

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية
لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت

إعداد

د/ حسن عبد الكريم محمود أمير

دكتوراه أصول التربية- جامعة القاهرة
رئيس قسم الدراسات العملية- وزارة التربية
دولة الكويت

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت

د/ حسن عبد الكريم محمود أمير *

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف متطلبات تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، مع بيان العلاقة بين رأس مال البشري والميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي من خلال بيان أهميتها وأهدافها ومبررات الاهتمام وأهم خصائصها وابعادها ومجالات تحقيقها، تتبع أهمية الدراسة من أهمية مؤسسات التعليم العالي كمؤسسات تربوية تقدم التعليم، وتعد الباحثين المتميزين، وتمتد المجتمع بالخريجين الأكفاء في وقت تتزايد فيه المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي المحلية والعالمية، وتعد هذه الدراسة استجابة لتوصيات كثير من البحوث والمؤتمرات الدولية والمحلية المتعلقة بضرورة تطوير مؤسسات التعليم العالي.

نظرا لطبيعة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، بغرض جمع البيانات وتفسيرها، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى التعرف طبيعة الظاهرة وتحليلها وبيان العلاقات بين مكوناتها وبما يضمن تفسيرها علميا وتحليلا للبيانات لاستخلاص أهم النتائج والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: التعليم العالي. الكويت. رأس المال البشري. الميزة التنافسية.

* د/ حسن عبد الكريم محمود أمير: دكتوراه أصول التربية- جامعة القاهرة.

رئيس قسم الدراسات العملية- وزارة التربية- دولة الكويت.

Investing in human capital to achieve the competitive advantage of higher education institutions in the State of Kuwait

Dr. Hasan Abdulkareem Ameer

Summary:

The current study aims to identify the requirements for achieving competitive advantage in higher education institutions in the State of Kuwait through investment in human capital, with a statement of the relationship between human capital and competitive advantage in higher education institutions by indicating their importance, objectives, justifications for interest, the most important characteristics, dimensions and areas of achievement, the importance of the study stems from the importance of higher education institutions as educational institutions that provide education, prepare distinguished researchers, and provide society with qualified graduates in At a time when competition between local and international higher education institutions is increasing, this study is a response to the recommendations of many international and local research and conferences related to the need to develop higher education institutions.

Due to the nature of the study, the descriptive approach was used, for the purpose of collecting and interpreting data, where the descriptive approach aims to identify the nature of the phenomenon, analyse it and indicate the relationships between its components in a way that ensures scientific interpretation and analysis of data to draw the most important results and recommendations.

Keywords: Higher education. Kuwait. Labor market. The Fourth Industrial Revolution.

المقدمة:

بلغت التطورات الاقتصادية العالمية إلى تحديات قصوى تواجه الأسواق المحلية، لذا لم يبق إلا اختيار طريق "تنمية العقول" مما جعل واضعي السياسات العليا من قبل الدولة يواجهون رسائلهم إلى مؤسسات التعليم العالي، لكي تتمكن من مواجهة هذه التحديات بتنمية مهارات الموارد البشرية التي تستطيع أن تتغلب على كثير من المشكلات الاقتصادية التي تعتبر من مقومات الحياة الاجتماعية، لأن المجتمعات لن تتمكن من تحقيق نوع من النمو إلا من خلال توفير العمالة التي تمتلك القدرة على الابتكار والإبداع، وهذا يتطلب تفكير عميق في أساليب التعليم الحديثة، وطرق توجيه الطاقات الطلابية، بهدف الارتقاء الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للمجتمعات.

ولقد جاء إطلاق رؤية الكويت ٢٠٣٥، بهدف أن يكون لدولة الكويت مكانة دولية مرموقة في المجال التنموي، بإدارة حكومية فاعلة، واقتصاد متنوع، وبيئة معيشية مستدامة، وتحقيق رعاية صحية عالية الجودة، وتأسيس بنية تحتية متطورة، وتعزيز رأس المال البشري الإبداعي، ومن أهداف هذه الرؤية خفض الاعتماد على النفط كمورد شبه وحيد للإيرادات العامة، وتقليص الإنفاق الحكومي، وإعطاء دور أكبر للقطاع الخاص وتمكين الكويتيين من التملك في شركات الشراكة بين القطاع الحكومي والخاص، كما تهدف الرؤية إلى تحويل دولة الكويت إلى مركز جاذب للاستثمار، يقوم فيه القطاع الخاص بقيادة النشاط الاقتصادي، وتشجيع روح المنافسة، ورفع كفاءة الإنتاج في ضوء جهاز مؤسسي داعم، وتحقيق التنمية البشرية المتوازنة، وتوفير بنية أساسية متطورة، وبيئة أعمال مشجعة.

تسعى الخطط الإنمائية إلى تطوير الاقتصاد الكويتي ليكون أكثر ديناميكية ومرونة يقوم على المنافسة الحرة المنظمة والشفافة، ويوسع من دور القطاع الخاص، ويعظم المردود المالي للإنفاق العام، ويوفر فرص عمل للمواطنين، ويحفز روح الإبداع والمبادرة وريادة الأعمال في الاقتصاد والمجتمع، الأمر الذي يحقق حماية للاقتصاد الكويتي من مخاطر الاعتماد على مصدر واحد لتمويل التنمية وهو النفط، وبالتالي فإنه يجب على مؤسسات التعليم العالي الكويتية الاهتمام بالبحث العلمي وزيادة الإنتاج العلمي، وتوفير مراكز متخصصة للبحوث العلمية في كافة المجالات، خاصة في ضوء وجود ميزانية ضخمة للتعليم العالي، بما يضمن امتلاكها لمعلومات وحقائق تعينها على امتلاك ميزات تنافسية، وتمكنها من مجاراة مؤسسات التعليم العالي العالمية.

الدراسات السابقة:

نظرا لأن مؤسسات التعليم العالي هي أكثر المؤسسات التعليمية استجابة وتفاعل مع المتغيرات العالمية، فقد تعددت الدراسات التي تناولت هذا الموضوع منها دراسة (هاني شارد، ٢٠١٦) وأظهرت نتائجها إلى أن إجابات عينة البحث اتجهت نحو الاتفاق حول توفر رأس المال البشري: المعرفة، الخبرة، المهارات والقدرات والتدريب، في الجامعة على نحو مقبول، مما يشير إلى إدراك الجامعة لأهمية رأس المال البشري كما أظهرت نتائج البحث وجود ارتباط طردي قوي بين المعرفة، الخبرة، المهارات والقدرات، التدريب والتطوير الإداري.

كما هدفت دراسة (سلطان الديحاني، ٢٠١٧) إلى بناء رؤية مستقبلية حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت، وتحديد دور النمو المهني لأعضاء التدريس في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة الكويت، واعتمدت الدراسة علي المنهجين: المنهج الوصفي والمنهج المستقبلي من خلال استخدام أسلوب دلفي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: تحديد دور التنمية المهنية لأعضاء التدريس في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة الكويت من خلال: توكيد مفهوم الميزة التنافسية وتطوير الأداء التدريسي وتطوير البحوث العلمية وتطوير خدمة المجتمع وتطوير الموارد البشرية وتطوير مجال التكنولوجيا وتطوير إنتاج المعرفة بالإضافة إلى بناء رؤية مستقبلية لتطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت بوصفه مدخلا لتحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت.

في حين هدفت دراسة (سلطان العجمي، ٢٠٢١) إلى الكشف عن واقع دور جامعة الكويت في تحقيق الميزة التنافسية في ضوء مدخل اقتصاد المعرفة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، واستخدام الباحث استبانة من إعداده طبقت علي عينة قوامها (٢٠٧) عضوا من القيادات الجامعية وبعض أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت، وتوصل البحث للنتائج التالية: إن متطلبات تحقيق الميزة التنافسية علي ضوء أبعاد اقتصاد معرفة متوسطة.

كما هدفت دراسة (أماني الختلان وانمار الكيلاني في ٢٠٢٢) إلى معرفة الحاجة لوجود إجراءات إدارية للقيادة الاستباقية للوصول إلى الريادة العالمية في جامعة الكويت، من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها وقد تكون مجتمع الدراسة من عمداء الكليات والعميد المساعد ورئيس قسم وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت والبالغ عددهم (١٦٩٥) ، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، والتي بلغ عددها (٢٩٥) استجابة. تم بناء أداة الدراسة لتعرف واقع الحاجة لوجود إجراءات إدارية للقيادة الاستباقية للوصول إلى الريادة العالمية في جامعة

الكويت، وأهمية تطبيقها في جامعة الكويت وأسفرت النتائج أن درجة وجود إجراءات إدارية للقيادة الاستباقية للوصول إلى الريادة العالمية في جامعة الكويت بدرجة متوسطة، أن أهمية وجود إجراءات إدارية للقيادة الاستباقية للوصول إلى الريادة العالمية في جامعة الكويت بدرجة مرتفعة، وجود حاجة إلى وجود إجراءات إدارية للقيادة الاستباقية للوصول إلى الريادة العالمية في جامعة الكويت.

في حين هدف الدراسة (سماح الصغير وآخرون، ٢٠٢٣) إلى وضع آليات مقترحة لتدويل التعليم الجامعي لتحقيق الميزة التنافسية، واستخدام البحث المنهجي الوصفي، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج حيث يتطلب تدويل التعليم الجامعي مواكبة الجامعة للتسارع التكنولوجي ومفاهيم النظام العالمي الجديد، والاستجابة لمتطلبات العولمة واحتياجات سوق العمل، ويتطلب تطبيق تدويل التعليم الجامعي إتقان مهارات الاتصال واللغة الأجنبية والمشاركة النشطة في الفعاليات الدولية والإقليمية.

استهدفت دراسة (نبيل خليل وعبد الباسط دياب، ٢٠٢٣) محاولة التعرف معوقات دور الجامعة في التحول إلى اقتصاد المعرفة لتحقيق الميزة التنافسية في مصر ودراستها وبهدف وضع المقترحات اللازمة للتغلب عليها لتطوير دور الجامعة في عملية التحول، وتحقيق الانطلاق من بين صفوف الدول النامية والمتخلفة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمعالجة مشكلتها، وكان من بين النتائج التي أسفرت عنها: توجد رغبة لدى مصر بضرورة مساعدة الاتجاهات العالمية في التحول ولكنها جاءت متأخرة، ولم تتعدى كونها حلم لم يتحقق بعد ، ولا يزال التعليم الجامعي يعاني من الكثير من المعوقات التي تحد من دوره مثل: ضعف التواصل أو الشراكة بينه وبين أصحاب الأعمال فصل تواضع الأدوار المتوقعة من خريجه، لا تنوع في برامجه الدراسية تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وضعف القدرة على إدارة الذاتية، انخفاض نسبة تمويل البحث العلمي، لا شراكة في تمويله مع المجتمع، لا تنوع في نمط القبول به فهي موحدة بالقانون. وأسفرت الدراسة عن بعض المقترحات التي تفيد في تطوير دوره في التحول إلى اقتصاد المعرفة لتحقيق الميزة التنافسية.

كما هدفت دراسة (بدرية العنزي، ٢٠٢٣) إلى تقديم تصور مقترح لتسويق البحوث التربوية إلكترونياً في أقسام أصول التربية لتعزيز الميزة التنافسية بالجامعات السعودية من خلال رصد واقع تسويق البحوث التربوية إلكترونياً بأقسام أصول التربية في الجامعات السعودية، وتعرف دور التسويق الإلكتروني للبحوث التربوية بأقسام أصول التربية في جامعات السعودية في تعزيز الميزة التنافسية، وتحديد متطلبات هذا التسوق فاصل والكشف عن أبرز معوقاته، حيث اتبع البحث المنهجي الوصفي. وخرج البحث بمجموعة من التوصيات أهمها: إعداد أو

مراجعة الخطط التسويقية الذي تضعها أقسام أصول التربية بالجامعات السعودية لتسويق البحوث التربوية إلكترونياً بشكل مستمر حتى تواكب التطور التكنولوجي المتسارع لمواقع التواصل الاجتماعي.

كما ركزت دراسة (آمال إسماعيل، ٢٠٢٣) إلى الكشف عن واقع توافر متطلبات تحقيق الميزة التنافسية بجامعة الجنوب الوادي في ضوء تبني نموذج مثلث المعرفة، وتقديم تصورا مقترحا لتوافر تلك المتطلبات بالجامعة، واستعان البحث لتحقيق أهدافه بإجراءات المنهج الوصفي مستخدماً الاستبانة التي تم إعدادها وتقنيها وتطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجميع كليات جنوب الوادي، وتوصل البحث إلى أن واقع توافر المتطلبات ككل من وجهة نظر عينة البحث جاء (متوسطاً)، وجاء واقع توافر المتطلبات المتعلقة بالعملية التعليمية في المرتبة الأولى وبدرجة (متوسطة)، تلاها واقع توافر المتطلبات المتعلقة بالبحث العلمي في المرتبة الثانية وجاء بدرجة (منخفضة)، تلاها واقع توافر المتطلبات المتعلقة بتنمية الابتكار في المرتبة الثالثة وجاء (بدرجة منخفضة)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع توافر المتطلبات ككل تعزي الاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية حصول الكلية على الاعتماد سنوات الخبرة).

كما هدفت دراسة (علي السوادي، ٢٠٢٢) إلى تعرف علاقة تسويق الخدمات الجامعية كمدخل لتطوير الميزة التنافسية للجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي القائم على الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: أن "واقع تسويق الخدمات الجامعية للجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠" وأن "مستويات الميزة التنافسية للجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠" جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أفراد عينة للدراسة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين تسويق الخدمات الجامعية للجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتعزيز مستويات الميزة التنافسية بتلك الجامعات وبلغت (٨٨٥) نقطة وفي ضوء تلك النتائج التي توصلت إليها الدراسة أوصى الباحث بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تبني الجامعات العربية لمفهوم الاستدامة التنافسية من خلال تحديث وتطوير برامجها بما يتوافق مع احتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وضرورة حرص الجامعات على كذا ثقة الطلاب واستخدام ذلك في التسويق للطلاب جدد.

كما تهدف دراسة (رشدي أحمد، ٢٠٢٣) إلى تعرف دور التنمية البشرية بعناصرها (التعليم، التدريب المستمر، اكتساب المعرفة) لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وقد اعتمد

الباحث في تناول الدراسة وعرضها على المنهج الوصفي يتناول الجانب المفاهيمي، والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، كما أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة الإسراع في تحسين شروط التنمية البشرية الذي يعد من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية.

كما توصلت دراسة (سعيد عبد الله، ٢٠٢٤). إلى العديد من النتائج، من أهمها وجود علاقة ارتباط إيجابية مرتفعة بين رأس المال البشري وكل من: الميزة التنافسية والاستشراف الاستراتيجي، إضافة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية مرتفعة بين الاستشراف الاستراتيجي والميزة التنافسية في الشركات محل الدراسة، وأخيراً بينت النتائج أن الاستشراف الاستراتيجي يلعب دور الوسيط التداخلي في العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في الشركات محل الدراسة، وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها تم تقديم مجموعة من التوصيات العلمية والعملية.

بالإضافة إلى دراسة (خالد الخالدي، ٢٠٢٤) التي تهدف إلى تعرف دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي بجامعة الكويت وذلك من خلال تجميع البيانات الأولية للبحث من عينة قوامها (٣٤٠) عضو هيئة التدريس بجامعة الكويت محل الدراسة. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت نحو أبعاد نظم العمل عالية الأداء، وكذلك إبعاد التميز المؤسسي باختلاف الخصائص الديموغرافية لهما (الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة في العمل) أيضاً توصلت البحث إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين أبعاد نظم العمل عالية الأداء المتمثلة في (الممارسات المعززة للمهارات، والممارسات المعززة للدوافع حاصلة والممارسات المعززة لفرص مشاركة العاملين) وبين التميز المؤسسي بأبعاده المتمثلة في (جودة العمل المنتج، والالتزام الوظيفي، وجمع العمل المنجز، والمرونة) بجامعة الكويت محل الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تشير الدراسات السابقة إلى أن موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت لتحقيق الميزة التنافسية لم يحظ بالاهتمام الكافي بالرغم من أهميته، نظراً لكون مؤسسات التعليم العالي هي المؤسسات القادرة على تطوير المجتمع، من خلال إمداده بعناصر من الخريجين المتميزين والقادرين على النهوض به للحاق بالثورات المتعاقبة، وفي ضوء التحديات التي تفرضها التغييرات العالمية على التعليم العالي وسوق العمل، مما يتطلب تطوير مؤسسات التعليم العالي حتى تستطيع محاكاة المؤسسات التربوية العالمية وامتلاك ميزات تنافسية، ويتضح من ذلك ضعف الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت

الكويت كما يتضح أنه من أهم أسباب ضعف الميزة التنافسية ضعف البنية التحتية التكنولوجية الذكية وعدم تبني هذه المؤسسات مقومات تحسن وتعزز الميزة التنافسية فيها، واستناداً لما أشارت إليه الدراسات السابقة.

وتتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: **كيف يمكن الاستثمار في رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت لتحقيق الميزة التنافسية؟**
ويتفرع منها الأسئلة التالية:

- ١- ما العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي؟
- ٣- ما التصور المقترح للاستثمار في رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت لتحقيق الميزة التنافسية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف متطلبات تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت من خلال الاستثمار في رأس المال البشري ، مع بيان العلاقة بين رأس مال البشري والميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي من خلال بيان أهميتها وأهدافها ومبررات الاهتمام وأهم خصائصها وابعادها ومجالات تحقيقها، تتبع أهمية الدراسة من أهمية مؤسسات التعليم العالي كمؤسسات تربية تقدم التعليم، وتعد الباحثين المتميزين، وتمد المجتمع بالخريجين الأكفاء في وقت تتزايد فيه المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي المحلية والعالمية، وتعد هذه الدراسة استجابة لتوصيات كثير من البحوث والمؤتمرات الدولية والمحلية المتعلقة بضرورة تطوير مؤسسات التعليم العالي.

أهمية الدراسة:

١. تتبع أهمية الدراسة من أهمية مؤسسات التعليم العالي كمؤسسات تربية تقدم التعليم، وتعد الباحثين المتميزين، وتمد المجتمع بالخريجين الأكفاء في وقت تتزايد فيه المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي المحلية والعالمية.
٢. تعد هذه الدراسة استجابة لتوصيات كثير من البحوث والمؤتمرات الدولية والمحلية المتعلقة بضرورة تطوير مؤسسات التعليم العالي.
٣. ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت.

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، بغرض جمع البيانات وتفسيرها، حيث

يهدف المنهج الوصفي الى تعرف طبيعة الظاهرة وتحليلها وبيان العلاقات بين مكوناتها وبما يضمن تفسيراً علمياً وتحليلاً للبيانات لاستخلاص أهم النتائج والتوصيات.

أولاً- الإطار النظري:

تمثل الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي معياراً أساسياً للحكم على نجاح المؤسسات وتميزها، والقاعدة التي يرتكز عليها نجاح هذه المؤسسات، وتعتبر الميزة التنافسية لأي مؤسسة تعليمية الأساس الذي يتيح لها مواجهة التنافسية مع المؤسسات العالمية الأخرى على جميع الأصعدة، ولذلك أصبحت مؤسسات التعليم العالي مطالبة بالبحث على كل ما هو جديد من أساليب ونماذج تعليمية جديدة، لمواجهة هذه التحديات على المستوى العالمي وتحقيق ميزات تنافسية تسمح لها بتحقيق مراكز متقدمة في التصنيفات العالمية للمؤسسات التعليمية العالي. ولعرض العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي، لا بد من التطرق إلى أهمية الميزة التنافسية أهدافها والمبررات الاهتمام فيها وأهم خصائصها وأبعادها ومجالات تحقيقها في مؤسسات التعليم العالي.

١. العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية:

إن القاعدة الأساسية في النمو والتطور هي المنافسة، وتتوعد استراتيجيات ومداخل وأساليب هذه المؤسسة، حيث أن العالم يعيش اليوم عصر المعرفة ومن أهم آثاره هو بروز التنافسية كحقيقة أساسية تحدد نجاح أو فشل هذه المؤسسات ولما كانت السمات وملامح وآليات ومعايير هذا العصر تختلف اختلافاً جذرياً عن كل ما سبقه، وتفرض بالتالي على كل من يعاصره ضرورة الأخذ بالمفاهيم والآليات الجديدة والمتجددة، فإن رأس المال البشري الذي يقوم على المعرفة يشكل في هذا العصر المصدر الأساسي والحقيقي لاستمرارية الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي.

ويعتمد بناء المجتمعات الحديثة وتطويرها إلى حد كبير على تنمية مواردها البشرية في قطاعات العمل المختلفة، باعتبار أن المورد البشري وسيلة التنمية وأداتها وغاياتها، وقد ازدادت أهميته في الجهود التنموية في الفترات الأخيرة في ضوء التطورات المذهلة في العلوم والمجالات المختلفة، وفي تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة، فانقل بذلك مركز الثقل للنمو الاقتصادي والاجتماعي إلى عنصر المعرفة والموارد البشرية بدلاً من الموارد المادية والمالية.

شغل تحقيق الميزة التنافسية في أداء المؤسسات التعليمية إلى قدرتها على توفير موارد بشرية ذات كفاءة عالية لها القدرة على تعظيم الاستفادة من الموارد الأخرى بالمؤسسة، مثل الموارد الطبيعية والمالية والتكنولوجية، وإن المصدر الحقيقي لاستمرار القدرات التنافسية هي كفاءة الموارد البشرية في هذه المؤسسات التي يبرز دورها كعنصر من عام عناصر الميزة

التنافسية، لأن الموارد المادية والمالية والتكنولوجية المتاحة في هذه المؤسسات ضرورية لتحقيق الميزة التنافسية، ولذا لا بد من توفر كفاءة الموارد البشرية باعتبارها مصدر الفكر والابتكار والإبداع.

ويتوقف دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي، على مدى اعتبارها موردا استراتيجيا يتمتع بنفس شروط الندرة وصعوبة التقليد التي تتمتع بها الموارد الاستراتيجية الأخرى في هذه المنظومة، وهذا ما يجعل من الصعوبة الحصول على نفس النتائج من موارد مختلفة.

ويرى الباحث ان التعليم يقوم بدور المحور في تعزيز القدرة والكفاءة عن طريق تقديم برامج تعليمية ذات جودة تمهد الطريق لتنمية رأس المال البشري حيث أصبح رأس المال البشري هو المحرك الأساسي لتكوين القيمة طويلة الأجل وبناء مزايا تنافسية مستدامة وبالتالي يجب على المؤسسات التعليمية الاستفادة من مدخل إدارة رأس المال البشري لتحسين قدراتها التنافسية، فالتوجيه الفعال لرأس المال البشري هو أساس الميزة التنافسية وليست في الأصول المادية ورأس المال، حيث أن القدرات البشرية عالية الكفاءة هي التي تحقق قيمة المستفيدين في ضوء اختيار المؤسسة لمواصفات الخدمة أو المنتج الذي تقدمه، والاستراتيجية التي تتبعها للوفاء بذلك، فتحقيق الميزة التنافسية يتم من خلال تحسين وتنمية قدرات الموارد البشرية النادرة وذات القيمة والتي يصعب تقليدها.

وتحدد أهمية الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي في مدى قدراتها على مواجهتها هذه التحديات كالتحديات البيئية والاقتصادية والاجتماعية، فهي تجعل هذه المؤسسات في مركز تنافسي أفضل، وتعطيه القدرة على البقاء والاستمرارية والنمو، كما تظهر تنافسية مؤسسات التعليم العالي من خلال الاستثمار الأمثل والتميز لقدراتها وإمكانياتها في تدعيم مركزها التنافسي ومواجهة التحديات المنافسة.

ومما لا شك فيه إن أهمية الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي في تلبية احتياجات العملاء مما يؤدي إلى التميز فمن خلال تلبية الحاجات تكون المؤسسة قد حققت هدفها الذي وجدت من أجله فالعميل هو الأساس وكذلك السعي إلى التطور بتطور رغبات عملائها واحتياجاتهم مما يضمن للمؤسسة النمو والتطور.

ويمكن تحديد أهمية الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي في التالي:

مساندة مؤسسات التعليم العالي في تقديم كل ما هو جديد ومحفز لروح الإبداع والابتكار، وتوليد شهرة وسمعة للمؤسسات في أذهان العملاء مما يحقق التميز الاستراتيجي من خلال

المنافسة في الخدمات والمنتجات المقدمة للعملاء، وبالإضافة إلى تقديم التوجيه والحوافز لجميع العاملين فيها، وتمكين هذه المؤسسات من استغلال المتغيرات الخارجية من أجل تحقيق الفرص التنافسية مع مواجهة الميزة التنافسية للآخرين من خلال التوسع على المستوى العالمي وزيادة الموارد.

وبناء على ما تقدم فإن تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي يساعد في سعيها نحو تطور مواكبة التحديات المعاصرة، وتلبية احتياجات العملاء والمجتمع دائماً، وتحقيق مراتب ودرجات عليا لها بين الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى في التصنيفات العالمية، ولا يمكن تحقيقها إلا من خلال تميز موارد وكفاءات واستراتيجيات متعلقة بالتعليم والبحث العلمي والابتكار المعرفي.

فلا بد الاهتمام بالميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي لما لها من أهمية كبرى، و يحدد الباحث اهم الأسباب دفعت إلى الاهتمام بتحقيق الميزة التنافسية ويمكن إيجازها فيما يلي:

- زيادة حدة المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي سواء على الصعيد المحلي أو الإقليمي أو العالمي، مما يظهر شدة التنافس بين مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة والمحلية والإقليمية والمحلية والعالمية، وظهر بعض المفاهيم الحديثة مثل التخطيط الاستراتيجي، الجودة والاعتماد، مما أدى إلى الاهتمام بتحقيق جودة أعضاء هيئة التدريس، وجودة العمليات، وجودة المخرجات من حيث الطلاب والأبحاث العلمية، من أجل الوصول لأفضل مستوى وتجربة تعليمية مما يحقق ميزة تنافسية، وزيادة الاهتمام بالعصر البشري كرأس مال بشري الأمر الذي أدى إلى اهتمام بالتعليم والاستثمار في العنصر البشري وتدريبه والاستفادة من طاقاته وقدراته، وتطور وسائل الاتصال بين المجتمعات وخاصة بعد ثورة الاتصالات والمعلومات والتكنولوجيا المتطورة التي ساهمت في الحصول على وجود قاعدة واسعة من المعلومات مما جعل المجتمعات قادرة في المنافسة في ظل هذه التحولات العالمية، وظهر الثورة الصناعية الرابعة ولما لها من تحديات تفرضها سواء على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجيا، وبالإضافة إلى ظهور ثورة المعلومات والاتصالات الذي أدت إلى تحول الطالب من طالب محلي إلى طالب عالمي مما أدى إلى ظهور حركة تدوير للتعليم داخل هذه المؤسسات.

- تستند الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بشكل رئيسي إلى ما تملكه هذه المؤسسات من موارد مختلفة بداخلها، وما تتمتع به تلك الموارد من نقاط قوة تؤهل هذه المؤسسات لاكتساب تلك الميزة التنافسية التي تنفرد بها عن غيرها ويمكن إنه حدد هذه الخصائص الميزة التنافسية بالتالي:

- إنها ذات نظرة مستقبلية: فالمنافسة تكون على السوق في المستقبل وليس في السوق الحالية، وهدف التنافسية هو تعظيم حصة المؤسسة في تلك السوق المنتظرة.
- انها متغيرة: فالمستقبل ليس امتداد للماضي، بمعنى أن الخبرات والقدرات السابقة لمؤسسات التعليم العالي ليس من الضروري أن تتكرر في المستقبل، أي أن الميزة التنافسية للمؤسسات تتغير باستمرار وبالتالي فهي تتطلب محاولات مستمرة للحفاظ على المكانة التنافسية.
- أنها تعتمد على المواجهة الشاملة بين مؤسسات التعليم العالي: بمعنى أن المنافسة لا تنحصر في مواجهة سلعة بأخرى أو منتج بأخر، ولكنها تمتد لتشمل كل إمكانيات وقدرات المؤسسات المنتجة للسلعة بتواجه بيها كل إمكانيات وقدرات المؤسسات المختلفة للمنافسة.
- التنسيق والترابط: وتعتمد الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي على خاصية التنسيق والترابط بين أجزاء الجامعات ووظائفها، لتكون كتلة متكاملة من الموارد والإمكانيات والقدرات التي يتم توظيفها جميعا لتحقيق قدرة تنافسية أعلى في مواجهة الموارد والإمكانيات والقدرات التي يحشد المنافسين لها.
- المثابرة: هي تفرض التنافسية مبدأ النفس الطويل والمثابرة من أجل إحداث تأثير عميق لتعظيم قدرة المؤسسات في الفرص المستقبلية، فرص لا تحتاج فقط لعامل السرعة والقدرة على الضغط في الوقت لضمان الوصول إلى العميل قبل المنافسين ولكنها تحتاج أيضا إلى استثمار الوقت الطويل لتكوين القدرات الجديدة.
- التراكمية: حيث تمر الميزة التنافسية بمراحل متعددة، وتمثل عملية إضافية وتراكم في القيمة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي وتستغرق وقتا وهي تطلب تخصيصا ومتابعة.

ثانياً - الإطار الميداني:

لقد تناولت الدراسة في الإطار النظري العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي، مع التطرق إلى أهمية الميزة التنافسية أهدافها والمبررات الاهتمام فيها وأهم خصائصها وأبعادها ومجالات تحقيقها في مؤسسات التعليم العالي ، ولقد سارت الدراسة الميدانية وفق الخطوات التالية:

- إجراءات الدراسة الميدانية.
 - نتائج الدراسة الميدانية وتفسيراتها.
- تعرف واقع مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت ومتطلبات تحقيق الميزة التنافسية فيها، وقد تم استخدام الاستبانة على اعتبار أنها تتيح الفرصة لأفراد العينة حتى يعبروا عن آرائهم

بحرية تامة، بالإضافة إلى إمكانية استخدامها على نطاق واسع على عدد كبير من المجتمع المستهدف، وبالتالي يمكن أن تطبق الاستبانة بسهولة على الحجم أو العدد الذي يخدم ويحقق أهداف البحث، ناهيك عن سهولة تحليل البيانات الناتجة عن الاستبانة إحصائياً، كما أن الباحثين في مجال التربوي وغيره من العلوم الإنسانية يستخدمون هذه الأداة على نطاق واسع للحصول على حقائق عن الأساليب القائمة بالفعل وإجراء البحوث التي تتعلق بالآراء.

خطوات بناء الأداة للدراسة الميدانية:

وقد تم بناء الاستبانة من خلال أربع مراحل هي:

- إعداد الصورة المبدئية للاستبانة.
 - إعداد الصورة النهائية للاستبانة.
 - قياس صدق الاستبانة.
 - قياس ثبات الاستبانة.
- وبالتالي بلغت عبارات الاستبانة (٣٢) عبارة.

صدق الاستبانة (Validity) :

ونقصد به أن تقيس الاستبانة فعلاً ما وضعت لقياسه، وقد تم التحقق من صدق هذه الاستبانة عن طريق:

أ- عرضها على مجموعة من المحكمين في مجال التربية وتم عمل التعديلات التي تطلبت من قبل هؤلاء المحكمين وتم التأكد من ملائمة كل فقرة من فقرات الاستبانة للهدف الذي وضعت من أجله.

ب- صدق الاتساق الداخلي ونقصد به التأكد من ارتباط مفردات الاستبانة بعضها البعض وكذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة ككل، كما تم حساب معامل الارتباط بين كل محور من خلال معادلة بيرسون. ولعل ذلك يتضح من الجدول التالي:

جدول (١) معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية

معامل الارتباط	البعد
٠,٨٧	- متطلبات تقنية.
٠,٩٢	- متطلبات بشرية.
٠,٨٦	- متطلبات تعليمية.
٠,٨٨	- متطلبات بحثية.
٠,٧٩	- متطلبات تنظيمية.
٠,٩٣	الدرجة الكلية

ومن الجدول السابق يتضح أن:

معاملات الارتباط بين الأبعاد الخمسة والدرجة الكلية تتحصر بين ٠,٧٩-٠,٩٢، وهذا يعني أن ترابط هذه الأبعاد فيما بينها ارتباطاً قوياً مع المجموع الكلي (٠,٩٣) ويبرهن ذلك على أن الاتساق الداخلي للاستبيان مناسب ومن ثم يصبح صالحاً للتطبيق.

ثبات الاستبانة Reliability:

ونقصد به ثبات الاستبانة باستخدام طريقة إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة من الباحثين وبلغ العدد الخاص بهم (٧٠) فرداً، ثم إعادة تطبيق الاستبانة بعد أسبوعين على نفس العينة بهدف حساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة في التطبيق الأول والتطبيق الثاني وذلك من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون، ولعل ذلك يتضح من الجدول التالي:

جدول (٢) معامل الارتباط بين معامل الاستبانة في التطبيق الأول والثاني

معامل الارتباط	البعد
٠,٨٠	١.متطلبات تقنية
٠,٨٣	٢.متطلبات بشرية
٠,٩٤	٣.متطلبات تعليمية
٠,٨٦	٤.متطلبات بحثية
٠,٨٢	٥.متطلبات تنظيمية
٠,٩٦	الدرجة الكلية

وتبرهن هذه القيم على ثبات الاستبانة على اعتبار أن المعدلات عالية الثبات مع الأخذ في الاعتبار أنه تم استبعاد هذه العينة من العدد الفعلي لها.

المعالجة الإحصائية:

بعد تجميع الاستبيانات وفحصها واستبعاد الاستبانات غير المكتملة تم إجراء الآتي:

- تم إدخال جميع البيانات بالحاسب الآلي.
- تم إدخال البيانات للتأكد من صحتها ودقتها.
- اعتمد الباحث في تحليله الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (statistical package for social science)، وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها، ويعتبر من أدق الأساليب الإحصائية للعلوم الاجتماعية حالياً، وتم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

● حساب تكرارات ونسبتها المئوية لكل فرد.

● حساب التقدير الرقمي لكل فرد من خلال المعادلة التالية:

$$\text{التقدير الرقمي} = (ت \times ٣) + (ت \times ٢) + (ت \times ١).$$

● حساب الوزن النسبي لكل فرد من خلال المعادلة التالية:

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{التقدير الرقمي}}{ن} \times 100$$

عينة البحث:

نظراً لصعوبة دراسة المجتمع الكلي، فقد تم دراسة هذا المجتمع عن طريق اختيار عينة ممثلة له ومن ثم يمكن تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من خلال التطبيق على هذه العينة الممثلة للمجتمع الأصلي والتي أخذت منه على اعتبار أن تمثيل العينة للمجتمع تكون نتائجها صادقة بالنسبة للمجتمع ككل.

تحليل النتائج:

المحور الأول - متطلبات تقنية:

اشتمل على (٧) عبارات تعبر عن المتطلبات التقنية المطلوبة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت، ويمكن إبراز نتائج هذا المحور من خلال الجدول التالي:

جدول (٣): نتائج المحور الأول

م	العبرة	الاجابات					
		درجة الموافقة		أوافق		أوافق بشدة	
		%	%	%	%	%	%
١	توفر مؤسسات التعليم العالي وسائل تعليمية حديثة.	٥٠	٧١%	٢٠	٢٩%	٠	٠%
٢	تجهز مؤسسات التعليم العالي البنية التحتية الرقمية.	٤٠	٥٧%	٢٥	٣٥%	٥	٧%
٣	توفر مؤسسات التعليم العالي امكانية الوصول للعديد من التقنيات الرقمية.	٤٥	٦٤%	٢٠	٢٩%	٥	٧%
٤	توفر مؤسسات التعليم العالي شبكات سلكية ولا سلكية متطورة وحديثة.	٣٠	٥٧%	٤٠	٤٣%	٠	٠%
٥	تهتم مؤسسات التعليم العالي بالتفاصيل الخاصة بامن وحماية أنظمة التعليم الالكترونية من الهجمات السيبرانية.	٤٠	٥٧%	٢٥	٣٦%	٥	٧%
٦	توفر مؤسسات التعليم العالي	٤٠	٥٧%	٢٥	٣٦%	٥	٧%

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية
لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت

م	العبرة	الاجابات				التقدير الرقمي	المتوسط الوزني النسبي	الادلة
		درجة الموافقة		أوافق بشدة				
		%	%	%	%			
٧	مكتبات الكترونية ذكية. توفر مؤسسات التعليم العالي اجهزة ذكية كسبورات وشاشات واقع معزز وطابعات ثلاثية الابعاد.	٣٥	٥٠%	٣٠	٤٣%	١٧٠	٥٧	٢٤٣

- العبرة رقم (١) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي وسائل تعليمية حديثة". هي دالة احصائيا عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٧١% من افراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و٠% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٩٠ والوزن النسبي ٢٧١، ونستنتج ان مؤسسات التعليم العالي توفر وسائل تعليمية حديثة ولكن بحاجة الى التطوير المستمر.
- العبرة رقم (٢) والتي مؤداها: "تجهز مؤسسات التعليم العالي البنية التحتية الرقمية". هي دالة احصائيا عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من افراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٣٥% بدرجة متوسطة، و٧% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي ١٧٥ والوزن النسبي ٢٥٠، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي تمتلك البنية التحتية للتحويل الرقمي ولكن بحاجة الى متابعة مستمرة .
- العبرة رقم (٣) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي امكانية الوصول للعديد من التقنيات الرقمية" هي دالة احصائيا أما المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٦٤% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و٧% بدرجة ضعيفة، وكان تقدير الرقمي لها ١٧٥ والوزن النسبي ٢٥٠ نستنتج أن مؤسسات التعليم العالي توفر التقنيات الحديثة ولأنها محتاجة فرق متخصصة للمتابعة المستمرة للتحديات العالمية.
- العبرة رقم (٤) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي شبكات سلكية ولا سلكية متطورة وحديثة". هي دالة إحصائيا عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين فقط نسبة ٤٣% بدرجة متوسطة، و٠% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٧٠ والوزن النسبي ٢٤٣، ونستنتج إن مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت توفر شبكات إنترنت حديثة ومتطورة.
- العبرة رقم (٥) والتي مؤداها: "تهتم مؤسسات التعليم العالي بالتفاصيل الخاصة بأمن وحماية أنظمة التعليم الالكترونية من الهجمات السيبرانية" هي دالة إحصائيا عند المستوى ٠,٠١ وقد

وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين و فقط نسبة ٣٦% بدرجة متوسطة، و ٧% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٧٥ والوزن النسبي ٢٥٠ ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي توفر نظم الحماية من الجهات السيبرانية، ولكن بحاجة إلى تطوير هذه الخدمات.

■ العبارة رقم (٦) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي مكتبات الكترونية ذكية " هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٣٦% وبدرجة متوسطة، و ٧% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٧٥ والوزن النسبي ٢٥٠ ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي ما زالت في مرحلة تأسيس مكتبات رقمية حديثة.

■ العبارة رقم (٧) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي اجهزة ذكية كسبورات وشاشات واقع معزز وطابعات ثلاثية الابعاد". هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٠% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين و فقط نسبة ٤٣% بدرجة متوسطة، و ٧% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٧٠ والوزن النسبي ١٤٣ ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي ما زالت تسعى لمواكبة التطور التكنولوجي، ولكن نها بحاجة إلى العديد من المصادر لتوفير هذه الحاجات التعليمية.

المحور الثاني - متطلبات بشرية:

اشتمل على (٦) عبارات جاءت تعبر عن المتطلبات البشرية المطلوبة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت، ويمكن إبراز نتائج هذا المحور من خلال الجدول التالي:

جدول (٤) نتائج المحور الثاني

م	العبارة	الاجابات				التقدير الرقمي	المتوسط الحسابي النسبي	الوزن النسبي	الأدلة		
		أوافق بشدة	أوافق	درجة الموافقة	غير موافق						
		%	%	%	%						
١	توفر مؤسسات التعليم العالي كوادر بشرية ذكية ومدربة.	٥٠	٧١%	١٥	٢١%	٥	٧%	١٨٥	٦٢	٢٦٤	٠٠١
٢	تمتلك مؤسسات التعليم العالي الموارد البشرية القادرة على تحقيق النمو والتنمية.	٥٠	٧١%	١٥	٢١%	٥	٧%	١٨٥	٦٢	٢٦٤	٠٠١
٣	تمتلك مؤسسات التعليم العالي العمالة الماهرة من اعضاء هيئة التدريس.	٤٠	٥٧%	٢٥	٣٦%	٥	٧%	١٧٥	٥٨	٢٥٠	٠٠١
٤	تقوم مؤسسات التعليم العالي	٣٠	٤٣%	٣٠	٤٣%	١٠	١٤%	١٦٠	٥٣	٢٢٩	٠٠١

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية
لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت

م	العبارة	الاجابات				التقدير الرقمي	المتوسط الحسابي النسبي	الوزن	الأدلة
		أوافق بشدة %	أوافق %	درجة الموافقة %	غير موافق %				
٥	بتوفير وإعداد نوعيات من الموارد البشرية القادرة على تعظيم الموارد. تركز مؤسسات التعليم العالي على العملاء (طلاب-منظمات- المجتمعات-أولياء الأمور- أعضاء هيئة التدريس).	٤٠	٥٧%	٢٠	٢٧%	١٧٠	٥٧	٢٤٣	٠.٠١
٦	تدعم وتشارك الإدارة العليا لمؤسسات التعليم العالي برامج الجودة من خلال ربط ادارة الجودة مباشرة باعلى سلطة تنفيذية في مؤسسات التعليم العالي.	٤٥	٦٤%	١٥	٢١%	١٧٥	٥٨	٢٥٠	٠.٠١

- العبارة رقم (١) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي كوادر بشرية ذكية ومدربة" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١، وقد وافق عليها نسبة ٧١% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢١% بدرجة متوسطة، و ٧% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٨٥ والوزن النسبي ٢٦٤، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي تمتلك كوادر مدربة وذكية، ولكن بحاجة إلى تدريب المستمر.
- العبارة رقم (٢) والتي مؤداها: "تمتلك مؤسسات التعليم العالي الموارد البشرية القادرة على تحقيق النمو والتنمية." هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١، وقد وافق عليها نسبة ٧١% من أفراد العينة بدرجة كبيرة في حين وافقت نسبة ٢١% بدرجة متوسطة، و ٧% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٨٥ والوزن النسبي ٢٦٤، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي تمتلك الموارد البشرية القادرة على تحقيق النمو، ولكن ما زالت في مرحلة البداية.
- العبارة رقم (٣) والتي مؤداها: "تمتلك مؤسسات التعليم العالي العمالة الماهرة من اعضاء هيئة التدريس" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١، وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة في حين وافقت نسبة ٣٦% بدرجة متوسطة، و ٧% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٧٥ والوزن النسبي ٢٥٠، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى زيادة أعضاء هيئة التدريس.
- العبارة رقم (٤) والتي مؤداها: "تقوم مؤسسات التعليم العالي بتوفير وإعداد نوعيات من الموارد البشرية القادرة على تعظيم الموارد" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١، قد وافق

عليها نسبة ٤٣% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٤٣% بدرجة متوسطة، و ١٤% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٦٠ والوزن النسبي ٢٢٩، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت بحاجة إلى التركيز على توفير إعداد نوعيات من الموارد البشرية القادرة على التطوير.

■ العبارة رقم (٥) والتي مؤداها: "تركز مؤسسات التعليم العالي على العملاء (طلاب- منظمات-المجتمعات-أولياء الأمور-أعضاء هيئة التدريس)" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٧% بدرجة متوسطة. ١٤% بدرجة ضعيفة وكانت تقدير الرقمي لها ١٧٠ والوزن النسبي ٢٤٣، فنستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى التركيز على العملاء وذلك للحصول على أفضل فرصة تعليمية.

■ والتي مؤداها: "تدعم وتشارك الإدارة العليا لمؤسسات التعليم العالي برامج الجودة من خلال ربط ادارة الجودة مباشرة بأعلى سلطة تنفيذية في مؤسسات التعليم العالي " هي دالة إحصائياً عند المستوي ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٦٤% من أفراد العينة بدرجة كبيرة في حين فقط نسبة ٢١% بدرجة متوسطة، ١٤% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٧٥ والوزن النسبي ٢٥٠ ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى إعادة النظر في الدعم المتقدم كبرامج الجودة وذلك من خلال الربط بين الإدارات التنفيذية مع الإدارات العليا.

المحور الثالث - متطلبات تعليمية:

اشتمل على (٥) عبارات جاءت تعبر المتطلبات التعليمية المطلوبة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت، ويمكن إبراز نتائج هذا المحور من خلال الجدول التالي:

جدول (٥) نتائج المحور الثالث

م	العبارة	الاجابات				التقدير الرقمي	المتوسط الحسابي النسبي	الوزن النسبي	الادلة
		أوافق بشدة	أوافق	درجة الموافقة	غير موافق				
		%	%	%	%				
١	تعد مؤسسات التعليم العالي المواد والبرامج المناسبة التي تراعي القدرة على التعلم الذاتي.	٢٥	٣٦%	٣٠	٤٣%	١٠	٢١%	٢٠٧	٠.٠١
٢	تعد مؤسسات التعليم العالي الوسائل التعليمية المناسبة لمحاكاة التطور العالمي كالواقع المعزز وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي.	٣٥	٥٠%	٢٠	٢٩%	١٥	٢١%	٢٢٩	٠.٠١
٣	تستخدم مؤسسات التعليم العالي	٤٥	٦٤%	٢٠	٢٩%	٥	٧%	٢٥٧	٠.٠١

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية
لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت

م	العبارة	الاجابات			التقدير الرقمي	المتوسط الوزني النسبي	الادلة				
		أوافق بشدة %	أوافق %	غير موافق %							
٤	اساليب متنوعة في التقويم والقياس. تتنوع طرق التدريس في مؤسسات التعليم العالي كالتعليم الالكتروني والدمج والتعليم بعد.	٥٠	٧١%	١٥	٢١%	٥	٧%	١٨٥	٦٢	٢٦٤	٠,٠١
٥	تعد مؤسسات التعليم العالي الطلاب لمواجهة تحديات سوق العمل.	٣٥	٥٠%	٢٠	٢٩%	١٥	٢١%	١٦٠	٥٣	٢٢٩	٠,٠١

- العبارة رقم (١) والتي مؤداها: "تعد مؤسسات التعليم العالي المواد والبرامج المناسبة التي تراعي القدرة على التعلم الذاتي" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٣٦% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٤٣% بدرجة متوسطة، و ٢١% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٤٥ والوزن النسبي ٢٠٧، ونستنتج أن هناك فجوة بين مؤسسات التعليم العالي والبرامج المقدمة ولا بد من إعادة النظر فيها.
- العبارة رقم (٢) والتي مؤداها: "تعد مؤسسات التعليم العالي الوسائل التعليمية المناسبة لمحاكاة التطور العالمي كالواقع المعزز وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي". هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٠% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و ٢١% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٦٠ والوزن النسبي ٢٢٩، ونستنتج بوجود فجوة بين مؤسسات التعليم العالي والوسائل التعليمية الحديثة كالواقع المعزز وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي.
- العبارة رقم (٣) والتي مؤداها: "تستخدم مؤسسات التعليم العالي أساليب متنوعة في التقويم والقياس" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٦٤% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و ٧% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقم يلا ١٨٠ هو الوزن النسبي ٢٥٧ ولا استنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى إعادة النظر بأساليب التقويم والقياس.
- العبارة رقم (٤) والتي مؤداها: "تنوع طرق التدريس في مؤسسات التعليم العالي كالتعليم عن الالكتروني والدمج والتعليم عن بعد" والتي مؤداها: هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٧١% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢١% بدرجة

متوسطة، و٧% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٨٥ والوزن النسبي ٢٦٤، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت بحاجة إلى تنويع طرق التدريس مع التركيز على الطرق الحديثة تتعلم القائم على المشاريع والتعليم التشاركي والميداني.

■ العبارة رقم (٥) والتي مؤداها: "تعد مؤسسات التعليم العالي الطلاب لمواجهة تحديات سوق العمل." هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١، وقد وافق عليها نسبة ٥٠% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و٢١% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٦٠ والوزن النسبي ٢٢٩، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى إعادة النظر في أعداد طلابها لمواجهة تحديات سوق العمل.

المحور الرابع - متطلبات بحثية:

اشتمل على (٨) عبارات جاءت تعبر المتطلبات البحثية المطلوبة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت، ويمكن إبراز نتائج هذا المحور من خلال الجدول التالي:

جدول (٦) نتائج المحور الرابع

م	العبارة	الإجابات				التقدير الرقمي	المتوسط الحسابي النسبي	الوزن النسبي	الإدلة		
		أوافق بشدة	أوافق	درجة الموافقة	غير موافق						
		%	%	%	%						
١	توفر مؤسسات التعليم العالي مواقع بحثية ودوريات عالمية وعربية متنوعة.	٤٠	٥٧%	٢٥	٣٦%	٥	٧%	١٧٥	٥٨	٢٥٠	٠.٠١
٢	تهتم مؤسسات التعليم العالي بزيادة الانتاج العلمي البحثي المنشور بدوريات ومجلات عالمية كما وكيفا.	٤٠	٥٧%	٢٥	٣٦%	٥	٧%	١٧٥	٥٨	٢٥٠	٠.٠١
٣	تتبنى مؤسسات التعليم العالي خطط واهداف واضحة للبحث العلمي.	٤٠	٥٧%	١٥	٢١%	١٥	٢١%	١٦٥	٥٥	٢٣٦	٠.٠١
٤	تواكب مؤسسات التعليم العالي القوانين والتشريعات باستمرار مما يضمن الحرية الاكاديمية للباحثين.	٤٠	٥٧%	٢٠	٢٩%	١٠	١٤%	١٧٠	٥٧	٢٤٣	٠.٠١
٥	توفر مؤسسات التعليم العالي جهاز اداري متكامل لادارة شؤون البحث العلمي.	٤٠	٥٧%	٢٠	٢٩%	١٠	١٤%	١٧٠	٥٧	٢٤٣	٠.٠١
٦	ترصد مؤسسات التعليم العالي ميزانية كافية مخصصة للبحث العلمي.	٣٠	٤٣%	٣٠	٤٣%	١٠	١٤%	١٦٠	٥٣	٢٢٩	٠.٠١
٧	تشارك مؤسسات التعليم العالي الباحثين المتخصصين في عملية التخطيط للبحث العلمي.	٣٥	٥٠%	٢٥	٣٦%	١٠	١٤%	١٦٥	٥٥	٢٣٦	٠.٠١

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية
لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت

م	العبارة	الاجابات				التقدير الرقمي	المتوسط الوزني النسبي	الادلة
		درجة الموافقة		أوافق بشدة				
		%	%	%	%			
٨	تحرص مؤسسات التعليم العالي تكوين فرق بحثية مشتركة للتشجيع على البحوث المشتركة.	٣٥	٥٠%	٢٥	٣٦%	١٠	١٤%	٢٣٦

- العبارة رقم (١) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي مواقع بحثية ودوريات عالمية وعربية متنوعة." هي دالة احصائيا عن المستوي ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٣٦% بدرجة متوسطة، و٧% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقم لها ١٧٥ والوزن النسبي ٢٥٠ ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى توفير مواقع بحثية ودوريات عالمية.
- العبارة رقم (٢) والتي مؤداها: "تهتم مؤسسات التعليم العالي بزيادة الانتاج العلمي البحثي المنشور بدوريات ومجلات عالمية كما وكيفا." هي دالة إحصائيا عند المستوي ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٣٦% بدرجة متوسطة، و٧% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقم لها ١٧٥ والوزن النسبي ٢٥٠، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى إعادة النظر بالاهتمام بزيادة الإنتاج العلمي البحثي المنشور في مجلات عالمية كما وكيفا.
- العبارة رقم (٣) والتي مؤداها: "تتبنى مؤسسات التعليم العالي خطط واهداف واضحة للبحث العلمي." هي دالة إحصائيا عند المستوي ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة خصلة في حين وافقت نسبة ٢١% بدرجة متوسطة، و٢١% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٦٥ والوزن النسبي ٢٣٦، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى وضع خطط وأهداف واضحة للبحث العلمي.
- العبارة رقم (٤) والتي مؤداها: "تواكب مؤسسات التعليم العالي القوانين والتشريعات باستمرار مما يضمن الحرية الاكاديمية للباحثين." هي دالة احصائيا عند المستوي ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و١٤% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٧٠ والوزن النسبي ٢٤٣، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى تحديثات مستمرة في التشريعات والقوانين مما يتواكب مع حرية الباحثين والحرية الأكاديمية.

- العبارة رقم (٥) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي جهاز إداري متكامل لإدارة شؤون البحث العلمي." هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ ها هو قد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين فقط نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و١٤% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٧٠ والوزن النسبي ٢٤٣، ونستنتج أن لا بد من توفير لإدارة متكاملة الأركان متخصصة لشؤون البحث العلمي.
 - العبارة رقم (٦) والتي مؤداها: "ترصد مؤسسات التعليم العالي ميزانية كافية مخصصة للبحث العلمي." هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ والتي وافق عليها نسبة ٤٣% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين فقط نسبة ٤٣% بدرجة متوسطة، و١٤% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقمي لها ١٦٠ والوزن النسبي ٢٢٩، ونستنتج أن لا بد من إعادة النظر بالميزانيات المرصودة والمخصصة للبحث العلمي.
 - العبارة رقم (٧) والتي مؤداها: "تشرك مؤسسات التعليم العالي الباحثين المتخصصين في عملية التخطيط للبحث العلمي." هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ والتي وافق عليها نسبة ٥٠% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٣٦ بدرجة متوسطة، و١٤% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٦٥ والوزن النسبي ٢٣٦، ونستنتج بوجود فجوة بين مؤسسات التعليم العالي والباحثين المتخصصين في عملية البحث العلمي.
 - العبارة رقم (٨) والتي مؤداها: "تحرص مؤسسات التعليم العالي تكوين فرق بحثية مشتركة للتشجيع على البحوث المشتركة." هي دالة إحصائياً عند المستوي ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٠% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٣٦% بدرجة متوسطة، و١٤% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٦٥ والوزن النسبي ٢٢٦، ونستنتج بوجود فجوة بين مؤسسات التعليم العالي والفرق البحثية المشتركة فلا بد من إعادة النظر للوصول إلى أفضل نتائج بحثية ضمن طرق ومناهج بحثية علمية سليمة للوصول إلى أفضل النتائج.
- المحور الخامس - متطلبات تنظيمية:**

اشتمل على (٦) عبارات جاءت تعبر المتطلبات التنظيمية المطلوبة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت، ويمكن إبراز نتائج هذا المحور من خلال الجدول التالي:

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية
لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت

جدول (٧) نتائج المحور الخامس

م	العبارة	الاجابات									
		درجة الموافقة		التقدير الرقمي	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الادلة				
		أوافق بشدة	أوافق					%	غير موافق	%	
١	تهتم مؤسسات التعليم العالي بالجوانب التنظيمية في إدارتها.	٤٠	٥٧%	٢٠	٢٩%	١٠	١٤%	١٧٠	٥٧	٢٤٣	٠٠١
٢	تعمل مؤسسات التعليم العالي بخطط واستراتيجيات وأهداف تعليمية واضحة.	٤٠	٥٧%	٢٠	٢٩%	١٠	١٤%	١٧٠	٥٧	٢٤٣	٠٠١
٣	عملية التطوير في مؤسسات التعليم العالي مستمرة ومستدامة.	٤٠	٥٧%	١٠	١٤%	٢٠	٢٩%	١٦٠	٥٣	٢٢٩	٠٠١
٤	تتبع مؤسسات التعليم العالي مناهج تطوير الاداء.	٣٥	٥٠%	١٥	٢١%	٢٠	٢٩%	١٥٥	٥٢	٢٢١	٠٠١
٥	تلتزم مؤسسات التعليم العالي بمعايير الجودة وربطها بحاجات المجتمع.	٣٠	٤٣%	٢٠	٢٩%	٢٠	٢٩%	١٥٠	٥٠	٢١٤	٠٠١
٦	توفر مؤسسات التعليم العالي مصادر التمويل ومبالغ لازمة لعملية التطوير.	٤٠	٥٧%	٢٠	٢٩%	١٠	١٤%	١٧٠	٥٧	٢٤٣	٠٠١

- العبارة رقم (١) والتي مؤداها: "تهتم مؤسسات التعليم العالي بالجوانب التنظيمية في إدارتها" هي دالة إحصائيا عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و ١٤% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٧٠ والوزن النسبي ٢٤٣، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى الاهتمام بالجوانب التنظيمية في إدارتها.
- العبارة رقم (٢) والتي مؤداها: "تعمل مؤسسات التعليم العالي بخطط واستراتيجيات وأهداف تعليمية واضحة" هي دالة إحصائيا عند المستوى ٠,٠١ والتي وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و ١٤% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير الرقم لها ١٧٠ والوزن النسبي ٢٤٣، ونستنتج أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى التخطيط المستمر وضع أهداف واستراتيجيات تعليمية واضحة.
- العبارة رقم (٣) والتي مؤداها: "عملية التطوير في مؤسسات التعليم العالي مستمرة ومستدامة" هي دالة إحصائيا عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ١٤% بدرجة متوسطة، و ٢٩% بدرجة ضعيفة، وكانت تقدير

الرقمي لها ١٦٠ والوزن النسبي ٢٢٩ ونستنتج أن مؤسسات التعليم بحاجة إلى إعادة النظر في عمليات التطوير مما يضمن لها مواكبة التطورات والاستدامة.

■ العبارة رقم (٤) والتي مؤداها: "تتبع مؤسسات التعليم العالي مناهج تطوير الأداء" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٠% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين فقط نسبة ٢١% بدرجة متوسطة، و٢٩% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٥٥ والوزن النسبي ٢٢١، ونستنتج أن مؤسسات التعليم بحاجة إلى إعادة النظر في المناهج المستخدمة في تطوير الأداء.

■ العبارة رقم (٥) والتي مؤداها: "تلتزم مؤسسات التعليم العالي بمعايير الجودة وربطها بحاجات المجتمع" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٤٣% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين فقط نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و٢٩% بدرجة ضعيفة، وكان تقدير الرقمي لها ١٥٠ والوزن النسبي ٢١٤، ونستنتج أن هناك فجوة بمؤسسات التعليم العالي بين معايير الجودة وحاجات المجتمع.

■ العبارة رقم (٦) والتي مؤداها: "توفر مؤسسات التعليم العالي مصادر التمويل ومبالغ لازمة لعملية التطوير" هي دالة إحصائياً عند المستوى ٠,٠١ وقد وافق عليها نسبة ٥٧% من أفراد العينة بدرجة كبيرة، في حين وافقت نسبة ٢٩% بدرجة متوسطة، و١٤% بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها ١٧٠ والوزن النسبي ٢٤٣، ونستنتج أن لا بد من إعادة النظر بمصادر التمويل والمبالغ اللازمة لعملية التطوير.

ثالثاً- تصور مقترح للاستثمار في رأس المال البشري وذلك لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت:

أسس ومنطلقات التصور المقترح:

يرى الباحث أن أبرز المبادئ والمنطلقات التي تعتمد عليها عملية الاستثمار في رأس

المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات للتعليم العالي بدولة الكويت تحدد بالآتي:

- إن عملية تطوير التعليم العالي لا يمكن أن تتم إلا من خلال تطوير شامل للنظام الإداري في مؤسسات الدولة بشكل عام ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص، وإن التطوير سيتم لا يمكن أن يتحقق إلا بإتباع استراتيجية علمية منطقية وشاملة في البحث والإشراف والتنفيذ والمتابعة والتقييم، وعلى متخذي القرار وصانعيه في التعليم العالي الالتزام الجاد لمخطط التطوير وتحقيق الميزة التنافسية، والأخذ بالاعتبار للتجارب العالمية.

- مما لا شك فيه أصبح من الضروري لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت التحول الرقمي في جميع تعاملاتهم الإدارية والأكاديمية وذلك لمواكبة التطورات العالمية والتحديات التكنولوجية التي تفرضها على العالم، فلا بد من إتباع أساليب وطرق تدريس جديدة تواكب ما توصلت إليه مؤسسات التعليم العالي العالمية المتقدمة وذلك لتحقيق ميزة تنافسية.
- وبالإضافة إلى ضرورة استخدام التقنيات الحديثة في التعليم كتكنولوجيا الواقع المعزز وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، وضرورة الاستقلالية المالية والإدارية لمؤسسات التعليم العالية بدولة الكويت، وإيجاد تشريعات وقوانين تهدف إلى الحرية الأكاديمية والبحثية.
- من خلال ما تسعى إليه دولة الكويت في رؤية كويت جديدة ٢٠٣٥، لبناء رأس مال بشري إبداعي ومكانة دولية متميزة، قد تستفيد الجهات المعنية بالتعليم العالي بدولة الكويت من نتائج هذه الدراسة والتصور المقترح.
- ويحدد الباحث اهم المتطلبات اللازمة للاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية بالتالي:

١. **متطلبات تقنية:** فلا بد من مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت توفير وسائل تعليمية حديثة، بتجهيز بنية تحتية رقمية تسهم في إمكانية الوصول الي العديد من التقنيات الحديثة كالواقع المعزز وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، وتوفير شبكات سلكية ولاسلكية حديثة ومتطورة، والتركيز على التفاصيل الخاصة بأمن المعلومات والأمن السيبراني.
٢. **متطلبات بشرية:** على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بالكوادر الوطنية والحرص على تطويرها، حيث إن امتلاكها للموارد البشرية هي رأس المال الحقيقي القادر على تحقيق النمو والتنمية المرجوة من خلال توفير عمالة ماهرة من أعضاء هيئات التدريس، وتركيز على العملاء بشكل عام ودعمهم لتحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي وذلك لتحقيق الميزة التنافسية.
٣. **متطلبات تعليمية:** على المؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت إعداد البرامج المناسبة التي تراعي القدرة على التعلم الذاتي، من خلال توفير الوسائل التعليمية والمعينات التربوية اللازمة، ولا بد من استخدام أساليب متنوعة في التقويم، وتنويع طرق التدريس كالتعليم الإلكتروني والمدمج والتعلم عن بعد، وذلك لإعداد مخرجاتها لمواجهة تحديات سوق العمل واكتسابهم ميزة تنافسية.

٤. **متطلبات بحثية:** لابد من مؤسسات التعليم العالي توفير مواقع بحثية عالمية متنوعة، والتركيز علي الإنتاج العلمي والبحثي والنشر كما وكيفا، ووضع خطط واستراتيجيات واضحة للبحث العلمي، وإيجاد قوانين وتشريعات مما يضمن الحرية الأكاديمية والبحثية، ورصد ميزانيات كافية ومخصصة للبحث العلمي كما له دور هام في بناء رأس المال البشري وتحقيقه للميزة التنافسية.

٥. **متطلبات تنظيمية:** يجب علي مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت الاهتمام بالجوانب التنظيمية في إدارتها، بحيث وضع خطط وإستراتيجيات وأهداف واضحة والسعي علي تحقيقها، من خلال عملية التطوير المستمر والمستدام لمنظومة التعليم العالي وربطها بمعايير الجودة مما يضمن تحقيق الميزة التنافسية.

المراجع

- آمال إسماعيل (٢٠٢٣): متطلبات تحقيق الميزة التنافسية بجامعة جنوب الوادي في ضوء نموذج مثلث المعرفة، *مجلة العلوم التربوية*، ع ٥٤، ج ١.
- أمانى الختلان وأثمار الكيلاني (٢٠٢٢): درجة الحاجة لإجراءات إدارية للقيادة الاستباقية للوصول إلى الريادة العالمية في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها، *المجلة العلمية لكلية التربية*، مج ٣٨، ع ٦.
- بدرية العنزي (٢٠٢٣): تصور مقترح لتسويق البحوث التربوية إلكترونياً في أقسام أصول التربية بالجامعات السعودية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية، ع ٢، ج ٣.
- خالد الخالدي (٢٠٢٤): دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مج ١٦، ع ١.
- رشدي أحمد (٢٠٢٣): دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة ومتطلبات التعليم العالي المصرية بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق، *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، مج ١، ع ٤.
- سعيد عبد الله وآخرون (٢٠٢٤): تحليل دور الاستشراف الإستراتيجي في العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية، *مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية*، مج ٤، ع ٢٤.
- سلطان العجمي (٢٠٢١): دور جامعة الكويت في تحقيق الميزة التنافسية في ضوء مدخل اقتصاد المعرفة، *مجلة العلوم التربوية*، مج ٤، ع ٤.
- سلطان الديحاني (٢٠١٧): تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية، *مجلة كلية التربية بالزقازيق*، مج ١٠، ع ٣٤ ج ٢.
- سماح الصغير وآخرون (٢٠٢٣): آليات مقترحة لتعديل التعليم الجامعي لتحقيق الميزة التنافسية (دراسة تحليلية)، *مجلة العلوم التربوية*، ع ٥٦، ج ١.
- طرشان حنان (٢٠٢٣): إدارة المواهب البشرية في مؤسسات التعليم العالي: الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا نموذجاً، *مجلة الرسالة للدراسات والبحوث*، مج ٨، ع ١.
- على جاسم الشهاب (٢٠٠٧): "الأولويات التعليمية واحتياجات سوق العمل في الكويت: آراء عينة من الخبراء والتربويين"، *المجلة التربوية*، جامعة الكويت، مجلد ٢٢، عدد ٨٥.
- علي أسعد وطفة (٢٠٢٠): مستقبل التعليم العالي الخليجي في ضوء الثورة الصناعية الرابعة،

- قراءة نقدية في إشكالية الصيرورة والمصير، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية. علي السوادي (٢٠٢٢): تسويق الخدمات الجامعية كمدخل لتطوير الميزة التنافسية للجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، مج ٢٣، ع ٢٦٦.
- محمد عمر باطويح وفيصل حمد المناور (٢٠٢٠): التخطيط التنموي في دولة الكويت: التحديات وسبل مواجهتها، دولة الكويت، مكتبة الفلاح.
- نبيل خليل وعبد الباسط ذياب (٢٠٢٣): بعض معوقات دور الجامعة في التحول إلى اقتصاد المعرفة لتحقيق الميزة التنافسية في مصر، مجلة شباب الباحثين، ع ١٦، ج ٢.
- نبيلة الكندري (٢٠١٤): واقع مستوى أداء مخرجات جامعة الكويت في سوق العمل الكويتي الحكومي والخاص من وجهة نظر رؤساء العمل، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ع ٨٤.
- هاني شارد (٢٠١٩): اثر تنمية راس المال البشري على التطوير بالتطبيق على جامعة شقراء، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية، مج ١٠ ع ٣ ج ٢.
- Bozkurt, A., Karadeniz, A., Baneres, D., Guerrero-Roldán, A. E., & Rodríguez, M. E. (2021). **Artificial intelligence and reflections from educational landscape: A review of AI studies in half a century.** Sustainability, 13(2).
- Brown, P., and M. Souto-Otero. (2020). "The End of the Credential Society? An Analysis of the Relationship Between Education and the Labour Market Using Big Data." **Journal of Education Policy** 35 (1).
- Brown, P., H. Lauder, and S. Y. Cheung. (2020). **The Death of Human Capital: Its Failed Promise and How to Renew It.** New York: Oxford University Press.
- Dangeti, P. (2017). **Statistics for machine learning.** Birmingham, UK: Packt Publishing Ltd.
- David, G. (2010): **The Learning Challenge of the Knowledge Economy.** Sense Publishers.
- Fogg, N., Harrington, P., & Khatiwada, I. (2018). **Skills and earnings in the full-time labor market. The Impact of Human Capital in the American Labor Market Series.** The ETS Center for Research on Human Capital and Education.
- Fomunyam, K.G (2019): "Education and the fourth industrial revolution: Challenges and possibilities for engineering education,"

International Journal of Mechanical Engineering and Technology,
Vol 10, No 8.

- Garcia, C.I (2018): **Higher Education in the Fourth Industrial Revolution**. Retrieved from <https://observatory.tec.mx/edu-bits-2/higher-education-inthe-fourth-industrial-revolution>.
- Garcia, C.I (2018): **Higher Education in the Fourth Industrial Revolution**. Retrieved from <https://observatory.tec.mx/edu-bits-2/higher-education-inthe-fourth-industrial-revolution>.
- Jacob, J. (2018). Human capital and higher education: Rate of returns across disciplines. **Economics Bulletin**, 38(2).
- Lee, J & Tinmaz, H (2019): "A Preliminary Analysis on Korean University Students' Readiness Level for Industry 4.0 Revolution". **Participatory Educational Research**, Vol 6, No(1).
- Moila, O; Mji, A & Mnisi, C (2020): Challenges faced by lecturers in the use of fourth industrial revolution tools to equip pre-service teachers in a South African university, **World Transactions on Engineering and Technology Education**, Vol 18, No 3.
- Müller, L., & Klein, D. (2022). Social inequality in dropout from higher education in Germany. towards combining the student integration model and rational choice theory. *Research in Higher Education*
- OECD (2010): "Higher Education in the Global Knowledge Economy", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Vol (2), No (5).
- Robertson, S.L (2005): "Re-imagining and Re-scripting the Future of Education: Global Knowledge Economy Discourses and the Challenge to Education Systems", **Comparative Education**, Vol 41, No 2.
- World bank (2019). world development report; the changing nature of work. New York .
- World Economic Forum, **The Future of jobs, employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution**, January 2016.
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators? **International Journal of Educational Technology in Higher Education**, 16(1).