

رؤية مقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

إعداد

د. خميس فهيم عبد الفتاح عبد العزيز

أستاذ مساعد بقسم الإدارة التربوية والتخطيط - كلية التربية - جامعة أم القرى
أستاذ مساعد بقسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة دمنهور

مجلة الدراسات التربوية والاسكانية - كلية التربية - جامعة دمنهور
المجلد الخامس عشر - العدد الأول - لسنة ٢٠٢٣.

رؤية مقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

د. خميس فهيم عبد الفتاح عبد العزيز

ملخص الدراسة

انطلاقاً من أن تنمية القدرات البشرية هي السبيل إلى تحقيق التقدم وأداته، والهدف منه في الوقت نفسه؛ على اعتبار أن العنصر البشري هو أحد أهم العناصر الفاعلة في التطور والتنمية الاجتماعية والاقتصادية كما أنه المستفيد النهائي منها؛ هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم رؤية مقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؛ لبناء مكانتهم التنافسية محليا وعالميا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحقيق هذا الهدف.

وتوصلت نتائج الدراسة الحالية إلى وضع رؤية مقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية تضمنت تحديد هدف الرؤية المقترحة ومصادر صياغتها، ومنطلقات الرؤية المقترحة وخصائصها، وممكنات الرؤية المقترحة وأبعادها، ومتطلبات تنفيذ الرؤية المقترحة، ومعوقاتها وسبل التغلب عليها، وأخيرا مؤشرات نجاح الرؤية المقترحة، كما تضمنت الرؤية المقترحة تحديد الآليات اللازمة لتحقيق كل بعد من أبعادها الأربعة الآتية: تحسين جاهزية خريجي جامعة أم القرى لمتطلبات سوق العمل المتسارعة والمتجددة، وتعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال لدى طلبة جامعة أم القرى وخريجها، وتطوير الشراكات بين جامعة أم القرى وجامعات رائدة عالمية المستوى، وضمان الموامة بين خريجي جامعة أم القرى واحتياجات سوق العمل محليا وعالميا.

الكلمات المفتاحية:

التنافسية، برنامج تنمية القدرات البشرية، جامعة أم القرى، الخريجون.

A Proposed Vision to Support the Competitiveness of Umm Al-Qura University Graduates in Light of the Human Capacity Development Program

ABSTRACT:

Proceeding from the fact that the development of human capabilities is the way to achieve progress and its tool, and its goal at the same time; Considering that the human element is one of the most important factors in achieving progress and social and economic development and is the ultimate beneficiary of this progress, the current study aimed to present a proposed vision to support the competitiveness of Umm Al-Qura University graduates in light of the human capacity development program to build their competitive position locally and globally. The study adopted the descriptive approach.

The results of the study developed a proposed vision to support the competitiveness of Umm Al-Qura University graduates in light of the human capacity development program, which included defining the goal of the proposed vision, the sources of its formulation, its premises and characteristics, its possibilities and dimensions, the requirements for implementing the proposed vision, its obstacles and ways to overcome them and finally, indicators of success of the proposed vision. The proposed vision also included defining the necessary mechanisms to achieve each of its four dimensions: improving the readiness of Umm Al-Qura University graduates for the rapidly and ever-changing labor market requirements, promoting and supporting a culture of innovation and entrepreneurship among Umm Al-Qura University students and graduates, and developing partnerships between Umm Al-Qura University and leading world-class universities, and ensuring compatibility between Umm Al-Qura University graduates and the needs of the labor market locally and internationally.

Key words: Competitiveness, Human Capacity Development Program, Umm Al-Qura University, Graduates

مقدمة

يعد بناء الشخصية الإنسانية من أهم ميادين التنافس بين الدول في الوقت الحاضر، فجوهر التنمية هو بناء الفرد وتطوير قدراته بما يمكنه من أن يصبح قوة دافعة للتقدم، ويتم ذلك عن طريق التعليم لا سيما التعليم الجامعي الذي يمثل أهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية، وأحد أدوات النهوض بها؛ وذلك لدوره المهم في إعداد الأفراد المؤهلين لتحقيق التنمية الاقتصادية والمجتمعية.

كما يشير تقرير التنافسية العالمية إلى أن جودة التعليم العالي والتدريب يعد واحدا من اثنتي عشرة ركيزة تقاس بها تنافسية الدول، ولعل هذا يؤكد على أن تحسين كفاءة الجامعات وإمكاناتها التنافسية من أهم التحديات التي تواجه كافة الدول في إطار سعيها الدؤوب نحو تحقيق التقدم والتنمية والمنافسة على الصعيد العالمي. (الشرقاوي، ٢٠٢٢، ١٣)

لذا حظيت التنافسية باهتمام كبير من قبل مختلف دول العالم، وظهرت العديد من التصنيفات العالمية للجامعات التي تعد حاليا أهم دليل لأصحاب المصلحة؛ حيث تعطي مؤشرات حول جودة التعليم بالنسبة للطلاب، كما تشير إلى الفوائد المادية المحتملة التي قد يحصل عليها الخريج فيما بعد، كما أنها مهمة لأصحاب العمل لما تشير إلى ما يمكن توقعه من خريجي مؤسسة معينة؛ لذلك أصبح السعي وراء تحقيق مركز مرموق ضمن هذه التصنيفات هدفا أساسيا لكل جامعة. (الحبشي، ٢٠٢٠، ٢٤٥)

وأصبح الاهتمام بالعنصر البشري ممثلا في طلبة الجامعة وخريجها أبرز ما يشكل محور تنافسية الجامعات؛ لذا تعد عملية الإعداد التي يمر بها الطالب داخل الجامعة عملية بالغة الأهمية في سياق تكوين الكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة، كما تعد المرحلة الجامعية الأولى للطلاب بمثابة التهيئة لسوق العمل؛ حيث تسعى المؤسسات التعليمية إلى بناء وتنمية المهارات وتطويرها وظهورها في شكل ممارسات لدى طلابها، بما يساعدهم في التعامل مع المواقف والمشكلات حتى بعد انتقالهم إلى الميدان المهني. (فرج، ٢٠١٩، ١٣٢٢)

ويتزامن هذا مع التغيرات العميقة والسريعة التي تشهدها الساحة الدولية في الاتجاه نحو عولمة كافة نواحي الحياة، ففي ظل هذا النظام العالمي الجديد ازدادت حدة المنافسة بين الدول

في كافة المجالات، وبرزت التنافسية كحقيقة أساسية؛ ومن ثم أصبحت كافة المؤسسات ومن بينها المؤسسات التعليمية في موقف يحتم عليها العمل الجاد والبحث المستمر لاكتساب المزايا التنافسية التي يمكن من خلالها تحسين موقعها على المستوى المحلي أو العالمي. (الرحيلي، ٢٠٢١، ٨٩)

وتتسم البيئة التنافسية التي تعيشها مؤسسات التعليم العالي بالتغير المستمر وعدم اليقين بما يحمله المستقبل من فرص وتحديات ومفاجآت، ويعتمد نجاح هذه المؤسسات في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية على مدى قدرتها على التكيف مع المتغيرات المتسارعة والاستجابة لمتطلبات المستقبل وتوجهات السوق على المستوى المحلي والعالمي الأمر الذي يفرض عليها توظيف مواردها وإمكاناتها وبناء قدراتها التنافسية والتحرك بالاتجاه الصحيح وبالسرعة المناسبة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

وتكمن أهمية القدرة التنافسية للجامعات في تحقيق الاستفادة القصوى من كل الإمكانيات المتاحة لديها؛ بهدف الوصول إلى أفضل مخرجات تتناسب ومتطلبات معايير الجودة العالمية وكذلك احتياجات سوق العمل. فالجامعات هي مؤسسات رئيسة تعمل على إيجاد المعارف وتنمية المهارات الجديدة وتسهم بصورة مباشرة في النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية، وقد تحول مجال المعرفة إلى محور للتنافس بين الدول والمجتمعات التي تتسابق فيما بينها على اكتساب مصادر القوة والتفوق الحضاري. وارتبط مفهوم التنافسية العالمية بين الجامعات بظهور التصنيفات العالمية للجامعات في مطلع القرن الحادي والعشرين؛ حيث تتحدد كفاءة الجامعة من خلال تصنيفها ضمن أفضل مئة أو مائتي جامعة حول العالم في التقارير السنوية التي تصدرها التصنيفات. (الزهراني، ٢٠٢٢، ١٠١)

وتمثل الجامعات المؤسسات التعليمية والتربوية التي تتولى تقديم الخريجين إلى سوق العمل بقطاعيه العام والخاص، ولذلك فهي مطالبة بإعداد كوادر مؤهلة ذات قدرات ومهارات عالية تواءم متطلبات التنمية المستدامة بما يسهم في تقدم المجتمع وتطوره.

وتستند القدرة التنافسية الجامعية إلى ما تمتلكه الجامعة من موارد مختلفة، وما تتمتع به هذه الموارد من نقاط قوة تؤهلها لاكتساب مزايا تنافسية تنفرد بها عن غيرها من الجامعات

المنافسة، وتحقق الميزة التنافسية الجامعية عندما تكون الجامعة قادرة على إنجاز أنشطتها وعملياتها بكلفة أقل أو بفاعلية أفضل من الجامعات الأخرى المنافسة، وتستطيع توفير قيمة مضافة أكبر للمستفيدين. (السحان، ٢٠٢٠، ١٩١)

وتعكس الميزة التنافسية للجامعة على جودة الخريج الذي تزيد من قدرته التنافسية في الحصول على فرص عمل أفضل من مثيله في مؤسسة أخرى، ومع جودة الخريج تبدأ الجامعات في توسيع دائرة التنافس من خلال إنشاء فروع لها داخل الدولة وخارجها وهكذا تزداد دائرة المزايا التنافسية إلى أن تصل إلى الدائرة العالمية؛ لتشير إلى قدرة الجامعة على تخريج قوى بشرية قادرة على أن تفرض نفسها في سوق العمل سواء على المستوى المحلي أو العالمي، فلم تعد مهمة الجامعة تخريج متخصصين محليين بل تخريج متخصصين قادرين على المنافسة على فرص العمل في السياق العالمي. (الشرقاوي، ٢٠٢٢، ١٤)

وفي هذا الإطار بدأت معظم الجهات المنشغلة بتقييم أداء الجامعات في التركيز على بند الخريجين كمعيار لجودة التعليم الجامعي، وتطرح هذه الجهات الكثير من الأسئلة على الجامعات مثل أعداد الخريجين، ونسبتهم إلى عدد أعضاء هيئة التدريس، وعدد من يعمل منهم بشكل عام، وفي وظائف متقدمة بشكل خاص. (الحبشي، ٢٠٢٠، ٢٤٦)

وفي هذا السياق أصبحت جودة وتميز المدخلات من الطلاب وجودة المخرج التعليمي من الخريجين من أبرز متطلبات تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، ويتطلب ذلك سعي الجامعات نحو استقطاب أكفأ الطلاب ورعايتهم ودعمهم وإعداد وتأهيل خريجين متميزين قادرين على المنافسة في سوق العمل المحلي والعالمي. (الرحيلي، ٢٠٢١، ٨٨)

وفي ظل تزايد حدة المنافسة بين الجامعات وتعدد مجالاتها ينبغي على الجامعات السعودية البحث عن كيفية تحقيق ودعم مزاياها التنافسية التي تمنحها أفضلية لا تمتلكها الجامعات المنافسة، وتهيئ لها الفرصة لخلق قيمة مضافة لمنتجاتها وخدماتها، والاستجابة لرغبات المستفيدين منها والمنتسبين إليها. (السحان، ٢٠٢٠، ١٩٢)

وقد جاءت الاستراتيجية المتكاملة للتنمية في المملكة العربية السعودية التي تتمثل في رؤية السعودية ٢٠٣٠ لتجعل من تنمية القدرات البشرية إحدى مرتكزاتها الأساسية؛ بهدف بناء

مستقبل مشرق للمملكة وذلك من خلال ثلاثة محاور هي: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح، وتعمل على تمكين المملكة من تبوء مركز قيادي على المستوى العالمي في العديد من المجالات.

وفي هذا الإطار يسعى البرنامج المتكامل لتنمية القدرات البشرية الذي تبنته المملكة في خطة التنمية المستدامة لديها إلى أن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة عالمياً من خلال تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل وتنمية المعارف. كما يركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يسهم في غرس القيم منذ الصغر وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي والمحلي وتعزيز ثقافة العمل لديهم كما يستهدف تنمية مهارات المواطنين والمواطنات عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال مرتكزا على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة الأعمال. (القاسمي، ٢٠٢٠، ١٠)

فعلى الرغم من أن المملكة العربية السعودية تتفق العشرات من المليارات على التعليم العام والتعليم العالي؛ فإن ذلك لم يحقق الأهداف التي وضعتها الحكومة، وأصبح سوق العمل يعتمد بشكل كبير على غير السعوديين، وقد يرجع ذلك إلى نقص المهارات لدى خريجي التعليم العالي، أو عدم التنسيق بين الجامعات والمجتمعات المحلية في توفير البرامج التعليمية والتخصصات المطلوبة لسوق العمل. (عبد القادر، ٢٠٢١، ٧)

وفي ضوء ذلك ينبغي على الجامعات السعودية ومن بينها جامعة أم القرى العمل على الارتقاء بالمكانة التنافسية لخريجها. وذلك لأن الاهتمام بإعداد الطالب الجامعي وبنوعية التعليم المقدم له والتأكد من مدى جودة الخريج هو الأساس للنجاح في بقية الوظائف الأخرى المتعلقة بالجامعة، كما أنه سيمكن خريجها من التنافس في سوق المعرفة العالمية بما ينعكس إيجابياً على سمعة الجامعة ومكانتها.

ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية إلى محاولة تقديم رؤية مقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء الاستفادة من برنامج تنمية القدرات البشرية؛ باعتباره أكثر برامج رؤية السعودية ٢٠٣٠ دعماً لتفعيل دور التعليم الجامعي في تحقيق التنافسية العالمية

للمواطن السعودي؛ من خلال توجيه العملية التعليمية بالجامعات إلى تأهيل أعداد من الخريجين تلبي احتياجات المجتمع السعودي من التخصصات الأكاديمية المتنوعة وبمستوى تأهيل متناسب مع متطلبات سوق العمل محليا ودوليا.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

يعد امتلاك الجامعات لقدرات بشرية نوعية تنافسية ضرورة ملحة لمواجهة متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي ومواكبة التغيرات التكنولوجية، وأصبح معيار نجاح وتقدم أية جامعة يقاس بالمستوى العلمي لخريجها؛ خاصة وأن الجامعة هي القاعدة الرئيسة في تنمية رأس المال الفكري وإنتاج المعرفة الجديدة ونشرها. (الحبشي، ٢٠٢٠، ٢٤٧)

وعلى الرغم من ذلك فإن منظومة التعليم الجامعي السعودي تعاني من جملة من التحديات تحد من جاهزية الشباب لمتطلبات سوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، والتي تؤثر في مجملها على المكانة التنافسية لطلبة الجامعات السعودية وفي مقدمتها: ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل المتغيرة، وتركيز التعليم العالي على الجوانب النظرية للتعليم غالبا مع تركيز محدود على الجوانب العملية ومهارات ريادة الأعمال، وقلة الخبرة العملية لأساتذة التعليم العالي، والتصنيف الدولي المنخفض لمعظم الجامعات السعودية، ومحدودية مشاركة جهات التوظيف في التعليم الجامعي، وقصور خدمات التوجيه والتحفيز المهنية للطلاب، وضعف توجه الطلاب نحو استثمار أوقات فراغهم فيما ينفعهم أو في تحسين مهاراتهم بما يؤهلهم للحصول على وظائف مناسبة. (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢١، ٣٨)

كما يعد تباين القدرة التنافسية لخريجي الجامعات السعودية من التحديات التي تواجه هذه الجامعات، ويتضح هذا في التباين بين خريجي الجامعات الحكومية والخاصة، وكذلك الجامعات العريقة والناشئة، وسيطرة خريجي الجامعات المصنفة عالميا على سوق العمل وعلى معظم الوظائف القيادية التي لها رواتب عالية. (فرج، ٢٠١٩، ١٣٢٤)

وتشير دراسة عبد السلام (٢٠٢٠) إلى جملة من المعوقات التي تحول دون تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للجامعات السعودية، وإلى تراجع ترتيب المملكة في مؤشر التنافسية

العالمية بسبب انخفاض جودة التعليم العالي وضعف موازنة مخرجاته لمتطلبات سوق العمل، وأن المملكة لا تزال غير قادرة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة على المستوى العالمي وفقا لمؤشرات تقرير التنافسية العالمية.

كما توصلت دراسة العلياني (٢٠١٩) إلى أن مستوى توافر الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة بالجامعات السعودية كان بدرجة متوسطة وأوصت بضرورة الارتقاء بكفاءة وفاعلية الجامعات.

وقد أفاد طلبة الجامعات السعودية الذين شملتهم عينة دراسة الأحمدى (٢٠١٦) إلى أن الدراسة الجامعية أكسبتهم كفايات أدائية بدرجة متوسطة، وكفايات تنظيمية بدرجة عالية، وكفايات الاتصال بدرجة متوسطة.

كما ذهبت دراسة عارف وآخرون (٢٠١٨) إلى انخفاض نسبة رضا أرباب العمل عن مهارات خريجي الجامعات السعودية، وأرجعت ذلك إلى أن فعالية نظام التعليم العالي السعودي لا تزال محدودة، حيث إن نسب البطالة تزداد نتيجة ضعف مخرجات الجامعات السعودية وضعف تلبيتها متطلبات سوق العمل.

وأشارت نتائج دراسة عبد القادر (٢٠٢١) إلى ضعف تلبية مخرجات أنماط التعليم العالي السعودي لاحتياجات سوق العمل، ورصدت لذلك مجموعة من الأسباب من بينها: عدم مشاركة أرباب العمل في تحديد سياسة القبول بالجامعات، والتغيرات السريعة والمتلاحقة التي تحدث في احتياجات سوق العمل وقصور التعليم العالي عن تلبيتها.

كما أشارت دراسة أحمد (٢٠٢١) إلى أن ضعف استعانة الجامعات بأرباب العمل وغياب الدراسات التحليلية لمتطلبات سوق العمل المتجددة يوما بعد يوم من أهم العوامل التي تؤثر في ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.

وتوصلت دراسة اليوسف (٢٠٢٢) إلى أن توافر أبعاد الميزة التنافسية بجامعة أم القرى جاء بدرجة متوسطة طبقا لآراء أفراد العينة، كما أوصت الدراسة بأن تعمل جامعة أم القرى على زيادة الاهتمام بتحقيق أبعاد الميزة التنافسية من خلال تكثيف الاهتمام بوصول منسوبيها لدرجة عالية من الجودة والاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير خططها، وتأكيد الحرص على

تلبية متطلبات المجتمع الداخلي والخارجي، والعمل على تنمية وتدريب منسوبيها وطلبتها على الإبداع والتميز والتفرد.

وإتساقا مع كل ما تقدم يتضح أنه على الرغم من وجود تحسن ملحوظ للمركز التنافسي لعدد من الجامعات السعودية في التصنيفات العالمية فإن نتائج الدراسات الميدانية والتقارير الحكومية تشير إلى ضعف القدرة التنافسية لخريجي الجامعات السعودية ومن بينها جامعة أم القرى مقارنة بنظرائهم في الجامعات العالمية، ومن ثم تأتي هذه الدراسة كمحاولة للبحث في كيفية الارتقاء بالمكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى على ضوء الاستراتيجية النوعية التي قدمها برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد برامج رؤية السعودية ٢٠٣٠.

وتحاول الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن دعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟
ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

١. ما استراتيجية برنامج تنمية القدرات البشرية في دعم تنافسية الجامعات السعودية؟
٢. ما واقع المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى؟
٣. ما ملامح الرؤية المقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحليل استراتيجية برنامج تنمية القدرات البشرية في دعم تنافسية الجامعات السعودية.
- الكشف عن واقع المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى.
- تحديد ملامح الرؤية المقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال النقاط الآتية:

- أهمية القضية موضوع الدراسة التي تتعلق بخريجي جامعة أم القرى ذلك المورد البشري ورأس المال الفكري الذي إذا تم تحقيق الميزة التنافسية له انعكس ذلك على المجتمع بأكثر من وجه فهو مصدر التميز وتحقيق الإبداع والجودة.
- تأتي هذه الدراسة استجابة لتوصيات العديد من الندوات والمؤتمرات وخطط التنمية فضلا عن الأدبيات التربوية ورؤية السعودية ٢٠٣٠ التي أكدت على أهمية تحقيق تنافسية مخرجات التعليم العالي محليا وعالميا.
- أهمية دعم المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى كمدخل وآلية لدعم الميزة التنافسية للجامعة وتحسين ترتيبها في التصنيفات العالمية.
- تنفيذ الدراسة من خلال ما تقدمه من متطلبات لدعم المزايا التنافسية للخريجين على ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية متخذي القرار والقائمين على شؤون الجامعات السعودية باعتبار أن حصول هذه الجامعات على مركز تنافسي صار ضرورة ملحة فرضتها التغيرات المعاصرة.
- تتزامن الدراسة مع اهتمام المسؤولين في قطاع التعليم العالي بتحسين ترتيب الجامعات السعودية في التصنيفات العالمية.
- من المأمول أن تساعد الرؤية المقترحة حال تطبيقها في الارتقاء بالمكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى وزيادة فرصهم التنافسية للالتحاق بسوق العمل محليا ودوليا.

منهج الدراسة

انساقا مع طبيعة الدراسة الحالية استخدم الباحث المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتحليل الأدبيات المرتبطة بمتغيرات الدراسة وتصنيفها للتوصل من خلاله إلى تحقيق أهداف الدراسة؛ لأنه يواءم طبيعة المشكلة ويلقي الضوء على كافة جوانبها.

مصطلحات الدراسة

يمكن تحديد مصطلحات الدراسة كما يلي:

١- التنافسية

تشير التنافسية إلى المزاحمة بين أشخاص أو قوى تسعى لتحقيق نفس الهدف، وتقوم على خاصية جوهرية هي التميز، ونتيجتها الحتمية هي القدرة على تقديم منتج ذي جودة عالية وتكلفة منخفضة. (ناصر، ٢٠١٩، ٣٣)

وتُعرف التنافسية في التعليم الجامعي بأنها "جملة العناصر التي تحقق التفوق والسبق للجامعة على نظيراتها في سوق التعليم الجامعي من خلال استراتيجيات ريادية متميزة في جميع مجالاتها ووظائفها". (إبراهيم، ٢٠٢٢، ٣٣٠)

وتعرف الدراسة الحالية تنافسية الخريجين على أنها: القيمة المضافة الفائقة والمستدامة لخريجي جامعة أم القرى التي تضمن لهم الحصول على رتبة أكثر اتساعاً في الأسواق المحلية والعالمية؛ نتيجة ما تقدمه هذه الجامعة من برامج أكاديمية، وما تبذله من جهود وإجراءات وابتكارات وفعاليات إدارية وتعليمية ضمن بيئة وطنية داعمة تتماشى مع التطورات العالمية.

٢- برنامج تنمية القدرات البشرية

تعرف الدراسة الحالية برنامج تنمية القدرات البشرية على أنه: أحد البرامج التي قدمتها رؤية السعودية ٢٠٣٠ بهدف تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً ليكون المواطن مستعداً لسوق العمل الحالية والمستقبلية بقدرات وطموح ينافس العالم.

٣- الرؤية المقترحة

تعرف الدراسة الحالية الرؤية المقترحة بأنها: تصور مستقبلي لدعم المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؛ لتلبية احتياجات سوق العمل المحلي والدولي من التخصصات المختلفة.

مخطط الدراسة

تسير الدراسة وفقاً للخطوات الآتية:

- وضع الإطار العام للدراسة ويتضمن: مقدمة الدراسة ومشكلتها، أهداف الدراسة وأهميتها، منهج الدراسة، مصطلحات الدراسة ومخططاتها.
- تحليل استراتيجية برنامج تنمية القدرات البشرية في دعم تنافسية الجامعات السعودية.
- الكشف عن واقع المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى.
- تحديد ملامح الرؤية المقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

المحور الأول: تنافسية الجامعات السعودية وبرنامج تنمية القدرات البشرية

تواجه الجامعات في جميع أنحاء العالم تحديا كبيرا في تحقيق التوازن بين أهداف العملية الأكاديمية المتعارف عليها وبين بعد التسويق المحرك الرئيس للمنافسة العالمية، وهذا يتطلب من الجامعات الحصول على الميزة التنافسية في الأسواق الوطنية والدولية من أجل تحقيق وضع تنافسي أو الحفاظ عليه. (الهندي، ٢٠٢٢، ٥٩٩)

وعلى الرغم من أن فكرة التنافسية والنظريات المرتبطة بالمنافسة ظهرت في قطاع الأعمال التجاري فهي قابلة للتطبيق في المجال التعليمي على اعتبار أن المؤسسات التعليمية ومن بينها مؤسسات التعليم الجامعي والشركات تواجه نفس المنافسة ولها نفس الحاجة إلى البقاء والازدهار وتحقيق وضع أفضل في بيئتها خاصة عندما ينظر إلى الجامعة على أنها تتنافس على تقديم الخدمة مع الجامعات المناظرة.

ويتجلى التنافس الدولي بمجال التعليم العالي في الأهمية المتزايدة للتصنيفات العالمية للجامعات باعتباره مقياسا لقدرتها على إنتاج المعرفة واجتذاب المواهب ودالة على التمكن في توظيف المعرفة ونشرها كإقتصاد جديد يتوكل مع التطور المعرفي العالمي.

فالمؤسسات التي تتمتع بتنافسية عالية تكون قادرة على تقديم منتجات متميزة مع القدرة على الاستمرار في الاحتفاظ بذلك؛ أي أن الجامعات التي تحظى بدرجة كبيرة من التنافسية لا بد وأن تقدم خدمة تعليمية وبحثية متميزة مع محاولة الاستمرار في الاحتفاظ بحصتها في السوق العلمي للتعليم العالي والبحث العلمي وتقاس هذه الحصة بمقدار ما تحظى به من قدرة تنافسية تعكس ترتيبها في مصاف الجامعات العالمية (الشريف؛ وإبراهيم، ٢٠١٩، ٩٦٤)

ونتيجة لذلك انتشرت مصطلحات الميزة التنافسية والقدرات التنافسية في قطاع التعليم الجامعي وبدأت تحظى باهتمام كبير في سياسات عمل الجامعات؛ فالجامعات لديها دائماً طموح التنافسية في محاولة للتوصل إلى معايير أكاديمية عالية لتحقيق التميز الأكاديمي والحصول على سمعة دولية وترتيب عالمي.

وتعرض الدراسة الحالية في محورها الأول لإسهامات برنامج تنمية القدرات البشرية في دعم التنافسية بالجامعات السعودية من خلال بيان ماهية التنافسية في الجامعات، وأهميتها، وأبعادها، وتحديد الاستراتيجيات التنافسية للجامعات، وكذلك متطلبات تحقيق التنافسية للجامعات، وصور التنافس بين الجامعات، وأخيراً توضح الدراسة علاقة برنامج تنمية القدرات البشرية بتحقيق تنافسية الجامعات السعودية.

(١-١) ماهية تنافسية الجامعات

يصعب تعريف التنافسية في المطلق نظراً لأنها مفهوم يتضمن العديد من الأبعاد؛ إذ أن المفهوم يختلف باختلاف الأدوار التي تؤديها المؤسسات والمجالات التي تتناولها الدراسات، ومن ثم يصعب وضع إطار محدد لمفهوم التنافسية يمكن للقارئ فهمه. (النجيمش، ٢٠٢٢، ٨٥)

وقد ظهر مصطلح التنافسية في بداية الأمر في مجالي الاقتصاد وإدارة الأعمال ثم انتقل بعد ذلك إلى المجال التعليمي وأصبح متداولاً في المؤسسات التعليمية، ومن الملاحظ أن التربويين لم يحددوا كثيراً في مفهومهم للتنافسية في المؤسسات التعليمية عن مفهومها بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، وذلك على اعتبار أن الجامعة ما هي إلا مؤسسة تعليمية يتعلق إنتاجها بقدرات البشر ومهاراتهم، وكذلك يتعلق باحتياجات المجتمع ومتطلباته من هذه المؤسسة ومن هؤلاء المتخرجين فيها.

وعلى الرغم من كثرة تداول مصطلح التنافسية على جميع المستويات العلمية والعملية فإنه لا يزال يكتنفه الغموض، ولكن هناك الكثير من المحاولات لتعريفه وتوضيح المقصود به، والأفكار التي يتضمنها، على اعتبار أنه واقع ينبغي التعامل معه وتطويره والاستفادة منه، ورغم تعدد هذه المحاولات وعدم اجتماعها في تعريف واحد فإنها تشير في مجملها إلى أن

التنافسية مفهوم ديناميكي يعبر عن التفوق النسبي. كما أن التنافسية تعني الطريقة التي تستطيع بها المنظمة أن تميز نفسها وتحقق لنفسها مكانا متميزا؛ حيث تقاس الميزة التنافسية للمنشآت بمحصلة مجموعة من العوامل المجتمعة مثل جودة المنتج والسعر والخبرة والسمعة وتوقعات العملاء من المنتج إلى غير ذلك من العوامل.

وللتعبير عن تنافسية المؤسسات التعليمية تشير الأدبيات السابقة إلى مصطلحين هما الميزة التنافسية والقدرة التنافسية؛ فالجامعة تتمتع بميزة تنافسية عندما تكون قادرة على إيجاد قيمة اقتصادية أكثر من جامعة منافسة، وعندما تنفذ استراتيجية تحقق قيمة فائقة للعملاء والمنافسين- غير قابلة للتكرار أو التقليد، ويتكون مصدر الميزة التنافسية من التكلفة المنخفضة وتوفير الكفاءة والتميز لإحداث فرق. (الحضرمي، ٢٠٢٢، ٦٥٥)

كذلك فإن الميزة التنافسية تعبر عن قدرة الجامعة على الاستغلال الأمثل لإمكاناتها ومواردها البشرية والمادية والمالية والتنظيمية بما يمكنها من تحقيق التفوق والتميز على منافسيها؛ من خلال صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تمكنها من الحصول على مركز تنافسي أفضل أو عنصر تفوق أو قدرة أعلى قياسا بمنافسيها الذين يعملون في نفس النشاط. وقد تحقق المؤسسة ذلك من خلال استغلال مواردها البشرية والفكرية والاهتمام بالجودة والتفان فضلا عن القدرة على خفض التكلفة ورفع الكفاءة التسويقية. (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠٢٠، ٢٩-٣٠)

وتشير الميزة التنافسية أيضا إلى مدى قدرة الجامعات على تحقيق أوضاع مؤسسية تنافسية مستدامة مع مرور الوقت تمكنها من التفوق على منافسيها في قطاع التعليم الجامعي من خلال استخدام مواردها المادية والبشرية، وتسخير بيئتها الداخلية والخارجية ومختلف الظروف المحيطة بها لتحقيق المزايا التنافسية، ويتطلب ذلك تحديد المجالات التنافسية ذات الصلة بمختلف المهام المؤسسية الأكاديمية والإدارية سواء في مجال التدريس الجامعي أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع مع اتباع استراتيجيات الميزة التنافسية المتعارف عليها (قيادة التكلفة، والتمايز، والتركيز) والتي لكل منها هدف يتحقق من ورائه التفوق والمزايا التنافسية. (الزهراني، ٢٠٢١، ٥٠٢)

ويرتبط ببناء الميزة التنافسية تواجد القدرة التنافسية لنظام التعليم الجامعي بمعنى أن يكون نظام التعليم الجامعي قادرا على إنشاء وتطوير بيئة التعليم الجامعي التي تمكنه من المنافسة ليس فقط على المستوى الوطني ولكن أيضا على الصعيد الدولي، فضلا عن زيادة مستوى الرفاهية للمجتمع وأفراده من خلال توفير الظروف اللازمة لأية عملية تنافسية لنظام التعليم الجامعي وتفاعل نظام التعليم الجامعي مع القدرة التنافسية للدولة التي تمكنها من تقييم تطبيق نماذج بحوث القدرة التنافسية للدولة لاستكشاف القدرة التنافسية لنظام التعليم الجامعي الوطني. (إبراهيم، ٢٠٢٢، ٣٣٢)

وتتضمن القدرة التنافسية للجامعة شقين الأول: التميز على الجامعات المنافسة في المجالات الحيوية مثل البرامج الدراسية وخصائص أعضاء هيئة التدريس والمكتبات والقاعات والتجهيزات الدراسية والبحثية وتسهيلات التدريب العملي للطلاب ونمط الإدارة ونظم الجودة وابتكار نظم وبرامج تأهيل جديدة تتواكب مع آخر المستجدات، أما الشق الثاني فهو القدرة على جذب واستقطاب الطلاب إلى السوق المحلية والخارجية ومن الجدير بالذكر أن النجاح في الشق الثاني يتوقف على النجاح في الشق الأول. (الشريف؛ وإبراهيم، ٢٠١٩، ٩٦٣)

وتشير القدرة التنافسية للجامعات إلى قدرة الجامعة على استثمار القوى والعوامل التنافسية الداخلية والخارجية وتحسين أدائها ومخرجاتها؛ من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة تمكنها من الاحتفاظ بحصتها في السوق العلمي وتحسين ترتيبها بين الجامعات المنافسة. (هلال، ٢٠٢١، ٢٦٠)

كما تعبر القدرة التنافسية للجامعات أيضا عن وضع الجامعة التنافسي في سوق العمل من خلال امتلاكها لأموار تجعلها أفضل من الجامعات الأخرى في نجاحها المستمر. وتتركز زيادة القدرة التنافسية للجامعات في أهم مجال للإنتاج وهو خريجو الجامعة الذين استفادوا من خدمات الجامعة التعليمية؛ حيث إن الجامعة التي تدرس طلب سوق العمل جيدا هي التي تنجح في إمداد السوق بالخريجين الذين يحتاجهم المجتمع. (فرج، ٢٠١٩، ١٣٣٦)

فالقدره التنافسيه لخريجي الجامعة تعبر عن قدرة الجامعة على تقديم خدمات تدريسيه وبحثية عاليه الجوده تتعكس إيجابا على خريجها بحيث يوائم الخريجون متطلبات سوق العمل واحتياجات المجتمع والوصول إلى المنافسة محليا وعالميا. (فرج، ٢٠١٩، ١٣٢٦)

لذا فإن التنافسية في التعليم العالي ترتبط بكفاءة خريجي الجامعة ونجاحهم في الوفاء بمتطلبات سوق العمل ومدى إقبال المجتمع على خدماتها البحثية في حل مشكلاته والذي يقيسه زيادة إقبال الطلبة على الالتحاق بها وزيادة طلب المجتمع على نتائج أبحاثها.

ومن خلال تطبيق الاستراتيجية التنافسية تسعى كل جامعة إلى البحث عن وضع تنافسي أفضل ومريح ومستدام أو ما يعرف بالميزة التنافسية المستدامة والتي تعني الوضع الفريد الذي تطوره مؤسسات التعليم الجامعي في علاقتها مع منافسيها والذي يمكنها من أن تتفوق بها على أساس ثابت ومستدام. (عسيري؛ العتيبي، ٢٠٢١، ٢٢٢)

وتعد الجامعات ذات قدرات تنافسية إذا استطاعت هذه الجامعات الحفاظ على استمرارية تحسين جودتها التعليمية عبر الزمن، أو زاد الطلب عليها؛ مما يؤدي إلى ارتفاع قيم مؤشرات التنافسية لهذه الجامعات، ومن ثم الحصول على مراكز متقدمة في الترتيب العالمي للجامعات وهو ما يعد نوعا من أنواع التنافسية. ويتطلب هذا تجويد وتطوير الأداء الجامعي بما يخدم تحقق أهداف الجامعة بشكل يدعم تقدمها وتفردا عن منافسيها من الجامعات. لذا ظهرت نوعية من الجامعات ذات المستوى العالمي استجابة لتحديات العولمة للوصول إلى الامتياز الأكاديمي على المستوى الدولي الأمر الذي أدى بالجامعات إلى القيام بدفعة استراتيجية قوية للأمام لمجابهة التنافس العالمي المتصاعد هادفة من ذلك إلى تحقيق المكانة ذات المستوى العالمي. (النغيمش، ٢٠٢٢، ٨٦)

وتشير القدرات التنافسية لدى الطالب الجامعي إلى طبيعة ونوع القيم والمهارات المطلوب التزود بها، والتي تشكل في مجموعها سمات الشخصية القادرة على التعامل مع مجتمع سريع التغير مما عظم دور الطالب الذي يتمتع بطاقات ومهارات وقدرات مبدعة ومنتجة ومبتكرة تصنع التغير وتفوق التطوير لتؤهله للعمل أو التعليم المستقبلي والبحث الأكاديمي بمستوى

ملائم في مجال تخصصه. وتوجد عدة أنواع للقدرات التنافسية لدى الطالب الجامعي كما يلي:
(البناء، ٢٠١٥، ٣٠-٤١)

أولاً: القدرات التنافسية الأكاديمية وتشمل القدرة على التعلم لحد الإتقان أو التمكن، القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في المعرفة، القدرة على التقويم الذاتي، القدرة على البحث العلمي.

ثانياً: القدرات التنافسية الشخصية والجماعية وتشمل القدرة على الإبداع، والقدرة على العمل الجماعي، والقدرة على التواصل وإتقان اللغات الأجنبية، والقدرة على حل المشكلات، والقدرة على التفكير الناقد والتأملي.

ثالثاً: القدرات التنافسية المدنية وتشمل القدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية، القدرة على الحوار والنقد والتشاور، القدرة على اكتساب المهارات المطلوبة لسوق العمل، القدرة على التعايش مع الآخر.

وعلى ضوء ما سبق يمكن الخروج بمجموعة من الاستخلاصات ترتبط بماهية التنافسية للجامعات كما يلي:

- توجد علاقة تبادلية بين القدرات التنافسية والمزايا التنافسية؛ فالقدرة التنافسية هي سبب إنشاء واكتساب الميز التنافسية كما أنها قد تكون النتيجة.
- القدرة التنافسية هي عملية إدارة للميز التنافسية بداية من تحقيق مزايا تنافسية للجامعة والحفاظ عليها واستثمار نقاط قوتها وخصائصها التي تحقق التفرد والتميز على المنافسين.
- تتمثل الميزة التنافسية في تقديم مخرج أو خدمة لا يستطيع المنافسون تقديمها في أقل وقت وبأقل تكلفة وبمستوى أعلى من الجودة.

(٢-١) أهمية التنافسية للجامعات

توجد العديد من العوامل التي زادت من أهمية التنافسية بين الجامعات من بينها ما يلي:
(إبراهيم، ٢٠٢٢، ٣٣٥) (النجيمش، ٢٠٢٢، ٨٦)

- ظهور مجموعة من التحديات التي تتطلب من مؤسسات التعليم الجامعي أن تكون أكثر تنافسية من حيث نمو أعداد الجامعات التي تقدم البرامج الدراسية ذات الدوام الجزئي والبرامج الدراسية عن بعد، وتوسع بيئة أعمال مؤسسات التعليم الجامعي لتشمل برامج التدريب بداخلها، وتشجيع الحكومات صيغ التمويل القائمة على المنافسة بين مؤسسات التعليم الجامعي واستعداد الحكومات للاستثمار في التعليم.
- أن التنافسية أصبحت هدفا استراتيجيا تسعى إليه الجامعات باختلاف أنواعها في ظل التحديات المحيطة والمنافسة الشرسة بين المؤسسات التعليمية؛ وذلك لأن بقاء هذه الجامعات أصبح مرهونا بقدرتها على امتلاك مزايا تنافسية تمكنها من تلبية احتياجات المستفيدين وفق معايير معينة كالجودة والسعر والوقت، وتحقيق تفوق سوقي على الجامعات المنافسة لها، وتقديم خدمات تعليمية وبحثية تلبى احتياجات المستفيدين من جهة، واحتياجات الأسواق المحلية والعالمية من جهة أخرى.
- الغرض الرئيس للتخطيط والإدارة الاستراتيجية هو مساعدة الجامعات على التنافس بنجاح في أسواقها ويتطلب هذا استدامة الميزة التنافسية من خلال العمل بتكلفة أقل، وجودة الخدمات المقدمة، وزيادة القدرة على خدمة الأطراف ذات العلاقة بشكل أفضل، والقدرة على الابتكار بشكل أسرع، وتطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات المتقدمة.
- تدفق نتائج البحوث والتطورات التقنية وتسارع عمليات الإبداع والابتكار بفضل الاستثمارات الضخمة في عمليات البحث والتطوير.
- زيادة متطلبات سوق العمل في ضرورة الاهتمام بنوعية وجودة خريجي التعليم الجامعي.
- ظهور الضغوط التنافسية بالمؤسسات التعليمية من أجل تحديث إدارتها والنهوض بأدائها ليكون أكثر فعالية وكفاءة في ظل حدة المنافسة، وتزايد المنافسين وتعدد استراتيجياتهم.
- ظهور مفهوم اقتصاد المعرفة المرتكز على الموارد المعرفية أكثر من الموارد المادية فأصبح نجاح الجامعات يتوقف على توافر الخبراء ذوي المعرفة المتخصصة الذين يمتلكون المعرفة والخبرة الذين هم نتاج الجامعات.

■ اعتبار الجامعات اليوم إحدى أهم منظمات الأعمال التي تتحول إلى الميزة التنافسية كأساس للنجاح يحتم ضرورة قيام إدارة هذه المنظمات بتطوير مفاهيمها وأساليبها الإدارية من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم.

ويتضح مما سبق أهمية تحقيق الجامعات للميزة التنافسية فهذا يمكنها من تحقيق السمعة الأكاديمية العالمية، وأن يكون لها ترتيب مميز ضمن التصنيفات العالمية للجامعة في مختلف أنشطتها التدريسية والبحثية والمجتمعية فضلا عن إمكانية تطبيق الجامعات استراتيجيات الميزة التنافسية المختلفة ونماذجها المتعددة التي تساعدها على مواجهة التحديات المتعلقة بالتمويل والتميز وإدارة مواردها البشرية بكفاءة ومن ثم تحقيق الاستدامة في نشاطها المؤسسي والتميز العالمي. (العنزي، ٢٠٢٢، ٣١٥)

ويساعد توافر مناخ التنافس بين الجامعات على الرفع من روح المنافسة بينها؛ مما يؤدي إلى تجويد الأداء وتحسين المستويات الأكاديمية والإدارية للجامعات، وكذلك العمل على نقل التكنولوجيا واستخدامها في الجامعات، والمساعدة في دفع الجامعات نحو الاطلاع على تجارب الجامعات المتقدمة والاستفادة منها، وتشجيعها لتحسين وتطوير مخرجاتها، بحيث توائم احتياجات الأسواق المختلفة وتحقق التطلعات المستقبلية للرؤية الاستراتيجية للسعودية ٢٠٣٠. (النخيمش، ٢٠٢٢، ٨٧)

(٣-١) أبعاد تنافسية الجامعات

أشارت عديد من الأدبيات إلى أبعاد تنافسية الجامعات بعضها أطلق عليها لفظ الأسبقيات التنافسية والبعض الآخر أطلق عليها لفظ مصادر تحقيق الميزة التنافسية ويمكن بيان أهم الأبعاد على النحو التالي: (مخلوف، ٢٠٢٢، ٥٦)

■ النوعية والجودة التنافسية: تمتاز الجامعة التي تتخذ من الجودة أسبقية تنافسية بإصرارها على تقديم مستوى متميز من الجودة أعلى مما يتوقعه المستفيدون، وأفضل مما يقدمه المنافسون.

■ المرونة التنافسية: تعني القدرة على الاستجابة للتغيرات المتعلقة بسوق العمل وطنيا ودوليا من خلال تطوير قدرات خريجي الجامعة والهيئات التدريسية والإدارية.

- السرعة التنافسية: تعبر عن الأسبقية التنافسية التي تركز على الوقت كأساس لتحقيق الميزة التنافسية وتشمل وقت تخرج الطلاب والطالبات المتوائم بين خطط الجامعة واتفاقياتها مع إدارات التربية والتعليم أو بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي.
- الإبداع والابتكار التنافسي: يعبر عن طبيعة التغيرات التكنولوجية الجديدة اللازمة لسد حاجة السوق وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية للجامعة.
- التميز التنافسي: وتشمل عاملين هما قدرة التميز على المنافسين من خلال تجويد مهارات خريجها وقدراتهم طلابا وباحثين، والتميز في جذب المستفيدين بتجويد خدماتها المؤسسية.

(٤-١) الاستراتيجيات التنافسية للجامعات

من أجل المنافسة في بيئة الأعمال ينبغي أن يكون للجامعات استراتيجية جيدة للمنافسة تعبر عن اتجاه ونطاق الجامعة على المدى الطويل الذي يحقق ميزة بالنسبة للجامعة من خلال تشكيل الموارد داخل بيئة صعبة وتلبية احتياجات الأسواق والوفاء بتوقعات أصحاب المصلحة؛ فالجامعات التي تقوم بتنفيذ استراتيجيات قوية وسريعة هي التي تتمتع بميزة نسبية للفوز بالمنافسة، وفي سياق المنافسة بين الجامعات أصبحت جوانب الميزة التنافسية ضرورة لضمان استمرارية العمليات وتحقيق الأهداف طويلة الأجل للجامعة.

ويمكن توضيح الاستراتيجيات التنافسية التي تتبناها الجامعات على النحو التالي: (إبراهيم، ٢٠٢٢، ٣٣٧-٣٣٨)

- استراتيجية قيادة التكلفة: تعني قدرة الجامعة على جذب أكبر عدد من الطلاب على حساب منافسيها من خلال توفير خدماتها برسوم مخفضة، وتسعى الجامعة من خلالها إلى توسيع نطاق حصتها في السوق من خلال تطبيق إجراءات خاصة بتقليل التكلفة في البحث والتطوير والخدمات التي تقدمها.
- استراتيجية التمايز: تعبر عن سعي الجامعة لتكون فريدة من نوعها بين مؤسسات التعليم الجامعي من خلال بعض الأبعاد ذات القيمة التي تقدمها للطلاب مثل تعدد المسارات الأكاديمية وتقديم برامج دراسية نوعية وإتاحة دفع الرسوم بطرق متعددة.

■ استراتيجية التركيز: وتنقسم إلى استراتيجيتين فرعيتين هما استراتيجية تركيز التمايز التي تعني تركيز الجامعة على خدمة شريحة معينة فقط من الطلاب مثل كبار السن، واستراتيجية تركيز التكلفة وكلاهما تعني تحقيق التمايز من خلال التركيز على فئة معينة من المستفيدين وتقديم خدمات خاصة بها بدلا من التركيز على خدمة هذا الجمهور ككل.

(٥-١) متطلبات تحقيق التنافسية للجامعات

تتنوع متطلبات تحقيق التنافسية للجامعات بين متطلبات تأتي من داخل المؤسسة ومتطلبات تأتي من خارجها؛ وفيما يلي توضيح لهذه المتطلبات: (النجيمش، ٢٠٢٢، ٨٩ - ٩٠)

أولا: المتطلبات الداخلية ومن بينها:

- التوجه الاستراتيجي: حيث تعتمد المؤسسات على التوجه الاستراتيجي في أعمالها بحثا عن تحقيق النجاح والتفوق وبناء مكانة وسمعة أكاديمية.
- القيادة الجامعية: حيث إن نجاح الجامعة في التعامل مع المتغيرات في بيئة التعليم تتطلب وجود قيادة تتمتع بالقدرة على إدارة التغيير والتحسين المستمر.
- الموارد والكفاءات: حيث إن مؤسسات التعليم مؤسسات معرفية تحتاج إلى كفاءات ذات مؤهلات وقدرات متميزة للقيام بمهامها بكفاءة وفعالية.
- البنية التحتية: إن توفير البيئة المناسبة في المؤسسة التعليمية من (معامل ومختبرات، ومصادر معرفية، وغيرها) يدعم أداء عمليات المؤسسة وأنشطتها ويوفر تعزيزا مهما نحو الإبداع والابتكار بدلا من البحث عن متطلبات العمل الأساسية.

ثانيا: المتطلبات الخارجية ومن بينها:

- تنافسية الحكومة أو الدولة: حيث تقدم الدول أو الحكومات الدعم المادي والمعنوي للتعليم العالي ومؤسساته اعترافا منها بالدور المحوري الذي تقوم به، ويتم دعم الحكومة لتنافسية التعليم العالي عبر ثلاث قنوات هي (التنظيم، والتشريع، والتمويل).
- المجتمع: فالمجتمع لديه توقعات معينة من مؤسسات التعليم العالي وتتمثل في تعليم وتأهيل وتدريب المواطنين واستيعابهم في هذه المؤسسات.

- سوق العمل: ويعد الحاضن الأكبر لمخرجات الجامعة من الخريجين ولهذا السوق متطلبات كي يستوعب هذه المخرجات.
- المعايير الدولية: وتتمثل في متطلبات الاعتماد الأكاديمي والتصنيفات الأكاديمية وجوائز التميز، وتأتي هذه المعايير استجابة لثقافة عولمة التعليم العالي.
- كذلك من المتطلبات التي تسهم في رفع القدرة التنافسية للجامعات ما يلي: (الشريف؛ وإبراهيم، ٢٠١٩، ٩٦٨)
- الاهتمام بالموارد البشري مع تخصيص الاستثمارات الكافية لتعظيم إنتاجية هذا المورد.
- القدرة على التعلم والإفادة من التجارب والخبرات الدولية في مجال القدرة التنافسية للجامعات وذلك للتكيف مع المتغيرات المتلاحقة في البيئة الجامعية.
- تطوير سياسات القبول لتصبح مبنية على أسس تنافسية بين المتقدمين للالتحاق بالمؤسسات التعليمية
- تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس لمواكبة احتياجات عصر المعرفة وتكنولوجيا المعلومات
- دعم البحوث العلمية وزيادة ميزانية البحث العلمي في الدولة.

(٧-١) أشكال التنافس بين الجامعات

- تتعدد أشكال التنافس بين الجامعات، ومن أهمها ما يلي: (البيز، ٢٠٢٢، ٧٨)
- ١-التنافس على الطلاب: حيث ترغب كل جامعة في اجتذاب طلاب يضيفون المزيد من السمعة والعراقة على الجامعة، طلاب متفوقون لديهم المقدرة على إتمام الدراسة الجامعية بتفوق. وتسعى كل جامعة أو كلية إلى أن يختارها أمثال هؤلاء الطلاب المتفوقون. فتقوم بعض الجامعات باتباع طرق معينة لجذب هؤلاء الطلاب مثل التوسع في المنح الدراسية وإن كانت مثل هذه المنح تكلفة إضافية لها.
 - ٢-التنافس من أجل التفوق: يمكن للجامعة أن تتفوق في برنامج أو أكثر من برامجها؛ بحيث يكون ذا نوعية فائقة التميز وهذا التفوق بدوره يجتذب الطلبة وأعضاء هيئة التدريس

الأكفاء والمنح والهبات والهدايا للمؤسسات التعليمية لمساعدتها في الحفاظ على ميزتها التنافسية ونجاحها في المدى البعيد.

٣-التنافس على الموارد: تدخل الجامعات الحكومية في تنافس مباشر فيما بينها من أجل الحصول على الأموال الكافية لأنشطتها وتظهر اعتبارات لما يسمى بتكلفة الفرصة الضائعة حيث تعقد مفاضلة بين الإنفاق على الجامعات وبين الإنفاق على القطاعات الأخرى مثل الزراعة والصناعة والسياحة فيتم المقارنة بين الإنفاق والعائد في التعليم الجامعي.

والذي يميز جامعة عن أخرى في القدرة التنافسية هي تحول الميزة النسبية فيها إلى ميزة تنافسية؛ فالميزة التنافسية لا تورث، ولكنها تكتسب عن طريق الإبداع التنافسي ومصدر الميزة التنافسية هو الإبداع والتحول وليس العوامل الموجودة طبيعياً من المدخلات الجامدة.

(١-٨) برنامج تنمية القدرات البشرية وعلاقته بتنافسية الجامعات السعودية

يعد موضوع تنمية القدرات البشرية في الجامعات أحد الموضوعات التي اكتسبت أهمية كبيرة في السنوات الأخيرة تعبيراً عن الوجه الإنساني للتنمية التي تقاس في الدول من خلال مؤشرات التعليم الجامعي ومدى انتشار المعرفة ودورها في بناء وتنمية القدرات البشرية.

ومهما اختلفت وتباينت فلسفة النظام التعليمي بين المجتمعات فإنها تبرز الطابع الإنساني والتنموي للتربية وتتميز بالمرونة والشمول والتكامل وتقوم على تأكيد مكانة الإنسان من خلال تنمية شخصيته بكافة جوانبها بصورة متوازنة ومتناسقة ويستدعي هذا تبصير المتعلم بحقوقه وواجباته، وتدعيم التعلم الذاتي لتحقيق الاعتماد على النفس، واستغلال قدرات المتعلم في العمل والإبداع والابتكار. (القرعاوي، ٢٠٢٢، ٤٧)

وفي سعي المملكة الدؤوب للارتقاء إلى مصاف الدول المتقدمة فإنها تعول على ما تقدمه الجامعات السعودية من مخرجات مؤهلة ومعدة إعداداً جيداً لمواكبة التحولات والتحديات التي يموج بها عالم اليوم؛ ومن هنا جاء اهتمام الجامعات السعودية بالطالب وتركيزها على فهم احتياجاته ودوافعه وتوفير متطلباته وتقديم برامج وأنشطة تساهم في تنمية مداركه وقدراته.

(العريفي وآخرون، ٢٠٢٢، ٨٧)

ومن ضمن برامج رؤية السعودية ٢٠٣٠ أطلق ولي العهد الأمير محمد بن سلمان مبادرة لها أهميتها الكبيرة وهي برنامج تنمية القدرات البشرية بغرض تنمية المهارات للمواطنين والنشء في المملكة عبر الأجيال بما يعزز تنافسية المواطن في المملكة ومهاراته، لينافس محليا وعالميا في سوق العمل ويعزز مهاراته بما يجعل منه شخصية مهياًة للتحويلات المحتملة في سوق العمل فضلا عن بناء مهارات القدرة على التعلم بصورة مستمرة مما يجعل منه كفاءة متميزة عالميا.

ويسعى برنامج تنمية القدرات البشرية إلى تطوير قدرات جميع مواطني المملكة وتحضيرهم للمستقبل وتنمية قدراتهم على اغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة على المستويين المحلي والعالمي حيث يركز البرنامج على تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل وتنمية المعارف في مختلف المجالات. (طنطاوي، ٢٠٢٢، ٤٨)

ولكون هذا البرنامج أحد برامج تحقيق الرؤية فإنه يستهدف تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محليا وعالميا ليكون المواطن مستعدا لسوق العمل الحالية والمستقبلية بقدرات وطموح ينافس العالم.

ويركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يسهم في غرس القيم منذ الصغر وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، ويستهدف تنمية مهارات المواطنين والمواطنات عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال مرتكزا على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة المملكة. (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢١، ١٧)

ويسهم برنامج تنمية القدرات البشرية في تحقيق ثمانية عشر هدفا استراتيجيا غير مباشر من أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ وتتقاطع هذه الأهداف مع الأهداف الستة من المستوى الأول من رؤية السعودية ٢٠٣٠ وهي: (طنطاوي، ٢٠٢٢، ٥٠)

■ تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية.

■ تمكين حياة عامرة وصحية.

- تنمية وتنويع الاقتصاد.
- زيادة معدلات التوظيف.
- تعزيز فاعلية الحكومة.
- تمكين المسؤولية الاجتماعية

ويطمح برنامج تنمية القدرات البشرية باعتباره أحد برامج رؤية السعودية ٢٠٣٠ إلى إعداد مواطن منافس عالميا من خلال استراتيجيات تعتمد ثلاث ركائز أساسية تعكس المراحل الرئيسية لرحلة تنمية القدرات البشرية بدءا من الطفولة المبكرة إلى ما بعد التقاعد هي: تطوير أساس تعليمي مرن ومتين للجميع، والإعداد لسوق العمل محليا وعالميا، وإتاحة فرص التعلم مدى الحياة. (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢١، ١١)

ويهدف برنامج تنمية القدرات البشرية إلى تطوير جميع مكونات منظومة تنمية القدرات البشرية في المملكة، ويتبنى البرنامج منهجية شاملة مع الأخذ في الاعتبار جميع مصادر بناء القدرات، سواء كانت جزء من النظام التعليمي أو من تأثير الأسرة والمجتمع أو من جهات التوظيف ومؤسسات القطاع غير الربحي.

وقد حدد البرنامج مجموعة من المستهدفات المرحلية تسهم في تحقيق تطلعات برنامج تنمية القدرات البشرية على المدى البعيد تتمثل في: تحفيز الطلاب للتفوق في المنافسات الدولية، والتدريب الإلزامي لجميع الطلاب لمدة ٦ أشهر على الأقل قبل التخرج، وزيادة معدلات التوظيف بعد التخرج، وتمكين الجامعات السعودية من التميز عالميا، وتشجيع الطلاب على إيجاد المسار المناسب لهم أثناء رحلتهم التعليمية، وتشجيع التعاون في مجال البحث العلمي والتطوير مع القطاع الخاص لتحقيق الإنجازات في مجالات العلوم والتقنية، وتشجيع الطلاب على العمل المبكر، وتعزيز المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال وتنمية اقتصاد العمل الحر، وخلق الشراكات مع برامج التبادل الدولي لتشجيع الطلاب على الدراسة بالخارج. (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢١، ٢١)

كما يسهم برنامج تنمية القدرات البشرية في تحقيق تنافسية الجامعات السعودية من خلال تقديم مبادرات ذات علاقة بالمواءمة مع سوق العمل عبر عدة خيارات مثل تقييم الوضع

الحالي، وإشراك القطاع الخاص، وتتضمن ترسيخ القيم وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة للفرص المستقبلية من خلال: تعزيز القيم والانتماء الوطني والمواطنة العالمية، وتعزيز قيم الوسطية ومكافحة التطرف، وتطوير المهارات المتقدمة لمواءمة متطلبات الثورة الصناعية القادمة، وتشجيع ودعم الخيارات المهنية، وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.

المحور الثاني: واقع تنافسية خريجي جامعة أم القرى من وجهة نظر أرباب العمل

للكشف عن واقع تنافسية خريجي جامعة أم القرى من وجهة نظر أرباب العمل اعتمدت الدراسة على تقرير ورشة العمل التي عقدتها جامعة أم القرى بعنوان: مخرجات جامعة أم القرى بين الواقع والتطلعات بتاريخ ١٢ / ١١ / ١٤٤٢ هـ ضمن مشروع إعادة الهيكلة لتحديث واستحداث البرامج الأكاديمية في جامعة أم القرى بمشاركة ممثلين من أرباب العمل عن ٥٤ جهة من الجهات التي تقوم بتوظيف خريجي جامعة أم القرى مقسمة إلى عدد ٢١ جهة حكومية، ٣٣ جهة من القطاع الخاص؛ حيث طلب من المشاركين في هذه الورشة الإجابة عن عدد من الأسئلة المرتبطة بخريجي جامعة أم القرى في ضوء مقياس ثلاثي للاستجابة (نعم، لا، إلى حد ما)، وقد كشفت إجاباتهم عن عدد من النتائج يوضحها الجدول رقم (١):

جدول رقم (١) نتائج استطلاع رأي الجهات المشاركة عن خريجي جامعة أم القرى

م	العبارات	نعم	لا	إلى حد ما
١	سبق لنا التعامل مع خريجي جامعة أم القرى	%٨٥	%١٥	---
٢	نستهدف استقطاب خريجي جامعة أم القرى في أعمالنا	%٦٠	%٤	%٣٦
٣	يمكن لخريجي جامعة أم القرى اكتساب مزايا فريدة تميزهم عن غيرهم	%٥٥	%٧	%٣٨
٤	تخصصات جامعة أم القرى تفي بمتطلبات سوق العمل	%١٤	%١٩	%٦٧
٥	البرامج الأكاديمية الحالية متوائمة مع الاتجاهات الحديثة للمجال	%٤	%٥٢	%٤٤
٦	تؤهل تخصصات جامعة أم القرى خريجها للحصول على وظائف ذات مردود مالي جيد	%١٤	%١٩	%٦٧
٧	من السهل على خريجي جامعة أم القرى الاندماج في بيئة العمل	%٢٩	%٢١	%٥٠
٨	يمتلك خريجو جامعة أم القرى المهارات التقنية التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل	%٨	%٦٥	%٢٧

٩	خريجو جامعة أم القرى متمكنون من اللغة الإنجليزية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل	٣%	٦٢%	١٥%
---	---	----	-----	-----

وتشير النتائج السابقة إلى أن تخصصات جامعة أم القرى في هذا الوقت كانت لا تفي بمتطلبات سوق العمل، وأن البرامج الأكاديمية وقتها لم تكن متوائمة مع الاتجاهات الحديثة للمجال، وأن خريجي جامعة أم القرى غير متمكنين في اللغة الإنجليزية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، ويعانون من افتقاد المهارات التقنية التي يتطلبها سوق العمل. وعلى ضوء هذه النتائج شرعت جامعة أم القرى في تطبيق مشروعا طموحا لإعادة هيكلة برامجها الأكاديمية أدى إلى استحداث ٥٥ برنامجا جديدا وتحديث ٣٨ برنامجا من برامجها الأكاديمية، وقد تم الانتهاء من جميع مراحل هذا المشروع بنهاية العام الجامعي ١٤٤٣هـ، كما تم إدراج الخطط الدراسية لهذه البرامج الحديثة والمستحدثة على نظام القبول والتسجيل، والقبول عليها فعليا في العام الجامعي الحالي ١٤٤٤هـ.

المحور الثالث: رؤية مقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

يُعنى المحور الثالث من محاور الدراسة الحالية بتقديم رؤية مقترحة لكيفية دعم المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى اعتمادا على المبادرات النوعية التي قدمها برنامج تنمية القدرات البشرية، وفيما يلي بيان وشرح لمحاور هذه الرؤية المقترحة:

أولا: هدف الرؤية المقترحة

تهدف الرؤية المقترحة إلى الارتقاء بالمكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى من خلال تطبيق مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية ذات العلاقة بطلبة الجامعات السعودية وخريجها.

ثانيا: مصادر صياغة الرؤية المقترحة

اعتمدت الدراسة الحالية في صياغة الرؤية المقترحة على المصادر الآتية:

١-الإفادة من الأدبيات التربوية حول الأسس النظرية للتنافسية في الجامعات وانعكاساتها على تنافسية الخريجين، مع تحليل استراتيجية برنامج تنمية القدرات البشرية بوصفه

أحد برامج رؤية السعودية ٢٠٣٠ ودوره في تحقيق المكانة التنافسية لخريجي الجامعات السعودية (المحور الأول من الدراسة).

٢-الإفادة من دراسة الواقع الراهن لتنافسية خريجي جامعة أم القرى من وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة (المحور الثاني من الدراسة) إذ أن صياغة رؤية مقترحة تستشرف المستقبل لابد أن تركز على دراسة معطيات الحاضر من خلال الوقوف على أبرز مظاهر اهتمام جامعة أم القرى بدعم المكانة التنافسية لخريجها وآراء الجهات ذات العلاقة في واقع هذه التنافسية وفقا لمتطلبات سوق العمل.

٣-الإفادة من آراء أساتذة التخصص: حيث تم عرض الرؤية المقترحة على بعض أساتذة التخصص في جامعة أم القرى لتحكيمها وتم تعديلها وفقا لآرائهم وتوجيهاتهم.

ثالثا: منطلقات الرؤية المقترحة

توجد مجموعة من المنطلقات التي تدعونا إلى ضرورة العمل على دعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى اعتمادا على برنامج تنمية القدرات البشرية بعضها نظرية مستمدة من الإطار النظري للدراسة وبعضها محلية مستمدة من الدراسة الوصفية التشخيصية لواقع الجهود المبذولة لتحقيق هذه التنافسية، إذ تنطلق هذه الرؤية من:

■ الدور الكبير لقطاع التعليم العالي في الرفع من تنافسية الاقتصاد على اعتبار أن الرقي باقتصاد الدول إلى مصاف الاقتصاديات المتقدمة يتطلب منظومة تعليمية جامعية متكاملة.

■ أن تحقيق المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى لم يعد خيارا أو من قبيل الرفاهية في ظل تزايد حدة المنافسة محليا ودوليا.

■ الحراك الملحوظ لجامعة أم القرى نحو امتلاك مسببات التفوق والتميز ورغبتها الواضحة لتبوء مكانة متقدمة بين الجامعات ذات الأداء المتميز وهو ما يتطلب منها العمل وفقا لمتطلبات التنافسية وآلياتها.

■ أن هذه الرؤية ليست منفصلة عما تقوم به جامعة أم القرى في الوقت الحالي من جهود لدعم المكانة التنافسية لخريجها فهي داعمة لهذه الجهود ومكملة لها.

- أن تحقيق التنافسية لخريجي جامعة أم القرى يتطلب ضمان وجود تعليم نوعي ذي جودة عالية وبمعايير دولية.
- المساعدة في تحقيق جامعة أم القرى لمتطلبات التنافسية على جميع المستويات؛ حيث يسهم الارتقاء بالمكانة التنافسية لخريجها في تحسين ترتيب الجامعة في التصنيفات الدولية.

رابعاً: خصائص الرؤية المقترحة

- لكي تحقق الرؤية المقترحة هدفها لابد أن تتسم بعدد من الخصائص التي تسهم في إنجاحها وجعلها أكثر فاعلية ومن هذه الخصائص ما يلي:
- الواقعية: ويقصد بها إمكانية تطبيقها في ظل الظروف والموارد المتاحة لجامعة أم القرى.
 - الاستمرارية: ويقصد بها استمرارية متابعة كل ما هو جديد في برنامج تنمية القدرات البشرية واستثماره في دعم المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى.
 - المرونة: ويقصد بها القدرة على تطبيقها مع اختلاف الظروف والمتغيرات المحيطة.
 - الشمولية: وذلك يعني أن تشمل كافة عناصر المنظومة التعليمية بجامعة أم القرى.
 - المشاركة: ويقصد بها مشاركة جميع المستفيدين والأطراف ذات العلاقة في جامعة أم القرى عند التطبيق.

خامساً: إمكانات الرؤية المقترحة

- مراجعة وتطوير وتفعيل الإطار التنظيمي لإشراك القطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية في تقديم الخدمات التعليمية بجامعة أم القرى مثل تطوير المناهج وتقنيات التعليم ووسائل وأدوات التعلم مع تطوير حزمة حوافز لتشجيع القطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية على ذلك.
- قيام وزارة التعليم بتطوير نظام موحد ومنصة إلكترونية لنشر ومشاركة بيانات الجامعات السعودية؛ بهدف زيادة الشفافية ودعم القرارات والخطط المستقبلية.
- قيام هيئة تقويم التعليم والتدريب بتصميم وتنفيذ نظام لتصنيف الجامعات حسب معايير متعددة تشمل بيانات الأداء الرئيسية (بما في ذلك نواتج التعلم ومعدلات التوظيف) وتقييم

- الجهات ذات العلاقة (بما في ذلك الطلبة والمجتمع) لزيادة التنافسية بين الجامعات وتمكين الطلبة والجهات الأخرى من اتخاذ القرارات المناسبة.
- قيام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإنشاء وحدة وطنية لاستشراف العرض والطلب في سوق العمل يتم من خلالها قياس الفجوة بين متطلبات سوق العمل وعدد الموارد البشرية المؤهلة، مع التنبؤ باحتياجات سوق العمل من ناحية العدد والمهارات المطلوبة حسب احتياجات القطاعات والمناطق المختلفة، مع إصدار تقارير دورية عن الوظائف المنحسرة والبرامج التطويرية المقترحة لتطوير المهارات أو إعادة التأهيل.
 - قيام هيئة تقويم التعليم والتدريب بتصميم إطار للمهارات الوطنية بما في ذلك المهارات الرقمية لتوحيد مصطلحات المهارات والتعريفات بما يتماشى مع التعريفات والمعايير العالمية وتحديد المهارات المطلوبة لمختلف الوظائف، مع وضع نظام للتعرف على المهارات لتقييم مهارات الأفراد وتسجيل بياناتهم المتعلقة بالتعليم والشهادات واللغات وخبرات العمل المحلية والدولية والعمل التطوعي.
 - الاحفاء بالنماذج الشبابية الرائدة من طلبة جامعة أم القرى وخريجها ممن كان لأعمالهم أثر على المستوى الوطني أو العالمي وذلك بتقديمهم إعلامياً وتوثيق قصص نجاحهم بهدف خلق نماذج وطنية يحتذى بها وإبراز القيم المرتبطة بنجاحهم كالمثابرة والعزيمة والانتماء الوطني التي قادتهم لتحقيق ذلك الأثر.

سادساً: أبعاد الرؤية المقترحة

تتمثل محاور أو أبعاد الرؤية المقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في أربعة أبعاد هي:

البعد الأول: تحسين جاهزية خريجي جامعة أم القرى لمتطلبات سوق العمل المتسارعة والمتجددة؛ وذلك من خلال:

- تقديم التوجيه والمشورة المهنية لطلبة جامعة أم القرى وخريجها وربطهم بجهات التوظيف والخريجين السابقين من نفس التخصص، وذلك بالتنسيق مع مبادرة "الإرشاد المهني الشامل" المسندة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

- تحديث برامج الدبلوم في جامعة أم القرى والتركيز على درجة البكالوريوس من خلال إتاحة فرص التخرج المبكر أو تقصير الزمن الكلي للتخرج (على سبيل المثال تقديم البكالوريوس المصغر وتقصير مدته من ٦ إلى ٣ سنوات كحد أقصى)
- تطبيق برنامج التدريب التعاوني لمدة ٦ أشهر لجميع طلبة جامعة أم القرى في جهات العمل ذات العلاقة قبل تخرجهم، مع توفير حوافز لتشجيع أصحاب الأعمال على المشاركة في البرنامج والتركيز على الوظائف ذات الطلب المتنامي بهدف إتاحة فرص التدريب الداخلي الوطنية والدولية على حد سواء.
- تطبيق برنامج للإشراف المهني يستند إلى إتاحة الفرصة لطلبة جامعة أم القرى للمرور بخبرة حقيقية في بيئة عمل واقعية جنباً إلى جنب أثناء انخراطهم في الدراسة الأكاديمية، بحيث يكون مكملاً للتدريب التعاوني وليس بديلاً عنه، ويتميز عنه باستمرارته وتزامنه مع بدايات الدراسة الجامعية ولمدة تتراوح من ٣ إلى ٤ سنوات.
- استحداث آلية لتعاون وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مع جامعة أم القرى لتوفير فرص عمل صيفي أو عمل جزئي لطلبة جامعة أم القرى بما يساهم في زرع أخلاقيات ومهارات العمل لدى الطلاب والطالبات وينعكس إيجاباً على تعزيز قيم العزيمة والمثابرة لديهم.
- إشراك جهات التوظيف في تصميم وتنفيذ الخطط الدراسية والبرامج الأكاديمية بجامعة أم القرى؛ من خلال تطوير المناهج والمشاركة في تقديمها للطلبة، فضلاً عن ذلك ينبغي أن يقدم أصحاب العمل دروساً بشأن المهارات والمعارف الرئيسة المطلوبة للتوظيف.
- تقديم دروس لتعليم اللغات الأجنبية لطلبة جامعة أم القرى باستخدام مناهج حديثة تعزز من فهم الثقافات المختلفة وتقدم عبر الوسائل التقنية من حاسوب وجوال وغيرها، ويساهم القطاع الخاص بتطوير المحتوى والأدوات التقنية اللازمة لإيصال الدروس المختلفة.
- دعم أنشطة العمل التطوعي لتعزيز الخبرات العملية للطلبة وذلك بالتنسيق مع مبادرات التطوع المسندة لبرنامج التحول الوطني أحد برامج رؤية السعودية ٢٠٣٠.

البعد الثاني: تعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال لدى طلبة جامعة أم القرى وخريجياتها؛ وذلك من خلال:

■ تطوير استراتيجية الاستثمار في البحث والابتكار من خلال الشراكة بين جامعة أم القرى والقطاع الخاص وتوجيه استثمارات البحث والتطوير والابتكار على المجالات ذات الأولوية والتي تواءم الاحتياجات الوطنية لمنطقة مكة المكرمة وذلك بالتركيز على الاقتصاد المحلي والأنشطة التجارية والصناعية وتقديم الدعم المالي للأبحاث المدعومة من القطاع الخاص investment matching وتقنين الدعم لمجالات البحوث الأخرى.

■ تعزيز الشراكة بين الأقسام الأكاديمية والكليات بجامعة أم القرى والشركات الناشئة المحلية؛ مما يوفر التعلم العملي والتجريبي لريادة الأعمال في التخصصات ذات العلاقة.

■ تطوير المقررات العامة بجامعة أم القرى؛ بحيث تشمل مواد تعليمية متنوعة لريادة الأعمال حسب التخصصات، مع ضرورة أن تكون مبنية على التجارب العالمية لتمكين طلبتها وخريجياتها من تأسيس أعمالهم الخاصة.

■ تطوير سياسات وتشريعات تمكن أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى من الاستفادة من خبراتهم وتجاربهم والسماح لهم بممارسة العمل التجاري وإطلاق مشاريع تجارية ناجحة بالإضافة إلى تمكينهم من التسويق التجاري للابتكارات والملكيات الفكرية من خلال تأسيس شركات جامعية ناشئة وتنظيم عملية مشاركة الأرباح مع الجامعة أو الكلية التي ينتمون إليها.

البعد الثالث: تطوير الشراكات بين جامعة أم القرى وجامعات رائدة عالمية المستوى؛ بحيث تتضمن اتفاقيات الشراكة ما يلي:

■ تبادل الزيارات العلمية بين القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والباحثين والخريجين والطلبة في جامعة أم القرى وهذه الجامعات.

■ تسهيل عمليات الحراك الطلابي student exchange programs في مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا بين جامعة أم القرى وهذه الجامعات.

■ معادلة المقررات الدراسية والشهادات لطلبة وخريجي جامعة أم القرى وهذه الجامعات.

- بدء الطالب جزء من برنامج تعليمي بجامعة أم القرى ومواصلة دراسته في نفس التخصص بهذه الجامعات مع إمكانية حدوث العكس.
- توفير السبل الداعمة لحضور منسوبي جامعة أم القرى للفعاليات والمؤتمرات العلمية والمشاركة في ورش العمل التي تنظمها هذه الجامعات.
- إمكانية استقطاب المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات النوعية من هذه الجامعات لدعم جامعة أم القرى سواء في التدريس أو الاستشارات العلمية أو المجموعات البحثية.
- تمكين طلبة جامعة أم القرى من دراسة فصل أو فصلين دراسيين في مؤسسة دولية شريكة.
- تنظيم أسابيع ومعارض ثقافية وعلمية بالتبادل بحضور وفود طلابية من جامعة أم القرى وهذه الجامعات.
- تقديم التسهيلات اللازمة لتطبيق نظام الإشراف العملي المشترك على الرسائل العلمية والمشاريع البحثية.
- تبادل المعلومات والخبرات والرسائل العلمية والبحوث والإنتاج العلمي بين جامعة أم القرى وهذه الجامعات.
- توفير الإمكانيات العلمية المتاحة في المكتبات ومراكز المعلومات للباحثين في جامعة أم القرى وهذه الجامعات بالتبادل.
- تطبيق مبادرة التأشيرة التعليمية بجامعة أم القرى تحت مظلة منصة "ادرس في السعودية" studysaudi.sa لتسويق جامعة أم القرى كوجهة جاذبة للطلاب والباحثين والأساتذة الدوليين على المستوى الإقليمي والعالمي؛ بما يعظم من تدويل التعليم ويرفع من جودة العملية التعليمية ومخرجات البحث والابتكار بالتركيز على مجالات محددة تواءم المستهدفات الوطنية لهذا القطاع.
- تشكيل لجنة إشرافية عليا للتعاون الدولي والتبادل العلمي تضم في عضويتها ممثلين عن قيادات جامعة أم القرى وهذه الجامعات.

البعد الرابع: ضمان الموازنة بين خريجي جامعة أم القرى واحتياجات سوق العمل محليا وعالميا؛ وذلك من خلال:

■ إجراء مراجعة دورية للبرامج الأكاديمية والتخصصات الدراسية بجامعة أم القرى بناء على معدلات التوظيف السنوي لخريجها، ووضع حلول تتماشى مع سوق العمل المستقبلي إلى جانب وضع توصيات لبعض البرامج سواء بإيقاف القبول فيها أو إلغائها أو تعديل عدد المقاعد الدراسية السنوية والتنسيق مستقبلا مع مبادرة وحدة استشرف العرض والطلب في سوق العمل لتحديد أعداد المقبولين سنويا في كل برنامج من البرامج الأكاديمية بجامعة أم القرى.

■ تطوير سياسات التجسير بين البرامج الأكاديمية بجامعة أم القرى وبرامج التدريب التقني والمهني؛ لتيسير التنقل بين البرامج الأكاديمية والتدريبية بما يمكن من استمرارية العملية التعليمية وإتاحة الالتحاق بسوق العمل لخريجها في وقت مبكر، مع مرونة إمكانية مواصلة التعليم في ظل نقاط خروج ودخول متعددة. (multi-exit multi-entry)

■ تحديث واستحداث البرامج الأكاديمية في الكلية التطبيقية بجامعة أم القرى حسب احتياجات سوق العمل المستقبلي مع التركيز على احتياجات منطقة مكة المكرمة بالتعاون مع الهيئة الملكية لمدينة مكة المكرمة والمشاعر المقدسة.

■ استحداث نمط الدرجات العلمية المخصصة ذاتيا واعتمادها من الجهات المعنية من خلال السماح لبعض لطلاب المقبولين بجامعة أم القرى بتصميم درجاتهم العلمية حسب ميولهم ورغباتهم وذلك من خلال تحديد مجالات رئيسة وثنائية (أو مجالات اهتمام) وتطوير خطة دراسية مخصصة تلبي اهتماماتهم العلمية ومساراتهم الوظيفية المستقبلية وتعزز من اكتساب المهارات المتعددة multi-skilling المناسبة لسوق العمل.

■ تطوير جامعة أم القرى لمجموعة من البرامج التعليمية القصيرة micro-programs (أقل من ١٢ شهراً) بالشراكة مع القطاع الخاص تركز على تخصصات مهنية مطلوبة بسوق العمل (مثل الأمن السيبراني، وريادة الأعمال والتفكير التصميمي وإدارة المشاريع

والوعي المالي) وتطوير السياسات والتشريعات لتمكين المهنيين في القطاع الخاص من المشاركة في تنفيذ هذه البرامج من خلال التعاقد معهم كأساتذة ممارسة متعاونين مع الجامعة.

سابعاً: متطلبات تنفيذ الرؤية المقترحة

يحتاج تنفيذ الرؤية المقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية إلى توافر مجموعة من المتطلبات من بينها ما يلي:

- تطوير نظام للحوكمة الرشيدة بجامعة أم القرى من خلال مراجعة هيكلها التنظيمي وتطوير السياسات واللوائح والقوانين المنظمة لعملها بما يتوافق مع رؤية السعودية ٢٠٣٠ وبما ينمي القدرات التنافسية لدى خريجها ويعزز المنظومة القيمية لديهم.
- تبني مبدأ الشفافية في الإعلان عن نسبة من يتم توظيفهم من خريجي جامعة أم القرى ونوعية الوظائف التي يعملون بها.
- نشر الوعي بين مختلف أطراف المنظومة الجامعية بأهمية تحقيق تنافسية الطلبة والخريجين وآثار ذلك الإيجابية على تحسين ترتيب جامعة أم القرى في التصنيفات الدولية وتعزيز سمعتها العالمية.
- التدقيق في اختيار مدخلات العملية التعليمية ممثلة في الطلبة المرشحين للقبول بالجامعة ووضع معايير أكثر انتقائية على اعتبار أن جودة المخرجات تتوقف بشكل كبير على جودة المدخلات.
- تطوير جامعة أم القرى لمجموعة من المقاييس والمؤشرات لتكون بمثابة معايير لتقييم مستوى تنافسية خريجها وبما يساعد على تقييم كفاءتهم وفعاليتهم.
- تقديم جوائز لخريجي جامعة أم القرى المتميزين في المسابقات التنافسية والمهارات الاجتماعية والعاطفية والمهارات العملية والاحتفاء بمساهمات الطلاب في خدمة المجتمع وأنشطة ريادة الأعمال.
- استمرارية جامعة أم القرى في التواصل المباشر مع أرباب العمل محلياً ودولياً للتعرف على متطلبات سوق العمل المستقبلي وما ينبغي توافره في خريجي جامعة أم القرى.

■ تضافر جهود الجهات ذات العلاقة فلن تستطيع جامعة أم القرى تحقيق المستوى المأمول لتنافسية خريجها دون تعاون جهات التوظيف وتحديدهم الواضح لما ينبغي أن يتوافر لدى الخريجين من معارف ومهارات واتجاهات يحتاجها سوق العمل.

ثامنا: معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة وسبل التغلب عليها

قد يواجه تنفيذ الرؤية المقترحة على أرض الواقع بعض المعوقات والتي يمكن عرضها وتوضيح سبل وإجراءات التغلب عليها بشيء من التفصيل فيما يلي:

■ وجود أولويات أخرى لدى السياسات الموجهة لمنظومة العمل الأكاديمي بجامعة أم القرى من بينها؛ استحداث وتحديث البرامج الأكاديمية والحصول على الاعتمادات الوطنية والدولية. ويمكن التغلب على ذلك من خلال جعل دعم المكانة التنافسية لخريجي جامعة أم القرى على قائمة أولويات الجامعة في المرحلة القادمة.

■ انخفاض الثقافة الجامعية الداعمة للتنافسية ويمكن التغلب على ذلك من خلال نشر ثقافة التنافسية وتنظيم ورش العمل واللقاءات التي تعمل على نشر هذه الثقافة في كليات الجامعة وأقسامها المختلفة.

■ محدودية البيانات المرتبطة بالاحتياجات الكمية والنوعية الفعلية لسوق العمل السعودي، ويمكن التغلب على ذلك بتفعيل دور وحدات الخريجين في كليات الجامعة وتوجيهها نحو تحسين علاقة التعاون والتكامل بين الجامعة وجهات التوظيف.

■ قلة مساهمة الأطراف المجتمعية والجهات ذات العلاقة في دعم المكانة التنافسية لطلبة جامعة أم القرى وخريجها، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تبصير هذه الجهات بأهمية دورهم الفاعل والمؤثر في تحقيق هذه التنافسية.

تاسعا: مؤشرات نجاح الرؤية المقترحة

تتمثل مؤشرات نجاح الرؤية المقترحة لدعم تنافسية خريجي جامعة أم القرى في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية فيما يلي:

■ زيادة أعداد خريجي الثانوية العامة السعودية الراغبين في الالتحاق بجامعة أم القرى.

■ تزايد أعداد الطلاب الدوليين الراغبين في الالتحاق بجامعة أم القرى.

- ارتفاع الحد الأدنى لأقل نسبة يتم قبولها في البرامج والأقسام الأكاديمية بجامعة أم القرى.
- تحسن ترتيب جامعة أم القرى في التصنيفات العالمية للجامعات.
- زيادة مستوى رضا أرباب العمل عن خريجي جامعة أم القرى
- ارتفاع نسبة خريجي جامعة أم القرى الذين يحصلون على وظيفة في الشهور الـ (٦) الأولى بعد التخرج.

قائمة المراجع

١. إبراهيم، فاطمة أحمد زكي (٢٠٢٢). بناء العلامة التجارية لجامعة بنها ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في ضوء النموذج البريطاني: دراسة حالة، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع (١٦)، ج (١)، ص ص ٢٧٠ - ٣٩٧.
٢. أحمد، رقية الطيب علي (٢٠٢١). مواءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل وانعكاساتها على رؤية ٢٠٣٠، مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية، الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي، مج (٦)، ع (٢)، ص ص ٢١١ - ٢٢٦.
٣. الأحمد، عائشة سيف صالح (٢٠١٦). قدرة الجامعات السعودية على إكساب خريجها للكفايات التنافسية الدولية لسوق العمل، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ع (٣٩)، ص ص ١٦٩ - ٢٠٥.
٤. برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١). الوثيقة الإعلامية لبرنامج القدرات البشرية، متاح على https://www.vision2030.gov.sa/media/kumdady3/hcdp_ar.pdf
٥. البناء، أحمد عبد الله الصغير (٢٠١٥). دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات التنافسية لدى طلاب جامعة أسيوط: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ص ص ٢ - ١٤٣.
٦. البيز، جواهر عيسى (٢٠٢٢). تطوير الحراك الطلابي الدولي بالجامعات السعودية في ضوء خبرات منظمات وهيئات الحراك الأكاديمي الدولي: تصور مقترح، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع (٣١)، ص ص ٧٣ - ١١٢.
٧. جامعة أم القرى (٢٠٢١). تقرير ورشة عمل مخرجات جامعة أم القرى بين الواقع والتطلعات، المنعقدة بتاريخ ١٢ / ١١ / ١٤٤٢ هـ الموافق ٢٢ / ٦ / ٢٠٢١ م.
٨. الحبشي، شيماء جبر عبد الله (٢٠٢٠). دور التكوين الجامعي للطلاب في تحقيق الميزة التنافسية: جامعة الإسكندرية نموذجا، دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق)، ع (١٠٧)، الجزء الثاني، ص ص ٢٤٣ - ٣٦٦.

٩. الحضرمي، نوف خلف محمد (٢٠٢٢). تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة ودورها في تحقيق ميزة تنافسية بالجامعات السعودية: جامعة تبوك أنموذجاً، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج (٣٠)، ع (٤)، ص ص ٦٥١ - ٦٨٦.
١٠. الرحيلي، نايف راشد داخل (٢٠٢١). رؤية مستقبلية لدور الجامعات السعودية في إعداد طلابها لسوق العمل، مجلة جامعة حفر الباطن للعلوم التربوية والنفسية، جامعة حفر الباطن، ع (٣)، ص ص ٨٥ - ١٣٢.
١١. الزهراني، إبراهيم حنش سعيد (٢٠٢٢). أثر الرشاقة الاستراتيجية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية بجامعة القصيم: دراسة ميدانية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم النفسية والتربوية، مج (١٤)، ع (١)، ص ص ١٠١ - ١١٧.
١٢. الزهراني، عبد الواحد سعود سعيد (٢٠٢١). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، جامعة الباحة، ع (٢٩)، ص ص ٤٨٨ - ٥٤٠.
١٣. السمحان، منى عبد الله (٢٠٢٠). متطلبات تحقيق الميزة التنافسية لكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة، العلوم التربوية، مج (٢٨)، ع (٣)، ص ص ١٨٧ - ٢٣٠.
١٤. الشرفاوي، أميرة محمود (٢٠٢٢). نموذج مقترح لعملية التخطيط الاستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية للتعليم الجامعي، دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق)، مج (٣٧)، ع (١١٤)، الجزء الأول، ص ص ١١ - ١٥٣.
١٥. الشريف، عبد الله عبد العزيز؛ إبراهيم، زكريا سالم (٢٠١٩). استراتيجية مقترحة لزيادة القدرة التنافسية لطلاب كليات الفروع بجامعة تبوك، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٨٤)، ج (٣)، ص ص ٩٥٢ - ٩٨٦.
١٦. طنطاوي، رباب حسن عبد الحكم (٢٠٢٢). دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ (جامعة

- جازان كنموذج)، **المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية**، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مج (٦)، ع (٢٩)، ص ص ٢٩ - ٧٠.
١٧. عارف، أسامه حسن؛ عبد الحميد، محمد حمزة؛ حجازي، أحمد أبو الفضل (٢٠١٨). جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية ٢٠٣٠، **مجلة البحث العلمي في التربية**، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع (١٩)، ج (٤)، ص ص ٦٨٣ - ٧٤١.
١٨. عبد السلام، مصطفى محمود (٢٠٢٠). مقترح لتدعيم القدرات التنافسية المستدامة لقطاع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، **مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، ع (٦٠)، ص ص ٩ - ٢٢.
١٩. عبد القادر، رمضان محمود عبد العليم (٢٠٢١). رؤية مستقبلية لأنماط التعليم العالي السعودي لتلبية احتياجات سوق العمل من وجهة نظر خبراء التربية، **مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية**، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ع (٨)، ص ص ١ - ٦٤.
٢٠. العريفي، حصة سعد؛ العريفي، دلال عبد الرحمن؛ البشر، نجلاء محمد (٢٠٢٢). تطوير عمادات شؤون الطلاب بالجامعات الحكومية الناشئة بالمملكة في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية: تصور مقترح، **مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع**، ع (٨٥)، ص ص ٨٥ - ١٠١.
٢١. عسيري، أحمد سعيد عبد الله؛ العتيبي، بدر جويعد (٢٠٢١). متطلبات تحول الجامعات السعودية للرأسمالية الأكاديمية تحقيقاً للقدرة التنافسية العالمية، **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية**، كلية التربية بجامعة الفيوم، ع (١٥)، ج (٨)، ص ص ٢١٠ - ٢٥٧.
٢٢. العلياني، غرم الله دخيل (٢٠١٩). دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية

- المتخصصة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم النفسية والتربوية، مج (١١)، ع (١)، ص ص ١ - ٤٠.
- ٢٣.العنزي، مطلق مهيل سلطان (٢٠٢٢). مواصفات القيادة الجامعية وممارساتها اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ع (١٨٤)، ص ص ٣٠٧ - ٣٤٨.
- ٢٤.فرج، شدى إبراهيم حسين (٢٠١٩). دور جامعة الطائف في تنمية مهارات القيادة لدى طلابها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لخريجي الجامعة، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (٦٤)، الجزء الثاني، ص ص ١٣١٩ - ١٣٦٢.
- ٢٥.القاسمي، رائدة أحمد (٢٠٢٢). سمات الطالب المنافس عالميا في الرياضيات في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية: تصور مقترح، مجلة تربويات الرياضيات، مج (٢٥)، ع (٦)، ص ص ٧ - ٤٢.
- ٢٦.القرعاوي، حياة محمد (٢٠٢٢). متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية ٢٠٣٠: تجربة اليابان أنموذجا، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج (٦)، ع (٤)، ص ص ٤٦ - ٧٣.
٢٧. مخلوف، أسماء محمد السيد (٢٠٢٢). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية: تصور مقترح، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٣٨)، ع (٦)، ص ص ١٩ - ١٢٨.
- ٢٨.المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٢٠). المعجم الموحد لمصطلحات الحكامة التربوية: إنجليزي، فرنسي، عربي، سلسلة المعاجم الموحدة رقم ٤٦، المركز التربوي للغة العربية لدول الخليج، مكتب تنسيق التعريب، الرباط.
- ٢٩.ناصر، كعبيش (٢٠١٩). تحليل الوضع التنافسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة مؤسسة صغيرة مدعمة من طرف بنك البدر-مستغانم، رسالة

ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.

٣٠. النغمش، فهد أحمد (٢٠٢٢). دور الجامعات السعودية في تعزيز الفرص التنافسية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تصور مقترح، مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تبوك، مج (٢)، ع (٣)، ص ص ٨١-١١٣.

٣١. هلال، محمد سعيد عبد المطلب (٢٠٢١). تعزيز القدرات التنافسية للجامعات المصرية في ضوء الرشاقة الاستراتيجية، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ع (٢٩)، ص ص ٢٤٨ - ٣٣٦.

٣٢. الهندي، رشا عبد القادر محمد (٢٠٢٢). رؤية مقترحة لتحقيق الميزة التنافسية لجامعة القاهرة في ضوء التصنيفات العالمية للجامعات، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، مج (٣٧)، ع (١)، ص ص ٥٩٥ - ٦٥٨.

٣٣. اليوسف، خلود سعد عبد العزيز (٢٠٢٢). دور رأس المال الهيكلي في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة أم القرى، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج (٣٠)، ع (٢)، ص ص ١ - ٣٥.

