

نضال المصري*

محمد الآغا**

إدارة المواهب البشرية في الجامعات الفلسطينية مقترح تطبيقي تنموي استراتيجي***

يهدف البحث إلى تقديم إطار مقترح لتطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية، لتحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية في ضوء مجتمع المعرفة، موظفًا بالمنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف البحث، قام الباحثان باستخدام الاستبانة أداةً لجمع المعلومات، وطبقها على عيّنة مكونة من ١١٠ رؤساء أقسام أكاديميين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. وقد توصل البحث إلى نتائج عدة، من أهمها أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية يساوي ٦, ٧٤ في المئة، والمتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات مستوى توافر المعايير التي تحقق التميز البحثي يساوي ٨, ٦٨ في المئة، والمتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات مستوى توافر مقومات مجتمع المعرفة يساوي ٧١ في المئة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية وتحقيق التميز البحثي، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية، وتكوين مجتمع المعرفة، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تكوين مجتمع المعرفة وتحقيق التميز البحثي.

* باحث فلسطيني حاصل على الدكتوراه في إدارة الأعمال.

** باحث فلسطيني حاصل على ماجستير إدارة تربوية.

*** قُدّم البحث إلى المؤتمر السنوي الرابع للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، مراكش،

٢٠١٥-٢١ آذار/ مارس ٢٠١٥.

مقدمة

يُعدّ البقاء والنجاح هدفين استراتيجيين للجامعات في ظل التطورات المتلاحقة والتنافسية العالمية؛ فنحن اليوم نرى اشتداد المنافسة بين المؤسسات بشكل عام، وانطلاقاً من هذه الحقيقة أصبح الاستثمار في الموارد البشرية جزءاً مهماً من استراتيجيات المؤسسات حتى تكون قادرة على المنافسة، وأصبح البحث العلمي أحد مجالات التنافس بين الجامعات التي تُقيّم بحسب مدى إنجازاتها البحثية، بحيث أن حصول الأكاديميين في الجامعات على الجوائز العالمية نتيجة تميزهم البحثي يدل على فعالية إدارة المواهب البشرية.

بذلك، برز الاهتمام بتطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية في المؤسسات المعاصرة باعتبارها أحد مصادر القوة التي لا يمكن تقليدها، والتي تساهم في ضمان عمليات النمو والاستمرار، فأصبح اكتشاف المواهب المهمة الأولى والرئيسية لإدارات الموارد البشرية عند القيام بوظائفها الأساسية، من استقطاب للعاملين واختيارهم وتدريبهم^(١).

كما أن دراسة موضوع التميز البحثي في وقتنا الراهن يُعدّ من أهم الموضوعات التي نوليها عناية خاصة بالبحث والدراسة في مؤسساتنا التربوية؛ فمجال البحث العلمي لا يزال بحاجة إلى تطوير وتنوع وتميز في الأعمال والإنجازات، حيث يلاحظ تدنُّ في مستوى الإنجاز العلمي، بالإضافة إلى عدم الاستفادة من نتائج البحث العلمي. وربما يرجع ذلك إلى انخفاض مستويات كلٍّ من: التوافق مع المدارس البحثية العالمية، والتوجُّه إلى حل مشكلات فعلية وواقعية، وتوثيق الصلة بين الجامعة والمجتمع المحلي والعالمي، والاهتمام بخدمة قضايا التنمية على مستوى الدولة والوطن العربي؛ فالبحث العلمي يُعتبر من أهم آليات مجتمع المعرفة، وقد تعاضمت أهميته مع الاعتماد شبه الكامل على نتائج البحوث العلمية في التطوير المجتمعي وفي بناء القدرات العقلية^(٢).

للجامعات دور رئيسي في تأسيس مجتمع المعرفة من خلال تركيزها على ثلوث التحسين المستمر، أي الإبداع والابتكار والنمو في جميع المجالات، وخاصة في مجال التكنولوجيا ومنظومة الاتصال، بحيث تشترك الجامعات مع غيرها من مؤسسات المجتمعات المحلية والعربية والعالمية في عملية إنتاج المعرفة وإدارتها، لأن مجتمع المعرفة يدل على توظيف المعرفة الناتجة من اندماج التقنيات وإنجازات الأفراد للوصول إلى رقي المجتمع.

من أهم المؤسسات التربوية التي تستطيع أن تحقق ذلك هي الجامعات التي تواجه متغيرات كثيرة، أهمها كيفية تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية لتحقيق التميز البحثي، فهي تتطلب من الجامعات أن تمتلك أفضل المواهب البشرية لإدارة مهماتها الوظيفية والإدارية والبحثية والمنهجية والأخلاقية،

(١) محمد سعيد الحميدي والهادي خوجلي الطيب، «الاستثمار في التدريب وإدارة المواهب: تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة» (دراسة، معهد تدريب الضباط، كلية الشرطة، ٢٠١١)، ص ٢، على الموقع الإلكتروني:

<http://nauss.edu.sa/Ar/CollegesAndCenters/ResearchesCenter/centeractivities/Symposium/act_19122011/Documents/009.pdf> (Accessed 10/8/2014).

(٢) عبد الناصر عبد الرحيم فخرو، «معايير تميز الأداء البحثي في الجامعات العربية: دراسة تحليلية»، دراسات في التعليم الجامعي، العدد ٢٠ (٢٠٠٩)، ص ١١٦.

بكفاءة عالية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. ولتحقيق هذا التوافق من أجل التغلب على المتغيرات المعاصرة، لا بد من استخدام إدارة المواهب البشرية أداةً من أدوات تحقيق استراتيجيات الجامعة.

الدراسة الاستطلاعية

من أجل تحديد مشكلة البحث وتكوين فروضه، وتحديد مجتمع البحث ووحدة المعاينة، قام الباحثان بالدراسة الاستطلاعية التي شملت المقابلات الشخصية مع العمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية في جامعات قطاع غزة، بالإضافة إلى الدراسة المكتبية. ومن خلال المقابلات والدراسة المكتبية تبين للباحثين مدى ضرورة البحث ومعرفة أهمية تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية في الجامعات الفلسطينية، وذلك لأن هناك قضايا في المجال البحثي تتمثل في عدم الربط بين المجتمع المحلي ومؤسساته بالقضايا التي يُبحث فيها، بالإضافة إلى مشكلات أخرى متنوعة تحتاج إلى مواهب ومهارات عالية من الإدارة للتعامل معها، وتحتاج إلى الإبداع والابتكار في استخدام التكنولوجيا، وتتطلب توليد المعرفة وتنظيمها ومشاركتها. ومرت الدراسة الاستطلاعية بمرحلتين، الأولى هي الدراسة المكتبية وتحليل البيانات الثانوية، والمرحلة الثانية هي المقابلات الشخصية. من خلال الدراسة الاستطلاعية، يرى الباحثان أن لدى الإدارتين العليا والوسطى في الجامعات الفلسطينية نقصاً في معرفتهم وفهمهم استراتيجيات إدارة المواهب البشرية ودورها في تحقيق التميز البحثي في ضوء مجتمع المعرفة. كما تبين عدم وجود دراسات تتعلق بهذا الموضوع. وهناك حث على إجراء مثل تلك الدراسات صادر عن الأكاديميين والمديرين والعمداء ونواب الرئيس في الجامعات، وهذا ما جعل الباحثين يصوغان المشكلة ويحددانها.

مشكلة البحث

يُعدّ موضوع تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية وتأثيرها في التميز البحثي في ضوء مجتمع المعرفة من الموضوعات المهمة في الوقت الحاضر، وذلك لوجود عقبات ومشكلات متتالية تحد من التوسع والابتكار في الجانب البحثي، سواء أكانت تلك العقبات والمشكلات اقتصادية أم سياسية أم تكنولوجية أم ثقافية؛ فالواقع في الجامعات الفلسطينية يشير إلى وجود بعض المظاهر التي تعكس هذه الحالة، ويرجع ذلك إلى نقص في المواهب البشرية الإدارية والأكاديمية وكيفية إدارتها نتيجة الافتقار إلى المهارات اللازمة لشغل الوظائف القيادية في الجامعات، ولهذا كانت مشكلة البحث المتمثلة في ضرورة البحث عن وسائل لتحقيق التميز البحثي في ضوء مجتمع المعرفة، وبالتالي يمكن صوغ مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما دور استراتيجية إدارة المواهب البشرية في تحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية في ضوء مجتمع المعرفة؟

وتتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية:

ما مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية في الجامعات الفلسطينية؟ ما مستوى توافر المعايير التي تحقق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية؟ ما مستوى توافر مقومات مجتمع المعرفة

في الجامعات الفلسطينية؟ ما العلاقة بين مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية وتحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية؟ ما العلاقة بين مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية وتكوين مجتمع المعرفة في الجامعات الفلسطينية؟ ما العلاقة بين تكوين مجتمع المعرفة وتحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية؟ هل توجد بين استراتيجية إدارة المواهب البشرية وتحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية في ضوء مجتمع المعرفة فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية؟ ما الإطار المقترح لتطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية لتحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية في ضوء مجتمع المعرفة؟

أهداف البحث

التعرف إلى مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية في الجامعات الفلسطينية؛ الكشف عن المعايير التي تحقق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية؛ بيان مقومات مجتمع المعرفة المتوافرة في الجامعات الفلسطينية؛ التعرف إلى طبيعة العلاقة بين استراتيجية إدارة المواهب البشرية وتحقيق التميز البحثي في ضوء مجتمع المعرفة؛ التعرف إلى مدى الاختلاف في تحديد دور استراتيجية إدارة المواهب البشرية على تحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية في ضوء مجتمع المعرفة، وهو الاختلاف الذي يعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية؛ وضع الإطار المقترح لتنمية وتطوير استراتيجية إدارة المواهب البشرية لتحقيق التميز البحثي في ضوء مجتمع المعرفة.

أهمية البحث

يستمد البحث أهميته من:

الدور الذي تؤديه المواهب البشرية في جميع المجالات؛ تأثير استراتيجية إدارة المواهب البشرية في جميع أصحاب العلاقة؛ ندرة البحوث المتعلقة بموضوع إدارة المواهب البشرية؛ اعتبار هذا البحث، بحسب علم الباحثين، البحث الأول الذي يتناول العلاقة بين استراتيجية إدارة المواهب البشرية وتحقيق التميز البحثي في ضوء مجتمع المعرفة؛ الاستفادة من الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال، وبالتالي التعرف إلى أهمية نظام إدارة المواهب البشرية في بيئات متنوعة؛ اعتبار مخرجات هذا البحث مهمة بالنسبة إلى الباحثين والمهتمين بهذا المجال بشكل عام، وإلى الجامعات الفلسطينية بشكل خاص؛ أهمية القطاع الذي ستطبق عليه الدراسة، وهو القطاع الجامعي.

فرضيات البحث وأنموذجه

الفرضيات

بناءً على ما تناولته مقدمة البحث والدراسة الاستطلاعية ومشكلتهما، يمكن تقريب مشكلة البحث من الواقع بصوغ الفروض طبقاً للمتغيرات المستقلة المتمثلة في عناصر استراتيجية إدارة المواهب البشرية (الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفية؛ شمولية إدارة المواهب البشرية لجميع المستويات؛

A Proposed Framework for the Application of a Human Resources Management Strategy to Achieve Research Excellence in Palestinian Universities in Light of Knowledge Society

Nidal al-Masri and Mohammed al-Agha

The authors here present a proposed framework for the application of a strategy to manage human talent toward achieving research excellence in Palestinian universities in light of knowledge society. The authors adopt a descriptive-analytical method, and use a wide survey to achieve their research goals. The sample used consists of 110 heads of academic departments working in Palestinian universities in the Gaza Strip. The results shows a statistically significant correlation between the degree of application of a human talent management strategy and the achievement of research excellence; between the degree of application of a human talent management strategy and the creation of a knowledge society; and between the creation of a knowledge society and the achievement of research excellence.