاهتمام بخلق بيئة تنظيمية داعمه لاداء العاملين(chin,2013,p45). وإن الاهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خالقة دعت الاداريين إلى اعتبار أن الاستثمار من أحد الاستراتيجيات الادارية الحديثة التي تركز على تحسين أداء العامل من خلال التدريب والتعلم وتطوير مهاراته وقدراته الابداعية وتتمثل في الاتي: (محمود ، عبيد ، ٢٠٢٠ ، ص ٤٥)

- تكوين الكوادر الادارية والعاملين المؤهلين لمواجهه التغيرات المختلفة. خصوصا التكنولوجية منها ، فالتطورات السريعة التي تشهدها تكنولوجيا المعلومات لا بد وأن يستعد لها العاملين وتحاول توظيفها في مختلف أنشطتها لتستفيد منها.

- يعتبر استثمار رأس المال البشرى أداة فعالة يمكن من خلالها إظهار كامل لقدرات الفرد في مكان عمله لأن أجهزة رعاية الشباب تحتاج إلى عاملين لهم القدرة على توظيف قدراتهم المعرفية في جميع أنشطتها حتى نستفيد منها في تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين وكذا مختلف العمليات الفنية والتقنية

- يؤدي استثمار رأس المال البشرى إلى تكوين خبرات ومهارات جديدة لدى العاملين وهذا بدوره يسمح للعاملين الجدد باكتساب خبرات من خلال الاحتكاك بذوى الكفاءة والخبرة المهنية.

- يساعد على الاستفادة من الطاقات الابداعية للعاملين ولا بد من التركيز على هذا العنصر البشرى لأن المعارف الكامنه يجب استثارها حتى يتم توظيفها أحسن توظيف .

- يؤدي إلى تنمية الولاء لدى العاملين في أداء المهام وتجاه وظائفهم . فالولاء يجعل الموظفين في وظيفته داخل العمل أكثر مسؤولية لمضاعفة مردوده وجهوده في العمل وتقديم أحسن الخدمات . وهذا ما أكدته دراسة ( منصور ٢٠٢١ ) إلى أن رأس المال البشرى بمؤسسات التعليم الجامعي تتمثل الأبعاد التالية وهي المعارف والمهارات والخبرات والإبداع والابتكار .

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشرى هو الاستثمار الأمثل فهو العماد لكل العمليات التنموية فالإبداع الإداري يشمل إنتاج الأفكار الجديدة التي تخرج عن المألوف ، بشرط أن تكون أفكارا نافعة ، فإذا ابتكر العامل طريقة جديدة لزيادة الانتاج ، فيعتبر هذا إبداع ، ولكي يبدع العامل في مؤسسة عمله فيجب على مؤسسته أن توفر بيئة محفزة للإبداعات بشتى أنواعها ، ولكي تصبح بيئة المؤسسة بيئة إبداعية على المدير وفريق عمله أن يؤمنوا بأن العاملين لديهم القدرة على إبداع وابتكار حلول للمشاكل التي تواجههم ، بل عليهم أن يلغوا الكثير من القواعد العقيمة التي تعرقل وتعيق العاملين عن الإبداع والابتكار ، فالكثير من المدراء والرؤساء يحذرون من إعطاء الصلاحيات للعاملين ، ويجعلون عملية تشغيل واتخاذ القرارات بالمؤسسة تأتي من طريق واحد من الأعلى إلى الأسفل ، أى أخذ الأوامر والتخطيط للعمل من الإدارة ، والتنفيذ يؤكل للعاملين ، وهذا ما يسبب المشكلات التي تبدو صغيرة ، لكنها سرعات ما تتفاقم وتؤدى أحيانا إلى سوء الأداء بالمؤسسة ( الجندي ، ٢٠١٩ ، ص ٨٥). وقد اوضحت دراسة ( عويس ٢٠٢٣ ) إلى أهمية استثمار رأس المال البشرى وذلك يرجع إلى الأسباب الآتية ( يعد موردا فريدا وهاما يؤثر على الأداء ، يساهم في اكتشاف معرفة جديدة ، يساهم في اكتساب ميزة تنافسية لأجهزة رعاية الشباب ، الحاجة إلى نجاح طويل المدى فى الأداء التنظيمى ، تكوين رعاية الشباب أكثر نجاحا عندما يعاملون العاملين بشكل أفضل ، هو مفتاح لنجاح أجهزة رعاية الشباب وسبب لفشلها ، تنشيط البحث والتطوير كمحرك للتطوير والتغيير ، لدية القدرة على الاكتشاف وابتكار وتوليد منتجات علمية وفكرية جديدة ) .

وأشارت نتائج دراسة ( Annopooma,2012 ) إلى أهمية رأس المال البشرى ودوره فى التطور التكنولوجى وكذلك دوره فى تقوية الروابط الأساسية لتنمية فرص الابتكار والإبداع فى المؤسسات المختلفة فى المجتمع .

ويتكون رأس المال البشرى من ثلاثة عناصر أساسية وهى كالتالى: ( ابراهيمى ، ٢٠١٣ ، ص ٥) .

١- الكفاءات : هى مجموعه المعارف والاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطه من تجربته الضرورية لممارسة مهنية معينه .

١- التجارب والخبرات : وهى مختلف التجارب والخبرات العننية والعملية المكتسبه عن طريق ممارسة المهنة .

٢- المعارف والمؤهلات : وهى مختلف المعلومات المتراكمه عن طريق التكوين والتعليم .

وخلاصة لما ذكر سابقا فإن استثمار رأس المال البشرى يعبر عن مختلف الاجراءات والأساليب المطبقة بطرق علمية منظمه وعقلانية على المورد البشرى وبالتحديد قدراته ، ومهاراته ، ومعارفه ، بقصد تطويرها وتنميتها لزيادة إنتاجية الفرد ، وتحقيق عوائد ومنافع مستقبلية تساهم فى تطوير المجتمع ، أما الاستثمار فى رأس المال البشرى للعاملين(الأخصائيين ) بأجهزة رعاية الشباب يهدف لزيادة كفاءتهم فى العمل ، سعيا لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعى والارتقاء بمستوى ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وكل هذا من أجل تحقيق النفع العام للعاملين بالمؤسسة والمستفيدين منها، وقد توصلت دراسة( أحمد ٢٠١٦ ) إلى وضع تصور مقترح يؤكد على ضرورة تدريب الأخصائيين الاجتماعيين فى مجال رعاية الشباب على مهارات التخطيط الإداري وتزويدهم بالبرامج التدريبية التي تتناسب مع متطلبات تحقيق الجودة فى مجال رعاية الشباب الجامعى.

وتعتبر المهارات التخطيطية من أهم المهارات التي تساعد القائمون على الإدارة تطوير المؤسسات ومساعدتها على تحقيقها التميز المؤسسى ، فنجاح أى خطه يعتمد على الإدارة الناجحه ، والرغبة فى استخدام الذكاء البشرى باقتدار للوصول إلى الأهداف المنشودة ، من خلال حسن اختيار

الأهداف وتحديد أثار البيئتين الداخلية والخارجية والتوقعات المستقبلية وإمكانات المؤسسة مع معرفه التحديات المصاحبه لها وسبل التغلب عليها ولن يتم ذلك إلا مع وفرة فى المعلومات والمؤهلين القادرين على تحليل هذه المعلومات وترجمتها إلى برامج ، كما تعتبر المهارات التخطيطية من المهارات الأساسية التى يجب أن تتوفر لدى العاملين بالمؤسسات المختلفة ( العليمات ، ٢٠٢١ ، ص ٤٥).

وتزداد أهمية المهارات التخطيطية وذلك لضمان تقديم الخدمات الاجتماعية للمستفيدين من خلال التعاون والشراكة بين المؤسسات المشاركة في تقديم الخدمات في جميع المجتمعات ( Carpendale, 2010, p 359 ) وهذا ما توصلت اليه دراسة (أحمد ، ابراهيم ، ٢٠٢٢ ) أن مستوى المهارات التخطيطية لدى العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية تتمثل فى ( مهارة تقدير الحاجات ، مهارة جمع البيانات والمعلومات ، مهارة الاتصال ).

لذلك فمن الضرورة الاهتمام بالمهارات التخطيطية فمن يكتسب هذه المهارات يستطيع مواجهة التغيرات و التحديات المستمرة في العمل، كما يتمكن في الوقت نفسه من أداء الاعمال المطلوبة منه على أكمل وجه، فهذه المهارات تحقق له التعايش الناجح والتكيف الايجابي، والمرونة، والنجاح في حياته العملية والشخصية ( sybouts , 1992 , p45 ) .

فالمهارات التخطيطية تساعد العاملين على حل المشكلات التي تواجههم بسرعة، حيث ينظمون جهودهم بهدف التخطيط والعمل من أجل الحصول تقديم الخدمات وتنفيذ المشروعات وتحديد المشكلات التي تواجه المستفيدين ووضع برامج محدده محل تلك المشكلات ( Twelvetrees, 2017, p250).

وهذا ما اكدته دراسة ( عبد السلام ٢٠٢٠ ) على أن المهارات التخطيطية ضرورة أساسية فى نجاح الممارسة بالوحدات والمؤسسات المختلفة ، حيث يساعد على جمع البيانات وحل المشكلات المختلفة وهى إحدى الدعائم الأساسية والمقومات المهمة لممارسة المهنة .  
وتساعد المهارات التخطيطية فى تقييم البدائل المتاحة محل المشكلات من خلال الادوات والتكنيكات التى تسمح من خلالها تحليل وتقييم المشكلات المعقدة باستخدام الاستراتيجيات التكنولوجية والبرامج الخاصة بها ( willis henry, 2013, p18 ). وأوضحت نتائج دراسة ( شفيق ٢٠٠١ ) على أهمية صفل وإكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارات التخطيطية من خلال التدريب وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لزيادة فاعلية إكساب الأخصائى الاجتماعى المهارات التخطيطية فى المجال الطبى على مستوى الممارسة وذلك لزياده كفاءة الأداء .

ولذلك أن اكتساب المهارات التخطيطية يعتمد على انتقاء الاخصائيين الاجتماعيين أنسب المهارات التى يمكنها أن تصقل أدائهم المهني ويتم ذلك من خلال التدريب والتطوير المستمر للأخصائيين الاجتماعيين. فهناك عناصر لاكتساب المهارات التخطيطية لدى العاملين باجهزة رعاية الشباب الجامعى تتمثل فى : اكتسابهم من خلال التعلم ، ومن خلال العوامل البيئية مثل العمر والجنس وحالة الشخص، وتعظيم التعزيز الاجتماعى من الاخرين، ويتطلب التوقيت المناسب والمعاملة بالمثل لسلوكيات محددة ، والاستجابات الفعالة، سلوكيات محددة وقابلة للتنفيذ ( العتيبي ، ٢٠٢٠ ، ص ١٥ ).

**وتتضح أهمية المهارات التخطيطية فى:** ( تحديد أغراض ورؤية المؤسسة بوضوح وتوضيح الطاقة التى تنسق فيها أهدافها وغاياتها والقدرة على تنفيذها ، توفير وسيلة للتواصل بين هذه الأهداف والغايات لأعضاء المؤسسة والمجتمع ، تحديد الاستخدام الأكثر فاعلية لموارد المؤسسات من خلال التركيز على أولوياتها الرئيسية ، إنشاء قاعدة يمكن من خلالها قياس التقدم وتقييمه ، توفير جسر بين الرؤية والممارسة الذى يحافظ على مشاركة الاشخاص المعنيين ) ( الفحل ، ٢٠٠٩ ، ص ٨٥ ) .

ومن خلال الطرح السابق وفي إطار ما تم عرضه من دراسات سابقة تتحدد مشكلة الدراسة في رصد واقع استثمار رأس المال البشرى بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وتحديد مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، تحديد أكثر أبعاد استثمار رأس المال البشرى ارتباطاً بتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وتحديد المعوقات التي تواجه إسهامات استثمار رأس المال البشرى في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وصولاً الى مقترحات تفعيل إسهامات استثمار رأس المال البشرى في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، ووصولاً إلى خطة تنفيذية مقترحة لتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام استثمار رأس المال البشرى.

### ثانياً : أهمية الدراسة

- 1- اهتمام أجهزة الدولة ببناء الإنسان المصري من خلال توجيهات رئيس الجمهورية بمبادرة «بداية جديدة لبناء الإنسان المصري»، بهدف الاستثمار في رأس المال البشرى من خلال برنامج عمل يستهدف تنمية الإنسان والعمل على ترسيخ الهوية المصرية من خلال تعزيز الجهود والتنسيق والتكامل بين جميع جهات الدولة في مختلف أقاليم الجمهورية، وعلى رأسها الوزارات ، وتهدف ايضاً الى تعزيز المهارات البشرية وتطوير الخدمات الحكومية لإعداد أجيال جديدة تترسخ لديها قيم الانتماء والولاء للدولة المصرية، والحفاظ على مقدرات الوطن والمشاركة بفاعلية في عملية التنمية الشاملة .
- 2- اهتمام كبير من قبل الدولة بتطوير مهارات العاملين بالجهاز الاداري بالدولة، من أجل الاستفادة منهم في العديد من المجالات الهامة، ويجري ذلك من خلال التدريب والدورات والمنح، التي نسعى دائماً إلى إتاحتها لهم بالتعاون مع أعرق المؤسسات التدريبية الدولية والاقليمية.
- 3- يعتبر الاستثمار في العنصر البشري من أهم أولويات الدولة المصرية لأنه أساس البناء والتنمية، موضحة أن تنمية الموارد البشرية أصبحت ركناً أساسياً لتحقيق تنمية شاملة مستقبلية خاصة وأن العنصر البشري استطاع إثبات كونه العنصر الرئيس والفعال في كل خطة تنمية في أية دولة.
- 4- أن تعزيز المهارات التخطيطية للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بزيادة المعرفة بنهج وتقنيات وأساليب التخطيط التي من شأنها تعمل على إنجاز المهام بفعالية وتحسين النتائج وتجنب المخاطر والفسل المحتمل .

### ثالثاً : أهداف الدراسة :

1. رصد واقع استثمار رأس المال البشرى بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
2. تحديد مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
3. تحديد أكثر أبعاد استثمار رأس المال البشرى ارتباطاً بتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
4. تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات استثمار رأس المال البشرى في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
5. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات استثمار رأس المال البشرى في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

٦. التوصل إلى خطة تنفيذية مقترحة لتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام استثمار رأس المال البشري.  
رابعاً: فروض الدراسة:

يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشري وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي"

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

١. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشري وتنمية مهارة الاتصال لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
٢. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشري وتنمية مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
٣. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشري وتنمية مهارة المفاضلة بين البدائل لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
٤. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشري وتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي .

خامساً : مفاهيم الدراسة

١-المهارات التخطيطية :

**المهارة :** هي القدرة على التفاعل مع الآخرين في محيط إجتماعي بهدف تحقيق أهداف اجتماعية تؤدي إلى التوافق الاجتماعي ، وتتمثل في مجموعه الأنشطة المتنوعة التي يتعلمها الفرد ويكررها ويتدرب عليها حتى التدخل في أسلوب تفاعله الاجتماعي مع الاشياء والاشخاص من حولة (خليفة ، ٢٠١١ ، ص٤١٨).

**المهارة :** بأنها القدرة على توجيه القيم والمعرفة عند تعامل الأخصائيين الاجتماعيين مع الأنشطة المتعددة والتي ترتبط بتنظيم وتحقيق الأهداف ( خليل ، ٢٠١٨ ، ص٢٤١ ) .

**المهارات التخطيطية :** هي مجموعه من الأساليب التي يتم من خلالها تقويم الاستراتيجيات والبدائل ، مع الأخذ في الاعتبار القدرة على التكيف الإستراتيجي للتعامل مع التطورات والتغيرات غير المتوقعه حالياً ومستقبلاً ( Naval, 2005, p3 )

**المهارات التخطيطية :** هي من أهم المهارات الواجب توافرها في الاخصائي الاجتماعي ، ليقوم بدوره في عمليات التخطيط للخدمات الاجتماعية ، وتشمل مهارة إجراء واستخدام الإحصائيات ، وأساليب جمع البيانات ، وتصميم البرامج والمشروعات ، ووضع الخطط ، وتحديد الأولويات ، وقياس وتقدير الحاجات ومتابعه تنفيذ الخطط وتقويم البرامج والمشروعات ( شفيق ، ٢٠٠١ ، ص ٧٥ ) .

**ويقصد بالمهارات التخطيطية إجرائيا في ضوء هذه الدراسة :** مجموعه المهارات المهنية التي تساعد العاملين على أداء أدوارهم المطلوبه منهم ( مهارة الاتصال ، المفاضلة بين البدائل ، الاستخدام الامثل للموارد، مهارة اتخاذ القرار ) . وترتكز الباحثه على هذه المهارات التخطيطية دون غيرها لأنها أكثر المهارات المرتبطة بالتخصص (التخطيط الاجتماعي) بصفه عامه وبقضية الدراسة (العاملين بأجهزة رعاية الشباب ) بصفه خاصة.

وتتمثل المهارات التخطيطية في ضوء الدراسة :

أ- مهارة اتخاذ القرار :

يعد اتخاذ القرار من الأنشطة الأساسية التي تؤثر على أداء الأفراد ، فهم يتخذون قرارات في حياتهم تؤثر على انتعاشهم الشخصي ، لذلك فاتخاذ القرار نوع حيوي من النشاط الانساني من خلاله يعرف الأفراد محددات حياتهم ، ولكن القرار الناتج ليس من الضروري أن يكون الأمثل في نواحي معينه من الظروف ، فالصعوبة ليست في اختيار البديل الأمثل ولكنها في اختيار قاعدة القرار التي يجب أن تستخدم في تحديد ماهو البديل الأفضل ( كردى ، ٢٠١١ ، ص ١٠١ ) .

### ب- مهارة الاتصال :

تعد مهارة الاتصال ضرورية لتحقيق الأهداف وضرورية لتحقيق استراتيجيات المؤسسة باستخدام عملية الاتصال بالريادة حيث يقوم الفريق التنفيذي بإبصال القيم والخطط والتوقعات للمستفيدين ، ويتحدد دور مهارة الاتصال في ( نقل وتبادل المعلومات ، تبادل الافكار والتصورات ، تبادل القيم والاتجاهات والمعتقدات ) .

### ج- المفاضلة بين البدائل :

تعتبر خطوة الاختيار بين البدائل الخطوة الأهم بعد خطوة تحديد البدائل، لأن اختيار البديل الجيد يعني نجاح القرار وحل المشكلة والعكس بالنسبة لاختيار البديل السيئ، فلا بد من ضبط هذه الخطوه بقواعد علمية سليمة تضمن لنا أكبر حد من فرص نجاح القرار. فإن عملية تحديد البدائل تحتاج إلى قدر من التفكير والتقييم والخبرة والكفاءة لاختيار البديل الأمثل. ففي نهاية الأمر تبقى عملية المفاضلة بين البدائل عملية نسبية تختلف من موقف إلى آخر ومن شخص إلى آخر فبناء عليها تحديد المشكلة وجمع المعلومات عنها، ويتم حصر البدائل المختلفة بفتح المجال لكل الأفكار والحلول دون فحص أو عمق في التفكير ( العبد ، ٢٠١٥ ، ص ٤٥ ) .

### د- الاستخدام الأمثل للموارد :

هي تلك الطريقة التي يتم بها استخدام الموارد المتاحة بحيث يتولد من هذا الاستخدام أكبر قدر من السلع و الخدمات . وهي أيضا استخدام المورد البشري استخداما أمثل من خلال التعامل مع الطاقات والمهارات المتاحة لتلك الموارد ، وذلك بتنظيم وضبط وتوجيه وتنمية صفات الافراد لاجل الرفع من كفاءة الاداء . فهدف الاستخدام الامثل هو تحسين صفات الفرد وصولا إلى إنتاجية أعلى ( وردة ، ٢٠١٧ ، ص ١٠٧ ) .

### ٢- مفهوم استثمار رأس المال البشري:

**يعرف الاستثمار لغويا :** هي مصدر للفعل استثمر، الاستثمار مشتق من الثمر. والاستثمار هو استخدام المال أو تشغيله بقصد تحقيق ثمرة هذا الاستخدام، فيكثر المال وينمو على مدى الزمن (مصطفى ، ٢٠٠٠ ، ص ١٥) .

**الاستثمار :** يعنى إجمالي تكوين رأس المال الثابت المنفق على حيازه السلع الرأسمالية الجديدة مضافا اليه التجديدات والتحسينات التي تجرى على السلع الرأسمالية فقط بل على حيازة المستندات والموجودات المالية ( عبد العظيم ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٥ ) .

**ويعرف رأس المال البشري :** هي مجموعه من المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادرا على أداء واجباته ومسئولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار . وتتعلق رأس المال باستقطاب ومسانده العنصر البشري والاستثمار فيه وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب وإعطاء النصح والارشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي ادارة الموارد البشرية ( Fuente, Ciccone, 2003,p3 ) .

وأيضاً رأس المال البشري بأنه "المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المؤسسة، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد الذي لا يمكن لمسه ولا رؤيته ولا قياسه ولا تقديره بثمن" (الحسيني ، ٢٠٢٣ ، ص ٤٥).

**الاستثمار في رأس المال البشري يعنى :** بأنه مجموعة من المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم الرسمية وغير رسمية، والتي تساهم في تحسين أداءه وإنتاجيته (Fitz – ens, Jac,2000, p45) .

**كما يقصد باستثمار في رأس المال البشري :** هي تعليم وتدريب وتطوير عنصر العمل، ليصبح أكثر كفاءة وأعلى إنتاجية، ومنه ففي ظل اقتصاد المعرفة أصبح لزاماً دعم استثمار رأس المال البشري خاصة فيما يتعلق بالتدريب، وتصدي المؤسسة للعقبات التي تواجهها من أجل ذلك. يتضمن استثمار رأس المال البشري التعليم النظامي والتدريب أثناء العمل وأشكال الاستثمار غير الرسمية التي تزيد رأس المال البشري (OCDE ,2007, p 30) .

**كما يعرفه استثمار رأس المال البشري :** مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الاداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الانسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تسهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله (حسين ، ٢٠٢٣ ، ص ٤٥).

**ويقصد بالاستثمار رأس المال البشري في ضوء هذه الدراسة :** هي مجموعه من المعارف ، والخبرات ، والابتكار ، والعمل الفريقي ، التي يحصل عليها العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي لتحسين انتاجهم وأدائهم في العمل.

**وتتمثل مكونات استثمار رأس المال البشري في الاتي :**

١- **المعرفة :** تشكل أحد عناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات وتندرج إلى البيانات ثم إلى المعلومات ثم إلى المعرفة ثم إلى الحكمة التي تعد أساساً فاعلاً للابتكار ويتضح أن المعرفة الفاعلة والسليمة والكافية هي جوهر الحكمة والإبداع والابتكار (حجازي ، ٢٠١٤ ، ص ٤٦).

وأن المعرفة هي كل شيء ضمنى أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان وأولاً اتخاذ قرارات صائبة ، وهناك معرفة ظاهرة ومعرفة ضمنية ، **فالمعرفة الظاهرة** هي التي تتكون من خلال تكنولوجيا المعلومات أما **المعرفة الضمنية** هي قدرة الفرد على استيعاب وإدراك ما يدور حوله من حقائق، واكتساب الفرد مجموعه من الخبرات والمهارات التي تقوم على أساس تجربته والتعلم والوعي في الحصول على المعلومات واكتسابها من خلال القيام بالتجارب أو بالملاحظة والتأمل ، يمكن التوصل للمعرفة والوعي بواسطة مراقبة ما قام به الآخرين ، ويرتبط مقدار المعرفة بسرعة البديهة والسعي الدؤوب في البحث عن الأشياء المجهولة واكتشافها وكشف أسرارها، وتنمية القدرات الفردية بالاعتماد على الاستنتاجات (الناصر ، ٢٠١٩ ، ص ٥٨) .

وأن نجاح أى من المؤسسات يعتمد بشكل كبير على مدى قدرتها على جمع المعلومات والمعارف أو إنتاجها والحفاظ عليها ونشرها لتطوير الاعمال التنظيمية لدعم تدفقها وحمايتها والمشاركة بها ، فالمعرفة تتمثل في (المعرفة المهنية والفنية والمتخصصة، والمعرفة التشغيلية ، المعرفة باستخدام التكنولوجيا ، المعرفة المرتبطة بالفهم والادراك الواسع لبيئة الاعمال المتغيرة ) . وتتمثل أهمية المعرفة في تمكين الفرد من السير قدماً واكتساب المهارات الجديدة، فالمعرفة المورد الهام بل والرئيسي للكثير من المجتمعات (ابو النصر ، ٢٠١٢ ، ص ٤٥) .

٢- **الابتكار :**

الابتكار هو عملية إنشاء وتطوير فكرة جديدة أو تحويل فكرة موجودة إلى حقيقة ملموسة. إنها عملية تتطلب التفكير الإبداعي والتخيل والاستعداد للتغيير. فيتميز الابتكار بالتجديد والتميز عن الروتين والتقليد، ويهدف إلى إحداث تحسين وتغيير إيجابي في المؤسسات والمجتمعات، يمكن أن يتم التعبير عن الابتكار في شكل منتج جديد أو خدمة مبتكرة، أو عملية تصنيع جديدة أو تكنولوجيا مبتكرة. إنه يدفع الحدود ويوفر فرصاً للتطوير والنمو. ويشجع الابتكار على تحسين العمليات الحالية وتطوير حلول جديدة للتحديات والمشاكل، حيث يعتبر الابتكار عنصرًا أساسيًا في نجاح المؤسسات في عصرنا الحديث، حيث يواجه الأعمال تحديات متزايدة ومتغيرة. ويعتبر الابتكار عملية مبتكرة تهدف إلى خلق قيمة جديدة وتحقيق تغيير إيجابي في المؤسسات فإنه يمنح المؤسسات القدرة على التفوق والازدهار في عالم الأعمال المتغير (المخزنجي، ٢٠٢٢، ص ١٥).

**ويرجع أهمية الابتكار في المؤسسات إلى : ( الامم المتحدة ، ٢٠١٧ ، ص ٩٥ )**

أ-التنافسية: يساعد الابتكار المؤسسات على التفوق على المنافسين. من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة، يمكن للمؤسسات تحقيق ميزة تنافسية وجذب المزيد من العملاء .

ب-تلبية احتياجات العملاء: يساعد الابتكار المؤسسات فهم وتلبية احتياجات العملاء بطرق جديدة ومبتكرة من خلال تحليل المتغيرات والاتجاهات في سوق العمل والتفاعل مع العملاء، يمكن للمؤسسات تحسين منتجاتها وخدماتها بشكل مستمر وتحقيق رضا العملاء.

ج-التميز والتفوق: يمنح الابتكار القدرة للمؤسسات على التميز والتفوق في صناعتها. من خلال تطوير وتحسين العمليات والمنتجات والخدمات، تساعد المؤسسات على أن تصبح رائدة ومبتكرة .

د-تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية: يمكن للابتكار أن يؤدي إلى تحسين الكفاءة في المؤسسات وزيادة الإنتاجية. من خلال تطبيق تقنيات جديدة وعمليات مبتكرة، يمكن للمؤسسات تحسين عملياتها وتقليل الهدر وزيادة الإنتاجية بشكل عام.

ه-تحفيز الابتكار وروح المبادرة: يعزز الابتكار روح المبادرة والابداع بين افراد الفريق داخل المؤسسات كذلك فهو يشجع العاملين على تقديم أفكار جديدة والتحرك خارج إطار التقاليد والروتين. يمكن أن يؤدي ذلك إلى إيجاد حلول غير تقليدية للتحديات والمشكلات التي تواجهها المنظمة.

و-تطوير المهارات والقدرات وجذب المواهب : يساهم الابتكار في تطوير وتعزيز مهارات وقدرات أفراد المؤسسة . من خلال التفكير الإبداعي والتحديات المبتكرة، يمكن للعاملين أن يطوروا مهاراتهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات والتعامل مع التغيرات. يتيح الابتكار فرصاً للتعلم والنمو الشخصي والمهني. يعتبر الابتكار عاملاً مهماً في جذب المواهب الكفوءة والتميز إلى المؤسسة .

ز-تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية: يعمل الابتكار كعامل محفز لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية. عندما يتم تشجيع الابتكار وتقدير الأفكار الجديدة، يتشكل بيئة عمل تحفز الابتكار وتعزز التعاون والإبداع. هذا يؤدي إلى تعزيز روح العمل الفريقي وتحقيق رضا أعلى بين العاملين.

### ٣-العمل الفريقي :

تساعد مهارات العمل الفريقي على تهيئة بيئة عمل تساعد على الإبداع والابتكار، إذ تشمل التواصل الفعال مع الآخرين والتفهم العميق لاحتياجاتهم وتحفيزهم. فيتصف روح العمل الفريقي الناجح الى الأجواء التعاونية التي تنشأ بين أفراد الفريق أثناء العمل معاً نحو هدف مشترك. فهي تعتبر الطاقة الإيجابية والروح المعنوية المشتركة التي تجعل الفريق يعمل بكفاءة ويتفاعل بشكل فعال. عندما يكون هناك روح فريق جيدة، يكون الفريق متحمساً وملتزماً بتحقيق الأهداف المشتركة. ويتعاون أعضاء الفريق بشكل فعال، ويتبادلون الأفكار والمعلومات، ويدعمون بعضهم البعض ويعملون بروح التعاون. وتتميز روح فريق العمل بالثقة والاحترام المتبادل، والتواصل الفعال، وحل المشكلات المشتركة،

وتحقيق النجاح المشترك. فالعمل بروح الفريق يهدف إلى التطوير وحل المشكلات يتم عبر اختبار المشكلة والتخطيط للعلاج ودراسة المشكلة والمناقشة الجماعية. وإن مهارات النجاح تشمل مهارات التعامل والتواصل مع الآخرين.(الرشيدي ، شعبان ، ٢٠٢١ ، ص٢٥). وتوصلت نتائج دراسة (الدريس ، حاتم محمد فتحي ، وأخرون ٢٠١٤). إلى أهمية العمل الفريقي ( تعزيز التعاون بين اعضاء الفريق ، تعزيز التنوع والابداع عندما يعمل الفريق كفريق واحد مما يساعده على توليد افكار جديدة وحلول مبتكرة للتحديات المختلفة ، تعزيز روح الفريق وتحقيق الاهداف المشتركة لشعورهم بالانتماء تجاة العمل ، تطوير المهارات الشخصية ويتم من خلال تبادل المعرفة والخبرات ، تعزيز التواصل وحل المشكلات بشكل مشترك .

#### ٤-الخبرات :

الخبرة هي مجموعة المواقف والاحداث التي يعيشها المتعلم في لحظة معينة من عمره، سواء أكانت مواقف أم أحداثا ماضية أو قائمة بشرط أن تؤثر في سلوكه وتترك أثارا في شخصيته وتجعله صيغة مختلفة عن سواه فضلا عن كونها تجعل المتعلم فاعلا نشطا يدرك ما يقوم به وكيفية ذلك وسببه واستمرار الخبرة الانسانية واتصالها في اتجاه نحو هدف يصل بالشخصية إلى نمو سليم في جميع نواحيها ويجعلها تامة متكاملة فكلما مر المتعلم في موقف خبرة إلى موقف خبرة آخر كلما اتسعت نظرتة وازدت عمقا إلى انتظام الخبرة وكل خبرة مركبة . فتهدف الخبرة إلى مساعدة المتعلم على اكتساب معلومات مناسبة بطريقة وظيفية إي ترتبط بحاجاته الجسمية والنفسية والاجتماعية وتساعده على فهم ما يحيط بهم من الاشياء والعلاقات والمظاهر في بيئته، مساعدة المتعلم على اكتساب مهارات مناسبة (الحمراى ، ٢٠١٦ ، ص١٨).

#### ٣- أجهزه رعاية الشباب الجامعي :

عرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية رعاية الشباب : بأنها الجهود التي تهدف إلى مساعدة الشباب علي أن يجتازوا مراحل النمو بنجاح، وحتى يكتسبوا قدرات ومهارات واتجاهات تساعدهم علي أن يكونوا مواطنين صالحين. (بدوي، ١٩٩٢ ص ٤٥٢)

**وتعرف أجهزة رعاية الشباب بأنها :** أجهزه متخصصة تهدف الى تنمية الشعور بالانتماء لدى الطلاب اتجاه الجامعه وبالتالي الوطن من خلال البرامج التي يقوم الاخصائيين الاجتماعيين بإعدادها لهم ومشاركتهم فيها بالإضافة إلى تنمية قدراتهم التي تؤهلهم لان يكونوا مواطنين صالحين ، وهى ترفع من مستوى أدائهم الاجتماعى للوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاه فى حدود اهداف المجتمع وثقافته . (كرم الله ، ٢٠١٩ ، ص٥٨).

**وتعرف أيضا بأنها:** التنظيم الاجتماعي الذي يتولى تجنيد الامكانيات المادية والبشرية وتخطيط وتنفيذ الخدمات المهنية والمجهودات المنظمة ذات الصبغة العلاجية والوقائية والانشائية (حبيب، ٢٠٠٩ ص١٠٠).

وتعتبر أجهزه وتنظيمات رعاية الشباب بالجامعات أنساقا اجتماعية تتساند مع الأجهزه الأخرى داخل الكلية وخارجها لتؤدي دورها من خلال النمط الثقافي العام الذي يكسب المجتمع صفة التوازن (أبو المعاطي، ٢٠٠٢ ص ص١٤٠ - ١٤١)

**وتتمثل أنشطه أجهزه رعاية الشباب الجامعى بجامعه حلوان ( helwan.edu ,2024 )**

**تهدف رعاية الشباب بجامعه حلوان إلى تنمية القيم الروحية والاخلاقية والوعى الوطنى والقومى بين الطلاب وتدريبهم على القيادة وإتاحه الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم ، وبث روح الانتماء بين الطلاب لخدمه أنفسهم وأسرهم والجامعه والمجتمع ككل ، وتنمية القيادات الطبيعية وتفعيل دورها فى القيام بمهامها القيادية والعمل التطوعى واكتشاف مواهب الطلاب وقدراتهم ومهاراتهم الابداعية وصلقلها**

## مجلة الخدمة الاجتماعية

وتشجيعها ونشر وتشجيع تكوين الاسر والجمعيات التعاونية الطلابية ودعم نشاطها ونشر وتنظيم وتطوير الانشطة الرياضية والاجتماعية والكشفية والفنية والثقافية والكشفية والعلمية وتنمية الاتصال والتواصل مع المجتمع الطلابي والهيئات والمؤسسات المجتمعية. وتتمثل ادوات جهاز رعاية الشباب الجامعي في الاتي :

١-إدارة النشاط الرياضي : تقوم بتنفيذ العديد من الانشطة الداخليه و الخارجية وتنقسم الادارة الى الاقسام متعددة الألعاب الفردية والألعاب الجماعية و المنتخبات الرياضية والثقافة الرياضية و اللياقة البدنية ورياضة نوى الاحتياجات الخاصة، ويقوم بادارة النشاط مجموعه من الاخصائيين الرياضيين على كفاءه عاليه بالانشطة الرياضية المختلفة.

٢-إدارة النشاط الاجتماعي: تخدم المجتمع والبيئة المحيطة بالجامعة و طلبة وطالبات الجامعه ومنها القوافل الطبية والرحلات والندوات والأبحاث الإجتماعية ومسابقة الشطرنج ومسابقة الطالب المثالي و الطالبة المثالية، وأيضا العديد من المشروعات المجتمعية التي تهدف لخدمة طلاب الجامعة والبيئة المحيطة بالجامعة مثل حملات التبرع بالدم.ويقوم بادارة النشاط مجموعة متميزة من الاخصائيين الاجتماعيين المتدربين للتعامل مع فئة الشباب الجامعي .

٣-إدارة الجواله والخدمة العامة: تقوم بتنفيذ عدد من المشروعات المتنوعة ، وتهتم ادارة الجواله والخدمة العامة بحياه الخلاء والانشطة المثيرة التي تبتث روح التعاون والتنافس بين عشائر الجواله والجوات بكليات الجامعة واكتشاف المواهب والعمل على صقلها والمشاركة الفعالة في حل مشكلات المجتمع والقدرة على اتخاذ القرار، ويقوم بادارة النشاط مجموعة متميزة من الاخصائيين المؤهلين كسفيا وإرشاديا للتعامل مع جوالي وجوات الجامعة .

٤-إدارة النشاط الفني : تشارك في الأنشطة الفنية بالجامعة تنفيذ عدد من المشروعات ومنها مراكز الفنون (التشكيلية، الموسيقى والكورال الفنون الأسرية ) ومهرجانات ( مسرح المنوعات و مسرح الجامعة ونادى السينما ) ومسابقات ( التصميم و الاعلان التمثيل المسرحي الكورال ) ، ويقوم بادارة النشاط مجموعة متميزة من الاخصائيين اصحاب التميز في النشاط الفني بكافة مجالاته.

٥-إدارة النشاط الثقافي: تهتم بتنفيذ مشروعات تشمل مسابقات في النواحي الدينية ( القرآن الكريم والحديث الشريف والبحث الديني والمعلومات الدينية ) و النواحي الأدبية ( الشعر والإلقاء والخطابة و صحف الحائط و الخط العربي ) وتقدم دورات متعددة للغة العربية، ويقوم بإدارة النشاط مجموعه من الاخصائيين المتميزون في المجال الثقافي.

٦-إدارة النشاط العلمي: تقوم بتنفيذ عدد من المشروعات ويشارك في هذه المشروعات طلاب وطالبات من مختلف الكليات ، حيث تم عمل دورات في صناعة الجلود وتشكيل الزجاج والصناعات الكيميائية ومسابقات في قصص الخيال العلمي والمعلومات العلمية والبحث العلمي و صحف الحائط .. ويقوم بادارة النشاط مجموعه من الاخصائيين المتميزون في المجال العلمي .

٧-إدارة التكافل الاجتماعي : تسعى الادارة لخدمة أبناء الجامعة من الطلبة والطلاب الغير قادرين بكافة وسائل الدعم ( المالى – العيني ) من خلال دعم المصروفات الدراسية – دعم الملابس – دعم الكتب الدراسية ) إقامة المعارض الخيرية ( معرض الخير – معرض الخير لطلاب المدن الجامعية ) وزيارات دور المسنين و دور اليتام و التواصل مع البيئة المحيطة بالجامعة .

٨-إدارة الاتحادات : تسعى من خلالها مشاركة الطلاب في صنع واتخاذ القرار للوصول بالمنظومة المتكاملة لخلق جيل متميز وتقوم الادارة على ادارة العملية الانتخابية للاتحادات الطلابية وإعلان النتائج و التدريب المستمر لطلاب الاتحادات الطلابية المتميزون .

## مجلة الخدمة الاجتماعية

٩-إدارة الأسر الطلابية : تقوم بتنفيذ عدد من المشروعات ومن هذه المشروعات تكوين الأسر الطلابية بكلية الجامعة ودعم نشاطها والتنسيق بين أنشطة الأسر المختلفة النوعية والتخصصية، وتقوم بالعديد من المهرجانات مثل المهرجان التنشيطي للأسر ومسابقة طالب لاسر المثالي و طالبة لاسر المثالية ونشاط الأسر يستثمر طاقات الشباب بما يعود عليهم وعلى البيئة المحيطة بالفائدة و النفع.

### ١٠-إدارة المعسكرات :

وتقوم الإدارة بمساعدة الطلاب على التكيف الاجتماعى من خلال المشاركة الجماعية بالمعسكرات المختلفة ( ترويحية - ترفيهيه - تثقيفية - معسكرات العمل - تدريبية ) وتنظم الإدارة الكثير من المعسكرات بالمدن المصرية المختلفة لتعريف الطلاب على حضارة بلادهم وتنمية الانتماء الوطنى والاهتمام الدور القيادى للطلاب بالتعاون مع جهات ذات العلاقة ( وزارة الشباب- وزارة الدفاع - وزارة الثقافة - وزارة البيئة ) .

سادسا : الإجراءات المنهجية للدراسة:

### (١) منهجية الدراسة:

تنتهي هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، كما أنها تعد من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث أنها تركز على رصد وتحليل العلاقة بين استثمار رأس المال البشرى (كمتغير مستقل) وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (كمتغير تابع) وصولاً إلى خطة تنفيذية مقترحة لتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام استثمار رأس المال البشرى وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والرصد والتحليل والاستنتاج بمعطيات الأطر النظرية العلمية ونتائج الأطر الميدانية التطبيقية للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بأجهزة رعاية الشباب " بالحرم الجامعي " بجامعة حلوان وبلغ عددهم (٣٣٤) مفردة. وذلك كما يلي:

جدول رقم (١) توزيع العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان مجتمع الدراسة

البيان	عدد العاملين	البيان	عدد العاملين
الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان	١٢٩	إدارة رعاية الشباب بكلية التربية	٥
الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدينة الجامعية بجامعة حلوان	١٥٧	إدارة رعاية الشباب بكلية العلوم	٤
إدارة رعاية الشباب بكلية الصيدلية	٤	إدارة رعاية الشباب بكلية التمريض	٤
إدارة رعاية الشباب بكلية الآداب	٥	إدارة رعاية الشباب بكلية الحقوق	٦
إدارة رعاية الشباب بكلية الخدمة الاجتماعية	٦	إدارة رعاية الشباب بكلية الطب	٥

## مجلة الخدمة الاجتماعية

عدد العاملين	البيان	عدد العاملين	البيان
٤	إدارة رعاية الشباب بكلية الحاسبات والذكاء الاصطناعي	٥	إدارة رعاية الشباب بكلية التجارة وإدارة الأعمال
٢٠	عينة الثبات " خارج إطار مجتمع الدراسة "	٣٣٤	المجموع

(٢) متغيرات الدراسة ومصادرها:

عدد العبارات	المتغير التابع " تنمية المهارات التخطيطية "	عدد العبارات	المتغير المستقل " استثمار رأس المال البشري "
٦	مهارة الاتصال	٦	المعارف
٦	مهارة الاستخدام الأمثل للموارد	٦	الخبرات
٦	مهارة المفاضلة بين البدائل	٦	الابتكار
٦	مهارة اتخاذ القرار	٦	العمل الفريقي
٨	المعوقات التي تواجه إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي		
٨	مقترحات تفعيل إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي		

- وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري والإطار التصوري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة. بالإضافة إلى نماذج تقييم رأس المال البشري القائمة على رضا العاملين، والتغيير في التعلم، والتغيير في السلوك، والتغيير في التنظيم، وقياس عائد الاستثمار في التدريب.

(٣) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان للعاملين حول استثمار رأس المال البشري وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

- قامت الباحثة بتصميم استبيان إلكتروني للعاملين باستخدام Google Drive Models حول استثمار رأس المال البشري وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي وذلك بالرجوع إلى الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة، بالإضافة إلى تقرير البنك الدولي حول مشروع رأس المال

البشري. وتم الاستعانة بمجموعات العمل الرسمية " Social Media Work Groups " وذلك لتحقيق التغطية التوزيعية الكاملة والشاملة في عملية جمع البيانات. وذلك باستخدام الرابط الإلكتروني التالي: <https://2u.pw/BAhboYER>

- اشتمل استبيان العاملين على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وأبعاد تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، والمعوقات التي تواجه إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، ومقترحات تفعيل إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

- اعتمد استبيان العاملين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

- للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان العاملين قامت الباحثة بالإطلاع علي الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليلها، وذلك لتحديد أبعاد استثمار رأس المال البشري والمتمثلة في: (المعارف، والخبرات، والابتكار، والعمل الفريقي)، وتحديد أبعاد تنمية المهارات التخطيطية والمتمثلة في: (مهارة الاتصال، ومهارة الاستخدام الأمثل للموارد، ومهارة المفاضلة بين البدائل، ومهارة اتخاذ القرار). ثم تم عرض الأداة على عدد (٣) محكمين من أعضاء هيئة التدريس - تخصص تخطيط اجتماعي بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية ويمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

- تم حساب ثبات استبيان العاملين باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) مفردة من العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغت قيمة معادلة جوتمان للتجزئة النصفية (٠.٩٧٧)، وكذلك بلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة (٠.٩٦١) ويشير ذلك إلى وجود ارتباط طردي قوي بين نصفي الأداة، كما بلغت قيمة معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون (٠.٩٨٠)، ويشير ذلك إلى تمتع معاملات الثبات بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

#### (٤) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، وتم حساب

## مجلة الخدمة الاجتماعية

المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3-1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (3/2 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:  
جدول رقم (2) مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3

### (5) أساليب التحليل الإحصائي:

تم جمع البيانات في الفترة من 11/3/2024م إلى 12/1/2024م، ثم تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعادلة سيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد التباين بين المجموعات، وطريقة الفرق المعنوي الأصغر لتحديد اتجاه التباين لصالح أي مجموعة من المجموعات.

### • نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: وصف العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان مجتمع الدراسة:

جدول رقم (3) وصف العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان مجتمع الدراسة

(ن=334)

المتغيرات الكمية	س	Σ	الوظيفة	ك	%
السن	43	5	مدير عام	1	0.3
عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	18	4	مدير إدارة	23	6.9
النوع	ك	%	كبير أخصائيين	16	4.8
ذكر	17	53.3	أخصائي اجتماعي	192	57.5
أنثى	15	46.7	أخصائي نشاط	102	30.5

## مجلة الخدمة الاجتماعية

١٠٠	٣٣٤	المجموع	١٠٠	٣٣٤	المجموع
%	ك	جهة العمل	%	ك	المؤهل الدراسي
٣٨.٦	١٢٩	الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان	٧٠.٧	٢٣٦	مؤهل عالي
٤٧	١٥٧	الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدينة الجامعية بجامعة حلوان	١١.١	٣٧	دبلوم دراسات عليا
			٦.٦	٢٢	ماجستير
١٤.٤	٤٨	إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان	١١.٧	٣٩	دكتوراه
١٠٠	٣٣٤	المجموع	١٠٠	٣٣٤	المجموع

### يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان (٤٣) سنة، وبانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً. يوضح ذلك أن لدى العاملين ادراك جيد بمجال عملهم مما يساعدهم على أداء دورهم المهني بشكل جيد.
- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان في مجال العمل (١٨) سنة، وبانحراف معياري (٤) سنوات تقريباً. وقد يعكس ذلك حرص العاملين علي تنمية مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم وزيادة قدراتهم على الابداع لتنمية مهاراتهم التخطيطية بأجهزة رعاية الشباب الجامعي .
- أكبر نسبة من العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان ذكور بنسبة (٥٣.٣%)، بينما الإناث بنسبة (٤٦.٧%).
- أكبر نسبة من العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (٧٠.٧%)، يليه دكتوراه بنسبة (١١.٧%)، ثم دبلوم دراسات عليا بنسبة (١١.١%)، وأخيراً ماجستير بنسبة (٦.٦%). وهذا يدل على وجود كادر وظيفي لدية اطلاع واسع فى رعاية الشباب وهذا يكون لصالح العمل .
- أكبر نسبة من العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان وظيفتهم أخصائي اجتماعي بنسبة (٥٧.٥%)، يليه أخصائي نشاط بنسبة (٣٠.٥%)، ثم مدير إدارة بنسبة (٦.٩%)، يليه كبير أخصائيين بنسبة (٤.٨%)، وأخيراً مدير عام بنسبة (٠.٣%). وهذا يدل على أن هناك مسميات وظيفية داخل أجهزه رعاية الشباب بالجامعه تحتوى على عدد من الإدارات بالكليات والإدارة العامه بالجامعه وبالمدينة الجامعية وهذا ما اشار له جدول رقم (١) توزيع العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان مجتمع الدراسة.

## مجلة الخدمة الاجتماعية

- أكبر نسبة من العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة حلوان جهة عملهم الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان بنسبة (٤٧%)، ثم الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان بنسبة (٣٨.٦%)، وأخيراً إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان بنسبة (١٤.٤%).

المحور الثاني: مستوى استثمار رأس المال البشرى بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل:

جدول رقم (٤) مستوى استثمار رأس المال البشرى بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل

(ن=٣٣٤)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	المعارف	٢.٦٤	٠.٥٩	مرتفع	٣
٢	الخبرات	٢.٦٦	٠.٥٩	مرتفع	١
٣	الابتكار	٢.٥٨	٠.٦٦	مرتفع	٤
٤	العمل الفريقي	٢.٦٥	٠.٦٢	مرتفع	٢
أبعاد استثمار رأس المال البشرى ككل		٢.٦٣	٠.٥٩	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى استثمار رأس المال البشرى بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول الخبرات بمتوسط حسابي (٢.٦٦) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني العمل الفريقي بمتوسط حسابي (٢.٦٥) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث المعارف بمتوسط حسابي (٢.٦٤) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الرابع الابتكار بمتوسط حسابي (٢.٥٨) وهو مستوى مرتفع.

المحور الثالث: مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل:

جدول رقم (٥) مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل

(ن=٣٣٤)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	مهارة الاتصال	٢.٦٤	٠.٦	مرتفع	١
٢	مهارة الاستخدام الأمثل للموارد	٢.٦	٠.٦٣	مرتفع	٤
٣	مهارة المفاضلة بين البدائل	٢.٦٣	٠.٦٣	مرتفع	٢

## مجلة الخدمة الاجتماعية

٤	مهارة اتخاذ القرار	٢.٦٢	٠.٦٣	مرتفع	٣
	أبعاد تنمية المهارات التخطيطية ككل	٢.٦٢	٠.٦	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول مهارة الاتصال بمتوسط حسابي (٢.٦٤) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني مهارة المفاضلة بين البدائل بمتوسط حسابي (٢.٦٣) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث مهارة اتخاذ القرار بمتوسط حسابي (٢.٦٢) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الرابع مهارة الاستخدام الأمثل للموارد بمتوسط حسابي (٢.٦) وهو مستوى مرتفع.

وهذا ما أكدته دراسة ( عيد السلام ٢٠٢٠ ) على أن المهارات التخطيطية ضرورة أساسية في نجاح الممارسة بالوحدات والمؤسسات المختلفة ، حيث يساعد على جمع البيانات وحل المشكلات المختلفة وهي إحدى الدعائم الأساسية والمقومات المهمة لممارسة المهنة . ويدل ذلك على أن مهارة الاتصال ضرورية لتحقيق الأهداف وتحقيق استراتيجيات أى مؤسسة حيث تقوم مهارة الاتصال على دور هام في تفعيل أداء العاملين بأجهزه رعاية الشباب وعلاقتهم بعضهم ببعض بالعمل ويتحدد خطوات الاتصال في ( نقلًا وتبادل المعلومات وتبادل الأفكار وتبادل القيم والاتجاهات ، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة ( الفحل ٢٠٠٩ ) والتي أكدت على ضرورة توافر المهارات التخطيطية لدى العاملين وذلك لتحقيق الأهداف التخطيطية المرغوبه .

وهو ما يؤكد على ضرورة أن يتم اختيار البديل الأمثل بناء على توظيف معايير منطقية لتحديد الأولويات من خلال تصنيف وتبويب البيانات التي تم الحصول عليها وتجميعها ، وهذا كله يتطلب قدرات خاصة من التفكير السليم المبدع والدراية والخبرة والمعرفة بحوثيات الأمور في الاختصاص والتفكير المنطقي لربط المعلومات ، واتفق نتائج الجدول السابق مع نتائج دراسة ( صبره ٢٠٢٠ ) والتي أكدت على أن مهارة المفاضلة بين البدائل يتم بناء على توظيف معايير منطقية تتمثل في ( تحديد المشكلة ، تحديد الأهداف والمعايير ، استنباط بدائل ابداعية ومبتكرة ) . وهذا ما أشارت إليه دراسة ( بليج ٢٠٢٣ ) أنها ركزت على مهارة الاتصال ومهارة المفاضلة بين البدائل ، وترى الباحثة أن مهارة الاتصال تؤكد على التواصل بين العاملين بأجهزه رعاية الشباب بعضهم بعض وبين العاملين والمستفيدين ( الطلاب بالجامعه ) من الأنشطة التي تقدمها لهم رعاية الشبا بما يمكنهم من اشباع حاجات المستفيدين ومواجهه مشكلاتهم واستفادتهم من الأنشطة التي تقدمها لهم رعاية الشباب .

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

جدول رقم (٦) المعوقات التي تواجه إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

(ن=٣٣٤)

م	العبارات	المتو	الانحرا	الترتي
---	----------	-------	---------	--------

## مجلة الخدمة الاجتماعية

ب	ف المعيار ي	سط الحسا بي	
٥	٠.٨٧	١.٦٧	١ عدم توافر أساليب عديدة لمتابعة العمل بالإدارة
٦	٠.٨٦	١.٦٤	٢ ضعف قدرة المسؤولين على تحديد الأولويات المناسبة للعمل
١	٠.٩١	١.٧٥	٣ عدم توافر العدد الكافي بالإدارة لتنفيذ مهام العمل
٢	٠.٨٨	١.٧١	٤ ضعف تعدد وسائل الاتصال بين العاملين
٤	٠.٨٦	١.٦٧	٥ عدم استخدام المسؤولين الأساليب الإدارية الحديثة
٣	٠.٨٨	١.٧	٦ ضعف الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير العمل
٨	٠.٨٥	١.٦١	٧ انفراد كل عضو بفريق عمل بالإدارة برأيه الشخصي بما يعوق جودة الأداء
٧	٠.٨٥	١.٦٢	٨ نقص خبرات ومهارات العاملين بالإدارة
مستوى منخفض	٠.٨٢	١.٦٧	المعوقات ككل

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول عدم توافر العدد الكافي بالإدارة لتنفيذ مهام العمل بمتوسط حسابي (١.٧٥)، يليه الترتيب الثاني ضعف تعدد وسائل الاتصال بين العاملين بمتوسط حسابي (١.٧١)، ثم الترتيب الثالث ضعف الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير العمل بمتوسط حسابي (١.٧)، وأخيراً الترتيب الثامن انفراد كل عضو بفريق عمل بالإدارة برأيه الشخصي بما يعوق جودة الأداء بمتوسط حسابي (١.٦١). وهذا يدل على مدى اهتمام أجهزة رعاية الشباب الجامعي بتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين واستثمار العنصر البشري بشكل من خلال اكسابهم معارف وخبرات وتنمية قدراتهم على الابتكار وتكوين عمل فريقي متميز.

**المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:**

جدول رقم (٧) مقترحات تفعيل إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

(ن=٣٣٤)

م	العبارات	المتو	الانحرا	الترتيب
---	----------	-------	---------	---------

## مجلة الخدمة الاجتماعية

ب	ف المعيار ي	سط الحسا بي	
٣	٠.٤٦	٢.٨١	١ توفير أساليب عديدة لمتابعة العمل بالإدارة
٢	٠.٤٤	٢.٨٣	٢ تنمية قدرة المسئولين على تحديد الأولويات المناسبة للعمل
٦	٠.٥٥	٢.٧٦	٣ توفير العدد الكافي بالإدارة لتنفيذ مهام العمل
٥	٠.٥٣	٢.٧٧	٤ تعدد وسائل الاتصال بين العاملين
٨	٠.٥٧	٢.٧٣	٥ استخدام المسئولين الأساليب الإدارية الحديثة
٧	٠.٥٤	٢.٧٤	٦ توفير الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير العمل
٤	٠.٥١	٢.٧٧	٧ تعاون فريق العمل بالإدارة في اتخاذ قرار تخصص الأنشطة والبرامج الطلابية
١	٠.٤٣	٢.٨٣	٨ تنمية مهارات وخبرات العاملين لتطوير الأداء المؤسسي
مستوى مرتفع	٠.٤٢	٢.٧٨	المقترحات ككل

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات استثمار رأس المال البشري في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تنمية مهارات وخبرات العاملين لتطوير الأداء المؤسسي بمتوسط حسابي (٢.٨٣) وبانحراف معياري (٠.٤٣)، يليه الترتيب الثاني تنمية قدرة المسؤولين على تحديد الأولويات المناسبة للعمل بمتوسط حسابي (٢.٨٣) وبانحراف معياري (٠.٤٤)، ثم الترتيب الثالث توفير أساليب عديدة لمتابعة العمل بالإدارة بمتوسط حسابي (٢.٨١)، وأخيراً الترتيب الثامن استخدام المسؤولين الأساليب الإدارية الحديثة بمتوسط حسابي (٢.٧٣). ويرجع ذلك إلى أن أجهزة رعاية الشباب في حاجه إلى تدريب العاملين لتزويدهم بالمعارف والمهارات وبالخبرات لتعظيم جهود العاملين وتطويرهم لخلق بيئة فكرية متطورة قادره على الابداع والابتكار لتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين والقيادات الادارية على مهارة الاتصال والادارة والتفاوض واتخاذ القرار وحل المشكلة المفاضلة بين البدائل وغيرها من المهارات ، وتمارس أجهزة رعاية الشباب بجامعه حلوان من خلال الأنشطة الطلابية التي تمارس من خلال اتحادات الطلاب بلجانها المختلفة، وكذلك برامج التكافل الاجتماعي بصورها المختلفة التي تقدم للطلاب.

المحور السادس: تحليل التباين لمستوى استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً لجهة العمل:

## مجلة الخدمة الاجتماعية

جدول رقم (٨) تحليل التباين لمستوى استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً لجهة العمل

(ن=٣٣٤)

الدلالة / اختبار LSD	قيمة F (ف)	إدارات رعاية الشباب بالكليات (ن=٤٨)		رعاية الشباب بالمدن الجامعية (ن=١٥٧)		رعاية الشباب بالجامعة (ن=١٢٩)		مجتمع الدراسة الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دال	٢.٤٥٤	٠.٤	٢.٨١	٠.٥٥	٢.٦١	٠.٦٩	٢.٦	المعارف
<٣ - ١ - ٢	٦.٢٠ **٦	٠.٢	٢.٩٣	٠.٥٧	٢.٦١	٠.٦٨	٢.٦ ٢	الخبرات
غير دال	١.٠٣٤	٠.٦٨	٢.٦٩	٠.٥٥	٢.٥٩	٠.٧٦	٢.٥ ٣	الابتكار
<٣ - ١ - ٢	٦.٧٠ ***٣	٠.١٨	٢.٩٤	٠.٥٧	٢.٦٢	٠.٧٣	٢.٥ ٧	العمل الفريقي
<٣ - ١ - ٢	٣.٧٦ *٠	٠.٣٤	٢.٨٤	٠.٥٤	٢.٦١	٠.٧	٢.٥ ٨	أبعاد استثمار رأس المال البشري ككل

\* معنوي عند

\*\* معنوي عند (٠.٠١)

(٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى المعارف كأحد أبعاد استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية

## مجلة الخدمة الاجتماعية

بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الخبرات كأحد أبعاد استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الابتكار كأحد أبعاد استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى العمل الفريقي كأحد أبعاد استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى أبعاد استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.

المحور السابع: تحليل التباين لمستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً لجهة العمل:

جدول رقم (٩) تحليل التباين لمستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً لجهة العمل

(ن=٣٣٤)

الدلالة/ اختبار LSD	قيمة F (ف)	إدارات رعاية الشباب بكليات (ن=٤٨)		رعاية الشباب بالمدن الجامعية (ن=١٥٧)		رعاية الشباب بالجامعة (ن=١٢٩)		مجتمع الدراسة الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
١ < ٣ ٢	*٤.٧٤٧ *	٠.٣	٢.٨٨	٠.٥٦	٢.٦١	٠.٧	٢.٥٨	مهارة الاتصال
١ < ٣	*٦.١٢١	٠.٢٧	٢.٨٩	٠.٦	٢.٥٥	٠.٧٣	٢.٥٤	مهارة الاستخدام الأمثل

## مجلة الخدمة الاجتماعية

٢	*							للموارد
غير دال	٢.١٣٧	٠.٥٣	٢.٨	٠.٥٦	٢.٦٢	٠.٧٥	٢.٥٨	مهارة المفاضلة بين البدائل
١ < ٣ ٢	*٤.٥٥٩	٠.٣٧	٢.٨٧	٠.٥٧	٢.٦	٠.٧٤	٢.٥٦	مهارة اتخاذ القرار
١ < ٣ ٢	*٤.٥٠٩	٠.٣٤	٢.٨٦	٠.٥٤	٢.٥٩	٠.٧٢	٢.٥٧	أبعاد تنمية المهارات التخطيطية ككل

\* معنوي عند (٠.٠٥)

\*\* معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة الاتصال لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة المفاضلة بين البدائل لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان/ الإدارة العامة لرعاية الشباب بالمدن الجامعية بجامعة حلوان/ إدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى أبعاد

## مجلة الخدمة الاجتماعية

تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.

المحور الثامن: اختبار فروض الدراسة:

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشرى وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ":

جدول رقم (١٠) العلاقة بين استثمار رأس المال البشرى وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

المهارات التخطيطية ككل	مهارة اتخاذ القرار	مهارة المفاضلة بين البدائل	مهارة الاستخدام الأمثل للموارد	مهارة الاتصال	المتغيرات التابعة	
					المتغيرات المستقلة	
**٠.٩٢٣	*٠.٩٠٤	*٠.٨٨٧	**٠.٨٦١	*٠.٩١٧	المعارف	العاملين (ن=٣٤)
**٠.٩٢٥	*٠.٨٩٧	*٠.٨٨٣	**٠.٨٧٣	*٠.٩٢٣	الخبرات	
**٠.٩١١	*٠.٨٩٣	*٠.٩٠٣	**٠.٨٤٧	*٠.٨٧٦	الابتكار	
**٠.٩١٩	*٠.٩٠٠	*٠.٨٧٠	**٠.٨٧٧	*٠.٩٠٨	العمل الفريقي	
**٠.٩٥٦	*٠.٩٣٥	*٠.٩٢٢	**٠.٨٩٩	*٠.٩٤٢	استثمار رأس المال البشرى ككل	

\* معنوي عند (٠.٠٥)

\*\* معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استثمار رأس المال البشرى وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وأن أكثر أبعاد استثمار رأس المال البشرى ارتباطاً بتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي تمثلت فيما يلي: الخبرات، ثم المعارف، يليها العمل الفريقي، وأخيراً الابتكار. وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردي قوي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

جدول رقم (١١) تحليل الانحدار البسيط لأثر استثمار رأس المال البشرى على تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

## مجلة الخدمة الاجتماعية

استثمار رأس المال البشري					المتغير المستقل		العاملين (ن=٣٣٤)
المهارات التخطيطية ككل	مهارة اتخاذ القرار	مهارة المفاضلة بين البدائل	مهارة الاستخدام الأمثل للموارد	مهارة الاتصال	المتغيرات التابعة		
٠.٩٧٥	٠.٩٩٣	٠.٩٩١	٠.٩٦٠	٠.٩٥٧	معامل الانحدار B		
٥٩.٦٩٧ **	٤٧.٨٧٩ **	٤٣.٣٢٨ **	٣٧.٣٩٣ **	٥٠.٩٨٤ **	اختبار (ت) T-Test	معنوية المتغير المستقل	
٣٥٦٣.٧٦ ٢ **	٢٢٩٢.٤٠ ٥ **	١٨٧٧.٣٤ ٤ **	١٣٩٨.٢٦ ٥ **	٢٥٩٩.٣٩٤ **	اختبار (ف) F-Test	المعنوية الكلية	
٠.٩٥٦ **	٠.٩٣٥ **	٠.٩٢٢ **	٠.٨٩٩ **	٠.٩٤٢ **	معامل الارتباط البسيط (R)	القوة التفسيرية	
٠.٩١٥ **	٠.٨٧٣ **	٠.٨٥٠ **	٠.٨٠٨ **	٠.٨٨٧ **	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )		

\* معنوي عند (٠.٠٥)

\*\* معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " استثمار رأس المال البشري " والمتغير التابع " تنمية مهارة الاتصال لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٨٨٧)، أي أن استثمار رأس المال البشري يفسر نسبة (٨٨.٧%) من التباين الكلي في تنمية مهارة الاتصال لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشري وتنمية مهارة الاتصال لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " استثمار رأس المال البشري " والمتغير التابع " تنمية مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٨٠٨)، أي أن استثمار رأس المال البشري يفسر نسبة (٨٠.٨%) من التباين الكلي في تنمية مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشري وتنمية مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

## مجلة الخدمة الاجتماعية

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " استثمار رأس المال البشرى " والمتغير التابع " تنمية مهارة المفاضلة بين البدائل لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٨٥٠)، أي أن استثمار رأس المال البشرى يفسر نسبة (٨٥%) من التباين الكلي في تنمية مهارة المفاضلة بين البدائل لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشرى وتنمية مهارة المفاضلة بين البدائل لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " استثمار رأس المال البشرى " والمتغير التابع " تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٨٧٣)، أي أن استثمار رأس المال البشرى يفسر نسبة (٨٧.٣%) من التباين الكلي في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشرى وتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " استثمار رأس المال البشرى " والمتغير التابع " تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٩١٥)، أي أن استثمار رأس المال البشرى يفسر نسبة (٩١.٥%) من التباين الكلي في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيسي للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشرى وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

جدول رقم (١٢) تحليل الانحدار المتعدد لتباين تأثير أبعاد استثمار رأس المال البشرى على تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معاملات بيتا	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	العاملين (ن=٣٣٤)
٠.٩١٧ **	٠.٩٥٨ **	٩٠٩.٣٠ ٣ **	١.٨٨٤	٠.١٠ ٢	٠.١٠ ٣	تنمية المهارات التخطيطية ككل	المعارف	
			*٧.٨٨٦	٠.٣٥ ٧	٠.٣٦ ٦		الخبرات	
			*٧.٣٩١	٠.٣٠ ٢	٠.٢٧ ٥		الابتكار	

## مجلة الخدمة الاجتماعية

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معاملات بيتا	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
			*٥.٣٨٠ *	٠.٢٣ ٧	٠.٢٣ ٢		العمل الفريقي

\*\* معنوي عند (٠.٠١)

\* معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة لأبعاد استثمار رأس المال البشري ككل والمتمثلة في: " المعارف، والخبرات، والابتكار، والعمل الفريقي " والمتغير التابع " تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " (٠.٩٥٨)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وتدل على وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٩١٧)، أي أن أبعاد استثمار رأس المال البشري ككل والمتمثلة في: " المعارف، والخبرات، والابتكار، والعمل الفريقي " تفسر (٩١.٧%) من التباين الكلي في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير ثلاثة متغيرات مستقلة وهي " الخبرات، والابتكار، والعمل الفريقي " على المتغير التابع " تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١). بينما كان تأثير المتغير المستقل الآخر وهو " المعارف " غير معنوي وغير دال إحصائياً.
- ومن خلال قيم معاملات بيتا Beta يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية حسب الأهمية النسبية، وذلك كما يلي:
  ١. الخبرات (بيتا=٠.٣٥٧).
  ٢. الابتكار (بيتا=٠.٣٠٢).
  ٣. العمل الفريقي (بيتا=٠.٢٣٧).
- ويشير ذلك إلى تباين تأثير " الخبرات، والابتكار، والعمل الفريقي " أكثر من تأثير " المعارف " على تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".
- مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال البشري وتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

## مجلة الخدمة الاجتماعية

المحور التاسع : خطة تنفيذية مقترحة لتنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام استثمار رأس المال البشري.

التوقيت الزمني	جهات التنفيذ	المستهدفون	وسائل التنفيذ	إجراءات التنفيذ	الأهداف	المراحل التخطيطية
علي مدار العام الدراسي	إدارة الجامعة. إدارات الكليات برعاية الشباب ، ادارة العامه للمدن الجامعية .	العاملين بالادارات الخاصة برعاية الشباب الجامعي. الطلاب .	شبكة الإنترنت، مواقع الكليات والجامعة ، الندوات ، الدورات التدريبية، الاجتماعات، منديات النقاش، مؤتمرات داخلية وخارجية	نشر رؤية ورسالة رعاية الشباب بالجامعة بين العاملين بكافة الكليات والادارات المختلفة بالحرم الجامعي .	صياغة رؤية ورسالة أجهزه رعاية الشباب بما يسهم في تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين من خلال الاستثمار فى رأس المال البشري .	مرحلة تحديد الأهداف
				<p>تنمية القيم الروحية والأخلاقية والوعي الوطني لدى العاملين بالجهاز وتدريبهم على القيادة.</p> <p>اكتشاف مواهبهم وقدراتهم ومهاراتهم الإبداعية لدى العاملين برعاية الشباب .</p> <p>وتنمية الاتصال والتواصل مع المجتمع الطلابي والهيئات والمؤسسات المجتمعية.</p>		
علي مدار العام الدراسي	الادارة العامه لرعاية الشباب بالجامعة .	العاملين بادرات رعاية الشباب الجامعي. الطلاب .	شبكة الإنترنت، المواقع الالكترونية للكليات والجامعة ، ورش العمل ، الندوات ، الدورات التدريبية، الاجتماعات، منديات النقاش، مؤتمرات داخلية وخارجية	توفير البنية التحتية اللازمة لتدريب واكساب العاملين المهارات التخطيطية .	تنمية وتطوير مهارات العاملين بأجهزة رعاية الشباب .  تحديد وترتيب الاولويات المناسبه لتنفيذ الانشطه الخاصة برعاية الشباب .  وضع معايير لتحديد اولويات تنفيذ الانشطه والبرامج الخاصة	مرحلة وضع الخطة
				<p>عقد الدورات التدريبية لنشر الثقافة التنظيمية بالمهارات التخطيطية لمساعدتهم على التواصل وتبادل المعلومات بين الادارات بعضها البعض .</p> <p>توفير المخصصات المالية اللازمة لعقد ورش العمل الدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم على</p>		

## مجلة الخدمة الاجتماعية

				<p>الابداع والابتكار .</p> <p>إعداد برامج تدريبية للعاملين لتنمية مهاراتهم في اتخاذ القرارات الادارية المختلفة .</p> <p>الإستعانة بالمتخصصين في مجال الرياضة، الاجتماع، والفنى والثقافى لتطوير كافة الأنشطة الطلابية المختلفة .</p>	<p>برعاية الشباب .</p>	
	<p>إدارة الجامعة، إدارات الكليات برعاية الشباب ، ادارة العامه للمدن الجامعية .</p>	<p>قيادات الجامعه ، العاملين بالادارات العامه والفرعية لرعاية الشباب .</p>	<p>المواقع الالكترونى للجامعه والكليات التابعه لها ، دورات تدريبية ، منتديات للنقاش ، عقد مؤتمرات .</p>	<p>تحديد قنوات الاتصال بين ادارات رعاية الشباب الجامعى على مختلف المستويات .</p> <p>وضع خطط تدريبية مبنية على احتياجات العاملين .</p> <p>الإستعانة بالخبراء في مجال رعاية الشباب .</p> <p>تحديد معايير جوده الاداء .</p> <p>تصميم مقاييس للاداء .</p> <p>خلق بيئة تنظيمية محفزه .</p>	<p>تحفيز وتعزيز الاداء الابداعى .</p> <p>تطوير الاداء المؤسسى .</p>	<p>مرحلة التنفيذ</p>
<p>كل ثلاثة شهور كل فصل دراسي</p>	<p>إدارة الجامعة، إدارات الكليات برعاية الشباب ، ادارة العامه للمدن الجامعية</p>	<p>العاملين بالادارات الخاصة برعاية الشباب الجامعى. الطلاب.</p>	<p>تقديم تقارير حول المهام والأنشطه التى تم تنفيذها .</p> <p>التغذية الراجعة لكل ما يحدث في أجهزة رعاية الشباب مدى الاستفادة من الدورات التدريبية. مدى استفادة</p>	<p>وجود خطة عمل خاصة باتشطه رعاية الشباب بالادارة العامة بالجامعه وتنفيذ من خلال ادارات الكليات المختلفة بالجامعه .</p> <p>تشكيل لجان متابعة وتقييم انشطه رعاية الشباب بالكليات .</p>	<p>متابعه مستوى اداء العاملين بأجهزه رعاية الشباب بالجامعه والكليات التابعه لها داخل الحرم الجامعى .</p>	<p>مرحلة المتابعة</p>

## مجلة الخدمة الاجتماعية

			<p><b>العاملين من ورش العمل . مؤتمرات داخلية وخارجية .</b></p>	<p><b>توافر اساليب عديدة لمتابعه العمل بالادارات .</b></p>		
كل فصل دراسي	<p>إدارة الجامعة، إدارات الكليات برعاية الشباب ، ادارة العامه للمدن الجامعية .</p>	<p>العاملين بالادارت الخاصة برعاية الشباب الجامعى. الطلاب.</p>	<p>استطلاع آراء العاملين من خلال استبيانات الكترونية .</p> <p>استطلاع آراء الطلاب، من خلال استبيانات إلكترونية.</p>	<p>دعم الاحتياجات الفعلية من الموارد المخصصة لممارسة الانشطه برعاية الشباب .</p> <p>دعم وسائل الاتصال المختلفة بين العاملين لتبادل المعلومات والبيانات .</p> <p>دعم خاصة إعادة التقييم للعاملين برعاية الشباب ، وفقاً لقواعد أجهزة رعاية الشباب بالجامعة ، وتقديم برامج علاجية لحل المشكلات ومواجهتها .</p> <p>تعاون فريق العمل بالادارات بعضها البعض .</p>	<p>التقييم المستمر لانشطه رعاية الشباب لتنمية مهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزه رعاية الشباب .</p> <p>مواجهته المعوقات التى تواجه المهارات التخطيطية باستخدام استثمار رأس المال البشرى .</p>	<p>مرحلة التقييم</p>

### المراجع

#### ١- المراجع عربية :

- ابراهيمى ، نادية (٢٠١٣) . دور الجامعة فى تنمية راس المال البشرى لتحقيق التنمية المستدامة ( دراسة حالة جامعه المسيلة ) ، الجزائر ، سطيف ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعه فرحات عباس .
- أبو المعاطي، ماهر (٢٠٠٢). الخدمة الاجتماعية فى المجال التعليمي، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق. ابو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٩) . ادارة الانشطة والخدمات الطلابية فى المؤسسة التعليمية ، القاهرة ، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- ابو النصر ، مدحت (٢٠١٢). الادارة بالمعرفة ومنظمات التعلم ، القاهرة ، المجموعه العربية للتدريب والنشر.
- أحمد ، احمد حمدان محمد ، ابراهيم ، محمد عبد الفتاح عبد الفتاح (٢٠٢٢) . المهارات التخطيطية وتحقيق التميز المؤسسى بمؤسسات الرعاية الاجتماعية ، مصر ، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين ، المجلد ٧٣، العدد ١.
- أحمد، منال عيد(٢٠١٦). جودة البرامج والأنشطة الطلابية برعاية الشباب بالجامعات، ملخصات البحوث بالمؤتمر العلمي ، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

## مجلة الخدمة الاجتماعية

- ادريس ، حاتم محمد فتحي ، وآخرون (٢٠١٤). اهمية وتطبيق فرق العمل في مجالات متنوعه لتحقيق المستوى المثالى فى الاداء، مصر ، كلية التربية ، جامعه المنصورة ، مجلة بحوث التربية النوعية ، العدد ٢٣ .
- الامم المتحدة (٢٠١٧). سياسة الابتكار للتنمية المستدامة الشاملة فى المنطقة العربية ، بيروت ، لبنان، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب اسيا.
- الجرواني، نادية عبد الجواد (٢٠١٠). التخطيط للتسويق الاجتماعى لبرامج رعاية الشباب، بحث منشور بمجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، مصر ، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٢٩ .
- الجندي ، امينه احمد محمد ( ٢٠١٩ ) . راس المال البشرى وعلاقته بتحفيز الابداع فى المنظمات غير الحكومية ( دراسة تطبيقية على الجمعيات الاهلية بمكة المكرمة ، مصر ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعه الفيوم ، العدد ١٧، المجلد ١ .
- الحسينى ، اسراء عادل (٢٠٢٣) . الاستثمار فى رأس المال البشرى كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة فى مصر : الواقع والتحديات والسياسات المستقبلية ، مصر ، مركز المعلومات دعم واتخاذ القرار ، المجلة الدولية للسياسات العامة فى مصر ، المجلد ٢، العدد ١ .
- الحمرانى ، حيدر خلف بنيان (٢٠١٦). الخبرات التعليمية . مفهومها وخصائصها ، جامعه المستنصرية ، بغداد ، مجلة كلية التربية .
- الرشيدى ، فاهد بن لويبان صالح ، شعبان ، ياسين بن عمر محمد (٢٠٢١). دور فريق العمل فى تحسين الاداء الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية على موظفي إمارة منطقة المدينة المنورة)، جامعه الملك عبدالعزيز، جدة ، المملكة العربية السعودية مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة ، المجلد ١، العدد ١٦ .
- العتيبي ، بدر بن رحيم براك ( ٢٠٢٠ ) . تطوير المهارات التخطيطية لدى مديري الادارات فى الادارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض ، مصر ، جامعه الفيوم ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، المجلد ١٩ ، العدد ١٩ ، الجزء الثالث .
- العذارى ، عدنان داوود ، الدعوى ، هدى زوير (٢٠١٠) . الاقتصاد المعرفى وانعكاساته على التنمية البشرية ، نظرية وتحليل فى دول عربية مختارة ، عمان ، الاردن ، دار جبر للنشر والتوزيع .
- العليمات ، محمد رزق الله ناصر ( ٢٠٢١ ) . درجه امتلاك مهارات التخطيط الاستراتيجى لدى القادة التربويين فى وزارة التربية والتعليم فى الاردن، الاردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم التربوية .
- العبد ، بوزارة (٢٠١٥). طرق المفاضلة وترتيب البدائل، الجزائر ، مجلة الاقتصاد ، العدد ١٢ ، المجلد ١ .
- الفحل ، طارق (٢٠٠٩). المهارات التخطيطية لدى العاملين بمرکز الشباب ، مصر ، القاهرة ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه حلوان ، العدد ٢٧، الجزء الثالث .
- المخزنجي، أماني صالح محمود (٢٠٢٢). الابتكار كألية لتحقيق التنمية المستدامة فى مصر ، القاهرة ، جامعه الدول العربية ، المجلة العربية للإدارة المجلد ٤٢، العدد ٢ .
- الناصر ، عامر عبد الرزاق (٢٠١٩). إدارة المعرفة فى إطار نظم ذكاء الاعمال، عمان، الأردن ، دار اليازوري.
- بدوي، أحمد زكي (١٩٩٢). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان

## مجلة الخدمة الاجتماعية

**برنامج الامم المتحدة الانمائي (٢٠١٣).** تحسين المشاركة السياسية للشباب على امتداد الدورة

الانتخابية : دليل الممارسات السليمة ، نيويورك ، منظمه الامم المتحدة .

**بليح ، مخلص رمضان محمد احمد (٢٠٢٣).** ريادة الاعمال كمتغير لتنمية المهارات التخطيطية لدى المرأة الريفية المعيلة ، مصر ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعه بنى سويف ، العدد ٣٢

**حبيب، جمال شحاتة(٢٠٠٩).** الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

**حجازي، شيماء عاطف عبد الواحد(٢٠١٧).** برامج رعاية الشباب الجامعي، القاهرة ، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد ٥٨ .

**حجازي ، هيثم علي (٢٠١٤) .** المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات، عمان، الأردن، الرضوان للنشر والتوزيع.

**حسن، فوزي محمد حسني(٢٠١٧).** فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التخطيط الاداري

للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب الجامعي، بحث بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، العدد ٤٢.

**حسين ، أسماء مجدى على (٢٠٢٣) .** تقنيات الذكاء الاصطناعي والاستثمار فى رأس المال البشرى ( دراسة مقارنة بين جمهوريه مصر العربية والمملكة العربية السعودية ) ، مصر ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، المجلة الدولية للسياسات العامه فى مصر ، المجلد ٢ ، العدد ١ .

**خليفة ، محمد البدوى الصافى (٢٠١١) .** المهارات المهنية للأخصائى الاجتماعى ، القاهرة ، المكتب الجامعى الحديث .

**خليل، هيام شاکر (٢٠١٨).** مهارات الاتصال فى الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار المسيرة للطباعة والنشر .

**سليمان ، احمد عبد الشافى سيد (٢٠٢١) .** نحو برنامج تدريبي مرتکز على متطلبات الجودة لتنمية المهارات القيادية لمديرى رعاية الشباب فى العمل مع جماعات الشباب الجامعى ، مصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه اسبوط .

**شفيق ، احمد شفيق (٢٠٠١).** علاقة بعض المتغيرات بإكساب الاخصائى الاجتماعى المهارات التخطيطية فى المجال الطبى ، القاهرة ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه حلوان ، العدد ١٠ .

**صيره ، صابرين (٢٠٢٠) .** المهارات التخطيطية كألية لبناء قدرات العاملين بالوحدات المحلية ، القاهرة ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه حلوان ، العدد ٥٠ ، الجزء الاول .

**ضحاوي، بيومي محمد ، خاطر ، محمد إبراهيم (٢٠١٤) .** رؤي معاصرة في إدارة المؤسسات التعليمية، القاهرة ، دار الفكر العربي .

**عبد السلام ، دعاء (٢٠٢٠).** المهارات التخطيطية للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات الاجتماعية ، مصر ، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه اسبوط ، العدد ١١ .

**عبد التواب، ناصر عويس(٢٠٠٠).** التحديات التي تواجه الشباب الجامعي وتصور لدور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها، مصر ، بحث منشور، المؤتمر السنوي ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعه حلوان ، العدد ١١ .

## مجلة الخدمة الاجتماعية

- عبد العظيم ، عادل (٢٠٠٩) . تعريف الاستثمار ، الكويت ، معهد العربي للتخطيط .
- عويس ، ايمان حسين عبد الرحمن (٢٠٢٣) . أليات تطوير رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، مصر ، الفيوم ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، العدد ٣، المجلد ٣١ .
- كردي ، سميرة بنت عبد الله (٢٠١١) . دراسة مقارنة لبعض الاساليب المعرفية واتخاذ القرار لدى عينة من طالبات الكليات العملية والكليات النظرية بجامعة الطائف ،السعودية ، مجلة جامعه الطائف ، المجلد ٢، العدد ٥ .
- كرم الله ، رضا حسن ابراهيم (٢٠١٩) . دور اجهزة رعاية الشباب الجامعية في تدعيم قيم المواطنه لدى الشباب الجامعي ، مصر ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعه الفيوم ، العدد ١٤ .
- محمود ، سماح مؤيد ، عبید ، زينب جواد (٢٠٢٠) . تقليل المعوقات التنظيمية واثرها في الاستثمار في رأس المال البشرى \_ بحث تحليلي في مصنع النسيجية ، بابل ، الاردن ، جامعه المستنصرية ، مجلة الادارة والاقتصاد ، العدد ١٢٦ .
- مصطفى ، قطب (٢٠٠٠) . الاستثمار :أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي، الاردن ، دار النفائس للنشر والتوزيع .
- منصور ، محمود عبد الله (٢٠٢١) . التحول الرقمي كألية تنمية رأس المال البشرى بمؤسسات التعليم الجامعي ، القاهرة ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه حلوان ، العدد (٥٤) .
- هاشم ، عمرو، واخرون (٢٠٠٦) . الشباب في المجتمع المدني ، القاهرة ، الشبكة العربية للمنظمات الاهلية العربية .
- وردة ، شرفى (٢٠١٧) . الاستخدام الامثل للموارد البشرية في المؤسسات ، جامعه قسطنطينه ، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ، مجلد ٨، العدد ٦ .

### ٢- المراجع الاجنبية :

- Annoporma .M(2012)**. A longitudinal study of human capital on firm exploratory innovation , IEEE transactions on engineering management , Vol . 59, No4.
- Boon C, Eckardt R, Lepak DP, Boselie P(2018)** . Integrating strategic human capital and strategic human resource management. International Journal of Human Resource Management. V(29) , n (1).
- Chinn, Diane, (2013)**. what is Human Capital in an Organization, General Human Resources, Canada.
- Carpendale, Jeremy and et.al (2010)**.self and social regulation: social interaction and the development of social understanding and executive functions united states of America, oxford university ,press
- Fitz – ens, Jac,(2000 )**. “ The ROI of Human Capital : Measuring the Econmic Value of Employee Performance “ , Amacom, American management Association, New York.

**Fuente, Ángel de la& Ciccone, Antonio (2003)** .Human Capital in a global and knowledge based economy, European Commission.

**OCDE (2007)**. le capital humain : comment le savoir détermine notre vie », les éditions de l'OCDE, Paris.

**Naval Analytical capabilities -Based planning (2005)**. Naval analytical capabilities improving capabilities Based planning united states of America, National academy sciences.

**sybouts, ward (1992)**. planning in school Administration: A Handbook, New york, Greenwood press.

**Twelvetrees, Alan(2017)**.community Development social Action and social planning. palgrave congress.

**willis henry (2013 )**. capabilities based planning for energy security at department of defense installations , united states, rand corporation.

٣- مواقع الانترنت

مأخوذه من موقع <https://www.helwan.edu.eg> بتاريخ ٢٠٢٤/٩