



جامعة المنصورة
كلية التربية



متطلبات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية (دراسة تحليلية)

إعداد

سهام محمد محمد الشربيني

إشراف

علا عاصم اسماعيل
أستاذ أصول التربية
كلية التربية - جامعة المنصورة

مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ أصول التربية
كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة
العدد ١٢٣ - يوليو ٢٠٢٣

متطلبات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية (دراسة تحليلية)

سهام محمد محمد الشربيني

مقدمة :

مع اطلالة القرن الحادي والعشرين بدأت الانظار تتجه نحو التميز المؤسسي المصري والاندماج العالمي فى سباقات التنافس والجودة والاستثمار الشامل فى كل مناحي الحياة وتناغم هذا التوجه مع الاهتمام المتزايد بالعنصر البشرى الذى يعد المكون الاكبر من مكونات التنمية الشامل بل والاداة انني من خلالها تطبق كل الرؤي التى شأنها ان تخلق واقفاً جديداً من التميز ، ومن ثم فإن المكون البشرى يجب أن يكون على قدر أهميته وذلك من خلال البحث والتأصيل وصولاً الى بناء واقع جديد يستثمر الطاقات البشرية الواعدة ويوظفها توظيفاً عصرياً جديداً وفق مبادئ واستراتيجيات منهجية تحقق في النهاية ما يسمى بالاستثمار الأمثل لرأس المال البشرى (جمعه ١٠٥٠:٢٠١٩،

وتعتبر القيادة من أكثر أدوات التوجيه فاعلية في مجال العمل ، وتساعد على حل كثير من مهام وتعقيدات العمل والمنظمة التي تفتقر الى القيادة السليمة لا يتوفر لها نصيب من النجاح ، وحتى تستطيع المنظمات تحقيق النجاح - بصرف النظر عن البقاء حية - فلا بد أن تولي قيادتها أشخاص لهم صفات وخصائص معينة ولديهم قدرات ومهارات متميزة ، ويؤمنون بأهمية إحداث التغيير المطلوب ويستلزم ذلك أن يكون لدى القادة رؤية واضحة لما يحمله المستقبل (ابو النصر ، ١٣: ٢٠٠٩)

لم يعد هناك خلاف حول أهمية العنصر البشري بالمنظمة ، حيث يعد هذا العنصر أهم مورد إنتاجي تمتلكه أي منظمة ، فهو العنصر القادم على حسن استغلال الموارد المالية وإختيار مستوى التكنولوجيا المناسب لظروف المنظمة ويتوقف مدى نجاح هذا العنصر في القيام بدوره على السلوك الذي يسلكه عند القيام بهذا الدور فجودة أداء العنصر البشري هي مفتاح أي منظمة في تحقيق أهدافها ، ولكي تتمكن المنظمة من تحقيق ذلك فلا بد أن تولي إهتماماً كبيراً لدراسة سلوك العاملين بها كأفراد وكجامعات وكتنظيمات (النادي ، ٢٠١٤ : ٢٤٦)

إن تقدم الإنسان وتطورة يأتي عن طريق الإبداع ومن خلال تطويره ودعم لقدراته على الإبداع بشكل دائم ومستمر ، من هنا أصبح لزاماً على المؤسسات الإدارية أن تهتم بموضوع الإبداع

في بعد العمل وأن تعمل على تنمية روح الإبداع للعاملين لديها ، وتتيح الفرصة لهم لإستخدام ما لديهم من قدرات ومواهب إبداعية (غوانمة ، ٢٠١٧ : ١٧٩)

ان الاستثمار فى راس المال البشرى وادارته بشكل فعال، يفوق فى نتائجه الاستثمار فى الموارد المادية وبالتالي اصبحت ادارة راس المال البشرى متصدرة العناصر الانتاجية فى عمليات التنمية وفى فاعلية عناصر الانتاج المادية، التى لا تكون لما هذه الفاعليه دون العنصر البشرى، وتتوقف الاهمية الكبيرة لإدارة العنصر البشرى فى المنظمة ، على ان هناك جملة من الاسباب ادت الى ابراز الاهمية البالغة لإدارة العنصر البشرى فى المنظمات وبالتالي تلبية الاحتياجات الخاصة بالجهاز الإداري وتحقيق طموحاته، الأمر الذى ادى الى تعظيم الأفادة من إدارة الأفراد على حد سواء ومن أهم هذه الأسباب ما يشهده العصر الحديث من تطور صناعي، وبالتالي وزيادة حجم القوى العاملة فى قطاع الصناعة، وما تشترطه فى العاملين من مواصفات وما تحتاجه من تدريب وإعداد، وهو ما يتطلب وضع تظلم وإجراءات تقوم بتنفيذها إدارة متخصصة ومسؤله والارتفاع الملحوظ فى مستوى التعليم والثقافة بين العاملين، ومن ثم تغير خصائص القوى العاملة، من حيث زيادة درجة وعيها او ماتتطلبه من ضرورى تواجد متخصصين خبراء فى إدارة العمالة، وتبي وسائل اكثر مناسبة للتاهيل العاملين الجدد.(أرناؤوط ، ٢٠١٧ : ٣٥٧)

إن راس المال البشرى يتمثل فى جميع القدرات المكتسبة فى الانسان التى تاتى نتيجة تعليمية وتدريب ولذا فهناك اتفاق على ان التحديات التى يحملها العصر الجديد لا يتصدي لها إلا راس مال بشرى دائم الترقى، ودائم النمو سواء على المستوى الفردى او على صعب المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة فى العالم الجديد من موقع الاقتدار فى ظل سباق تنافسى بالغ الحدة من خلال مبدأ التعليم والتدريب (مختار ، ٢٠١٩ : ٤)

إن أي مؤسسة تعليمية متميزة تحتاج إلى موارد بشرية مؤهلة تقوم بإدارتها حسب نظام إداري شامل مخطط له يعتمد على أفكار وإجراءات وعمليات وأساليب تعتمد على المواصفات القياسية الدولية وتعمل على تحسين الأداء وتحقيق الأهداف من خلال الجمع بين تطبيقات الجودة الشاملة والمعايير والمواصفات الدولية لتستطيع المؤسسات التعليمية أن تضمن جودة العمل ، وبالتالي جودة المخرجات التعليمية بما يتلائم مع متطلبات سوق العمل ومتطلبات العصر الحديث (الورثان ، ٢٠٠٨) وعليه يمكن القول أن المورد البشرى يمثل حجر الأساس والمورد الأهم في نجاح المؤسسات التعليمية كما هو لأي منظمة أخرى حيث أنه المسئول بشكل أساسي عن جودة المخرجات للعمليات الإدارية والتعليمية معاً (عريشي والطراونه ، ٢٠١٩ : ٤٤)

في ظل عصر الانفجار المعرفي والتسارع المعلوماتي الذي نعيشه يعد رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للأمم ، فرؤس الأموال الأخرى رغم أهميتها إلا أنها بدون رأس المال البشري الكفاء والفعال والمدرّب والمعد إعداداً جيداً ليس لها قيمة ذلك لأن العنصر البشري هو وحده القادر على استخدام هذه الموارد وتوجيهها إلى عمليات التنمية وهدف البحث الحالي إلى الوقوف على واقع رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية وصولاً إلى وضع تصور مقترح لمتطلبات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية
مشكلة الدراسة :

بفعل التطورات المستمرة والتغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم ، وفي ظل بيئات غير مستقرة تتسم بالديناميكية والتعقيد والتنوع ، باتت المنظمات أمام اشكالية كبيرة في إدارة وإستثمار موجوداتها على إختلافها مادية أو غير مادية ، لضمان بقاءها وتعزيز وضعها التنافسي والحفاظ على نموها وإزدهارها ، كما أصبحت الموجودات غير المادية على رأس هرم الموجودات التي تمنح المنظمات الميزة التنافسية ، فهي تمثل موجوداً إستراتيجياً ، ويعد رأس المال البشري كأحد مكونات رأس المال الفكري المكون الأهم من بين هذه الموجودات الأخرى (العمد ، ٢٠١٥ : ٧٩٥)

إن نجاح الجامعات وتطورها ، وقدرتها على المنافسة مرتبط إلى حد كبير بإستثمارها لرأس المال الفكري ، فالجامعات التي تمتلك كفاءات بشرية وأفراد يتمتعون بخبرات وقدرات ومهارات إبداعية تستطيع إنتاج أفكار جديدة تساعد على تحقيق الميزة التنافسية للجامعة لذا فإن على الجامعات الإهتمام بهذا الجانب خصوصاً وأن أساليب إصلاح وتطوير الجامعات قد انتقلت من التركيز على تقييم الجانب المادي إلى التركيز على الجانب البشري ، وما يتضمنه من فكر مبدع ومتميز ، وقد بدا الإهتمام بإستثمار رأس المال الفكري كمدخل للتطوير في كافة المؤسسات لاسيما في المؤسسات التعليمية (عبد الحميد ، ٢٠٢٠ : ٤)

هذا وقد فرض العصر الحديث مجموعة من التحديات أمام المؤسسات في ظل الإفتتاح والتطور المعرفي الذي أفرزته العولمة وثورة تقنية المعلومات حيث تعيش المؤسسات على اختلاف أنواعها حالة من التحدي في ظل التغيير المتسارع والتطوير المستمر ، ومؤسسات التعليم العالي كغيرها من المؤسسات أدركت أن الموجودات الفكرية هي التي تعطيها القيمة الجوهرية وأن المعرفة أصبحت ذات قيمة كبيرة وتعتبر من الأصول الإستراتيجية التي تحقق لها الريادة والتميز (حسين ، ٢٠٢٢ : ١٩٣)

في ضوء المتغيرات المعاصره والتوجهات العالميه التي تؤكد أهمية العنصر البشري وضرورة الإهتمام به في المؤسسات التعليمية لاسيما المؤسسات الجامعية جاءت ضرورة هذا البحث في وضع تصور مقترح لمتطلبات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية لتحديد ما تواجهه من تحديات لتحقيق أهدافها والاطلاع على أبرز الخبرات العالمية في هذا المجال وتحليلها والبحث فيها على اوجه القوه وكيفية الإفادة منها في تطوير وتنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية بما يتناسب مع ثقافة المجتمع المصري

وتتضح هذه المشكلة من خلال مجموعة من الدراسات منها:-

- دراسة (أرناؤوط ، ٢٠١٧) بعنوان " تصور مقترح لخطوات تحسين إدارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي في شمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها " حيث أكدت الدراسة على أن نجاح أو فشل المؤسسات يقاس بما تملكه من جودة في رأس مالها البشري .
- دراسة (محمد ، ٢٠١٤) بعنوان " إسهامات رأس المال البشري في الإبداع التقني " (دراسة إستطلاعية) حيث أبرزت الدراسة أهمية الإستثمار الأمثل لرأس المال البشري والإهتمام بالأفراد الموهوبين المبدعين .
- دراسة (البطران ، ٢٠٢١) بعنوان " الإدارة الرقمية كآليه لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية (دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم)" حيث أكدت الدراسة على وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الرقمية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفي الكليات في جامعة الفيوم .
- دراسة أحمد وشاهين وكمال الدين (٢٠٢١) بعنوان مقومات تنمية رأس المال البشري" حيث أوصت الدراسة بأهمية الإهتمام بالجوانب الثقافية لما لها من أثر في تنمية رأس المال البشري.

مما سبق تتضح أهمية الدراسة الحالية حيث تؤكد كل الدراسات السابقة على عالمية التوجه نحو تنمية رأس المال البشري في المؤسسات العامة وفي المؤسسات التربوية والجامعية خاصة الأمر الذي يفرض ضرورة البحث في متطلبات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية لتحديد ما يواجهه من تحديات والإطلاع على أبرز الخبرات العالمية في هذا المجال وتحليلها والإفادة منها

في تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية وعليه تمت صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيسي الآتي :

ما متطلبات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية ؟

ويتفرع عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

١- ما الاطار المفهومي لرأس المال البشري ؟

٢- ما واقع رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية ؟

٣- ما توصيات ومقترحات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية ؟

أهداف الدراسة :

تتمحور اهداف الدراسة حول تحقيق الهدف الرئيسي التالي وهو التعرف على متطلبات تنمية

رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية ويتفرع عن الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية :

١- التعرف على الاطار المفهومي لرأس المال البشري.

٢- التعرف على الأسس النظرية لرأس المال البشري.

٣- التعرف على واقع رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية مع ابراز أهم المعوقات

التي تحول دون تنميته.

٤- تقديم توصيات ومقترحات لتنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية .

أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة أهميتها مما يلي :

- تتناول الدراسة الحالية موضوع مهم على المستوى العالمي وهو متطلبات تنمية رأس المال

البشري داخل الجامعات المصرية حيث أنه مدخل مهم للتطوير والإصلاح في كافة المؤسسات

لاسيما في المؤسسات التعليمية .

- لفت انتباه القيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية إلى أهمية رأس المال البشري في قيادة

عملية الإصلاح داخل الجامعات وتحقيق أهدافها .

- جاءت الدراسة الحالية استجابة لعدد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود تحديات تواجه

تنمية رأس المال البشري في الجامعات المصرية .

- تقدم الدراسة الحالية لصانعي القرار في الجامعات المصرية بعض التوصيات والمقترحات

لمتطلبات تنمية رأس المال البشري فيها لتتمكن من عمليات الإصلاح والمنافسة العالمية .

منهج الدراسة :

تتبع الدراسة المنهج الوصفي الذي من سماته سبر أغوار المشكلة وتحليل جوانبها وصولاً الى تفسيرات ونتائج تمكن من التعاطي الجيد معها لتحقيق الغايات المنشودة من الدراسة ومن خلال هذا المنهج يتم تحليل مقومات رأس المال البشري في الجامعات المصرية وأهم المعوقات التي تحول دون تنميته وصولاً الى تقديم توصيات ومقترحات لمتطلبات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية وفق الرؤية التي تناولها الدراسة.

مصطلحات الدراسة :

مفهوم رأس المال البشري

هناك تعريفات مختلفة لرأس المال البشري تتشابه وتتقارب مع بعضها البعض ، إلا أنه رغم اختلافها في بعض المواطن تؤكد كل منها على أن رأس المال البشري (Fouymy , 2001 : p38) يعتبر بمثابة مجموعة من السمات التي تمثل المعرفة التعليمية والابداعات المهارية والقدرة على الابتكار وتجديد الطاقة التي ينشرها الأفراد في عملهم ، وبمعنى أوضح هو الاستثمار في الموارد البشرية من أجل استكشاف القدرات والمهارات وزيادة الكفاءات لتوظيفها بالشكل الأمثل في حينها والاستفادة منها في المستقبل فرأس المال البشري يشكل القيمة غير المحسوبة القادرة على دعم الانتاجية والابتكار وخلق فرص العمل وتعزيزها. (المركز الديمقراطي العربي ، ٢٠٢٢ : ١٩)

ويعرف بأنه مجموعة المعارف والمهارات والقيم والخبرات التي يمتلكها الفرد بعد حصوله على المستوى التعليمي والتي تؤهله للحياة المستقبلية (العسيري ، ٢٠١٢ : ٩٦٨) ويمكن تعريف رأس المال البشري في الجامعة بأنه القدرات والكفاءات الفردية كالخبرة والمعرفة والمهارات التي يمتلكها أعضاء الهيئة التعليمية والباحثون والموظفون والإداريون وطلاب الدكتوراة (مرهج و ديب ، ٢٠١٨ : ٦٣)

ويمكن تعريفه إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الأساس الذي تقوم عليه الجامعات المصرية وباقي رموس الأموال روافد مساعدة له في تحقيق الأهداف حيث أنه المفتاح الأساسي للنجاح والتميز والتنمية في الجامعات المصرية حيث يتم من خلاله تحويل الأفكار والخبرات والمعارف والمهارات لكل أفرادها من قيادات وموظفين وطلاب فيها إلى قيمة مضافة للخدمات التي تقدمها بما يحقق لها ميزة تنافسية عن غيرها من المنافسين فعن طريق تنمية رأس المال البشري فيها يتم تنمية كل رموس الأموال الأخرى .

حدود الدراسة :

اقتصرت الحدود الموضوعية للدراسة الحالية على دراسة رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية وصولاً الى تقديم توصيات ومقترحات لمتطلبات تنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية.

الدراسات السابقة :

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية المتصلة بموضوع الدراسة والتي سعت الباحثة إلى الإطلاع عليها وذلك بهدف الإستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها هذا فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية وتأهيل إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة وما يمكن ان تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة

دراسة شلتوت (٢٠٠٩) بعنوان " تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري

هدفت الدراسة الى التعرف على تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري في وكالة الغوث بقطاع غزة والتحقق من مدى توظيف استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وأثرها الفاعل في اعداد الموظف الكفاء والماهر والفعال والمدرّب وضم مجتمع الدراسة جميع الموظفين العاملين ما بين الدرجة الوظيفية الثامنة والدرجة الوظيفية العشرين وأظهرت الدراسة أن وجود سياسة واضحة لتخطيط وتطوير طرق استقطاب الموارد البشرية له أثر جيد على تعظيم استثمار هذه الموارد

دراسة حسين (٢٠١١) بعنوان " التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لتعزيز القدرات التنافسية "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في بعض الشركات العاملة بقطاع الدواة بجمهورية مصر العربية وقياس أثر الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على تنمية القدرات التنافسية واعتمدت الباحثة على نوعين من البيانات وهي بيانات ثانوية وبيانات أولية واستخدمت بعض المقاييس الاحصائية للتحقق من مدى صحة وخطأ فروض الدراسة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقات ذات دلالة احصائية بين متغير تخطيط الموارد البشرية وكل بُعد من أبعاده ومتغير القدرة التنافسية وأسفرت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة أن تعي المنشآت بما يتناسب مع

مواردها الداخلية وبيئتها الخارجية وضرورة اهتمام القيادات الإدارية بإستقطاب العاملين ذوي المقدرة والكفاءة والخبرة وتدريبهم وزيادة مهاراتهم وتنشيط الحوافز والمكافآت بما يزيد من المقدرة التنافسية لها

دراسة فائزة وبوترغة باتول (٢٠١٣) بعنوان "دور الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة رأس المال البشري"

هدفت الدراسة التعرف على مدى مساهمة الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة رأس المال البشري واستخدم الباحثين المنهج الكمي في الدراسة وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها تؤكد دور الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة رأس المال البشري واقترحت الدراسة مجموعة من المقترحات أهمها تحريك طاقات الأفراد العاملين الكامن عن طريق إتاحة الفرص لأستخدام قدراتهم ومهاراتهم وتشجيع اللجوء إلى مستشارين بدافع الخبرة والتخصص وبالتالي ضمان أداء أفضل للتكوين وخلق مستوى من التنسيق بين المؤسسات الحكومية والجهات الاستشارية التي يتم الاستعانة بها والعمل على توضيح الرؤية لأهمية الخدمات الاستشارية من جانب المسؤولين في العديد من القطاعات المؤسسات الحكومية .

دراسة صبح (٢٠١٣) بعنوان " دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"

هدفت الدراسة الى ابراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ومن أبرز النتائج أن احتل مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً المرتبة الأولى وجاء في المرتبة الثانية تنمية رأس المال البشري سياسياً وأوصت الباحثة بزيادة الميزانيه المخصصة لتمويل البحث العلمي وتسويق واستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنميه

دراسة بشير (٢٠١٣) بعنوان " الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق استراتيجية التميز دراسة حاله اليابان "

هدفت الدراسة الى إبراز أهمية رأس المال البشري والتعرف على خصائصه وما هية الإستثمار فيه والعوامل المؤثره فيه والتعرف على الاستراتيجية وكيفية الوصول بها إلى التميز والتعرف على الملامح الرئيسية للإستثمار في رأس المال البشري ونتائجه واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى مجموعة نتائج أبرزها أن رأس المال البشري هو الركيزه الأساسية لبناء التقدم الإقتصادي بصفة عامة ونجاح المنظمات بصفه خاصة وأنه هو رأس المال الحقيقي

الذي تمتلكه المنظمات وأوصت بأنه على المنظمات ان تدرك أن كل الأفراد ليسوا متشابهين بل أن قيمهم تختلف بمدى قدرتهم على خلق مستقبل المنظمة

دراسة سيرينة (٢٠١٤) م بعنوان " أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات " (دراسة حالة : عينة من الجامعات الجزائرية)

هدف الدراسة تحديد أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصل الباحث إلى العديد من النتائج أهمها أن كل من التدريب ، التعليم التنظيمي ، التطوير التنظيمي ، الإداري وتطوير المسار والابداع تمثل استراتيجيات هامة وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام أكثر بموضوعية تقييم أداء الموظفين لأنه السبيل الوحيد لتحديد فجوة الأداء والكشف عن الإحتياجات التدريبية الفعلية لهم وضرورة تبني فكرة مناقشة الأخطاء ومواقف الفشل التي يعيشها الموظفون من ممارساتهم اليومية لوظائفهم لمعرفة أسبابها وتعلم كيفية تجنبها في المستقبل وضرورة وعي الجامعة بأهمية التنوع الواسع في الأدوات النفسية (تحفيز مادي ومعنوي) بهدف مساعدة الموظفين على إظهار وقدراتهم والرفع من مؤهلاتهم

دراسة هوراي (٢٠١٤) بعنوان "إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين الموارد البشرية في الإدارة المحلية" (دراسة حالة)

تسعى الدراسة إلى تحقيق هدفها الرئيسي المتمثل في إمكانية تبني إدارة الجودة الشاملة كمدخل أو كآلية لتحسين وتطوير أداء المورد البشري في الإدارات المحلية واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن نجاح إدارة الجودة الشاملة مرتبط بمدى وعي الموظفين وبوجود قادة لديهم الاستعداد لتغيير السلوك التنظيمي للعاملين والقدرة على تحديد أدوارهم كما يرتبط نجاح مدخل إدارة الجودة الشاملة بمدى ارتكازها على العنصر البشري ، الذي أصبح يشمل الركيزة الأساسية لنجاح أي منظم ،أوصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها توفير الدعم المادي ، والبشري والمعنوي اللازم لتطبيق اسلوب الجودة الشاملة مع ضرورة عدم استعجال الوصول إلى نتائج تطبيقها والقيام بدورات تدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة لجميع الموظفين في مختلف المستويات الإدارية .

دراسة محمد (٢٠١٤) بعنوان "اسهامات رأس المال البشري في الإبداع التقنى"

هدفت الدراسة توضيح الدور الحكومي والمؤسسي لإحتضان رأس المال البشري وتبني الإبداع التقني وتسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة والمكونات اللازمة لرأس المال البشري كمدخل للإبداع التقني والتركيز على العلاقة بين رأس المال البشري والإبداع التقني واستخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي وتوصل الباحث لمجموعة من النتائج أهمها ان هناك علاقة ارتباط وتأثير بين مكونات رأس المال البشري والإبداع التقني واوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تركيز الشركة على رأس المال البشري بما يؤدي إلى تطوير الإبداع التقني والأهتمام بتطوير العاملين من خلال الدورات التدريبية لزيادة قدرات ومهارات العاملين وضرورة إدخال التعينات الحديثة إلى الشركة بما يساعد العاملين على زيادة الخبرة والمعرفة في مدخل الأعمال التي يقومون بها

دراسة قوادرية (٢٠١٥) بعنوان مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (دراسة حالة)

هدفت الدراسة إلى معرفة مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الاستثمار في رأس المال البشري أصبح ضرورة لأي مؤسسة طالما أنها تعمل في بيئة سريعة التغيير ذلك من أجل مواكبة كافة التغيرات وضمان استمراريتها في المستقبل وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ينبغي أن يستمر أداء المؤسسة في خيار التوسع في استثمار رأس مالها البشري من خلال استقطاب رأس المال البشري وتطويره والمحافظة عليه وغيرها من المجالات الأخرى للإرتقاء بالمستوى الفكري لأفرادها .

دراسة لويزة (٢٠١٥) بعنوان "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل إقتصاد المعرفة"

هدفت الدراسة إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري) رأس المال التربوي ، رأس المال الهيكلي ، وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المتمثلة في (الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، الإستجابة) ومن خلال تصميم استبيان من أجل التحقق من المقاربات في الأطر النظرية للمتغير المستقل وعلاقته بالمتغير التابع وقد تم اختبار الفرضيات بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي spss وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة وتحقيق الميزة التنافسية وتفوق دون رأس

المال البشري بدرجة كبيرة وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته لتحقيق التميز وضرورة التعامل مع رأس المال الفكري بأنه أهم مورد استراتيجي.

دراسة الخاتمي (٢٠١٥) بعنوان "تأثير استراتيجية تمكين الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز"

هدفت الدراسة التعرف إلى تحديد مستوى إدراك العاملين في المنظمات أبعاد استراتيجية التمكين وفوائدها والكشف عن إمكاناتها في تبنى استراتيجية التمكين والأداء المميز بأبعادها ووضع الحلول والمعالجات واستخدمت الباحثة منهج البحث القائم والتحليل البعدي وتوصلت الباحثة لمجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة تفاعلية حقيقة بين استراتيجية التمكين والأداء المتميز وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها التوجه لبناء الاستراتيجيات المعاصرة ذات صلة بالاستفادة من الموارد البشرية الممكنة لمواكبه التطور الحضاري ومواجهه التحديات، من خلال الاستفادة من اتراتيجية التمكين بأبعادها وزيادة وعى المنظمة بضرورة وأهمية تطبيق استراتيجية التمكين وفقا خطة استراتيجية للانتقال تدريجيا إلى منظمة ممكنة.

دراسة العميد (٢٠١٥) بعنوان " أثر استثمار رأس البشرى في تحقيق التفكير الإبداعي لدى طلبة المرحلة الجامعية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المعرفة على تحقيق التفكير الإبداعي لدى طلبة المرحلة الجامعية وكذلك واثر الخبرة والمهارات والابتكار والتجديد وأثر العنويات على تحقيق التفكير الإبداعي واستخدمت الباحثة الاساليب الإحصائية وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أثر أبعاد الاستثمار في رأس المال البشرى مجتمعة في تحقيق التفكير الإبداعي هو أثر معنوى وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة أن تحرص الجامعات الازهرية الحكومية والخاصة على توفير سبل المعرفة الكافية والمتجددة للطلبة في مختلف التخصصات الأكاديمية.

دراسة أرناؤوط (٢٠١٧) بعنوان " تصور مقترح لخطوات تحسين إدارة رأس المال البشرى في مؤسسات التعليم العالى بشمال سيناء فى ضوء متطلبات تنميتها"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم إدارة رأس المال البشرى وأهمية ومكوناته و ضمانات نجاحه والتحديات التى تواجهه وتحديد خطوات إدارة رأس المال البشرى بمؤسسات التعليم العالى وتحديد المتطلبات إدارة راس المال البشرى بمؤسسات التعليم العالى وتحديد المتطلبات التى تفرضها مشروعات التنمية بشمال سيناء كإطار مرجعى لإدارة رأس المال البشرى ومعوقاته بمؤسسات التعليم العالى بشمال سيناء والتوصل لتصور مقترح لإدارة رأس المال البشرى بمؤسسات التعليم العالى

بشمال سيناء على ضوء متطلبات تميمتها واستخدمت الباحثه أسلوب دراسة الحالة كأحد مداخل المنهج الوصفي فى الدراسة وقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج أهمها ان نجاح أو فشل المؤسسات يقاس بما تملكه من جودة فى رأس مالها البشرى وأن مفهوم رأس المال البشرى مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد يتسم بعلاقات تشابكية قوية مع العديد من المفاهيم الأخرى مثل رأس المال المعرفى ورأس المال الاجتماعى والتنمية البشرية وأن هناك العديد من التحديات التى تواجه إدارة رأس المال البشرى وقد أوصت الدراسة بتوفير كوادر مدربة متخصصه من خلال إتاحة الفرصه للإختيار واستقطاب اعضاء هيئة التدريس وللتغلب على ضعف النية التحتية لمؤسسات التعليم العالى بشمال سيناء أوصت الدراسة أن يتم تفعيل توصيات المؤتمرات والدراسات السابقة فى هذا المجال والأخذ بمقترحات تطوير التعليم العالى والجامعى وأوصت الدراسة بشرعة الأنتهاء من قانون تنظيم الجامعات الجديد بما يراعى الجانب الخاص بإدارة رأس المال البشرى بشكل أكثر فعالية وأنه ينبغى الأخذ بمنهج الموازنة بين ما هو مستورد وبين ما يصلح للحالة المصرية.

دراسة العصى (٢٠١٧) بعنوان "استراتيجية تطوير القيادة الإدارية فى الأجهزة الحكومية"

هدفت الدراسة التعرف إلى توضيح مفهوم تطوير القيادة الإدارية ومفهوم تطوير القائد الإداري كما تهدف إلى تقديم نموذج نظري مقترح لأستراتيجية تطوير القيادة الإدارية فى المنظمات الحكومية واستخدم الباحث المنهج الكيفي وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإستنتاجات أهمها يتطلب التحول فى مفهوم القيادة الإدارية فى المنظمات الحكومية من التركيز على المهارات الفردية للقائد الإداري إلى تشكيل نموذج قيادى يعتمد على التشاركية والتكامل مع باقى القيادات فى المنظمات المناظرة برؤية شاملة تتجاوز حدود المنظمة وأنه لم تعد المنظمات الحكومية تعمل بشكل منعزل لا سيما تزايد الأزمات زالكوارث وارتفاع سقف متطلبات جمهور المستفيدين من الخدمات الحكومية الأمر الذى يحتم العمل بشكل تكاملى من خلال علاقات بيئية تساهم فى تبادل المعلومات من متخذى القرارات وأن توفير مهارات وقدرات التفكير الإستراتيجي لدى القائد الإداري مطلب نجاح تطبيق استراتيجية تطوير القيادة الإدارية وأنه ترتبط المنظمات الحكومية بالسياسات العامة وتعمل فى محيطها ويظل دور القيادات الحكومية المشاركة فى صناعة وتنفيذ السياسة العامة وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها إعداد برامج تطوير القيادة الإدارية بناء على مفهوم أشمل من تطوير مهارات القائد الإداري كفرد بناء استراتيجية تطوير القيادة الإدارية على القيم والأخلاقيات المترسخة فى الثقافة الوطنية لكل بلد وتهيئة الفرصة لتكوين شبكات اجتماعية بين القيادات الإدارية الحكومية تستخدم كوسيلة لتبادل الاراء ووجهات النظر وحل المشكلات التنظيمية.

دراسة الهندي (٢٠١٧) بعنوان "واقع تطبيق الإدارة بالأهداف فى المؤسسات الحكومية وأثرها فى تأهيل قيادة بديلة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة بالأهداف فى المؤسسات الحكومية وأثرها فى تأهيل قيادة بديلة واستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مبادئ الإدارة بالأهداف (المشاركة تحديد الأهداف - دعم الإدارة العليا، الرقابة والوقاية الذاتية التقييم والمحاسبة على الإنجاز) وبين تأهيل القيادة البديلة وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها زيادة الأهتمام بأساليب الإدارة الحديثة لما لها من آثار إيجابية على أداء العاملين والأرتقاء بينهم ويستوى ادائهم وزيادة مشاركة المرؤوسين فى العملية الإدارية من خلال تحديد الجهة المسؤله عن إنجاز الأهداف الموضوعه والتركيز على زيادة دعم الإدارة العليا للمرؤوسين بما يخدم مصلحة العمل.

دراسة ديب وماهر محسن مرهج (٢٠١٨) بعنوان "دور رأس المال الفكرى فى الإصلاح الإدارى للجامعات الحكومية السورية"

هدفت الدراسة التعرف على دور رأس المال الفكرى فى عملية الإصلاح الإدارى ضمن الجامعات الحكومية السورية - جامعة تشرين واستخدمت الباحثين المنهج الوصفى كنهج للدراسة وقد توصلت الباحثين إلى العديد من النتائج أهمها أن الأهتمام برأس المال الفكرى سيؤدى إلى زيادة كفاءة نقل التكنولوجيا إلى الجامعات والتي بدورها ستسهم فى تحسين القدرة التنافسية" حيث يمكن تعبئة رأس المال الفكرى من خلال توفير التدريب لرأس المال البشرى من أجل إكتساب المعرفة والمهارة والخبرة وبالتالي الاعتماد عليهم فى تحسين كفاءة نقل التكنولوجيا وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة العمل على تنمية المهارات والمعارف المتوافرة واكتساب المزيد منها ويتم ذلك من خلال توفير الجامعة لبرامج تدريب تسهم فى حصول الافراد على المهارات اللازمة من اجل تحسين الأداء والعمل على تبسيط الإجراءات الخاصة بتطوير المناهج التدريبية وتبسيط الإجراءات الإدارية وتطبيق اللامركزية وتطوير الهيكل التنظيمى من خلال إحداث وحدة خاصة بإدارة الموارد البشرية تعنى بجذب المواهب والكفاءات وتوفير ما يلزم للحافظ على استمرارية الكفاءات الحالية من تدريب وورش عمل مؤتمرات ومنحهم الحوافز والمكافآت.

دراسة أحمد (٢٠١٩) بعنوان " معوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الفيوم "

هدفت الدراسة الى التعرف على ما هية إدارة الموارد البشرية بالجامعات والكشف عن أهم معوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الفيوم ووضع مقترحات للتغلب عليها واستخدمت الباحثة

المنهج الوصفي وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن معوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الفيوم هي الإعتماد على الطرق التقليدية في التخطيط لإختيار الموارد البشرية في الجامعة وأوصت بأن تتضمن برامج تدريب القيادات في الجامعه الاتجاهات العالمية الحديثة في الادارة وعمل سجلات ثانوية لتقييم الاداء وتحديث الدورات التدريبية .

دراسة جمعه (٢٠١٩) بعنوان " متطلبات إستثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي كلية تربية جامعة دمياط نموذجاً "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أسس الاستثمار في رأس المال البشري وتحليل واقع رأس المال البشري داخل كلية التربية بدمياط و أسس استثماره وإبراز أهم المعوقات التي تحول دون الإستثمار الجيد لرأس المال البشري وإستخدام الباحث المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أهمية إعادة تأهيل الكوادر البشرية لمواكبة المستجدات في مجال الإستثمار البشري ودعم العلاقات الإجتماعية بين العاملين وتزليل كافة الصعوبات التي تحول دون بناء بيئه داعمة للإستثمار

دراسة مختار(٢٠١٩) بعنوان " الأستثمار فى رأس المال البشرى كخيار إستراتيجية لتطوير الكفاءات الشرية فى الجزائر "

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على الدور الذى يلعب الاستثمار فى راس المال البشرى فى تطوير الكفاءات البشرية،والذى يعتبر كخيار إستراتيجي فى تنمية وتطوير الذات ومهارات ومواهب البشر فى مجال الصحة، والتعليم والتمويل لضمان تكافؤ الفرص ومعالجة مشكلة عدم المساواة وتعزيز مستوى الإنتاجية وتحسين كيفية قياس رأس المال البشرى واستخدم الباحث منهج تقسيم الدراسة الى ثلاثة محاور اساسيه ممثلة فى المحور الاول الموارد البشرية وراس المال البشري والمحور الثانى الاستثمار فى رأس المال البشرى والمحور الثالث مؤشر رأس المال فى الجزائر وقد توصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج أهمها أن رأس المال البشرى هو الثروة الحقيقية للجزائر، حيث تزخر رأس مال البشرى شاب ذو قدرات عالية يمكنها من تدارك عجلة " النمو والتنمية أن هى استغلته بالكفاءة والفعالية المطلوبين،كما ان هناك استثمارات كبيرة فى التعليم، ونمو مبهر فى معدلات الالتحاق وتكافؤ الفرص بين الجنسين على جميع مستويات التعليم تقريباً هذا يتطلب كوادر متخصصة وتقنيات عالية علاوة على ذلك يقيس مؤشر رأس المال البشرى النتائج الحالية لسياسات التعليم والصحة كمياً على مخرجات المستقبل وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها لا بد استمرار الحكومة فى توفير البيئة الداعمة وتحقيق المزيد من الإستقرار الاقتصادي الأمر الذى

ينعكس بالضرورة على زيادة الاستثمارات فى رأس المال البشرى وتدعيم البنية التحتية للمؤسسات ومراجعة كافة الخطط الترموية السابقة.

دراسة محمود (٢٠١٩) بعنوان " تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال البشرى فى إطار العدالة التنظيمية" دراسة ميدانية

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال البشرى فى إطار العدالة التنظيمية واستخدام الباحث الأساليب الإحصائية اختبار ألفا كروتياخ ومعامل ارتباط بيرسون تحليل الأندحر الخطى البسيط والمتعدد وتحليل المسار وتوصل الباحث لمجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية (النزاهة، المصادقية - تشجيع السلوكيات الاخلاقية) وبين كل من رأس المال البشرى والعدالة التنظيمية ما عدا بعد تقاسم السلطة بالأضافة إلى وجود تأثير معنوى قوى ذو دلالة إحصائية لبعدى عدالة التعامل، عدالة التوزيع، كمتغيرات وبسيطة بين القيادة الاخلاقية ورأس المال البشرى واوصت الدراسة بمجموعة التوصيات أهمها يحث مشاركة العاملين فى حل المشكلات واتخاذ القرارات التى تؤثر على عملهم والسماح بإبداء آرائهم ما يساهم فى جعل القرارات أكثر فعالية بالإضافة الى حرص العاملين على تطبيقها وحرص القيادات على التعامل مع كافة المرؤسين بعين فى إطار من العدالة والأحترام والتقدير والود وعمل استبيانات دورية للتأكد من رضا العاملين واتباع إجراءات موضوعيه عند تطبيق القرارات المتعلقة بتخصيص المكافآت وتقويم أداء العاملين لا تتأثر بالتحيزات الشخصية المديرين.

دراسة المطيري والفضيلي (٢٠٢٠) بعنوان " واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بجامعة جده

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بجامعة جده والكشف عن وجود إختلاف في واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بين وجهة نظر إداريات جامعة جده وإستخدمت الباحثه المنهج الوصفي "المسحي" كما استخدمت الاستبانة وإسلوب العينة العشوائية البسيطة وتواصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أبرزها أن أفراد عينة الدراسة محايدون في مواقفهم على واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بجامعة جده وأوصت الباحثه بضرورة نشر ثقافة التميز بين الموظفين الإداريات من خلال تدريبهن وعقد ورش عمل لهن وأن تكون سياسة الترقية بناء على الكفاءة والإبداع وأن تدعم الجامعة سياسة التفويض بين المستويات الإدارية

دراسة عبد الحميد (٢٠٢٠) بعنوان " تصور مقترح لإستثمار رأس المال الفكري في الجامعات المصرية في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة"

هدفت الدراسة الى وضع تصور مقترح للإستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات المصرية في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وأشارت النتائج إلى أن إستثمار رأس المال الفكري يتطلب المسؤولية المشتركة بين القطاع الحكومي ومؤسسات المجتمع المحلي وأن نشر المعرفة في الأوساط التعليمية يلعب دوراً مهماً في تنمية رأس المال الفكري وأن تنفيذ التصور المقترح يستلزم إنشاء وحدة جامعية ذات طابع خاص لإدارة وإستثمار رأس المال الفكري على أن تكون وحدة مستقلة تحت قيادة رئيس الجامعة يعمل بها فريق متخصص في إدارة وإستثمار رأس المال الفكري

دراسة عيد (٢٠٢٠) بعنوان " إدارة المواهب في تنمية رأس المال الفكري

هدفت الدراسة التعرف على دور إدارة المواهب في تنمية رأس المال الفكري بمصلحة الضرائب العقارية واستخدم الباحث اسلوب العينات لجمع البيانات اللازمة واعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية وثيقة الصلة بالفرضيات مثل تحليل التباين أحادي الاتجاه وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال الفكري وضرورة الاهتمام بإدارة المواهب نظراً لما له من تأثير معنوي على رأس المال الفكري وأوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالتخطيط للمواهب واعادة النظر في التوظيف من أجل توظيف أفراد من ذوي الكفاءة والموهبة قادرة على خلق القيمة المضافة للمصلحة ووضع أنظمة من المكافآت تتناسب مع متطلبات الحياة وتفعيل منهج إدارة الأداء عن طريق تحديد المهام والأهداف وإبلاغها للعاملين في الوقت المناسب وتقييم الأداء بصفة دورية وعقد دورات للعاملين عندما يحصلون على تقدير أقل في التقييم .

دراسة البطران (٢٠٢١) بعنوان " الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري

في الجامعات المصرية(دراسة ميدانية)على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم "

هدفت الدراسة الى التعرف على دور الإدارة الرقمية في تحسين الخدمات الإدارية بالتعليم الجامعي من خلال أثرها على رفع مستوى رأس المال البشري واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الى مجموعة من النتائج أبرزها وجود أثر ايجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الرقمية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفين الكليات في جامعة الفيوم ومن أهم توصيات الدراسة تفعيل الإدارة الرقمية بشكل كامل وتحويل جميع الاجراءات الادارية التي تتم بطرق تقليدية

إلى إلكترونيه بعد تطويرها مع ضرورة الاهتمام بتوفير احتياجات جميع الكليات من المتطلبات التقنية والدورات التدريبية في مجال الأنظمة الإلكترونية.

دراسة أحمد وشاهين وكمال الدين (٢٠٢١) بعنوان " مقومات تنمية رأس المال البشري

هدفت الدراسة إلى التعرف على مقومات تنمية رأس المال البشري واستخدام الباحث المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة واستخدام لجمع البيانات صحيفة الإستبيان على كافة مفردات العينة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن من آليات تنمية رأس المال البشري حضور برامج ودورات تدريبية وأوصت الدراسة بالاهتمام بالجوانب الثقافية وتنميتها مما لها من أثر على تنمية رأس المال البشري.

دراسة الكريم (٢٠٢١) بعنوان تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري لدى القيادات

بالجامعات المصرية لتحقيق الميزة التنافسية

هدفت الدراسة الى التعرف على رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لدى القيادات في الجامعات المصرية لأن الإهتمام برأس المال الفكري لا يكمن فيما تمتلكه الجامعات المصرية من عقول بشرية فحسب مما يتطلب أن يكون هناك إدارة كفاء تتمثل في أعضاء هيئة التدريس لتكون بمثابة مفتاح النجاح للجامعه واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت إلى أن تعمل القيادات الجامعية على وضع أدوات محددة لقياس رأس المال الفكري ودرجة تطوره وأن تكون هناك آليات محددة لإدارة رأس المال الفكري.

دراسة محمد (٢٠٢١) بعنوان " دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية

بالمؤسسات الرياضية" واستخدم الباحث المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة قوية طردية ما بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية وأن أنظمة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات من الوسائل الفعالة من أجل تحقيق الميزة التنافسية وأنه يجب على إدارة الموارد البشرية العمل على تبني التسويق الداخلي وذلك بإعتبار الموظف زبون وجب الإهتمام به وتقديم له خدمات في متناوله وأن إدارة الموارد البشرية هي من تستطيع تحسين أداء العاملين بالمؤسسة من حيث درجة و نوعية خدماتها وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في الدور الذي يلعبه العاملين وإقحامهم في عملية تشكيل لاستراتيجية في المساعدة على تحقيق الميزة التنافسية والمحافظة على استمرارها.

دراسة أبو العز (٢٠٢٢) بعنوان "أثر تنمية رأس المال البشري على إجمالي التكوين الرأسمالي الثابت في مصر: دراسة قياسية خلال الفترة ١٩٩١-٢٠١٩"

هدفت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين الرأس المال البشري وتكوين رأس المال الثابت وتحليل ما إذا كان هناك ارتباط موجب أو سالب بينهما وفحص ما إذا كان للإنسان دوراً في تحفيز تكوين رأس المال الثابت في مصر خلال الفترة من ١٩٩٠ إلى ٢٠١٩ على المدى الطويل والقصير واستخدمت الباحثة منهجية التحليل الكمي وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن أكثر التغيرات تأثير في تكوين رأس المال الثابت هو مؤشر التنمية البشرية وأن إجمالي التكوين الرأسمالي الثابت يتزايد عند ما يتزايد مؤشر التنمية البشرية وأن هناك انخفاض حاد في قيمة مؤشر التنمية البشرية نتيجة الانخفاض الملموس في مؤشرات الصحة والتعليم وأوصت الدراسة بالمجموعة من التوصيات أهمها توجيه المزيد من الاستثمارات نحو قطاعي التعليم والصحة لما لهما أثر إيجابي ملموس على تحسين قيمته مؤشر التنمية البشرية وزيادة إنتاجية عنصر العمل وتوفير التمويل اللازم للاستثمار في تنمية ورفع قدرات الأفراد من خلال البرامج التدريبية المختلفة مما يسهم في إحداث التنمية البشرية.

دراسة الطويل والفايز (٢٠٢٢) بعنوان " تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة"

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع ممارسة القيادات الادارية في الجامعات السعودية للقيادة الموزعة وتحديد متطلبات تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي للكشف عن واقع ممارسة القيادة الموزعة لدى القيادات الإدارية وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن واقع ممارسة القيادات الإدارية للقيادة الموزعة فيما يتعلق برسالة والرؤية بالجامعات السعودية من وجهة نظر الإداريين جاء بدرجة منخفضة.

دراسة مخلوف (٢٠٢٢) بعنوان " تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزات التنافسية "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إهتمام إدارة جامعة السويس برأس المال الفكري لتحقيق ميزات التنافسية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها أن جامعة السويس مؤسسة تربوية تعليمية بحثية تهتم بتنمية رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة لكنها لم تقوم بالدور المحدد الذي يحقق لها الميزة التنافسية محلياً وإقليمياً لأنها تواجه مجموعة من التحديات مثل كثير من الجامعات المصرية الأخرى وتوصي الباحثة بأهمية دعم الإدارة العليا بجامعة السويس

لدور رأس المال الفكري في تطوير الجامعة وتحقيق ميزتها التنافسية وضرورة صياغة آليه لإكتشاف وتنمية المبدعين والمتميزين والمفكرين وأصحاب المهارات الإبتكاريه بالجامعه وصياغة نظام تحفيزي مادي ومعنوي للمبدعين.

دراسة أحمد (٢٠٢٣) بعنوان "رأس المال الريادي وأبعاد التغيير الإستراتيجي للجامعة "

هدفت الدراسة الى الوقوف على الأسس النظرية للتغيير الاستراتيجي للجامعة ورأس المال الريادي والوقوف على اتجاهات تفعيل العلاقة بين رأس المال البشري الريادي والتغيير الاستراتيجي للجامعة واستخدم البحث المنهج الوصفي لما له من دور في وصف وتحليل البيانات والمعلومات والوصول الى توصيات مقترحه وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد الجامعه آليات فعالة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس والاداريين بها في حوكمة الجامعة ومن ثم وضع الرؤية والرسالة والأهداف واستراتيجية العمل بالجامعة وعمل الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتنمية المهارات الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالجامعة.

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقه يتضح الآتي :

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجال الإهتمام بتنمية رأس المال البشري وكذلك تتشابه معها في إستخدام المنهج الوصفي مثل دراسة الكريم (٢٠٢١) ودراسة أحمد (٢٠٢٢) اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لرأس المال البشري داخل الجامعات المصرية مثل دراسة هوارى (٢٠١٤) ودراسة قوادرية (٢٠١٥)

أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في :

- بلورة مشكلة البحث

- بناء الإطار النظري وإثراءه

- التوصل إلى بعض الدراسات السابقة والمراجع المختلفة التي تغطي بعض جوانب الدراسة نتائج الدراسة :

بتحليل الدراسات السابقة توصلت الدراسة الحالية مجموعة من النتائج أبرزها :

- أن مؤسسات التعليم الجامعي تعاني من تواضع رأس المال البشري بها بالاضافة الى انخفاض الانتاجية العلمية بما لا يلبي متطلبات التغيير والتنمية المستدامة في عصر يتسم بالعولمة والتغيير المستمر

- تركيز معظم القيادات الادارية بالجامعات المصرية على الاهتمام بالموارد المالية دون الاهتمام بتنمية رأس المال البشري

-
- عدم وجود آليات لتشجيع رأس المال البشري على الابتكار
 - تراجع مستوى خريجي التعليم الجامعي المصري بشكل يضعف مواثمه مع متطلبات سوق العمل
 - أن تنمية رأس المال البشري أصبحت ضرورة حتمية تفرضها التطورات التكنولوجية والثورة المعلوماتية على مؤسسات التعليم الجامعي المصري.
 - أن الإستثمار في رأس المال البشري هو الركيزة الأساسية لنجاح الجامعات في تحقيق أهدافها ويفوق في أهميته رؤوس الأموال الأخرى.
 - أن الجامعات المصرية هي البيئة الحاضنة لرأس المال البشري بها وهي المصدر . الأساسي لتكوينه واستثماره وعليها الإهتمام بوضع الخطط لتنميته حتى تستطيع البقاء والمنافسة الدولية .
 - الحاجة الماسة الى تغيير النظرة الدونية لخريجي الجامعات المصرية المتمثلة في ضعف امكانياتهم العلمية .
 - أن الجامعات المصرية تواجه تحديات مثل التطورات التكنولوجية والمنافسة العالمية والتمويل وغيرها مما يزيد من ضرورة وضع تصور لتنمية رأس المال البشري بها بإعتباره القادر على قيادة عمليات الإصلاح والتطوير داخل الجامعات .
 - المساهمة في اعداد الكوادر البشرية الماهرة اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل وذلك عن طريق توفير تعليم وتدريب متميز للطلاب داخل المؤسسات الجامعية.
 - التوجه العالمي للتنمية المستدامة والتصدي لتحديات الثورة المعلوماتية.
 - البيئة الجيدة للجامعات المصرية بكوادرها البشرية والأكاديمية والإدارية ومن ثم أهمية الإهتمام بتنمية هذه الكوادر لتحقيق الأهداف المنشودة من عمليات التطوير.
- توصيات ومقترحات الدراسة :
- تغيير سياسات القبول بالجامعات المصرية وأن يكون الإختيار والقبول على أسس موضوعية لضمان توفر الخصائص المعرفية والمهارية وبالتالي استقطاب أفضل العناصر البشرية للتعليم الجامعي.
 - تحديث المقررات الدراسية بما يتفق مع المقررات العالمية ومتغيرات واحتياجات العصر
 - قيام الجامعات بعقد دورات تدريبية للطلاب للتهيئة الوظيفية.
 - تصميم برامج لتمكين الطلاب من التعرف على موارد المجتمع المحلي.
-

- استحداث الجامعات المصرية وحدات خاصة لرعاية الطلاب المتميزين وإحتواء الطاقات المبدعة ودعم المبادرات الفردية والجماعية.
- تنمية الولاء والانتماء داخل الطلاب لمؤسساتهم الجامعية وتدريب المواد الثقافية في مختلف الأقسام الجامعية مع التأكيد على ضرورة التعاون الثقافي بين طلاب الجامعة والمراكز.
- دعم الجامعات المصرية للباحثين وتسويق بحوث المتميزين منهم إقليمياً وعالمياً بالإضافة إلى توفير الإمكانيات البحثية والعلمية والمعامل المركزية ووحدات البحوث لمساعدتهم في القيام بدراسات متخصصة في كافة المجالات العلمية والانسانية.
- الحزم في تطبيق لوائح الثواب والعقاب داخل الجامعات المصرية.
- تذليل الصعوبات أمام هيئة التدريس ومعاونيهم في الإجراءات الإدارية المعقدة التي تمنعهم من السفر أو الإعارة الخارجية للإطلاع على كل جديد في مجال التخصص.
- دعم التميز والابداع الاداري لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وإستثمار هذا التميز. والإبداع في تعزيز رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية.
- إستخدام برامج تدريبية متطورة للتنمية المهنية المستدامة للإرتقاء بقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .
- توفير الأمن الوظيفي والأمن الإجتماعي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .
- الإهتمام بتوفير برامج للتوجيه الإرشادي والأكاديمي.
- مواجهة الأخطاء فور وقوعها وإعتبارها فرصة للتطوير.
- دعم العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والكادر الإداري بالجامعة.
- إقامة مراكز علمية ثقافية وإستضافة كبار الخبراء والمفكرين بها.
- تشجيع القيادات على إستخدام أساليب الإدارة المتميزة مع الإهتمام ببرامج إعداد القادة .
- تدريب القيادات الجامعية على الإستخدام الأمثل لكل الموارد المالية والبشرية .
- التقييم المستمر للكادر الإداري وإعداد الخطط لتنمية الطاقات البشرية وفقاً للقدرات والتخصصات.
- رفع الروح المعنوية لدى الكادر الإداري والعاملين عن طريق تعزيز الثقة والولاء والانتماء مما يجعلهم أكثر حرصاً على نجاح المؤسسة الجامعية.
- إتباع نظام عادل للترقية وتفعيل منظومة المسائلة والمحاسبة .
- الإستعانة بالخبراء في مجال التنمية البشرية للإرتقاء بقدرات الكادر الاداري والعاملين.

-
- توفير المناخ الداعم للإبداع والإبتكار الإداري.
 - ضرورة وجود ثقافة تنظيمية داعمة لرأس المال البشري بالجامعات المصرية ودوره في تحقيق قيمة مضافة لها.
 - ضرورة اقتناع القيادات الجامعية بأهمية رأس المال البشري بها.
 - ضرورة توافر قاعده فكرية معرفية بالجامعات المصرية للرفع من قيمتها وكفاءتها.
 - وضع خطط سنوية لتنمية المهارات القيادية وقدرات العاملين بالجامعات المصرية.
 - تشجيع الإبداع والإبتكار داخل الجامعات المصرية من خلال تخصيص مكافئات سنوية لأفضل فكر يسهم في تطوير الجامعات المصرية .
 - إنشاء وحدات متخصصة في الجامعات المصرية تهتم برعاية أصحاب المهارات والخبرات والأداء المتميز .
 - الإهتمام بالدورات التدريبية المستمرة للموارد البشرية داخل الجامعات المصرية على إستخدام الأساليب العلمية الحديثة ورفع كفاءتهم التخصصية في كل المجالات .
 - إنشاء وحدات جامعية لتنمية رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية تتمتع بالإستقلالية إستناداً إلى المادة ٣٠٧ من قانون تنظيم الجامعات والتي يتضمن أنه يجوز بقرار من مجلس الجامعه إنشاء مراكز ووحدات ذات طابع خاص لها إستقلال فني وإداري .
 - تيسير إجراءات البحوث العلمية الهادفة إلى حل مشكلات رأس المال البشري داخل الجامعات المصرية.

قائمة المراجع :

- ١- أبو العز ، نهلة أحمد (٢٠٢٢) : أثر تنمية رأس المال البشري على إجمالي التكوين الرأسمالي الثابت في مصر (دراسته قياسية خلال الفترة ١٩٩١- ٢٠١٩) **المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية** ، كلية التجارة ، جامعة دمياط مج (٣) ع (٢) ، الجزء الرابع ، ١٣١ - ١٥٩
- ٢- أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠٠٩) : **قادة المستقبل .. القيادة المتميزة الجديدة** ، الطبعة الثانية ، المجموعة العربية للتدريب والنشر - مدينة نصر - القاهرة - مصر ، ٦٤ ، ١٥٦
- ٣- أحمد ، غدى رجائي عبد المنعم (٢٠١٩) : معوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الفيوم ، **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية** العدد ١٣ الجزء الثاني
- ٤- أحمد ، رضا محمد ، شاهين ، صبري ابراهيم ، كمال الدين ، منى محمد (٢٠٢١) : **مقومات تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة** ، معهد الدراسات والبحوث البيئية جامعة مدينة السادات كلية البنات جامعة عين شمس العدد ١٩ مارس ص ٢٦٠ - ٢٦٧
- ٥- أحمد ، دعاء نبيل محمد (٢٠٢٣) : رأس المال البشري الريادي وأبعاد التغيير الإستراتيجي للجامعة " دراسة تحليلية " كلية التربية جامعة عين شمس ، **مجلة الإدارة التربوية** العدد التاسع والثلاثون ، يوليو.
- ٦- أحمد ، نهال مجدي إبراهيم (٢٠٢٢) : معوقات تحول جامعة المنصورة إلى جامعة ريادية وسبل التغلب عليها (دراسة ميدانية) **مجلة كلية التربية** ، جامعة المنصورة العدد ١١٨ ، أبريل ٢٠٢٢
- ٧- أرناؤوط ، أحمد ابراهيم سلمى (٢٠١٧) : تصور مقترح لخطوات تحسين إدارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها ، **مجلة الإدارة التربوية** العدد الخامس عشر ، ٣٣٥ - ٤٧١
- ٨- البطران ، شيماء عبد الله (٢٠٢١) : الإدارة الرقمية كألية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية " دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية** " المجلد الثاني عشر العدد الرابع ، ٥٩٢-٦٥٦
- ٩- الطويل ، إيمان سعد ، الفايز و فايز عبد العزيز (٢٠٢٢) : تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة ، جامعة الملك سعود إدارة البحوث

-
- والنشر العلمي (**المجلة العلمية**) المقالة ٤ مجلد ٣٨ العدد ٢، فبراير ، كلية التربية قسم الإدارة التربوية ، ٨٨ - ١٣٥
- ١٠- المطيري ، عوطف لافي والفضيلي ، منى عبد المحسن (٢٠٢٠) : واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بجامعة جدة **المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية** المجلد الرابع العدد ١٨
- ١١- الكريم ، أحمد جاد (٢٠٢١) : تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري لدى القيادات للجامعات المصرية لتحقيق الميزة التنافسية ، **مجلة البحث العلمي في التربية** ، كلية البنات للأدب والعلوم والتربية المجلد ٢٢ العدد ١١ ، ١-٤٢
- ١٢- الخاتمي ، أفراح خضير عبد الرضا (٢٠١٥) : تأثير إستراتيجية تمكين الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة كربلاء .
- ١٣- العصيمي ، عابد بن عبد الله (٢٠١٧) : تطوير القيادة الإدارية في الأجهزة الحكومية ، **المجلة العربية للإدارة** مج (٣٧) ع (١) مارس آذار ، ١٦٧ - ١٨٠
- ١٤- النادي ، نوال محمد (٢٠١٤) : العلاقة بين تمكين العاملين والإلتزام التنظيمي (دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال العام الصناعي محافظة الدقهلية) **المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة** ، جامعة الأزهر العدد الثاني عشر ، ٢٤٥ - ٢٨٨
- ١٥- العمدة ، تمارة حمزة أسعد (٢٠١٥) : أثر إستثمار رأس المال البشري في تحقيق التفكير الإبداعي لدى طلبة المرحلة الجامعية ، **مجلة كلية التربية جامعة الأزهر** ، مج ٣٤ العدد ١٦٤ الجزء الثالث ٧٩٥ - ٨٣٣
- ١٦- الهندي ، أشرف عدنان محمد (٢٠١٧) : واقع تطبيق الإدارة بالأهداف في المؤسسات الحكومية وآثارها في تأهيل قيادة بديله (دراسة حالة) **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة .
- ١٧- الهاجري ، عزاري سعود (٢٠١١) : أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين (دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت) رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط
-

- ١٨- المركز الديمقراطي العربي (٢٠٢٢) : دور مؤسسات التعليم في بناء رأس المال البشري وفقاً لمتطلبات القرن الحادي والعشرين ، وقائع المؤتمر العلمي الافتراضي ، الجزء الثاني ٩-١٠ أبريل ألمانيا - برلين
- ١٩- العسيري ، خالد بن حسين (٢٠١٢) : رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية في ضوء فلسفة القيادة التحويلية (تصور مقترح) المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
- ٢٠- بشير ، جاويش (٢٠١٣) : الإستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق إستراتيجية التميز دراسة حاله اليابان ، جامعة أم البواقي كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية ، رسالة ماجستير غير منشورة
- ٢١- جمعه ، محمد حسن أحمد (٢٠١٩) : إستثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي ، المجلة التربوية ، العدد الخامس والستون سبتمبر ، ١٠٤٧ - ١١٤٦
- ٢٢- حسين ، مرفت عبد الحميد ابراهيم (٢٠٢٢) : تنمية رأس المال الفكري لدعم الميزة التنافسية بالجامعات المصرية آليات مقترحة ، دراسات تربوية وإجتماعية مجلة دورية محكمة تصدر من كلية التربية جامعة حلوان المجلد ٣٨ عدد يوليو
- ٢٣- حسين ، ندى جودة (٢٠١١) : التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لتعزيز القدرات التنافسية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة بنها
- ٢٤- سبرينة ، مانع (٢٠١٤) : أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التيسير ، جامعة محمد خيضر - بسكرة
- ٢٥- شلتوت ، أماني خضر (٢٠٠٩) : تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الإستثمار في العنصر البشري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية غزة كلية التجارة
- ٢٦- صبح ، أحلام عبد الحافظ (٢٠١٣) : دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الجامعة الإسلامية غزة

- ٢٧- عيد ، أيمن عادل (٢٠٢٠) : دور إدارة المواهب في تنمية رأس المال الفكري ، **المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية** المجلد السابع ، العدد الثاني ، كلية التجارة ، جامعة مدينة السادات ، ٣٣٩ - ٣٧٤
- ٢٨- عريشي ، زكية محمد علي والطراونة ، إخلاص إبراهيم (٢٠٢٠) : تخطيط الموارد البشرية وأثره على تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة جازان السعودية ، **مجلة البقاء** ، المجلد ٢٣ ، العدد ١ ، ٤٣ - ٥٥
- ٢٩- عبد الحميد ، أسماء عبد الفتاح نصر (٢٠٢١) تصور مقترح لإستثمار رأس المال الفكري في الجامعات في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة ، كلية الدراسات الانسانية جامعة الأزهر ، **المجله التربويه** كلية التربيه جامعه سوهاج عدد يناير - ج ٢ - (٨١)
- ٣٠- غوانمة فادي فؤاد (٢٠١٧) : واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية ، **مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر - العدد ١٧٥ الجزء الثاني** ، ١٧٧ - ٢٠١٧
- ٣١- قوادرية ، ربيحة (٢٠١٥) : مساهمة الإستثمار في رأس المال البشري في تسير المعرفة بالمؤسسة الإقتصادية الجزائرية (دراسة حالة) **رسالة دكتوراة** غير منشورة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التيسير ، جامعة خيضر - بسكرة
- ٣٢- لويزة ، فرحاتي (٢٠١٥): دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية في ظل إقتصاد المعرفة (دراسة حالة) رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التيسير ، جامعة خيضر - بسكرة - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
- ٣٣- مرهج ، ماهر محسن و ديب ، كنده على (٢٠١٨) : دور رأس المال الفكري في الإصلاح الإداري للجامعات الحكومية السورية دراسة ميدانية في جامعة تشرين ، **مجلة جامعة البعث المجلد ٤٠ العدد ٣٠**
- ٣٤- محمد ، جلد (٢٠٢١) : دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الرياضية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - جامعة محمد خيضر - بسكرة

-
- ٣٥- محمود ، طه إسماعيل (٢٠١٩) : تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال البشري في إطار العدالة التنظيمية (دراسة ميدانية) *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة المجلد (٤٩) العدد (١)، ٧١٩ - ٧٩٤*
- ٣٦- مختار ، بكاري (٢٠١٩) : الإستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر ، *مجلة التنظيم والعمل المجلد ٨ العدد ٢ ، ٢٨ - ٤٦*
- ٣٧- مخلوف ، أسماء محمد السيد (٢٠٢٢) : تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزات التنافسية تصور مقترح ، كلية التربية جامعة السويس *مجلة كلية التربية" أسبوط مجلد" ٣٨ العدد ٦ يونيو ، ١٩ - ١٢٨*
- ٣٨- محمد ، شان عصمت (٢٠١٤) : إسهامات رأس المال البشري في الإبداع التقني دراسة إستطلاعية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوي *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية ، المجلد ١٠ العدد (٣١) ١٦٩ - ١٨٦*
- ٣٩- هواري ، العابد (٢٠١٤) : إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في الإدارة المحلية (دراسة حالة) رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر - بسكرة ،