



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح)

إعداد

د/ أسماء محمد السيد مخلوف

مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة السويس

﴿ المجلد الثامن والثلاثون - العدد السادس - يونيو ٢٠٢٢ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المُلخَص

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن مدى اهتمام إدارة جامعة السويس برأس المال الفكري لتحقيق ميزتها التنافسية، وتوضيح رأس المال الفكري كمفهوم استراتيجي، وكأداة تُسهم في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة السويس. واستخدمت الباحثة "المنهج الوصفي" لجمع المعلومات ومراجعة الأدبيات. وتوصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها: أن جامعة السويس مؤسسة تربوية تعليمية بحثية تهتم بتنمية رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري، الهيكلي، والعلاقاتي) لكنها لم تقوم بالدور المحدد الذي يُحقق لها الميزة التنافسية محلياً وإقليمياً لأنها تواجه مجموعة من التحديات مثل كثير من الجامعات المصرية الأخرى، منها: قلة البرامج المشتركة مع الجامعات الدولية، لم يُستكمل الهيكل الأساسي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات، زيادة أعداد المنتدبين لتفعيل بعض البرامج بكليات الجامعة، مما يزيد من أعباء التكاليف عليها، قلة الموارد الذاتية للجامعة مع إغفال استكمال التجهيزات المعملية والتدريسية في بعض الكليات التي تأسست حديثاً، وهذا يؤثر على كل من جودة التعليم وكفاءة الخريجين، فضلاً عن تأخر جامعة السويس في إنشاء وحدة التخطيط الاستراتيجي، وبالتالي قلة تعامل كثير من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة مع التطوير الاستراتيجي، وزيادة حدة المنافسة الإقليمية بين جامعة السويس والجامعات الحكومية والخاصة الأخرى، وتعمل الجامعة في نطاق تسويق بحثي ضيق لأنها تفتقر للبنية التحتية التكنولوجية وقواعد البيانات العالمية التي تمكنها من تحقيق معدلات أعلى لتسويق بحوثها، وأيضاً تعتمد جامعة السويس بدرجة كبيرة على ميزانية الدولة في الإنفاق على تمويل البحوث، والجامعة لا توفر دورات تدريبية مستدامة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وعدم متابعة الجامعة لخريجها. إضافة إلى ندرة قيام الجامعة بعمل بحوث علمية تُسهم في حل مشكلات مجتمع السويس وسيناء والمناطق المحلية الأخرى المحيطة بها. ومن ثم، تضمن البحث تصوراً مقترحاً يهدف إلى تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية، واختتم البحث بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الميزة التنافسية، جامعة السويس، الجامعات المصرية.

Abstract

The aim of this research is to reveal the extent of the interest of Suez University Administration in intellectual capital to achieve its competitive advantage, and to clarify intellectual capital as a strategic concept, and as a tool that contributes to achieve the competitive advantage of Suez University. The researcher used the "descriptive approach" to collect information and review the literatures. The research has a set of results such as: Suez University is an educational and research institution concerned with the development of intellectual capital in its three dimensions (human, structural, and relational), but it has not played the specific role that would achieve its competitive advantage locally and regionally because it faces a set of challenges like many other Egyptian universities, including: the lack of joint programs with international universities, the basic structure of faculty members in some colleges has not been completed, the increase of delegates number to activate some programs in the faculties of Suez university, which increases the burdens of the costs on it, the lack of self-resources of the university, while neglecting the completion of laboratory and teaching equipment in some newly established colleges, and this affects both the quality of education and the efficiency of graduates, As well as the delay of Suez University in establishing the Strategic Planning Unit, and consequently the lack of dealing many faculty members and university employees with strategic development, and the intensification of regional competition between Suez University and other public and private universities, and the university operates in a narrow research marketing scope because it lacks the technological infrastructure and rules of

global data that enables it to achieve higher rates of marketing its research. Also, Suez University depends to a large extent on the state budget in spending on research funding, the university does not provide sustainable training courses to develop the capabilities of faculty members; it also does not follow up on its graduates. In addition, Suez University is scarcely doing scientific research that contributes to solve the problems of the Suez society, Sinai and other surrounding local areas. Hence, the research included a proposed conception aimed at maximizing the intellectual capital at Suez University to achieve its competitive advantage, and the research concluded with a set of recommendations.

Keywords: Intellectual Capital, Competitive Advantage, Suez University, the Egyptian Universities.

مقدمة

يشهد عالم اليوم مجموعة من التطورات المعرفية والتحولات المجتمعية التي اعتمدت على استخدام المعرفة وتوجيهها نحو تطوير مختلف المنظمات لما تملكه من رأس مال فكري للاستفادة منه في تحسين أدائها وزيادة قدراتها التنافسية. وفي ظل الثورة المعرفية، أصبح تعظيم رأس المال الفكري القادر على المشاركة في البيئة التنافسية العالمية أكثر ضرورة، ونال موضوع تطوير الجامعات وإعادة النظر في تجديد منطلقاتها وتعيين أهدافها وتكيفها مع البيئة المحلية والدولية بما يتناسب مع إعداد رأس مال بشري مؤهل ومدرب، أهمية كبيرة من قبل القائمين عليه.

وفي المجتمعات المعاصرة، ساد الاعتراف بأهمية المعرفة كمصدر تنظيمي حاكم للميزة التنافسية، وأدى هذا الاعتراف بأهمية المعرفة التنظيمية إلى تعزيز قضية تنمية رأس المال الفكري بالمنظمات ليس كعمليات فردية مؤسسة على الخبرة الشخصية، وإنما كمنهج منظم مؤسس على فرضيات علمية منهجية لإدارة أنشطة المنظمة المعرفية ومساعدتها على إنجاز أهدافها التي تكفل لها الميزة التنافسية (Solovsko et al., 2014).

وقد ظهر رأس المال الفكري (Intellectual Capital) كمفهوم يُعبر عما تملكه كل مؤسسة من موارد وثروة معرفية يمكنها تحقيق التميز التنظيمي والتفوق التنافسي لها، فأرأس المال الفكري من المفاهيم الإدارية والتنظيمية الحديثة التي ظهرت على الساحة العلمية مؤخراً (الصمداني، ٢٠١٦م). ويتمثل رأس المال الفكري في المعارف والخبرات والمنجزات التي يمتلكها أفراد المنظمة، وتمكنهم من الإسهام في تطوير الأداء بها وإعطائها ميزة تنافسية لا تتوافر لغيرها، وبالتالي الإسهام في تطوير مجتمعاتهم المحلية بل والمجتمع الإنساني ككل، وتبعاً لذلك يمكن القول بأن رأس المال الفكري يشمل المعرفة التي يمكن تحصيلها وتوظيفها، والعمل على إنتاج أفكار جديدة، ويشمل مجموعة العاملين الذين يمتلكون قدرات ومهارات لا تتوافر عند غيرهم بشكل يعطي ميزة تنافسية للمؤسسة (عبور، ٢٠١٥م).

أنه يمثل المورد الرئيسي للمنظمة، مما أوجب عليها الحفاظ عليه ومعرفة كيفية استغلاله لتحقيق أهدافها المرجوة، ففي النصف الأول من القرن الماضي، كان يعتمد نجاح المنظمات على ما تمتلكه من أصول مادية، بيد أنه في الوقت الحالي يرتبط نجاحها وتطورها بالمعرفة ورأس المال الفكري (قريد والشريف، ٢٠١٨م).

ورأس المال الفكري من الموضوعات التي طرحتها الأدبيات الاقتصادية والإدارية المعاصرة؛ والتي ظهر اهتمام الباحثين بها منذ بداية التسعينيات، ويتكون رأس المال الفكري من رأس مال بشري وهيكل وعلاقاتي، وتتفاعل هذه المكونات فيما بينها لتكون رأس مال فكري. وشهد العقد الأول من القرن الحادي والعشرين تطورات دراماتيكية أبرزها العولمة والمستجدات الدولية والمنافسة الشديدة والتغيرات البيئية المتسارعة وشبكة الإنترنت العالمية ووسائل الاتصال المتقدمة وأجيال الحاسوب الجديدة، وتكمن أهم تلك التطورات في التحول من الاقتصاد العالمي النوعي ومن الاقتصاد المادي التقليدي إلى الاقتصاد الفكري، فأصبح اقتصاد المعرفة أحد عوامل نجاح المجتمعات (صايل، ٢٠١٦م). ومن ثم، ساهم التطور التكنولوجي والمعرفي في ظهور مفهوم رأس المال الفكري الذي أصبح مؤثراً رئيساً في نجاح المؤسسات والمجتمعات، حيث تغيرت المفاهيم التقليدية، وظهرت مفاهيم جديدة تعتمد على المعرفة، وتؤكد على الاهتمام بفكر العنصر البشري، الذي تؤدي تتميته مع الأصول الرأسمالية إلى زيادة قيمة الناتج الإجمالي للدول والمؤسسات والشركات (الزيون والأشقر، ٢٠١٦م).

ويُعد رأس المال الفكري المفتاح الرئيس لتحسين كفاءة الموارد البشرية وتنميتها على أحسن وجه، فالمؤسسات الناجحة هي التي تسعى إلى استقطاب القوى البشرية العاملة بها وحسن اختيارها وتطويرها وتنميتها، كما تهتم بعملائها واحتياجاتهم. وتعتبر الموارد البشرية من أكثر الموضوعات التي تهتم الإداريين وأصحاب القرار والخبراء والقائمين على إدارة المؤسسات. ويؤدي رأس المال الفكري بمكوناته المختلفة دوراً مهماً في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر (حداد، ٢٠١٨م).

وقد ظهر مفهوم رأس المال الفكري لدمج العامل البشري مع إدارة الموارد البشرية، فالعامل البشري (الإنسان) هو المورد الحقيقي والمصدر الرئيس لنمو المؤسسات (منظمات الأعمال) وتطويرها، فأصبحت المنظمات المعاصرة تسعى إلى توفير هذا المورد الهام وامتلاكه، ومن ثم تحاول وضع الاستراتيجيات والخطط والبرامج من أجل تنمية وتطوير واستثمار رأس المال الفكري الذي يعتمد على المورد البشري، ومن هذا المنطلق أصبحت المنظمات الكبرى تتعامل مع الموارد البشرية من منظور جديد (حداد، ٢٠٠٨م).

ولأن رأس المال الفكري يُعبر عن المخزون المعرفي لأفراد المؤسسة، فهو يضم براءات الاختراع للأفراد وشهاداتهم الأكاديمية، وأن تقييم الفاعلية في المؤسسة هو ضم رأس المال الفكري إلى الإمكانيات الاقتصادية المتوفرة (الزيون والأشقر، ٢٠١٦م). وقد تنافست المنظمات على اقتناء رأس المال الفكري والحصول عليه وتنميته للوصول بها إلى استخدام أقصى طاقاتها الفكرية والإبداعية لتحقيق ميزتها التنافسية. وأضحى نجاح المنظمات في بيئة المنافسة الحادة مرهوناً بقيمة رأس المال الفكري واستراتيجية إدارته، وذلك لدوره الفاعل في تعزيز ميزتها التنافسية (القليطي، ٢٠١٣م).

ونظراً لأهمية رأس المال الفكري في نجاح المنظمات، فإنه يُعد مصدراً من مصادر تحقيق الجامعة للتميز في مجالات كثيرة، ويمثل قوة تنافسية عالية كذلك؛ وذلك لقدرته ودوره الكبير على الإبداع والإنتاج المعرفي وكل ما يُعتبر قيمة مضافة للجامعة، التي تُعد مقياس إنجاز الطالب، وتأخذ في الاعتبار مؤهلاته عند الدخول وإنجازاته المتوقعة (هاشم وآخرون، ٢٠١٦م).

وفي مصر، تواجه مؤسسات التعليم العالي مجموعة من التحديات العالمية والمحلية التي تفرض عليها عدداً من القضايا تتعلق بالمنافسة والتميز، مما يستدعي ضرورة تحديث إدارة هذه المؤسسات باعتبارها الأقدر على مواجهة متطلبات تلك الظروف ومواكبة المتغيرات. وتبرز الجامعات كأحد أهم المنظمات التي تقوم بدور فعّال ومؤثر في تطور المجتمعات وتقديمها، كما أنها السبيل لتجاوز التخلف واللاحق بركب التقدم، ولم يتحقق لها ذلك إلا إذا حققت تغييراً ذاتياً يوازي ما يحيط بها من تغيرات، وتسعى إلى المنافسة عن طريق تغيير أساليبها التقليدية، وتبني أساليب إدارية حديثة تمكنها من مواجهة التحديات والتغلب عليها بهدف تحقيق أفضل مستوى للأداء، ومن ثم أصبحت الجامعات مطالبة بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة، وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية واستحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر، مع الحرص على تخريج كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر، كما أن الوصول إلى مستوى متميز من جودة التعليم الجامعي لا يتحقق إلا بتضافر جهود جميع العاملين فيه ومشاركة فاعلة من جانب الطلبة وسوق العمل والمجتمع (أحمد، ٢٠١٥م).

وكلما استطاعت الجامعة استثمار رأس المال الفكري لديها - من أعضاء هيئة التدريس والطلبة - الاستثمار الأمثل، استطاعت تحقيق الميزة التنافسية التي تمثل جوهر أداء المؤسسة الجامعية وقاعدة أساسية ترتكز عليها للنجاح في الميدان التنافسي (العبد اللطيف، ٢٠٢٠م). فالجامعة مؤسسة منتجة تسعى إلى زيادة رصيدها من المعرفة والاستفادة من الإنتاج العلمي والتراث الفكري لتنمية مواردها البشرية، وبناء مجتمع المعرفة بها، ورفع كفاءتها الإنتاجية، وزيادة فرص النمو الاقتصادي بداخلها، كذلك تُعد مركزاً لنشر المعارف والمهارات والبرامج وأبحاث السوق، ومن أهدافها التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، لذلك تحتاج خدمات الجامعة إلى تسويق لتحقيق أهدافها الربحية وغير الربحية، وتحقيق ميزتها التنافسية بين الجامعات الأخرى (محمد، ٢٠٢٠م، ٩٤).

ولأن جامعة السويس من الجامعات حديثة النشأة، فإنها في حاجة إلى تعظيم رأس المال الفكري بها، باعتباره المورد البشري الأساسي الذي يمتلك ناصية العلم والمعرفة، والذي يمثل مصدر الابتكار للنتائج الفكرية، وعليه جاءت فكرة موضوع البحث الحالي لمحاولة تفسير علاقة رأس المال الفكري على تنمية كفاءة الموارد البشرية والمادية وتحسينها بجامعة السويس لتحقيق تميزها التنافسي، وتحقيق القيمة المضافة للجامعة من خلال القدرة على تمييزها عن منافسيها.

مشكلة البحث وأسئلته:

يشير الواقع العربي الحالي إلى أن معظم مؤسسات التعليم العالي تُعاني من تواضع رأس المال الفكري بها بشكل لا يُلبّي متطلبات خطط التنمية في عصر يتسم بالعولمة واقتصاد المعرفة، وفي ظل هذه الصورة يرى كثير من المخططين الاستراتيجيين والقادة الإداريين أنه لكي تستعد الجامعات لمواجهة تحديات هذا العصر عليها أن تتبنى مداخل إدارية حديثة أهمها إدارة رأس المال الفكري (غبور، ٢٠١٥م).

ونظراً للتقدم السريع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والذي ساهم في أن تصبح الخبرة البشرية رأس مال، وأضحت المعلومات سلعة وبات الإبداع والابتكار سمة التطور والنجاح، وتحول اهتمام المنظمات من الموارد الطبيعية إلى الموارد الفكرية، لذا أصبحت بحاجة إلى عقل معرفي وتنوع الرؤى وصولاً إلى حلول إبداعية قادرة على تجاوز العقبات، فالإنسان يمثل أهم موجودات هذه المنظمات لكونه أساس بناءها ومحور الإبداع بها، وهذا يدل على أهمية دور العنصر البشري في إحداث التطوير، فلم تعد المسألة أعداداً بشرية ضخمة، ولا مساحات شاسعة، وإنما أصبحت القوة لمن يمتلك ناصية العلم والمعرفة (الديحاني، ٢٠١٦م).

وفي ظل التنافس المستمر والتحديات والعولمة أصبح رأس المال الفكري هو رأس المال الحقيقي للمنظمات لما له دور مؤثر في عمليات التجديد والابتكار، وقائد عمليات الإبداع، واهتمت المنظمات برأس المال الفكري لتحويل المعرفة إلى قيمة، وبنشأ التنافس بين المنظمات على أساس المعرفة والمعلومات والمهارات التي تمتلكها (الميزة التنافسية)، مما يعني أن مولد القيمة الرئيس قد انتقل من استغلال المصادر الطبيعية الملموسة إلى استغلال الأصول الفكرية غير الملموسة (جرخي، ٢٠١٧م، ٢).

وفي ظل التغيرات المعاصرة والتحولت الدولية الحالية، تواجه مختلف الجامعات ضغوطاً كبيرة ومتزايدة من أجل المشاركة في المنافسة العالمية من خلال تجويد مخرجاتها وتقديم الخدمات للمستفيدين بكفاءة عالية وبأقل تكلفة وفي أسرع وقت (أحمد، ٢٠١٥م). وبصفة خاصة، تواجه معظم الجامعات المصرية، ومنها جامعة السويس - مجموعة من التحديات والسلبيات متعددة الأبعاد في ضوء التغيرات المتسارعة وطنياً وإقليمياً ودولياً، ومنها (عيداروس، ٢٠١٥م)؛ (قرني والعتيقي، ٢٠١٢م)؛ (الإبراهيم، ٢٠١١م)؛ و(سنبلو، ٢٠١٠م):

- ضعف المهارات والقدرات المهنية والتقنية لمعظم خريجي الجامعات المصرية، الأمر الذي يستلزم مواجهات استراتيجية لتجويد الإنتاجية الجامعية، بما يتناسب والتطورات العلمية والتكنولوجية.

- بُعد معظم الجامعات المصرية عن مسايرة التطور في علوم الإدارة والتكنولوجيا الإدارية، وفقدانها آليات المواكبة والمواجهة الاستراتيجية للتحديات الوطنية والدولية أكاديمياً وإدارياً وتقنياً.
 - ضعف الأدوار الابتكارية لإدارة بعض الجامعات المصرية، نظراً لتقادم نظمها المالية والإدارية، وندرة مهنية بعض قياداتها الإدارية.
 - قلة مواكبة معظم الجامعات المصرية للمستجدات الحديثة، وعجزها عن الوفاء بمتطلبات سوق العمل، مع تنميط أنظمة التعليم العالي، وغياب التنوع الأكاديمي والبحث الإداري.
 - تُعد تجربة الجامعة المصرية في التعلم الإلكتروني تجربة غير مكتملة للتعليم الجامعي الافتراضي.
 - ضعف المواكبة المهنية من قبل القيادات الجامعية لإرساء ثقافات المستحدثات التقنية مؤسسياً، إضافة إلى الفجوة الرقمية تقنياً بين مؤسسات التعليم العالي العربية والأجنبية.
 - تعاني معظم الجامعات المصرية من ضعف قدراتها التنافسية، واتضح ذلك جلياً بإصدار تصنيف الجامعات العالمية والذي خلّت مراكزه الأولى من الجامعات المصرية.
 - لا يزال تسيير الجامعات المصرية يتسم بدرجة عالية من المركزية، مما يتطلب مزيداً من المرونة ومشاركة الجهات المعنية في اتخاذ القرار.
 - تقادم التشريعات والأنظمة الحاكمة للعمل الجامعي، وندرة الموائمة الاحترافية بين السياسات الجامعية ومقتضيات سوق العمل، ومدى مواكبتها تنفيذياً للتقنيات الحديثة، مما ينعكس سلباً على جودة المخرجات المؤسسية.
 - إدارات المؤسسات الجامعية في حاجة إلى تعزيز أنماط أدائها المهنية من خلال استحداث آليات استراتيجية كفرق العمل الافتراضية، تعزيزاً لقدرات ومهارات القيادات الجامعية حيال توجهاتها وأهدافها وأولوياتها الاستراتيجية.
- وبالرغم من تحقيق الجامعات المصرية خطوات كبيرة في التقدم المعرفي والتنافسية في مجالات كثيرة، إلا أنه يوجد قصور في بعض النواحي التي تعزز ميزتها التنافسية متى ما اهتمت بها الجامعة، مثل: وجود خلل في موازنة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل من حيث الإعداد المعرفي والمهاري والتخصص المطلوب، وقصور في الإنتاج العلمي لبعض الجامعات، فما زال البحث العلمي في الجامعات بعيداً عن المستوى المأمول، فضلاً عن قلة ظهور الجامعات المصرية في التصنيفات العالمية.

وأوضحت دراسة (مندور، ٢٠١٤م) أن الجامعة تُعد مصدراً رئيساً للتقدم العلمي والتنمية في مختلف المجتمعات؛ وتُسهم في بناء الكوادر البشرية القادرة على إنتاج المعرفة وتطويرها وتوظيفها في مواجهة قضايا المجتمع ومشكلاته، وبالرغم من ذلك تواجه الجامعات المصرية مجموعة من التحديات التي تحول دون تحقيق تميزها التنافسي، ومنها: العولمة، والثورة المعلوماتية والتكنولوجية الهائلة، وشدة المنافسة؛ فأصبح من الضروري التكيف مع تلك التغيرات من خلال تبني مداخل إدارية جديدة تمكن الجامعات من مواجهة تلك التحديات، وتقودها نحو إيجاد استراتيجيات تتميز بها على منافسيها بما يضمن لها الاستمرارية والبقاء، ويحقق ميزتها التنافسية، فكان من الضروري تعظيم رأس المال الفكري بها.

وبناءً على ما تم استعراضه من الأهمية الحيوية والأساسية لرأس المال الفكري في بناء الثروة وإحداث التطوير والتقدم، بالإضافة إلى أنه من أهم متطلبات التحول إلى مجتمعات المعرفة، فإنه يتعين على الجامعات التي تسعى إلى تحقيق التميز أن تحرص على استقطاب الكفاءات البشرية، وصناعة رأس المال الفكري والحفاظ عليه وتنميته. كما يجب عليها أن تستثمر كافة مواردها المادية وغير المادية لتعزيز قدرتها التنافسية، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال إدارة الجامعات لرأس مالها الفكري بفعالية.

وأكدت دراسة (محمد، ٢٠٢٠م) أنه توجد فجوة بين ما تنتجه جامعة السويس من أبحاث علمية ومنتجات فكرية، وبين مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الصناعية والإنتاجية، مما يوضح قلة الاستفادة من نتائج بحوثها، التي تعد خلاصة أفكار أعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها، وهذا يؤكد قلة توظيف خدمات الجامعة البحثية توظيفاً إيجابياً فاعلاً، وأظهر ذلك ضعف قدرة الجامعة على تسويق نتائج أبحاثها العلمية، ونشر المعرفة والمشاركة التطبيقية والصناعية والتكنولوجية بإنتاج بحوث إبداعية ترتبط نتائجها بتطوير الواقع الفعلي للمجتمع ومواجهة مشكلاته، ومن ثم تواجه جامعة السويس بعض المشكلات والعقبات التي تتعلق بمجال البحث العلمي تكمن في غياب السياسة العامة للبحوث في الجامعة، وافتقار الجامعة لخطة عامة للبعثات والمنح الأجنبية والإجازات الدراسية والمهام العلمية، وغياب فكرة تكوين فرق متكاملة من الباحثين في تخصصات مختلفة على مستوى كليات الجامعة، فضلاً عن افتقار الجامعة ومكتبات الكليات إلى الكتب والمراجع العلمية وقواعد البيانات التي تساعد الباحثين في إنتاجهم العلمي، مما يتطلب ضرورة إعداد خطة للبحث العلمي بجامعة السويس، وإنتاج مزيد من البحوث العلمية والاستفادة من نتائجها محلياً وإقليمياً ودولياً، وتشجيع النشر العلمي الدولي، وإعداد مشروع موازنة للبحث العلمي في الجامعة.

ومن ثم يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي في أن كثير من الجامعات المصرية - ومنها جامعة السويس - قد تغفل أهمية رأس المال الفكري وإدارته وتنميته باعتباره المورد المؤثر في تحقيق كفاءتها وميزتها التنافسية في ضوء التحول إلى مجتمعات المعرفة. وعليه، يثار الجدل حول علاقة رأس المال الفكري ومكوناته (رأس المال البشري والهيكلي والعلاقاتي) في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية في عصر المعرفة والتحول الرقمي، وهذا الجدل يفصح عن كثير من الأدوار التي توضح الارتباط القوي بين أبعاد رأس المال الفكري وتأثيره المهم على تعظيم الميزة التنافسية للجامعات المصرية عامة، وجامعة السويس على وجه الخصوص.

وعليه يهتم البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

• كيف يمكن تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة التالية:

١. ما الأسس النظرية لرأس المال الفكري وعلاقته بالميزة التنافسية؟
٢. ما دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية؟
٣. ما واقع رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة السويس؟
٤. ما التصور المقترح لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على الأسس النظرية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية.
٢. توضيح دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
٣. الكشف عن واقع رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة السويس.
٤. وضع تصور مقترح لتعظيم دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة السويس.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في:

١. أهمية موضوع رأس المال الفكري من حيث كونه يساهم في اكتشاف قدرات الأفراد المعرفية التي تمكنهم من إنتاج نتائج جديدة للمؤسسة، كما يساهم في تحسين وضعها التنافسي من خلال إضافة قيمة، ومن ثم زيادة حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها من جهة، وإكسابها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من جهة أخرى.

٢. لفت انتباه القادة والمسؤولين إلى أنه لا يمكن لأي منظمة أن تُحقق أهدافها بكفاءة دون فهم متعمق لرأس المال الفكري بها وكيفية إدارته، لذا قد تقيّد نتائج البحث القائمين على تخطيط أداء جامعة السويس وتطويره، حيث إنه يمثل إضافة إلى البنية الفكرية المرتبطة بدور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعة.
٣. مساعدة قيادات التعليم العالي والجامعي من خلال نتائج البحث الحالي وتوصياته في اتخاذ قرارات ووضع استراتيجيات ورسم سياسات قد تُسهم في تعزيز موقع الجامعة التنافسي في ظل التحديات والتنافس المتزايد بين الجامعات المصرية.
٤. كون البحث محاولة أكاديمية لإلقاء الضوء على العلاقة الوثيقة بين تعظيم رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية بجامعة السويس، ويمكن تعميم نتائجه على باقي الجامعات المصرية للاستفادة منها في تعظيم رأس المال الفكري بها.
٥. قد يمثل البحث الحالي إضافة إلى المكتبة العربية عامة، والمكتبات المصرية على وجه الخصوص.

منهج البحث:

يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة، وجمع البيانات والمعلومات والمعارف من مصادرها المختلفة وتحليلها، ولائم المنهج الوصفي طبيعة البحث الحالي في كونه لا يقتصر على رصد البيانات، وإنما يبحث عن الأوصاف الدقيقة للظاهرة المراد دراستها (صابر وخفاجة، ٢٠٠٢م، ٨٧)، حيث يبحث في الأطر النظرية للكشف عن واقع رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة السويس، ومحاولة الاستفادة منه في وضع تصور مقترح لتعظيم هذا الدور وتحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

مصطلحات البحث:

١- رأس المال الفكري Intellectual Capital، يُعرف بأنه:

- "قيمة ما تملك المنظمة من موارد بشرية وما يتوفر لديها من خبرات ومعارف وتجارب يمكن أن تساهم في تطوير المنظمة، وغالباً ما يصعب التعبير عنها كمياً، ولا تظهر قيمتها في ميزانيات المنظمة" (هاشم وآخرون، ٢٠١٦م، ٨٧).
- المعرفة الفكرية والمعلومات والخبرة والملكية الفكرية التي يمكن وضعها في الاستعمال لتنشئ الثروة، ويُصنّف إلى رأسمال هيكلي، وبشري، وزيائني (Abdul Wahid, 2013)، ويعبر رأس المال الفكري عما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات ومعارف، وما تمتلكه المؤسسة من أصول غير ملموسة، وعلاقة المؤسسة بالأطراف الخارجية التي يمكن استخدامها لزيادة القيمة السوقية وتكوين الثروة لها (محمد والشيخ، ٢٠١٨م، ٢٧).

- مجموعة المهارات والإمكانات والقدرات المعرفية والإدارية والتنظيمية لدى العاملين، التي تعود على المؤسسة بالنجاح (الديحاني، ٢٠١٦م، ٣٣٧).
- ويُعرف إجرائياً بأنه: المعرفة الخارجية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس بجامعة السويس، والتي يسعون إلى تطبيقها بهدف الارتقاء بمستواها وتحقيق قدرتها التنافسية، ويمثل رأس المال الفكري قيمة ما تملكه جامعة السويس من الموجودات الفكرية والتقنية والمهارات والعلاقات، التي من خلالها تستطيع الجامعة الاستجابة لرغبات المستفيدين واحتياجاتهم منها، وتحقيق قيمة مضافة لها.

٢- الميزة التنافسية Competitive Advantage، تُعرف بأنها:

- الميز: التمييز بين الأشياء، تقول مزت بعضه من بعض فأنا أميزه ميّزاً، ويُقال: امتاز القوم إذا تميز بعضهم من بعض (ابن منظور، ١٩٩٩م، ٤٣٠٧)، وميزة تعني: حسنة، فائدة، منفعة، مصلحة، مكسب، أفضلية، وتفوق (قاموس أطلس الموسوعي، ٢٠٠٢م، ١٨).

- وتُعرف الميزة التنافسية بأنها:

- قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تمكنها من الحصول على مركز تنافسي أفضل أو عنصر تفوق، أو قدرة أعلى قياساً بمنافسيها الذين يعملون في نفس النشاط. وقد تحقق المؤسسة ذلك من خلال استغلال مواردها المادية والبشرية والفكرية، والاهتمام بالجودة والتفان، إضافة إلى القدرة على خفض التكلفة ورفع الكفاءة التسويقية (المعجم الموحد لمصطلحات الحكامة التربوية، ٢٠٢٠م، ٢٩-٣٠).
- وتُعرف الميزة التنافسية للجامعات المصرية بأنها: الأطر التنافسية بالجامعات والتي تستطيع التخليق الأمثل لتجويد الفعاليات المؤسسية، بما يُحقق تجسيد التميز الجامعي عن نظائرها من خلال تبني سياسات واستراتيجيات وإجراءات ابتكارية تُحقق لها استقطاب الكفاءات من هيئات التدريس والطلبة والإداريين محلياً ودولياً (عيداروس، ٢٠١٥م، ٨٩).
- وتُعرف إجرائياً بأنها: امتلاك جامعة السويس للموارد والكفاءات التي تمكنها من تقديم خدمات ومخرجات بأقل تكلفة وأعلى جودة، وقدرتها على إنجاز أنشطتها بطريقة متفردة تؤهلها للتفوق على المنافسين، إذ أنها تمثل الجهود والإجراءات والابتكارات وكافة الفعاليات الإدارية والتسويقية والإنتاجية والتطويرية التي تمارسها جامعة السويس بهدف الحصول على شريحة أكبر، وسمعة أفضل، وميزة أحسن في الأسواق التي تهتم بها.

الدراسات السابقة:

تم استعراض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) طبقاً للتسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، على النحو التالي:

- ١) دراسة **Obeidat et al (2021م)** بعنوان "تأثير رأس المال الفكري على الميزة التنافسية: الدور الوسيط للتجديد". هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير رأس المال الفكري على تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال، والكشف عن التأثير الوسيط للتجديد على العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي لمراجعة الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، ووضع تعريفات لرأس المال الفكري والتجديد، وتحديد أبعاده (البشرية، الهيكلية، والعلائقية)، كما حددت الدراسة أنواع التجديد (التدريجي والجوهرية). وتوصلت الدراسة إلى تأثير رأس المال الفكري الإحصائي على تحقيق الميزة التنافسية، وللتجديد تأثير وسيط على العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية.
- ٢) دراسة **الحبشي (٢٠٢٠م)** بعنوان "دور التكوين الجامعي للطلاب في تحقيق الميزة التنافسية: جامعة الإسكندرية أنموذجاً". هدفت الدراسة إلى البحث في التكوين الجامعي للطلاب بجامعة الإسكندرية ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لها، والكشف عن ملامح الخلل التي قد تعترض عملية التكوين الجامعي للطلاب من خلال رصد واقعه. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحليل مفهوم التكوين الجامعي وأنماطه، كما استخدمت منهج دراسة الحالة باختيار جامعة الإسكندرية كنموذجاً، وطبقت الدراسة استبانة على عينة عشوائية من طلبة الفرقة النهائية في عشر كليات بجامعة إسكندرية اشتملت على (٧٥) طالباً من الكليات النظرية والعملية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: إعادة النظر في بنية التعليم الجامعي وإعادة صياغة وظائفه وأهدافه، والسماح بتزويد الخريجين بمعارف ومفاهيم، ومُثل وقيم، وأساليب الفكر الصحيح التي تُسهم في تكوين بنية معرفية سليمة، مشاركة الطلبة بفعالية في التنمية والتأقلم مع الرهانات التنافسية العالمية، دعم استقلال الجامعة اقتصادياً وسياسياً وإدارياً في ضوء السياسة العامة للدولة حتى لا تصبح الجامعة المصرية نسخاً متكررة من بعضها البعض، بحيث يصير لكل جامعة طابعها الخاص الفريد، تغيير اللوائح والقوانين والإجراءات حتى يصير تقييم الطالب تعبيراً حقيقياً عن تحصيله الأكاديمي، وتكون لكل جامعة بصمتها الخاصة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتعاون بين الجامعات الأجنبية والجامعات المصرية بما يسمح بتدويل التعليم، وجذب أكبر عدد ممكن من الطلبة الدوليين لتحسين المركز التنافسي للجامعة، وفتح قنوات اتصال بين سوق العمل والطلبة وأعضاء هيئة التدريس بهدف تحسين جودة البرامج الجامعية، واستحداث برامج جديدة.

٣) دراسة حسن (٢٠١٩م) بعنوان "أثر رأس المال الفكري على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة". هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل أثر أبعاد رأس المال الفكري على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في الجامعات الأردنية الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة عشوائية بلغت (١٣٥) شخصاً من كافة العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة الواقعة بمدينة عمّان. وتوصلت إلى نتائج عدة، من أبرزها: وجود تأثير دال إحصائياً لكافة أبعاد رأس المال الفكري (البشري والهيكلية والاجتماعي) في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بكافة أبعادها المتمثلة في (التميز والإبداع وتحسين جودة الخدمات) في الجامعات الأردنية الخاصة.

٤) دراسة مبروك (٢٠١٩م) بعنوان "تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية". هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى توافر أبعاد رأس المال الفكري والميزة التنافسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ومدى وجود اختلافات جوهرية حول هذه الأبعاد، وتحديد أبعاد رأس المال الفكري ذات التأثير المعنوي على الميزة التنافسية. وطبقت الدراسة استبانة على عينة بلغت (٣٨٧) عضو هيئة تدريس، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وكان من أهم نتائجها: توافر بُعدي رأس المال البشري والمعلوماتي، وكذلك أبعاد التميز التنافسي (الجودة- الإبداع- الكفاءة المتفوقة) بدرجة مرتفعة، وتوافر بُعدي رأس المال التنظيمي والعلاقاتي بدرجة متوسطة، ووجود علاقات جوهرية بين أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد التميز التنافسي باستثناء رأس المال التنظيمي. وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام برأس المال الفكري في الجامعات السعودية وتطويره لتحقيق مستويات عالية من التميز في البيئة الأكاديمية ومواكبة التغيرات المتسارعة.

٥) دراسة Alfarra (2018م) بعنوان "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة مقارنة بين الجامعات الخاصة في تركيا والإمارات العربية المتحدة". هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع رأس المال الفكري في الجامعات الخاصة بتركيا والإمارات العربية المتحدة ودور رأس المال الفكري في تعزيز ميزتها التنافسية، ومعرفة مدى تأثير كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري على الميزة التنافسية للجامعات قيد الدراسة، وتوضيح الاختلاف بين الجامعات في كيفية إدارة رأس المال الفكري الذي يمتلكونه. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن جوانب (الابتكار والجودة والمرونة والتطوير وجودة الخدمة) في الجامعات الخاصة بكل دولة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين قدرة الجامعات الخاصة في تركيا والإمارات العربية المتحدة لإدارة رأس

مالهما الفكري وتعزيز ميزتهما التنافسية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة على مستوى توفير متطلبات رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية في تلك الجامعات تعزى إلى بعض المتغيرات مثل الجنس، والعمر، والمؤهلات، وسنوات الخدمة، وسنوات الخدمة في الوظيفة الحالية والمسمى الوظيفي.

٦) دراسة **Alserhan (2017 م)** بعنوان "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة في المنطقة الشمالية". استهدفت الدراسة تحديد دور رأس المال الفكري وعناصره (رأس المال البشري، والهيكلية، والعلائقية) وتحقيق الميزة التنافسية وأبعادها (الجودة، الكفاءة، الابتكار، والاستجابة) في الجامعات الأردنية الخاصة بالمنطقة الشمالية، مثل جامعات (جدارة، أريد الوطنية، جرش، وفيلادلفيا). وتم تطبيق استبانة على عينة من أفراد الجامعات قيد الدراسة بلغت (٩٠) فرداً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات، وأن أبعاد رأس المال البشري والاجتماعي أكثر إتاحة وتحقيقاً للميزة التنافسية من رأس المال الهيكلية بالجامعات.

٧) دراسة **Sadalia et al (2017 م)** بعنوان "تأثير رأس المال الفكري على الميزة التنافسية بالجامعات في مدينة ميدان"، واستهدفت تحليل تأثير رأس المال الفكري على الميزة التنافسية. وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية بلغت ثمانين محاضراً في عدة جامعات بمدينة ميدان في مقاطعة أوتارا- سومطرة، وأستخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد في تحليل بيانات الدراسة. وكان من أهم نتائجها: ليس لرأس المال البشري تأثيراً دالاً إحصائياً على الميزة التنافسية، بينما كان لكل من رأس المال الهيكلية والعلائقية تأثيراً إيجابياً ودالاً إحصائياً على الميزة التنافسية بالجامعات قيد الدراسة، ويمكن أن يؤثر في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات بنسبة ٣٧٪.

٨) دراسة **عبد القادر (٢٠١٦ م)** بعنوان "رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية وتعزيز الميزة التنافسية"، وهدفت إلى الكشف عن مدى اهتمام إدارة الجامعات الفلسطينية برأس المال الفكري، ومعرفة أهم متطلباته لتعزيز الميزة التنافسية، وتوضيح أهمية رأس المال الفكري كمفهوم استراتيجي وكأداة لتحقيق الميزة التنافسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال بناء استبانة للحصول على المعلومات من عينة الدراسة البالغ عددها (٧٢) أكاديمياً في جامعة الاستقلال. وتوصلت إلى عدة نتائج منها: قيام الجامعة باستقطاب الأكاديميين المميزين وذوي الرتب العلمية العالية، وأنها تتميز ببرامجها النوعية، وتدني سمعة الجامعة بسبب عدم تميزها في الأبحاث العلمية، ولا تقدم الجامعة حوافز مادية أو معنوية للباحثين المميزين فيها، ولا توفر برامج تدريبية مستمرة لتنمية رأس المال الفكري وتعزيز الميزة التنافسية بها.

٩) دراسة البنا (٢٠١٥م) بعنوان "دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات التنافسية لدى طلاب جامعة أسيوط: دراسة ميدانية". واستهدفت تسليط الضوء على رأس المال الفكري وأهميته في تنمية القدرات التنافسية لدى طلبة جامعة أسيوط بهدف تحقيق الميزة التنافسية للجامعة. واعتمد البحث على المنهج الوصفي، واستخدم استبانتين، تم تطبيق إحداها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (٣٣٠) عضواً، والأخرى تم تطبيقها على عينة من طلبة الفرق النهائية بلغت (١٦٣٨) طالباً. وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها: أن مكونات رأس المال الفكري المتمثلة في قيم الجامعة، والأنشطة الطلابية، والمقررات الدراسية، ورسائل الماجستير والدكتوراة وبحوث الترقية لها تأثير إيجابي مباشر في تنمية القدرات التنافسية لدى الطلبة أعلى من تأثير كل من الإصدارات والوثائق، والندوات والمؤتمرات، والمشروعات البحثية.

١٠) دراسة ويح (٢٠١٣م) بعنوان "متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات: دراسة ميدانية على جامعة بنها"، وهدفت إلى معرفة آراء أعضاء هيئة التدريس عن مدى توافر متطلبات تطوير رأس المال الفكري بجامعة بنها لتحقيق قدرتها التنافسية، وذلك من خلال توضيح الأسس الفكرية لرأس المال الفكري والميزة التنافسية ومعرفة العلاقة بينهما. وتوصلت الدراسة إلى: توفير متطلبات رأس المال الفكري بصفة عامة بجامعة بنها مما يدل على امتلاك الجامعة لرأس مال فكري يسهم في تحقيق الميزة التنافسية لها بدرجة متوسطة، كما تتوفر متطلبات رأس المال البشري بجامعة بنها بدرجة متوسطة، وأظهرت الدراسة وجود تفاوت في مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة بنها، وأن رأس المال المعلوماتي الأكثر تأثيراً في تحقيق الميزة لجامعة بنها، ورأس المال التنظيمي الأقل تأثيراً. وأوصت الدراسة بتمكين أعضاء هيئة التدريس من مفهوم العلمي، وتشجيع كليات الجامعة على مراجعة لوائحها وبرامجها الدراسية بشكل مستمر، والاهتمام بالتطبيقات الحديثة في مجال تقنية المعلومات.

تعليق على الدراسات السابقة

• اهتم البحث الحالي باستقصاء مجتمع يختلف فيه مفهوم كل من رأس المال الفكري والميزة التنافسية عن مفهومهما في مجال الأعمال، وتم تناولهما في نطاق التعليم الجامعي الذي يهتم بتنمية الإبداع والابتكار والعملية التعليمية بالجامعات، وتناول البحث جامعة السويس باعتبارها جامعة حديثة النشأة (صدر قرار إنشائها عام ٢٠١٢م)، وتوضيح دورها في الاهتمام برأس المال الفكري وتحقيق ميزتها التنافسية.

- وتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في أنه تناول رأس المال الفكري في الجامعات من حيث المفهوم والأهمية والخصائص والمكونات ومتطلبات إدارة رأس المال الفكري بالجامعات، كما استفاد أيضاً من الدراسات السابقة في عرض الميزة التنافسية من حيث نفس العناصر السابقة.
- وتشابهت نتائج البحث الحالي مع الدراسات السابقة في التأكيد على استقطاب الجامعات للأكاديميين ذوي الرتب العلمية العالية، وأن الجامعات لا توفر برامج تدريبية مستمرة لتنمية رأس المال الفكري بها، وتدني سمعة الجامعة لقلّة تميزها في البحث العلمي وتسويقه، ويعتمد تميز الجامعات على مدى إنتاجها البحثي وتميز الأداء الأكاديمي لأعضائها، باعتبارها المصدر الأساسي في تحقيق الميزة التنافسية لها، ومدى تنمية علاقاتها مع مؤسسات المجتمع الأخرى، ودورها في تنمية البيئة وخدمة المجتمع، وأن رأس المال الفكري له تأثير إيجابي ومهم في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات.
- لذا تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في صياغة المشكلة والمنهج والمصطلحات ومناقشة النتائج.
- واختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أنها تناولت منظمات الأعمال، وبعض الجامعات التركية والإماراتية، والأردنية والسومطرية والفلسطينية والسعودية، بينما تناولت بعض الدراسات جامعات مصرية أخرى مثل جامعات: الإسكندرية وأسيوط وبنها، في حين اقتصر البحث الحالي على تناول رأس المال الفكري بجامعة السويس وتحقيق قيمة مضافة تعزز ميزتها التنافسية بين مختلف الجامعات.

خطوات البحث:

سار البحث وفقاً للخطوات التالية:

- تحديد الأسس النظرية لرأس المال الفكري وعلاقته بالميزة التنافسية.
- دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- واقع رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة السويس.
- وضع تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية.

سيتم السير في خطوات البحث وفقاً للمحاور التالية:

المحور الأول

الأسس النظرية لرأس المال الفكري وعلاقته بالميزة التنافسية

يُعد مفهوم رأس المال الفكري من المفاهيم الإدارية الهامة التي تنامت من خلال أدبيات العصر الحديث، حيث شهد هذا العصر اهتماماً متزايداً من المنظمات لتبني مفهوم رأس المال الفكري ومدى إسهامه في تحقيق القيمة المضافة لها، وتسعى الباحثة في هذا الجزء إلى عرض مفهومي رأس المال الفكري والقيمة المضافة للجامعات، وتعرف دور رأس المال الفكري في تحقيق هذه القيمة المضافة، وذلك من خلال العرض التالي:

أولاً- رأس المال الفكري

يُشكل موضوع رأس المال الفكري أحد المداخل الاستراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية بين المنظمات المختلفة. لذا اهتم الباحثون به منذ التسعينيات على وجه التحديد (الديجاني، ٢٠١٦م). وباعتبار العصر الحالي عصر التمايز المعرفي، فإن قيمة المنظمة تنشأ عن طريق ما تملكه من المعرفة وقدرتها على تحويلها إلى أشكال أكثر فائدة، ومن ثم يمثل رأس المال الفكري الثروة الحقيقية للمنظمات والمصدر الجديد للميزة التنافسية، ومن هنا تعتبر إدارة رأس المال الفكري استراتيجية النجاح التي يستوجب على الجامعات السعي نحو تنميتها وتحقيق الاستفادة المثلى منها، بما يُحقق القيمة المضافة لها.

مفهوم رأس المال الفكري Definition of Intellectual Capital

تعددت مفاهيم رأس المال الفكري نتيجة تعدد عناصره وتداخلها واختلاف وجهات نظر الباحثين حولها. وعموماً، تتمحور تعاريف رأس المال الفكري حول دوره ومكوناته وأبعاده. وبالرغم من أهميته المتزايدة ودوره الفعال في نجاح المنظمات وتميزها منذ التسعينيات، إلا أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد وشامل لهذا المفهوم، وأصبح يُنظر إليه بوصفه ممثلاً حقيقياً لقدرة المنظمة على المنافسة، وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للمنظمة قبل ذلك، وقد تطور استخدام هذا المفهوم ليُمثل القدرات العقلية التي تمتلكها المنظمات، والتي لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل المنظمات المنافسة (غبور، ٢٠١٥م، ٦٠٩).

وتعددت المسميات حول مفهوم رأس المال الفكري لتشمل: رأس المال المعرفي، الموجودات المعرفية، الموجودات غير الملموسة، والقدرة العقلية (عمر، ٢٠١٣م). ويُطلق رأس المال الفكري على مجموعة من الأفراد الذين يمتلكون الخبرة والمعرفة والكفاءات والمهارات والمعلومات التي تمكنهم من المشاركة الفاعلة في أداء المنظمات التي يعملون بها من أجل تطوير مجتمعاتهم اقتصادياً وإدارياً واجتماعياً. ويمثل رأس المال الفكري القدرة الذهنية عند مجموعة معينة من الموارد البشرية ممثلة في الطاقات والأفكار والكفاءات القادرة على القيام بالأنشطة والعمليات الاستراتيجية التي تضمن للمنظمة امتلاك الميزة التنافسية المستدامة (حداد، ٢٠٠٨م، ٤).

ومن هذا المنطلق، يمكن القول بأن رأس المال الفكري يُعد بمثابة قدرة متفردة، تتفوق بها المنظمة على منافسيها لتحقيق التكامل في المهارات المختلفة التي يمتلكها الأفراد والتي تنسم بزيادة القيمة، وهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية. وتتنافس المنظمات على اقتنائه وتنميته عن طريق استخدام طاقتها الفكرية والإبداعية القصوى، وذلك من خلال تكوين محفظة لإدارة الأصول الفكرية، وإدارة رأس المال الفكري بشكل أكثر فاعلية باعتباره المصدر الحيوي الأهم لميزتها الاستراتيجية (Pedro et al, 2019). أنه يرتبط بالأصول المعرفية المتفردة والمعتمدة على العقول البشرية المبدعة ومتطلبات نظم العمل والعلاقة مع العملاء التي تؤدي إلى إنتاج الأفكار والأساليب الجديدة باستمرار، بهدف تحقيق قيمة مضافة للمنظمة ودعم قدرتها التنافسية (صالح، ٢٠٠٩م، ٨).

واعتبر (السعيد، ٢٠٠٨م، ٢١) رأس المال الفكري "مجموعة من القيم غير الملموسة التي تعتبر جزءاً من رأس مال المؤسسة، والتي تشمل مكونات بشرية وهيكلية وعلاقات تساهم في إنتاج أفكار جديدة ومبتكرة تساعد على البقاء وتحسين الحصة التسويقية، وتعظيم القدرات التنافسية للمنظمة".

وبيّن (الهالي، ٢٠١١م، ٢٣) أن رأس المال الفكري يمثل "مجموعة الأفكار والمعارف الإبداعية التي يمتلكها الأفراد، وتنطلق من فلسفة المجتمع، وتتسجم مع أهداف المؤسسة، ولا تتوافر لنظرائهم في المؤسسات المماثلة الأخرى، ومن ثم تساهم في تطوير أداء المؤسسة، وتحقق لها عوائد مالية ومعنوية تميزها عن غيرها من المؤسسات المناظرة".

وأوضح (جرخي، ٢٠١٧م، ٢٥) أن رأس المال الفكري لا يتركز في مستوى إداري محدد، ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به، ويتمثل بنخبة من العاملين الذين لديهم مجموعة من المهارات والقدرات المعرفية والتنظيمية التي تمكنهم من إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة تسهل على المنظمة توسيع حصتها السوقية، وتعظيم نقاط قوتها.

وبالرغم من تعدد اتجاهات المفكرين الذين تناولوا رأس المال الفكري إلا أن التوافق يظهر واضحاً من خلال الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره الجزء الأهم في هذا المفهوم، كما يظهر بأن هناك اتفاقاً واسعاً على رأس المال الفكري بأنه المعرفة والتجربة والقوة الذهنية للموظفين، بالإضافة إلى مصادر المعرفة المخزنة في قواعد بيانات المنظمة وأنظمتها وعملياتها وثقافتها وفلسفتها (الزبون والأشقر، ٢٠١٦م، ١٧٨).

ويعرف (ويح، ٢٠١٣م، ٧) رأس المال الفكري بالجامعات على أنه يمثل "جميع المعارف والكفاءات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، وهي معارف مرتبطة بالمؤهلات العلمية، والرتبة الأكاديمية، والخبرات المتمثلة في سنوات الخبرة والمهارات، سواء كانت علمية أو تكنولوجية، والإبداع والابتكار، بحيث يمكن الجامعة من تحقيق التفوق على الجامعات المنافسة بما يُعزز موقعها التنافسي، وتحقيق بيئة جاذبة للطلبة وأعضاء هيئة التدريس".

ويعد عرض التعريفات السابقة عن مفهوم رأس المال الفكري، يمكن استخلاص التالي: ارتباط المعرفة والقدرة البشرية ارتباطاً وثيقاً برأس المال الفكري، اعتبار الأفراد العاملين في المنظمة أساس رأس المال الفكري وليست المنظمة، يمتاز رأس المال الفكري بأنه رأس مال غير ملموس يتزايد بالاستعمال، ويتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله، ويصعب قياسه بدقة، وله تأثير كبير على المنظمة.

أهمية رأس المال الفكري

تتطلق أهمية رأس المال الفكري من أهمية موقع أصحاب العقول أولي الألباب في القرآن الكريم، كما تأتي أهميته من كونه أكثر الموجودات قيمة في ظل اقتصاد يُطلق عليه الاقتصاد المعرفي لأنه يمثل قوى علمية Scientific Forces قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال منظماتهم، فضلاً عن ابتكاراتهم المتلاحقة (صايل، ٢٠١٦م). ويمكن إدراج أهمية رأس المال الفكري في أنه يُسهم في تحسين قيمة المنظمة (أو القيمة المضافة) المنسوبة إلى الأصول، ذات الطبيعة المعنوية بشكل عام، والناجمة من الوظيفة التنظيمية للمنظمة، كالعلاقات وشبكات تكنولوجيا المعلومات، وجدارة موظفيها وكفاءتهم، وعلاقتها مع العملاء أو المستفيدين من الخدمات المقدمة (الزبون والأشقر، ٢٠١٦م).

وتتمثل أهمية رأس المال الفكري في تحقيقه الميزة التنافسية للمنظمة، باعتباره رأس مال قائم على أساس الأفكار الابتكارية والمعارف والقدرات المكتسبة لدى العاملين، وهو بذلك يُعد مصدراً أساسياً لثروة المنظمات (الديحاني، ٢٠١٦م). وينبغي الإشارة إلى أن امتلاك المؤسسات الجامعية لرأس المال الفكري وقدرة هذه المؤسسات على حُسن استخدامه وإدارته، له الأثر الأكبر في تحسين جودة أدائها وكفاءة خدماتها باعتبارها مؤسسات لها الدور الأكبر في تكوين واكتساب ونقل المعرفة (Corcoles & Vanderdonckt, 2013).

وفي الاقتصاد الجديد، تبرز أهمية رأس المال الفكري في مؤشرات اقتصاد المعرفة، وهو أكثر أهمية من رأس المال المادي، وتتبع أهميته من كونه (بدوي، ٢٠١٧م)، (عيسى وموسى، ٢٠١٦م)، (صايل، ٢٠١٦م)، و(سليمان، ٢٠١٢م):

- من أكثر الموجودات قيمة في القرن الواحد والعشرين في ظل اقتصاد المعرفة، لأن الموجودات الفكرية تمثل القوة الخفية التي تضمن بقاء المنظمة ونجاحها.
- المحدد النهائي لأداء المنظمة، إذ إن المنظمات التي ترغب بالنجاح في بيئة أعمال اليوم ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة للموجودات الفكرية، كي تمتلك أفراد يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق منافسيها.
- من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة، إذ لا يمكن تحقيق استراتيجية التمييز إلا من خلال النتاجات الفكرية والإبداع.
- أقوى سلاح تنافسي للمنظمات المعاصرة، ويتمثل بالموجودات الأكثر أهمية إذ تسعى إدارة هذه المنظمات إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المثقف، فأكثر الموجودات قيمة هي الموجودات الفكرية.
- مصدر لتوليد الثروة للأفراد والمنظمات من خلال قدرته على تسجيل براءة الاختراع.
- يُسهم في بناء العقول البشرية عالية التميز، وتعظيم القيمة البشرية للعاملين في المنظمة، إضافة إلى تنمية المعرفة وإدارتها، وزيادة توليد أفكار عالية القيمة.
- أداة للتحليل الاستراتيجي، تُسهم في تحسين الإنتاجية وخفض التكلفة.
- من أهم الموارد الاستراتيجية والأصول غير المادية التي تهيء المؤسسات لتحقيق مميزات تنافسية عن طريق تحويل المعرفة إلى أرباح، حيث أصبحت الخبرات والقدرات البشرية المبدعة هي الميزة التنافسية التي تنهض بالمؤسسة وتمكنها من الإبداع والتطور.
- استثماراً تبذل من أجله كل الطاقات ليساعد على إيجاد الثروة والقيمة المضافة، وعلى الجامعة أن تدرك هذه الأهمية له خصوصاً وهي تمتلك كل أساسياته ومكوناته، لضمها كوكبة من النخب البشرية تمتلك المعرفة التي هي منطلق كل ابتكار، لذا عليها استثمار ذلك والاستفادة منه.

ويؤكد (الطيب، ٢٠١٩م، ٢٣) على أن قدرة المنظمة على تحويل رأس المال الفكري إلى قيمة تعتمد على نوعية القيمة التي ترغب المنظمة في تحقيقها من استثمارها في رأس المال الفكري، وقد تأخذ عدة أشكال، منها:

١. تحقيق الأرباح.
٢. تحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة القدرات الإبداعية والابتكارية.

٣. تحسين العلاقات بين العملاء والموردين.
 ٤. تحسين اتجاهات العاملين والصورة الذهنية الخارجية.
 ٥. تحسين الإنتاجية وخفض التكلفة.
 ٦. زيادة الحصة السوقية وبناء مركز تنافسي قوي.
- وتتجلى أهمية رأس المال الفكري في كونه يمثل ميزة تنافسية أساسية للمؤسسات، وهذا نظراً لما يقدمه من تطورات نوعية تُسهم في رفع الأداء الكلي لهذه المؤسسات، وبالتالي تحقيق أرباح متزايدة. وتتبع أهمية رأس المال الفكري من أدواره المهمة التي يؤديها بالمؤسسة، ومنها (همشري، ٢٠١٣م):
- (أ) الأدوار الدفاعية: وتشمل الممارسات التي يقوم بها رأس المال الفكري من أجل حماية المنتجات والخدمات المتولدة من إبداعاته، و حماية حُرية التصميم والإبداع، وتخفيف حدة الصراعات وتجنب الشكاوي.
- (ب) الأدوار الهجومية: وتشمل الممارسات المتعلقة بابتكار مقاييس للأسواق الجديدة وتحديد آليات النفاذ إليها، وصياغة استراتيجية تعويق دخول المنافسين الجُدد.
- وتمثل أهمية رأس المال الفكري المتاح للجامعات في قدرته على تكوين رأس مال معرفي جديد نتيجة التفاعل بين المعرفة الكاملة عند أعضاء هيئة التدريس التي تتمثل في وجود خبرات متنوعة لديهم والقدرة على نشر هذه المعرفة في مختلف مجالات العمل والإنتاج، أنه الكنز المدفون الذي يحتاج لمن يبحث عنه واستخراجه للوجود على أرض الواقع، فعملية نشر المعرفة تُعد أهم أساليب استخراجه للوجود، وهو مصدر توليد ثروة للمنظمة والأفراد وتطورها، من هذا المنطلق، ينبغي على الجامعات استقطاب الكفاءات (حداد، ٢٠١٨م).
- وعلى مستوى الجامعات، تبرز أهمية رأس المال الفكري من خلال ما يلي (هاشم وآخرون، ٢٠١٦م):
- يمثل رأس المال الفكري بالجامعات مصدراً للميزة التنافسية، لما يقدمه من منتجات جامعية متطورة كالأبحاث التطبيقية والاستشارات والخريجين المهرة وغير ذلك.
 - يُعد رأس المال الفكري بالجامعات أساس الإبداع، من خلال استغلال المعرفة الجامعية المتاحة للتطوير والاكتشافات والاختراعات الجديدة.
 - يعتبر رأس المال الفكري بالجامعات مصدراً للربحية، وذلك من خلال تسويق المعرفة التي تنتج عن طريقه كالاختراعات والبحوث التطبيقية وعرض الاستشارات الربحية.

- يساعد رأس المال الفكري بالجامعات على الاستقرار الاجتماعي من خلال دراسته للمشكلات الاجتماعية وتقديم أفضل الحلول لها، وتقديم الاستشارات الأسرية، والدورات التدريبية والندوات التوعوية، وكذلك الخريجين المهرة وغير ذلك.
- يُسهم رأس المال الفكري بالجامعات في دعم الاقتصاد الوطني القائم على المعرفة؛ وذلك لأنه يمثل الأصول الفكرية وليست المادية مما يقلل من التكلفة المادية، وكذلك لما يُحققه من إثراء المعرفة الربحية بشتى صورها.

خصائص رأس المال الفكري

يتسم رأس المال الفكري بالخصائص التالية (حداد، ٢٠٠٨م):

١. يتوزع رأس المال الفكري على المستويات الاستراتيجية المختلفة وينسب مختلفة.
٢. لا يحدد رأس المال الفكري المركزية الإدارية ولا يشجع عليها.
٣. يتميز رأس المال الفكري بمهارات عالية ومتنوعة وخبرات متقدمة وأفكار ومقترحات بناءة في خدمة المنظمة.
٤. يمتاز رأس المال الفكري بمثابرة وجهود عالية في العمل وثقة عالية بالنفس، وفي نفس الوقت لا يهمل خبرات وأفكار وتجارب الآخرين.
٥. يدعم رأس المال الفكري الاستقرار في العمل، والأداء والفكر والتخطيط والتنظيم والقيادة.
٦. يركز رأس المال الفكري على التعليم والتدريب والتنظيم والتجربة، كما يعتمد على الحدس والتبصر لاكتساب المهارات والخبرات العلمية والعملية، وليس بالضرورة الشهادات الأكاديمية.

كذلك أوضح (العوامرة، ٢٠١٦م) أهم خصائص رأس المال الفكري كما يلي:

- أ. الخصائص التنظيمية؛ وترتبط بالبيئة المؤسسية المرنة التي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأفراد، واحتواء تنظيم العلاقات غير الرسمية، والبُعد عن المركزية الإدارية. ويتمثل تواجد رأس المال الفكري في جميع المستويات الإدارية.
- ب. الخصائص المهنية؛ وترتبط بممارسة العناصر البشرية داخل التنظيم والتي تتضمن: امتلاك عديد من المهارات النادرة والخبرات المترابطة بحيث يكون من الصعب استبدالهم، التمتع بدرجة تعلم تنظيمي عالية، والتدريب الإثرائي.

ج. **الخصائص الشخصية والسلوكية**؛ وترتبط بالعنصر البشري وبنائه الذاتي، وتتضمن: الميل إلى تحمل المخاطرة، والإقدام على الأعمال والأنشطة المجهولة، وحُب العمل في ظل حالات عدم التأكد، والاستفادة من خبرات الآخرين (الانفتاح على الخبرة)، والمبادرة بتقديم أفكار ومقترحات بناءة، الحسم وعدم التردد في إصدار القرارات، والقدرة على التخمين وحُسن البصيرة، والاستقلالية في الفكر، والمثابرة في العمل، والثقة بالنفس.

مكونات (أبعاد) رأس المال الفكري

اختلف كثير من الباحثين في تقسيم مكونات رأس المال الفكري سعياً منهم للنهوض بالمؤسسات وتحسين أدائها وتطويرها، وذلك من خلال الاهتمام بكل بُعد من أبعاده ومن ثم تنميطه واستثماره، حيث قسّم (ويج، ٢٠١٣م، ١٤) مكونات رأس المال الفكري إلى أربعة هي: رأس المال البشري، ورأس المال التنظيمي، ورأس المال العلاقتي، ورأس المال المعلوماتي. في حين أوضح (الهالي، ٢٠١١م، ٢٤) أن رأس المال الفكري يتخذ شكلين هما: رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي.

عموماً، قسّم كل من (الديجاني، ٢٠١٦م)، (هاشم وآخرون، ٢٠١٦م)، (محمد والزايدي، ٢٠١٥م)، و(حداد، ٢٠٠٨م) رأس المال الفكري إلى ثلاثة مكونات رئيسة كما يلي:

١. رأس المال البشري:

- وهو الذي يمتلك الخبرة والمهارة والإبداع والابتكار والإدارة والملكية الفكرية مثل (براءات الاختراع، العلامات التجارية، وحقوق النشر)، وعليه يمكن القول بأن الاستثمار الحقيقي في رأس المال البشري يتمثل بحجم المعلومات والخبرات والمهارات التي يمتلكها الموظفون وأصحاب القرار في المنظمة.

- وهو ما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات ومعارف وقدرات، والتي تشكل مجتمعة الرصيد المعرفي للفرد بما يمكنه من الاضطلاع بالمهام والواجبات المختلفة وإنجازها على أكمل وجه، وهو بذلك يُعد أهم عنصر مادي في رأس المال الفكري للمنظمة، وينبغي أن يمتلك قدر من المؤهلات والقدرات التي تمكنه من أداء مهامه بفاعلية وكفاءة عالية.

٢. رأس المال الهيكلي أو التنظيمي:

- ويعبر عن قدرة المنظمة في نقل ونشر وتوظيف المعرفة والمهارة والخبرة المتوفرة لدى العاملين بها إلى الواقع الفعلي، ويتم هذا النقل أو التوظيف والنشر من خلال وجود هيكل تنظيمي ملائم وواضح الصلاحيات والمسؤوليات ولديه الكفاءة في تطبيق المعرفة والمهارة والخبرة في المنظمة.

- ويمثل رأس المال الهيكلي الأجهزة والمعدات والوسائل التقنية والمعرفية التي تدعم إنتاجية الأفراد العاملين وتساعدهم على القيام بما هو مطلوب منهم بكفاءة وفعالية.
- ويتفرع رأس المال الهيكلي كما أشار (Co' rcoles et al., 2011) إلى:
 - أ. رأس المال التنظيمي: ويتضمن عمليات الجودة والبحث والثقافة والإجراءات المنظمة.
 - ب. رأس المال التكنولوجي: ويتضمن الموارد التكنولوجية بداخل المنظمة الجامعية كالبرمجيات والاختراعات والابتكارات التقنية.
- ٣. رأس مال العلاقات (المستفيدين):
 - يُعد رضا العملاء عن المنظمة مؤشراً إيجابياً على قدرة المنظمة في التعامل مع الزبائن وإشباع رغباتهم من السلع والخدمات والاحتفاظ بهم، وهذا يتطلب جهداً حثيثاً من قبل إدارة الموارد البشرية من خلال إعداد البرامج وتطوير هذه الموارد وتحفيزها، كذلك يعتبر العملاء مصدراً للمعلومات والمعرفة من أجل تطوير الإنتاج (حداد، ٢٠٠٨م).
 - والمقصود برأس مال العلاقات عمل شبكة العلاقات الشخصية، وتفعيل التعاون، وزيادة الأداء الجماعي في المنظمات، وهو يمثل علاقات المنظمة وتبادل المعرفة مع المشاركين الخارجيين وأيضاً سُمعتها، والتي توجد فقط ضمن العلاقات مع المستفيدين كلائهم للمنظمة. وعلى المستوى الجامعي، يشير هذا المفهوم إلى مجموعة العلاقات الاقتصادية والسياسية والمؤسسية التي تطورت ما بين الجامعة والشركاء غير الأكاديميين، والمشاريع والمنظمات غير الربحية والحكومة المحلية والمجتمع عامة، وهي تتضمن أيضاً الإدراك أن الآخرين يرون الجامعة في صورتها، وجاذبيتها واستقلاليتها (Ramirez et al., 2013).
 - ويتكون رأس مال العلاقات من مجموعة العلاقات التي تتحقق من خلال التعاون ما بين المؤسسة وأفراد المجتمع، وبالتالي مساعدة المؤسسة بتحسين المنتجات المقدمة وتطويرها ومن ثم زيادة القيمة. ويعكس رأس المال الخارجي (الترابطي) طبيعة العلاقات ومستويات الرضا لما بين المنظمة وباقي المنظمات الخارجية الأخرى، وهو بدوره يعتبر بمثابة وسيط بين القناة الداخلية للمنظمة (المزود) والقناة الخارجية (المستفيد) (الديحاني، ٢٠١٦م).
 - رأس مال المستفيدين: ويعكس هذا المصطلح قيمة العلاقات التي تربط التنظيم بالمستفيدين الحاليين والمحتملين، ويشمل قوة علاقة المنظمة بهؤلاء المستفيدين ودرجة ولائهم ورضاهم (هاشم وآخرون، ٢٠١٦م).

وتتضح مكونات رأس المال الفكري بالجامعات في النقاط التالية (نجم، ٢٠١٠م):

- القيادة والاستراتيجية: وهو المكون المسؤول عن الخيارات طويلة الأمد للجامعة في تحويل رأس المال الفكري من كونه رصيد (أصول) إلى التدفق (النتائج) وتتمثل في: الخطة الاستراتيجية للجامعة، ومعايير التقييم الكلي المتبعة فيها، والأسبقيات الأكاديمية والبحثية.
- رأس المال البشري: ويتضمن ذوي المكانات العلمية والإدارية، من أمثال: أساتذة الشرف، الأسماء ذات السمعة الدولية، الأساتذة الذين عملوا بجامعات مرموقة، الأساتذة من غير الفئات السابقة، والأساتذة المساعدون، والمدرسون، والباحثون المساعدون، وطلبة الدكتوراه وما بعد الدكتوراه.
- رأس المال الهيكلي: ويتمثل في الأنظمة والبرامج (الأكاديمية، البكالوريوس، الدراسات العليا) والإجراءات.
- رأس مال العلاقات: ويشمل علاقات الجامعة مع أصحاب المصالح، والتي تتمثل في: اسم الجامعة ومكانتها العلمية، خدمات الطلبة والخريجين، العلاقات مع الشركات، العلاقات مع الجامعات ومراكز البحوث الأخرى، العلاقات عن بُعد، العلاقات الدولية.

إدارة رأس المال الفكري

ويمكن النظر إلى إدارة رأس المال الفكري على أنها استراتيجية النجاح في المستقبل، وتتركز في الدعم المتزايد لعمليات الإبداع والابتكار، وزيادة الإنفاق على أنشطة التدريب، والمحافظة على حقوق المخترعين والمبتكرين، وتشجيع فرق العمل القائمة على الإدارة الذاتية، وتطوير الهياكل التنظيمية، والتحديث المستمر لنظم المعلومات الإدارية القائمة، وإحداث التغيير في الفكر والممارسات التقليدية المتعلقة بالأصول، وإدارة العلاقة مع العملاء في الأجل الطويل من خلال بناء علاقات هيكلية إيجابية (السعيد، ٢٠٠٨م، ٢٢٩ - ٢٣٤).

وتتمثل أهمية إدارة رأس المال الفكري في المنظمات في حُسن توظيف وتوجيه الثروة المعرفية التي تملكها، وما يتوفر لديها من كفايات بشرية متميزة، ومن برامج وأنشطة تساعدها في استقطاب وتعيين الكفاءات البشرية، والعمل على تنمية مهاراتها وقدرتها الإبداعية، وتوفير المناخ المناسب لاستثمارها، وتشجيع العلاقات بينهم. كما بين (الشمري، ٢٠١٣م، ٢٦٢) أن إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية تساعد نظام التعليم على ضبط فعالياته، وتوجيه أنشطته، لتحديد أهدافه وفق المعايير المحددة لرفع مستوى أداء المخرجات التربوية وتقديمها.

أوضح (Shehzad et al., 2014) أن إدارة رأس المال الفكري عبارة عن استراتيجية النجاح في المستقبل، وتبحث عن الثورات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية الكامنة في الموارد البشرية حتى يمكن الاستثمار فيها، واستخلاص قيمة أعلى من خلال تنميتها وتحويلها إلى أرباح أو مركز تنافسي أفضل.

ويبين (الصمداني، ٢٠١٦م) أن الإدارة الفعالة لرأس المال الفكري تعني: "تطبيق مجموعة من الأساليب والممارسات الإدارية التي تؤدي إلى تعظيم الاستفادة من الخبرات المتراكمة والقدرات الابتكارية لدى العاملين بما يسهم في تنمية العائد على الاستثمار في الأصول الفكرية المملوكة للمنظمة مثل براءات الاختراع والأسرار التجارية ونظم المعلومات وقواعد البيانات الخاصة بها، إضافة إلى المساهمة في تحقيق أكبر فائدة ممكنة من الأصول العلاقية للمنظمة بما يؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية مستمرة".

وتتضح أهمية إدارة رأس المال الفكري في المنظمات من خلال الأسباب التالية (قشش، ٢٠١٤م، ٣٦):

- قد تكون الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري المحدد النهائي لأداء المنظمة، إذ إن المنظمات التي ترغب بالنجاح في بيئة الأعمال المعاصرة ينبغي أن تقوم باستثمارات مناسبة للأصول الفكرية التي تمتلك أفراداً يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق المنافسين.
- تسعى إدارة رأس المال الفكري بالقرن الحادي والعشرين إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المنقّف، حيث إن أكثر هذه الأصول قيمة هي الأصول الفكرية.
- زيادة النشاطات أو العمليات التي تساعد على اكتشاف تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية وتدعيمها للأفراد.
- إكساب المنظمة ميزة تنافسية تميزها عن غيرها لتفادي المنافسة الشديدة، وتعظيم نقاط قوتها.

متطلبات إدارة رأس المال الفكري

- ١- متطلبات إدارة رأس المال البشري: يُعد المورد البشري من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة، وهو القادر على رفع أدائها وتميزها، ومن ثم يسهم في تحسين كافة جوانبها، ويمكن استثمار إدارة رأس المال البشري من خلال توافر المتطلبات التالية:

■ **الثقة القوية بين العاملين** لأنها تشجع على تبادل المعرفة وصقل المهارات، كذلك تمكين العاملين المتميزين من حضور الدورات والمؤتمرات العلمية، والورش التدريبية التي تُسهم في إكسابهم مزيد من الخبرات التي تمكنهم من حل المشكلات واتخاذ القرارات داخل المنظمة (الشمري، ٢٠١٣م، ٢٨٤-٢٨٦).

■ **تنمية العمل الجماعي بين العاملين** من خلال العمل كفريق واحد والتمكن من نقل المعرفة ونشرها وتطبيقها، ومن ثم يسهل تبادل الخبرات فيما بينهم في ظل بيئة تنظيمية ملائمة.

■ **تعزيز الثقة بين أعضاء المجتمع المنظمي** وتنمية مهارات التواصل والحوار فيما بينهم وبين المجتمع المحيط، وذلك يعزز من التماسك والولاء والمواطنة للمنظمة التي يعملون بها (الصمداني، ٢٠١٦م).

٢- **متطلبات إدارة رأس المال الهيكلي:** يُعد رأس المال الهيكلي الداعم الرئيس للموارد البشرية في المؤسسة حيث إن الهياكل التنظيمية غير المرنة قد تجعل الأداء الجيد أمراً مستحيلاً، مهما بلغت درجة كفاءة وإخلاص العاملين، وهناك متطلبات عديدة لتنميته واستثماره لكي يُسهم في إصلاح المؤسسة وحل المشكلات والأزمات التي تواجهها. وأشار (قرني وعتيقي، ٢٠١٢م، ٢٩٧ - ٣٠٧) إلى متطلبات عديدة يجب توافرها لتطوير إدارة رأس المال الفكري، وأختصوا منها رأس المال الهيكلي الذي يتمثل في: توفير التكنولوجيا الحديثة وإيجاد نظام واضح للترقي وفقاً لمستويات الأداء الفعلي، إنشاء هياكل تنظيمية داعمة لتسهيل آليات العمل وتجويدها، توفير آليات لتحديث البيانات والمعلومات والاحتفاظ بها في ذاكرتها التنظيمية، توفير آلية لتبادل الأفكار والمعلومات والخبرات بين العاملين بسهولة، تطوير اللوائح الداخلية، توفير مناخاً تنظيمياً يشجع الأفراد على إنتاج أفكار جديدة، وتطبيقها، إيجاد نمط مرن ومفتوح للاتصال بين وحداتها التنظيمية وكافة أفرادها، فضلاً عن توفير ثقافة تنظيمية تدعم الإبداع والابتكار والإنجازات الفكرية المتنوعة.

٣- **متطلبات إدارة رأس مال العلاقات:** تتطلب إدارة رأس مال العلاقات بالمؤسسة تحقيق ما يلي (الصمداني، ٢٠١٦م): بناء العلاقات الإيجابية بين العاملين داخل المؤسسة أو محيطها الخارجي، واستثمار تلك العلاقات في نقل الخبرات بين العاملين والاستفادة من المؤسسات المتميزة لتطبيق تجاربهم الرائدة، وتعزيز الثقة المتبادلة بين جميع العاملين بالمؤسسة من خلال المصارحة والمكاشفة والتعاون، وتحقيق مبدأ المساواة بين الجميع لزيادة الوحدة والتماسك والولاء والانتماء بينهم، اعتماد نظام للمكافآت والحوافز يشجع على بناء العلاقات وتقويتها، بحيث تكون هذه المكافآت جماعية وليست فردية تعزز العمل الجماعي وتدعم تماسك العاملين وترابطهم وتنمية مهارات الاتصال لديهم.

تنمية رأس المال الفكري بالجامعات

يمكن تنمية رأس المال الفكري بالجامعات عن طريق مجموعة من الأساليب، أهمها (الديحاني، ٢٠١٦م):

- ✓ دعم البحث العلمي: من خلال تقديم برامج تدريبية وورش عمل وحلقات نقاشية في مجال البحث العلمي، إضافة إلى توفير موارد البحث العلمي ووسائله التي تُسهم في تطويره.
- ✓ تقديم الحوافز والمكافآت: لأعضاء هيئة التدريس القائمين على عمليات البحث العلمي، وتشجيعهم على عمل البحوث العلمية ورفع إنتاجيتهم، فمن المؤكد أن قلة تقديم الحوافز المادية يؤثر سلباً على تنمية رأس المال الفكري بالجامعات.
- ✓ دعم مجتمع المعرفة في الجامعة: باعتباره مكوناً مهماً في تنمية رأس المال الفكري من خلال بناء المعرفة العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتقييمها وتقويمها باستمرار.
- ومن ثم، ينبغي على الإدارات الجامعية استثمار رأس المال الفكري الخاص بها، وتطويره بصفة مستمرة من خلال الخطوات الآتية:
- الارتقاء بنوعية التعليم من خلال استقطاب الكفاءات كحاملتي الشهادات العليا (الماجستير، والدكتوراه) للعمل في البيئات الجامعية، والتحاقهم ببرامج التنمية المهنية.
- توفير بنية تحتية تكنولوجية حديثة في البيئات الجامعية لتنشيط رأس المال الفكري بها.
- اجتذاب الأفراد ذو الكفاءات الاستثنائية كالموهوبين والمبدعين لزيادة الابتكار داخل الجامعة.
- دعم رأس المال الفكري ومكوناته من خلال الاهتمام ببرامج التدريب الخاصة به.

وتسعى دول كثيرة في العالم إلى استثمار رأس المال الفكري وتميمته داخل مؤسسات التعليم العالي باعتباره رأس مال الحاضر والمستقبل. وتعد النمسا واحدة من بين تلك الدول التي اهتمت بتحسين مستويات الأداء التعليمي في جامعاتها من خلال استغلال بحوثها الجامعية، واستثمار مواردها المتاحة بطريقة إبداعية، واعتماد أكبر على مواردها الفكرية، وسعت أيضاً إلى تقديم تقارير دورية تؤكد أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري بالجامعات (Sa' nchez et al., 2009)

ثانياً - الميزة التنافسية

تُعد التنافسية من أبرز سمات العصر الحديث باعتبارها حقيقة واقعية تحدد نجاح أو فشل المؤسسات والمنظمات والشركات، بحيث أصبح يتحتم على هذه الجهات العمل الجاد المستمر لاكتساب المزايا التنافسية والحفاظ عليها لتحسين موقفها السوقي، وقدرتها على مواجهة المنافسين الحاليين والمرتبين (سيد، ٢٠١٦م). والميزة التنافسية أداة داعمة لآليات التنافس الوطني والدولي؛ وتشير إلى القدرة على الإبداعية والابتكارية والأسبقية الرائدة في تجويد الإنتاجيات المؤسسية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال استغلال الجامعة لمصادر قوتها من أجل إضافة قيم إدارية وتعليمية وبحثية لأصولها المؤسسية، بالإضافة إلى ابتكارها آليات استراتيجية وخصوصية التدابير الإدارية ذات العلاقة بتحسين الأداء المهني مثل: بناء فرق العمل الافتراضية، بما يُحقق لها التميز والأسبقية القيادية عن نظيراتها الوطنية والإقليمية والدولية (عبداروس، ٢٠١٥م).

وقد شغل مفهوم الميزة التنافسية مكانة هامة في كل من مجالي الإدارة الاستراتيجية واقتصاديات الأعمال، إذ أنها تمثل العنصر الاستراتيجي الهام الذي يساعد في استثمار الفرص، ويقدم فرصة جوهرية كي تحقق المؤسسة تقدماً متواصلاً مقارنة مع منافسيها. والتنافسية هي المصدر الذي يعزز وضع المؤسسة بما يحققه من عوائد ربحية، ومن خلال تميزها على منافسيها في مجالات نوعية المخرج، وكلفة الخدمات المقدمة محلياً وإقليمياً وعالمياً (Kasasbeh, 2014, 7).

وكان عالم الاقتصاد بورتر أول من وضع نظرية الميزة التنافسية، واعتبر أن التنافسية تكون على المستوى الجزئي أي بين المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق مركز تنافسي متميز، وعرف الميزة التنافسية على أنها: تنشأ أساساً من القيمة التي تستطيع مؤسسة ما أن تخلقها لزيائنها بحيث يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المؤسسات الأخرى، وهذا بمنافع متساوية أو بتقديم منافع متفردة للمنتج تسمح بفرض أسعار أعلى (قريد والشريف، ٢٠١٨م).

مفهوم الميزة التنافسية

تُعرف الميزة التنافسية على أنها:

- قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل من المؤسسات الأخرى العاملة في نفس النشاط والتي تتحقق من خلال الاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد الفنية المادية، إضافة إلى القدرات والكفاءات والمعرفة التي تتمتع بها المؤسسة وتمكنها من تصميم استراتيجياتها التنافسية وتطبيقها (أبو بكر، ٢٠٢٠م، ٣٥).

- خاصية أو مجموعة خصائص أو عنصر تفوق للمؤسسة تنفرد به، وتمكنها من الاحتفاظ بها لفترة زمنية طويلة نسبياً نتيجة صعوبة محاكاتها، وتحقق تلك الفترة المنفعة لها وتمكنها من التفوق على المنافسين فيما تقدمه من مخرجات متميزة (Al-Sukkar, 2013, 81).
 - المهارة أو التقنية أو المورد المتميز، الذي يتيح للمؤسسة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون، ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز (مزريق وقويدري، ٢٠١١م، ١٦).
 - تتضح عندما تكون المؤسسة قادرة على إنتاج خدمات أو منتجات يعطيها المستفيدون قيمة أكبر من تلك التي يعطوها للمؤسسات المناظرة، كما أنها تنتج خدمات ومنتجات بتكلفة أقل من المؤسسات الأخرى المنافسة لها (Gomes & Romão, 2018).
 - والميزة التنافسية في التعليم الجامعي يُقصد بها: قدرة الجامعة على تقديم خدمات تعليمية وبحثية عالية الجودة، مما ينعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل، يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها، وزيادة إقبال الطلبة على الالتحاق بها (الخالدة، ٢٠١٨م، ١٣٥).
- وترتبط الميزة التنافسية بالجامعات بقدرة الجامعة على إيجاد ممارسة ما أو مهارة معينة أو منفعة ذات قيمة علمية ومعرفية أو تطبيقية يحتاجها المستفيد من خدماتها وتضيف له منفعة، وأن تكون متفردة وبصعب تقليدها، وتحقق لها التفوق على الآخرين (اللوكان، ٢٠١٦م، ١٠٠)، فالميزة التنافسية بالجامعات تعزز تجويد الفعاليات، وتحقق تميز الجامعة عن نظرائها من خلال تبني استراتيجيات وسياسات ابتكارية تحفزها على استقطاب الكفاءات من الهيئات التدريسية والطلابية والإدارية وطنياً ودولياً.

أهمية الميزة التنافسية

تستمد الميزة التنافسية أهميتها من كونها أهم المتطلبات اللازم توافرها في قطاع الأعمال خلال المرحلة القادمة. وتتحقق الميزة التنافسية إذا كان المنتج مختلفاً عن الآخرين مع استخدام استراتيجية التمايز، ومن بين الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال توليد ميزة تنافسية ما يلي (خاطر، ٢٠١٥م؛ Kalman, 2014):

- ✓ إيجاد فرص تسويقية جديدة.
- ✓ دخول مجال تنافسي جديد، كدخول سوق جديدة، أو التعامل مع نوعية جديدة من العملاء والمنتجات أو الخدمات.
- ✓ تكوين رؤية مستقبلية جديدة لأهداف المؤسسة، وللفرص الكبيرة التي يُراد اقتناصها.

- ✓ تشكيل مجالس استشارية للمؤسسة من كفاءات محلية وعالمية للمشاركة في رسم مستقبل المؤسسة على المستوى التنافسي العالمي.
- ✓ تحديد المهارات المطلوبة من مخرجات المؤسسة لسوق العمل محلياً، إقليمياً أو عالمياً.
- ✓ تشجيع نشر الأبحاث المتميزة في مجالات علمية عالمية.
- ✓ إحداث تعاون بين المؤسسة والهيئات العلمية بالخارج في مجالات تبادل الأعضاء والمنح وجميع المجالات ذات العلاقة.

وبناءً على ما تقدم، فإن الميزة التنافسية تعبر عن المجال الذي تتمتع فيه المؤسسة بقدره أعلى من منافسيها في استغلال الفرص الخارجية أو الحد من أثر التهديدات المحتملة. وتكمن أهمية الميزة التنافسية بالجامعات، فيما يلي (2, 2013, Ehmk, وعيداروس، ٢٠١٥م):

- توفير فرص تسويقية جديدة تعليمية وبحثية وإدارية على المستوى الوطني والدولي.
- تكوين رؤية مستقبلية حيال صياغة وتحديد الأهداف والغايات الجامعية.
- اكتشاف آليات جديدة للمنافسة، والاعتماد على ابتكاريه التحسينات المستمرة على التكنولوجيا، وتقديم أداء أفضل للعمليات التعليمية والبحثية والإدارية.
- تعاضم المستحدثات التقنية وتوظيفها في مؤسسات التعليم العالي.
- تصدر الجامعة لأفضل التصنيفات العالمية من خلال آلياتها الاستراتيجية المستحدثة.
- القدرة على الاحتفاظ بأيقونة الإبداع القيادي والإداري والتنظيمي بما يحقق لها استدامة الصدارة العالمية بين الجامعات.
- تجويد آليات التواصل والشراكات المهنية تعليمياً وبحثياً وإدارياً وطنياً ودولياً.

خصائص الميزة التنافسية

توجد خصائص عدة للميزة التنافسية تتمثل في أنها (الغالبى وإدريس، ٢٠٠٩م، ٣٠٩):

١. تكون مستمرة ومستدامة، بمعنى أن تحقق المؤسسة السبق على المدى الطويل وليس على المدى القصير فقط.
٢. تتسم بالنسبية مقارنة بالمنافسين، أو مقارنتها في فترات زمنية مختلفة، وهذه الصفة تجعل فهم الميزات في إطار مطلق صعب التحقيق.

٣. تكون متعددة وفقاً لمعطيات البيئة الخارجية من جهة، وقدرات المؤسسة الداخلية ومواردها من جهة أخرى.
٤. تكون مرنة، بمعنى يمكن إحلال ميزات تنافسية بأخرى بسهولة ويُسر وفقاً للتغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية.
٥. يتناسب استخدامها مع الأهداف والنتائج التي تريد المؤسسة تحقيقها على المدى القريب والبعيد.

ومن ثم، توضح الخصائص السابقة أن تحقيق الميزة التنافسية وإن كان يحتاج إلى جهود كثيرة لكنه البداية، والمحافظة على الميزة التنافسية هو المطلوب، مما يتطلب رؤية استراتيجية وخطط واضحة تتضمن الدعم المستمر من الإدارة العليا، والتدريب المستمر للعاملين، وتوفير المتطلبات البشرية والمادية اللازمة، وتطوير الثقافة التنظيمية باستمرار لمواكبة التغيرات المعاصرة، ثم التقويم والمتابعة المستمرة للأداء في إطار الأهداف الموضوعية، والالتزام بخطط التحسين المرتكزة على التغذية الراجعة.

وعلى المستوى الجامعي، تتمثل خصائص الميزة التنافسية الجامعية فيما يلي (عيداروس، ٢٠١٥م) و(Dahan & Senol, 2012, 96):

- تفرد الجامعة من خلال أصولها الاستراتيجية المتمثلة في الهيئات الطلابية والتدريسية والإدارية، وأيضاً مواردها المادية والمالية والتقنية.
- تفرد الجامعة في الحراك التنظيمي ذي الاتساق والمتغيرات المهنية والتقنية، بما يُحقق لها الأطر التنافسية إقليمياً ودولياً.
- تميزها بكونها المرجع الأساس لكثير من النظراء فيما يتعلق بأبعاد منظومتها التعليمية والبحثية والقيادية وأولوياتها الاستراتيجية.
- تميز الإنتاجية المؤسسية للجامعة بالأفضلية مهنيًا وتقنيًا مقارنة بالمنافسين، بما يُحقق أعلى درجات التأثير التنظيمي على النظراء.

يتضح من جملة الخصائص السابقة للميزة التنافسية أنها عملية حركية تتغير باستمرار، وتتمثل مكوناتها بالتعليم الجامعي في ثلاثة مجالات، هي (الخالدة، ٢٠١٨م، ١٣٥):

- (١) متغيرات ذاتية: وتشمل أعضاء هيئة التدريس، الطلبة، والهيئة الإدارية، البحوث والرسائل العلمية، والخريجين.
- (٢) مؤشرات قطاعية: الأقسام العلمية، التخصصات المختلفة بالكليات، الهيكل التنظيمي للجامعة، والبنية المعرفية.

٣ مؤشرات خارجية (بيئية): تتمثل في نشر المعرفة، وجهود الجامعة في تحسين عملية التنمية المجتمعية.

أساليب بناء الميزة التنافسية

توجد أربعة أساليب أساسية يمكن أن تتبناها أي مؤسسة لبناء ميزتها التنافسية، مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه، أو مجالها في تقديم منتجات أو خدمات لزيائنها وهي كالتالي (قريد والشريف، ٢٠١٨م)، (لويزة، ٢٠١٥م):

✓ **الجودة:** إن تحقيق أسلوب الجودة يُعنى بتلبية المنتجات للخصائص المطلوبة والمنتظرة من قبل العملاء والتي تلبى رغباتهم وتوقعاتهم أيضاً.

✓ **الإبداع:** إن العمل بأسلوب جديد أو تقديم منتج جديد مختلف عن المنافسين يعتبر أحد الأسس البنائية للميزة التنافسية.

✓ **الكفاءة:** كلما قلت مدخلات المؤسسة المطلوبة لإنتاج مخرجات معينة من السلع أو الخدمات ساعد ذلك في تحقيق كفاءة عالية مقارنة بالمنافسين.

✓ **الاستجابة للعملاء:** وهذا الأسلوب يمثل الأساس لتحقيق الميزة التنافسية من خلال الاستجابة السريعة للتغيرات لمتطلبات العملاء واحتياجاتهم بشكل أفضل من منافسيها.

مصادر الميزة التنافسية

اتفقت دراسات كل من (Sigalas, 2015)، (Wang, Lin & Chu, 2011) و(الغالبى وإدريس، ٢٠٠٩م، ٣١٠) على أن مصادر الميزة التنافسية للمؤسسة تتمثل في:

١. المصادر الداخلية المرتبطة بمراد المؤسسة الملموسة وغير الملموسة، مثل العوامل الأساسية للإنتاج والمراد، وقد تأتي الميزة التنافسية من النظم الإدارية المستخدمة والمطورة، أساليب التنظيم الإداري، طرق التحفيز، مردودات البحث والتطوير والإبداع والمعرفة، والقدرات التكنولوجية.

٢. المصادر الخارجية، وهي كثيرة وتتشكل من متغيرات البيئة الخارجية وتغيرها، مما يؤدي إلى إيجاد فرص وميزات يمكن أن تستغلها المؤسسة وتستفيد منها، كظروف العرض والطلب على المراد البشرية المؤهلة، ويمكن للمؤسسة أن تبني ميزة تنافسية من خلال خياراتها الاستراتيجية والعلاقة مع الآخرين.

يتضح مما سبق أن الميزة التنافسية للجامعات تتحقق من خلال وجود تواصل وتكامل بين المصادر الداخلية والخارجية، حتى يمكن تحقيق المشاركة وانتشار ثقافة العمل الجماعي، والتقويم المستمر للمخرجات، وتقديم التغذية الراجعة، والربط بين العرض والطلب، أو بين مخرجات المؤسسة وسوق العمل، مما يسهم في تحقيق أعلى مستويات الجودة.

ومن هذا المنطلق، أشارت دراسات كل من (خاطر، ٢٠١٥م؛ اللوقان، ٢٠١٦م؛ شوقي، ٢٠١٠م) أنه يوجد مصدران رئيسيان لبناء الميزة التنافسية، هما:

المصدر الأول: التفكير الاستراتيجي مدخل لبناء مزايا تنافسية

تلجأ المؤسسة إلى التفكير الاستراتيجي حتى تتمكن من حل مشاكلها والخروج من الوضعيات الحرجة، باعتباره أحد الأساليب المستخدمة لتحقيق مزايا تنافسية بتطبيق المؤسسة لإحدى استراتيجيات التنافس العامة، مثل:

١. استراتيجية التمييز، وتتعدد مجالات هذه الاستراتيجية لتشمل التمييز على أساس: التفوق الفني، الجودة، تقديم خدمات مساعدة أكبر للمستهلك، تقديم المنتج قيمة أكبر للمستهلك نظير المبلغ المدفوع فيه، أنشطة التسويق والخدمات المقدمة للمستهلكين.
٢. استراتيجية التركيز، وتهدف إلى بناء ميزة تنافسية، والوصول إلى مواقع أفضل في السوق من خلال تلبية تعليمية وبحثية وخدمية لمجموعة معينة من المستهلكين أو التركيز على سوق جغرافي معين.
٣. استراتيجية القيادة في التكاليف، من أجل تقليل كلفة الخدمات المقدمة.

المصدر الثاني: الموارد أساس بناء الميزة التنافسية

يتطلب تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة مجموعة من الموارد والكفاءات الضرورية، حيث تنقسم إلى نوعين كما يلي (الحوالدة، ٢٠١٨م، ١٣٧؛ زعلان، ٢٠٠٤م، ٩٩-١٠٢):

١. الموارد الكمية؛ وتشمل:

- أ. المدخلات الأولية: ولها تأثير بالغ على جودة المنتجات، لذا يجب على المؤسسة أن تحسن اختيار مورديها والتفاوض على أسعارها وجودتها.
- ب. معدات الإنتاج: وتعتبر من أهم أصول المؤسسة التي تحقق القيمة المضافة الناتجة عن تحويل المدخلات الأولية إلى مخرجات، ويجب على المؤسسة ضمان سلامتها وتشغيلها وصيانتها بهدف تحقيق فعاليتها لأطول وقت ممكن.
- ج. الموارد المالية: وتسمح بإيجاد منتجات جديدة وطرحها في السوق أو توسيعها في نطاق أكبر كفتح قنوات جديدة للتوزيع، ومن ثم يجب على المؤسسة أن تحقق صحتها المالية باستمرار وتحافظ عليها بهدف تعزيز موقفها التنافسي.

٢. الموارد الكيفية؛ وتضم ما يلي:

- أ. المعلومات والمعارف: تشكل المعلومات مصدراً لاكتشاف خطط المنافسين، وتحركاتهم وكذلك متغيرات الأسواق، كما تتضمن المعلومات التقنية والمعارف الجديدة مما يعمل على إثراء القدرات الإبداعية بشكل مستمر ويسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستمرة.

ب. الجودة: يمكن أن تُحقق المؤسسة مزايا تنافسية عن طريق الجودة استناداً إلى المقاومات التالية: (تقسي حاجات وتوقعات المستفيدين كأساس لتصميم البرامج وتطوير الوظائف والتوجهات المستقبلية، جعل الجودة على رأس أولويات الإدارة العليا، اختيار وتدريب وحفز قوى عاملة تتججح في الأداء المتميز القائم على الابتكار، وتطوير علاقات استراتيجية مع المؤسسات والمراكز ذات العلاقة).

ج. الكفاءات: تُعد الكفاءات أصل من أصول المؤسسة؛ لأنها ذات طبيعة تراكمية من جهة وصعبة التقليد من قبل المنافسين من جهة أخرى، وهذا لأنها تمس العنصر البشري، فالموارد البشرية الآن تمثل أهم ميزة تنافسية للمؤسسات، حيث يمكنها تحقيق مزايا تنافسية من خلال قوة عاملة أكثر كفاءة ومهارة.

د. التكنولوجيا: يؤثر اختيار نوعية التكنولوجيا داخل المؤسسة على موضع أبقيتها على منافسيها.

أبعاد الميزة التنافسية:

للميزة التنافسية بُعدين رئيسيين:

– **البُعد الأول (القيمة المدركة لدى العميل):** وتتمثل في مدى إدراك العملاء بما تحققه لهم المؤسسة مقارنةً بمنافسيها، ولكي تحقق الميزة التنافسية يجب أن يدرك العملاء أن ما يحصلونه من قيم جراء تعاملهم مع تلك المؤسسة هو أعلى قيمة من تلك التي يقدمها المنافسون الآخرون، لذا تحاول المؤسسة توظيف مواردها وإمكانياتها المتنوعة وتسخيرها لتحسين القيمة المدركة من طرف العملاء (أبو بكر، ٢٠٢٠م).

– **البُعد الثاني (التميز):** تحقق المؤسسة التميز على منافسيها عندما تتمكن من كسب خاصية يريدها المستهلكون ويصعب محاكاتها وتقليدها من قبل المنافسين، ولكي يتحقق ذلك لا بد من الحصول على مصادر التميز، وهي أربعة كما يلي (عيسى وموسى، ٢٠١٦م):

١. **الموارد المالية:** وترتبط بامتلاك المؤسسة طرق تمويلية تحت شروط خاصة مميزة عن منافسيها بحيث يتعذر على هؤلاء الحصول على هذه التمويلات بتلك الأسعار أو الميزات.

٢. **الموارد المادية:** وهي نتاج العملية السابقة تقريباً، وعن طريقها قد تصل المؤسسة إلى امتلاك أدوات وتجهيزات وآلات وتقنيات بطرق خاصة، غالباً ما تكون ذات جودة عالية وسعر منخفض.

٣. **الموارد البشرية:** وتمثل العنصر الأهم في المعادلة، فهذا المورد البشري وما يمتلكه من موارد وكفاءات يُعد العنصر الجوهرى في تحقيق التميز للمؤسسة نظراً لإشرافه وعلاقته المباشرة على الإنتاج.
٤. **الإمكانات التنظيمية:** وهي قدرة المؤسسة على إدارة أنظمتها البشرية والتسويقية وكذا أفرادها بفاعلية لسد احتياجات عملائها، وتُشكل هذه الإمكانات المساهمة في التميز من الأهمية بمكان في إعطاء قيمة بمنتجاتها وخدماتها التي يصعب على منافسيها تقليدها أحياناً.

أبعاد المزايا التنافسية في المؤسسات الجامعية

تناول عديد من الأدبيات والدراسات أبعاد الميزة التنافسية، بعضها أطلق عليها لفظ الأسبقيات التنافسية، والبعض الآخر أطلق عليها لفظ مصادر تحقيق الميزة التنافسية، ويمكن تبيان أهم الأبعاد على النحو التالي (عبد العال، ٢٠١٧م، ٢١٤)، (Dahan & Senol, 2012) (Bezhani, 2010):

- **النوعية والجودة التنافسية:** وتمتاز الجامعة التي تتخذ من الجودة أسبقية تنافسية بإصرارها على تقديم مستوى متميز من الجودة أعلى مما يتوقعه المستفيدون، وأفضل من الذي يقدمه المنافسون.
- **المرونة التنافسية:** وتعني القدرة على الاستجابة للتغيرات المتعلقة بسوق العمل وطنياً ودولياً من خلال تطوير قدرات خريجي الجامعة والهيئات التدريسية والإدارية، مدعوماً ذلك بتقييم الخطط الاستراتيجية لكليات الجامعة وفقاً للمقتضيات المهنية والتقنية.
- **السرعة التنافسية:** وتعبر عن الأسبقية التنافسية التي تركز على الوقت كأساس لتحقيق الميزة التنافسية وتشمل: وقت تخرج الطلاب والطالبات المتوائم بين خطط الجامعة واتفاقياتها مع إدارات التربية والتعليم أو بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي.
- **الإبداع والابتكار التنافسي:** ويقصد به طبيعة التغيرات التكنولوجية الجديدة اللازمة لسد حاجة السوق، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية للجامعة، ويمكن تحقيق الإبداع والابتكار داخل الجامعة من خلال إتاحة فرص جديدة في البيئة الخارجية ومراقبة أنشطة الجامعات المنافسة وسرعة الاستجابة.
- **التميز التنافسي:** وتشمل عاملين هما: قدرة التميز على المنافسين من خلال تجويد مهارات خريجها وقدراتهم؛ طلاباً وباحثين، والتميز في جذب المستفيدين بتجويد خدماتها المؤسسية.

ثالثاً- دور رأس المال الفكري في دعم تنافسية المؤسسة الجامعية

يتميز رأس المال الفكري بأهمية تنافسية كبيرة، ويُعد مفتاحاً أساسياً للتعامل مع تحديات المنافسة وضمان التفوق التنافسي وزيادة الإنتاجية وتحقيق رضا الزبائن والعاملين، كما أنه يعمل على تعزيز تنافسية المؤسسة كونه يمثل المصدر الأساسي لاستدامة الميزة التنافسية وإيجاد القيمة (قريد والشريف، ٢٠١٨م). وتمتلك المنظمات الناجحة قدرات تنافسية كبيرة في الأسواق العالمية، وتقر بأن الاستثمار في رأس المال الفكري يعتبر مرتكزاً أساسياً لزيادة قدرتها على إيجاد منتجات وخدمات ذات قيمة على المستوى العالمي (Alipour, 2012).

ويؤدي رأس المال الفكري دوراً مهماً في عملية تحويل المعرفة التي تمتلكها المنظمة إلى قيمة مضافة، لأنه عبارة عن طاقة ذهنية تمثل تشكيلة من المعرفة التي تعتبر المواد الأولية الرئيسة للاقتصاد القائم على المعرفة (Kok, A., 2007)، وهو الداعم الرئيس لتحقيق إبداع الجامعة، فبدون فهم كيف تقوم المنظمات بالتطوير والاستفادة من رأس مالها الفكري ستظل مجهولة ومهمشة (Zalesna, 2014).

والمؤسسة التي تكتسب ميزة تنافسية يمكنها تحقيق أعلى معدلات تنافسية- وأهمها الربحية، إلا أن هذه الميزة معرضة للزوال في ظل بيئة تنافسية شديدة التغير. ويعتبر رأس المال الفكري أحد أهم العوامل الداخلية للمؤسسة الذي يعمل على استمرارية المزايا التنافسية، وذلك من خلال قدرته على التطوير المستمر تبعاً لمتطلبات البيئة التنافسية، ويُعد المصدر الحقيقي لتوطين القدرات التنافسية واستمرارها، كون العنصر البشري لديه القدرة على التفكير والإبداع والابتكار المؤثر في أنشطة المؤسسة الحيوية، وتسيير الإنتاج والخدمات بتميز وكفاءة، وبطبيعة الحال يستند في نشاطه إلى رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي، هذا الأخير الذي يعكس مدى قوة العلاقة التي تربط المؤسسة بعملائها ومورديها، وبالتالي محاكاة احتياجاتهم ورغباتهم.

ويُعد رأس المال الفكري مصدراً فعالاً لاستدامة المزايا التنافسية واستمراريتها كونه لديه القدرة على تحقيق الإبداع والابتكار؛ فرأس المال الفكري ما هو إلا مجموعة من الخبرات والمعارف والطاقات والصفات الإبداعية التي يمتلكها العاملون في المؤسسة، ويستثمرونها في العمل من أجل تحقيق الجودة الشاملة للمؤسسة، إدارة التغيير؛ إن التغيير الكبير في بيئة المؤسسة مثل التكنولوجيا الجديدة، والتغيير في أذواق المستهلكين، أو وصول منافسين جدد إلى السوق يؤثر على مكانة المؤسسة في البيئة التنافسية (قريد والشريف، ٢٠١٨م).

يتضح مما سبق الارتباط الوثيق بين رأس المال الفكري والقيمة المضافة للمؤسسات عامة والجامعات على وجه الخصوص، ويمكن بيان دور رأس المال الفكري في تحقيق القيمة المضافة للجامعة من خلال الآتي (هاشم وآخرون، ٢٠١٦م؛ عويس وعلي، ٢٠١٥م):

- **الكفاءات البشرية:** إذ تعتبر العنصر المتميز من مكونات رأس المال الفكري في إيجاد القيمة المضافة من خلال ما تملكه من القدرات والمهارات المختلفة، حيث إن الموارد البشرية هي المسؤولة عن إضافة القيمة، وأنها تؤثر على الميزة التنافسية من خلال تنمية الكفاءات، فتستطيع الجامعة أن تضيف لها قيمة من خلال قدرات الكفاءات البشرية لديها وذلك عن طريق الأبحاث المتميزة والتدريس الفعّال وغيرها.
- **الجودة وحجم المعرفة الداخلية للجامعة والموارد الفكرية:** تعتبر من أهم الموارد حيث إن استثمار المقدرّة العقلية والعمل على تعزيزها وتشغيلها بشكل فعّال يُحقق الأداء الفكري الذي يؤدي إلى التفوق التنافسي، وذلك من خلال تحويل المعرفة المتاحة في عقول الأفراد وولاء المستفيدين، والمعرفة الجماعية، والنظم والعمليات إلى قيمة مضافة لها، ودمج هذه الموارد على اختلاف أنواعها يمكن الجامعة من زيادة قيمة وجودة منتجاتها المتنوعة (البحوث، الخريجين، الاستشارات، ... إلخ).
- **التوظيف الفعّال لرأس المال الفكري:** يمثل الوجه الجديد لاقتصاد المعرفة لدوره الكبير في تحقيق التطلعات المستقبلية؛ إذ يعمل رأس المال الفكري على تسخير معرفة المنظمة من أجلها لإيجاد قيمة إضافية لها وزيادتها، فإذا استطاعت الجامعة أن توظف ما تملكه من رأس مال فكري بصورة فعّالة تحققت لها القيمة المضافة من خلال: معرفة قدرات أعضائها الفكرية وما لديهم من خبرات ومعارف، والهياكل التنظيمية باختلاف أنواعها، والعلاقات الاجتماعية الداخلية والخارجية، وتفعيل هذه الإمكانيات بشكل صحيح.
- **الاستفادة من الفرص:** يستطيع رأس المال الفكري توليد القيمة عن طريق الاستفادة من الفرص المتاحة بشكل أفضل من المنافسين، فالفرص التي تنتهي للجامعة كالتنشر الدولي، والمشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية، والخدمات الاجتماعية بمختلف أنواعها يتطلب استثمارها بهدف تحقيق قيمة للجامعة.
- **المستفيدين وولائهم:** يعتبر من جوانب القوة والتميز للجامعة ويعزز ذلك رأس المال الاجتماعي، فسمعة الجامعة الجيدة وولاء المجتمع لها يعتبر قيمة مضافة للجامعة، والذي تستطيع أن تحققه من خلال عدة أمور، أهمها: الأبحاث التطبيقية، والاختراعات والابتكارات الخدمية، وتدريب أفراد المجتمع، وتخريج طلبة على قدر عالٍ من المهارة والمعرفة.
- ومن ثم، تتسابق المؤسسات الجامعية على تحقيق التميز والحفاظ على بقاءها واستمرارها، معتمدة على الكفاءات البشرية التي تمتلكها باعتبارها ضمن مصادر قوتها، حيث تحقق المؤسسات الجامعية تميزها عندما تحتل مكان الريادة. ولكي تحظى الجامعات بدرجة كبيرة من التنافسية عليها أن تُقدم خدمات تعليمية وبحثية مميزة، وأن تحاول الاحتفاظ بحصتها التعليمية والبحثية في السوق العالمية، وتقاس هذه الحصة بمقدار ما تحظى به من قدرة تنافسية تعكس ترتيبها في هيكل الجامعات العالمية.

المحور الثاني

دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م

في الآونة الأخيرة، تسارعت المعارف بمعدل يفوق نظيره خلال قرون متتالية، وانعكس ذلك على أداء الدول التي استطاعت أن تلاحق هذا التطور المعرفي المتعاقب، الأمر الذي سبب وجود فجوة معرفية وتكنولوجية ورقمية بين الدول التي أنتجت المعرفة واستخدمتها، والدول التي لم تستطع مواكبة ذلك.

وتمثل نظم التعليم بكل دولة آلية المجتمع الأساسية لبناء القدرات التنافسية للموارد البشرية المستخدمة للمعرفة اكتساباً وتطبيقاً ونشراً وإنتاجاً. وفي هذا السياق تتجلى محورية النهوض بالجامعات العربية وتطويرها وإعادة هندسة عملياتها، حيث تراجعت مكانة الجامعات العربية في التصنيفات العالمية وفي تقارير التنافسية الدولية، مع أن تلك الجامعات بحكم ما لديها من طاقات وخبرات بشرية علمية وبحثية مؤهلة ومدربة، وبحكم خصوصية موقعها الحضاري كانت جديرة بأن تعتلي قمة هذا السلم الترتيبي، وأن تؤدي دورها الأساسي في تلبية الاحتياجات التنموية لمجتمعاتها، ولكن أصبح حجم الإنجاز البحثي والمعرفي في أي جامعة عربية يقل كثيراً عن الكثرة الحرجة التي تؤهله لاعتلاء مكان الصدارة في التصنيف الدولية. وفي هذا الصدد، لا ينبغي أن تتراخى الجامعات بسبب نتائج تلك المعايير ومؤشرات القدرة التنافسية، خاصة وأن السياقات التنموية لمجمل حركة التعليم تحتاج لمعونة عاجلة من الجامعات نفسها ومراكز البحث فيها، لأنه في ضوء التغيرات الاجتماعية الاقتصادية المتسارعة التي أصابت المجتمعات العربية تولدت عنها تغيرات اجتماعية عميقة، تأسيساً على ذلك فإن الجامعات العربية لا يمكن أن تواجه تلك المخاطر وهذه الأزمات وفق العقلية التقليدية وأساليبها الجامدة، بل تتطلب إبداعاً فكرياً جديداً، وابتكاراً مستمراً من أجل أن تتقدم المؤسسات الجامعية والبحثية بمعدلات أعلى لتحز مكنات عالية في سلم التصنيفات العالمية والمقاييس الدولية (زاهر، ٢٠١٨م، ٨-١٤).

ومن المعروف أن الشباب الجامعي يُمثل العنصر البشري الحاسم للنمو الاقتصادي في مستقبل المجتمعات، ويُعد مصدراً رئيساً لكل إنتاج وثروة وحضارة ورفاهية، لذا بات من أولويات الجامعة التركيز على ذلك العنصر الفعّال، خاصة بعد ما تطور مفهوم الموارد البشرية إلى مفهوم رأس المال البشري، الذي تطور بدوره ليصبح من المصطلحات الشائعة حالياً "رأس المال الفكري" في مجتمعات المعرفة، ويعتمد تطوير رأس المال الفكري على الجهود الصادقة التي تبذلها الجامعات نحو تنمية مواردها البشرية، وما يتوقف عليها من التطوير المبدع والمستدام للجامعة (أحمد، ٢٠١٧م، ١٧).

وفي مجال التعليم العالي والجامعي، ركزت رؤية مصر ٢٠٣٠م على^(١): تفعيل قواعد الاعتماد والجودة المسارية للمعايير العالمية، وتمكين المتعلم من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين، وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات، وتطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك، وتطوير البنية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي بما يُحقق المرونة والاستجابة وجودة التعليم، والتوصل إلى الصيغ التكنولوجية والإلكترونية الأكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي وتداولها بين الطلبة والمعلمين ومن يرغب من أبناء المجتمع.

كذلك ركزت الرؤية على الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري، وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية من خلال الحث على زيادة المعرفة والابتكار والبحث العلمي في كافة المجالات. وأكدت على التحول الرقمي في قطاع التعليم وتطويره، والذي ساعد في استخدام أنماط التعليم عن بُعد للتغلب على تعليق الدراسة بالمدارس والجامعات. وتخفيفاً من التداعيات السلبية على قطاع التعليم، أمكن القيام بما يلي: أداء الامتحانات إلكترونياً، وتوفير مكتبة إلكترونية وبنك المعرفة المصري، وتوفير منصة إلكترونية للتواصل بين الأساتذة والطلبة. كذلك ساعد التحول الرقمي على نشر الوعي بين المواطنين وتلبية احتياجاتهم من خلال التسوق عبر الإنترنت، وتبادل المعلومات والعمل عن بُعد، ولتحقيق ذلك تم تطوير شبكات الاتصالات الأرضية والإنترنت خلال ٢٠١٩م، ورفع كفاءة الإنترنت ومضاعفة السرعات مما ساهم في صمود الشبكات واستيعابها للأحمال والضغوط.

وتضمنت رؤية مصر ٢٠٣٠م عدة أهداف، أكد الهدف الأول منها على جودة الحياة من خلال تعزيز الإتاحة وضمان جودة وتنافسية التعليم، حيث تؤكد الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة على أن النجاح في تطوير نظام التعليم بكافة مراحلها وتعزيز كفاءته وجودته من أهم محركات التنمية المستدامة، وبناء شخصية متوازنة تتسم بالقيم والأخلاقيات الإنسانية. كما يضمن مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة ويكسب الخريجين ما يتطلبه سوق العمل من مهارات فنية وحياتية جديدة.

١- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٥م). استراتيجية مصر للتنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠م)، أهداف التنمية المستدامة في مصر، مارس ٢٠٢٢م.

وأكد الهدف الثالث على تحقيق اقتصاد قوي "اقتصاد تنافسي ومتنوع" من خلال التحول نحو الاقتصاد الرقمي والاقتصاد القائم على المعرفة عن طريق: رفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد، وزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللاتئة، وتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، وتحقيق الشمول المالي والاستدامة المالية، وتطبيق أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتغيير سلوك الأفراد عن طريق دمج هذه الأدوات بكافة الأنشطة والمعاملات الاقتصادية، وإنشاء أسواق إلكترونية تنافسية، مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار، وتوفير نماذج التطوير لرأس المال الفكري والبشري؛ وهذا ما يستلزم وفرة الشباب المؤهل بصفة خاصة لقيادة الثورة التكنولوجية التي تعتمد على العنصر البشري المبتكر الذي يمتلك الرغبة والقدرة على تطوير المهارات وريادة الأعمال، وتشكيل فرق بحثية لإجراء البحوث العلمية والمعملية لفيروس كورونا للاستفادة من البحث العلمي في خدمة المجتمع والدولة.

كذلك تضمن الهدف الرابع دعم المعرفة والابتكار والبحث العلمي من أجل تنمية احتوائية مستدامة، ومن أجل أجيال مبتكرة تسعى للتنمية المعرفية والتطور المستمر، وحرصت الأجندة الوطنية على أن تكون المعرفة والابتكار والبحث العلمي أحد الركائز والمحركات الداعمة لها، وذلك من خلال تأسيس العلاقة الوطيدة بين توطين التكنولوجيا وتوظيفها والاستفادة بها وربطها بالجوانب الاجتماعية من خلال الاستثمار في رأس المال البشري وبناء القدرات العلمية والعملية وفق أحدث النظم التعليمية والتأهيل التقني والتدريب المهني، وتشجيع الابتكار والإبداع بما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والتأثير الإيجابي على سوق العمل، إضافة إلى ربط نتائج البحث العلمي بالأنشطة التنموية لتطوير الأساليب الإنتاجية وخفض النفقات وأسعار السلع، ورفع نسبة المكون التكنولوجي في المنتجات الوطنية بما يؤدي إلى رفع درجة تنافسيتها في الأسواق العالمية. واشتمل الهدف الرابع من الرؤية مصر على الأهداف الفرعية التالية:

(أ) الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية

تعتبر الاستثمارات في التعليم والتدريب والتأهيل لزيادة كفاءة العنصر البشري من أهم الاستثمارات التي تقوم بها الدولة لتؤسس اقتصاد معرفي قادر على تحقيق الطموحات التنموية.

(ب) التحفيز على الابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي

تهتم الدولة بالابتكار والبحث العلمي والتقدم التكنولوجي فهما المحركان الأساسيان والقاطرة التي يمكن بها تحقيق التنمية المستدامة؛ فضلاً عن زيادة براءات الاختراع من خلال تعزيز الروابط بين البحث العلمي وروافد التنمية وتوظيف التكنولوجيا والاستفادة منها.

(ج) تعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتنمية

تسعى الأجنحة الوطنية للتنمية المستدامة إلى تعزيز الروابط بين البحث العلمي والتنمية من خلال الربط بين التطور التكنولوجي والجوانب الاجتماعية من تحسين مستوى الخدمات التعليمية والصحية المقدمة، وتوفير فرص العمل اللائق، والجوانب الاقتصادية مثل تطوير الطرق الإنتاجية، ورفع نسبة المكون التكنولوجي في المنتجات الوطنية لرفع درجة تنافسيتها في الأسواق العالمية.

وقد أعلن رئيس الجمهورية عام ٢٠١٩م "عاماً للتعليم"، ووضعت وزارة التعليم العالي بمصر خطة تنفيذية تستجيب لإعلان الرئيس، وركزت الخطة على إيجاد منظومة تعليمية وبحثية تواكب احتياجات مصر من التعليم العالي والبحث العلمي، والاستفادة من الإمكانيات البشرية والمادية للجامعات في تنفيذ خطة التنمية المستدامة للدولة ٢٠٣٠م. وفي إطار سعي الحكومة المصرية لتحقيق هذه الرؤية تأتي أهمية تطوير منظومة التعليم العالي لتتلاءم مخرجاته مع الاحتياجات التنموية، حيث تؤدي مؤسسات التعليم العالي مهمة أساسية هي تكوين وتنمية رأس المال الفكري الذي هو عصب اقتصاد المعرفة. كذلك بدأت تتحول الجامعات من مستهلك للمعرفة إلى منتج لها بهدف الحاق بركب الدول المتقدمة، وحاولت الملائمة بين التخصصات وسوق العمل. وانطلق تطوير منظومة التعليم العالي بمصر نحو ترسيخ مجموعة من المبادئ تحكم العمل في مؤسسات التعليم العالي وهي: القيادة، العمل بروح الفريق، الشفافية، والمساءلة، الاحترام المتبادل، الجودة، التميز، الانتماء، الولاء للوطن، الأصالة والابتكار (استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٥م، ٦-٧).

وشملت الخطة التنفيذية للوزارة عدة محاور، أهمها (استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٥م، ٢٢-٨٧):

➤ إتاحة خدمات تعليمية لجميع الطلبة في الفئة العمرية من ١٨ إلى ٢٢ سنة: وذلك عبر التوسع في زيادة مشروعات الوزارة لتصل إلى ٢٢ مشروعاً تعليمياً يتضمن إنشاء جامعات جديدة حكومية وأهلية أو دولية، مع مراعاة أن تكون الجامعات الحديثة جامعات ذكية؛ وتقدم تخصصات علمية جديدة، وتحقق مفهوم جامعات الجيل الثالث وترتبط بسوق العمل لتلبية الاحتياجات المحلية والإقليمية والدولية.

➤ **الارتقاء بموقع الجامعات المصرية في التصنيفات الدولية للجامعات:** وتواصل الوزارة تقديم الدعم لدفع الجامعات المصرية لمراتب متقدمة، والعمل على تحسين ترتيب مصر في النشر الدولي، حيث أوضح تصنيف التايمز البريطاني زيادة عدد الجامعات المصرية المدرجة ليصل إلى ١٩ جامعة مصرية بين أفضل ١٢٠٠ جامعة شملها التصنيف من بين خمسة وعشرين ألف جامعة على مستوى العالم، إضافة إلى متابعة الوزارة لملفات تحسين جودة العملية التعليمية بالجامعات المصرية باستمرار، من خلال:

- ✓ افتتاح مراكز التوظيف والتدريب بالجامعات الحكومية والخاصة.
- ✓ تكليف لجان القطاع بتحديث المناهج وربطها بسوق العمل.
- ✓ افتتاح مكاتب رعاية الوافدين بالجامعات.
- ✓ التوسع في البعثات التدريبية لشباب الباحثين طبقاً لاستراتيجية الدولة لخطط التنمية.
- ✓ زيادة ميزانية البعثات وتفعيل الاتفاقيات الدولية مع الجهات المانحة.

➤ **المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة المحلية:** تدعم وزارة التعليم العالي الجامعات المصرية لتحقيق دورها الفعّال في خدمة المجتمع والتنمية البيئية المستدامة من خلال التالي:

- المشاركة في تطوير وتجميل بعض الأماكن العشوائية المحيطة بها.
- تنظيم قوافل طبية متعددة (٢٠٠ قافلة سنوياً) تستهدف مساعدة آلاف المرضى من محدودي الدخل وتقديم العلاج بالمجان.
- تنظيم ندوات تثقيفية صحية للسيدات عن خدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية.
- توجيه الخدمات الصحية والزراعية والبيطرية إلى القرى المحرومة.
- المبادرات الطلابية بهدف تجميل الشوارع من خلال كليات الفنون الجميلة.
- دعم ثقافة ريادة الأعمال عن طريق تنظيم ورش عمل عن الأفكار المبتكرة والحديثة لإقامة المشروعات الصغيرة، وتبني الأفكار الخلاقة نتيجة العمل الجماعي لطلبة الجامعات.
- القيام بمجهودات متميزة في معركة مصر ضد الأمية، وتفعيل برامج "محو الأمية".
- نشر ثقافة مكافحة الفساد لطلبة الجامعة، وتفعيل شعار "أبدأ بنفسك"، حيث لا للتزوير في الأوراق الرسمية كالتشهادات أو النتائج، لا للرشوة، لا للإخلال بنظام الامتحان كالغش، لا لتعطيل الدراسة ومنع حضور المحاضرات، لا للتظاهر وإتلاف المنشآت والأجهزة والأدوات والكتب الجامعية، لا للسراقات العلمية أو سرقات الملكية الفكرية.
- بناء شخصية الطلبة ثقافياً وفنياً ورياضياً، وترسيخ الهوية الوطنية، والتوعية السياسية.

➤ **البحث العلمي:** تم الانتهاء من إصدار مجموعة من التشريعات الداعمة للابتكار، وتنفيذ استراتيجية العلوم والتكنولوجيا والابتكار (STI-EGY 2030) منذ عام ٢٠١٨م، ومتابعة عائد الاستثمار من الإنفاق الحكومي في البحث العلمي، وإعداد خريطة البحث العلمي في مصر Research Landscape in Egypt بالتعاون مع إحدى كبريات المؤسسات المتخصصة في النشر العلمي، وفي عام ٢٠١٧م كان ترتيب مصرالدولة رقم ٣٥ للنشر في المجالات المفهرسة عالمياً.

ولقد ركزت استراتيجية تطوير التعليم العالي بمصر على تطوير أركان العملية التعليمية والتي تتمثل في تنمية الموارد البشرية ك (الطلبة، هيئة التدريس والقيادات، الإداريون والقيادات الإدارية)، واهتمت الاستراتيجية بمسار البحث العلمي والابتكار ومسار تدويل التعليم والتعاون الدولي وجذب الطلبة الوافدين، وتحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بمعايير عالمية، وتوفير تكنولوجيا المعلومات، وتحسين نظم الاتصالات في عمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي. وتعترزم رؤية مصر ٢٠٣٠م أنه بحلول هذا العام إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون التمييز، وفي إطار نظام مؤسسي، وكفاء وعادل، ومستدام، ومرن، وأن يكون مرتكزاً على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والمتمكن فنياً وتقنياً وتكنولوجياً، وأن يساهم أيضاً في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكانياتها إلى أقصى مدى لمواطن معتر بذاته، ومستتير، ومبدع، ومسؤول، وقابل للتعددية، يحترم الاختلاف، وفخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها وقادر على التعامل تنافسياً مع الكيانات الإقليمية والعالمية. وركزت الرؤية على عدة أهداف استراتيجية تُعلي من شأن محور التعليم الجامعي والعالي، والتي تتمثل في تحسين جودة التعليم العالي بما يتوافق مع النظم العالمية من خلال (استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٥م):

- تفعيل قواعد الاعتماد والجودة المساهرة للمعايير العالمية.
- تمكين المتعلم من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين.
- دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات.
- تطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك.
- تطوير البنية التنظيمية للوزارة ومؤسسات التعليم العالي بما يُحقق المرونة والاستجابة وجودة التعليم.
- التوصل إلى الصيغ التكنولوجية والإلكترونية الأكثر فعالية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي وتداولها بين الطلبة والمعلمين ومن يرغب من أبناء المجتمع.

- إتاحة التعليم للجميع دون تمييز، مع توفير خدمة تعليمية متميزة موجهة للمناطق المحرومة والأكثر احتياجاً.
- زيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي.
- تطوير سياسات ونظم القبول بمؤسسات التعليم العالي.
- تحسين الدرجة التنافسية في تقارير التعليم العالمية.
- تحسين مؤشرات التعليم في تقارير التنافسية الدولية.
- تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

إلا أنه توجد مجموعة من التحديات والصعوبات التي تواجه التعليم الجامعي في مصر، ومن أهمها <https://www.sfegypt.com/4448>: القصور في رصد مؤشرات وإحصاءات سوق العمل والتعليم، غياب قانون ملزم بالاعتماد خلال فترة محددة، ضعف القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي الحالية، إتقان بعض هيئة التدريس والطلبة اللغات الأجنبية، ضعف نظم التقويم والمتابعة والحوافز، تقلص دور المجتمع المدني والقطاع الخاص في العملية التعليمية، قلة المراكز البحثية الحالية، وغياب السياسة الواضحة لتسويق نتائج البحث العلمي، وانخفاض نسبة الأبحاث المنشورة في دوريات عالمية متميزة، معيار الدرجات هو المعيار الوحيد للقبول، ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل (الصناعة)، قلة مصادر التمويل، محدودية قدرة هيئة ضمان الجودة للقيام بدورها في الاعتماد، قلة استعداد مؤسسات التعليم العالي للاعتماد، غياب سياسة للمتابعة والتواصل مع الخريجين، نقص مهارات الخريجين إلى سوق العمل، قلة الحوافز لتشجيع الموارد البشرية الأكثر كفاءة، غياب الدور الرقابي على تطوير المناهج التعليمية بالجامعات، ندرة الموارد المتاحة وعدم استغلالها بشكل أمثل، ارتفاع تكلفة إنشاء مؤسسات التعليم العالي وتزويدها بالمصادر اللازمة، وتقادماً الهياكل التنظيمية والبنائية في بعض هذه المؤسسات بما لا يواكب طبيعة العصر.

كذلك أشارت استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠١٥م- ٢٠٣٠م إلى مجموعة من التحديات التي تواجه التعليم العالي والجامعي المصري كما يلي (استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٥م، ٢٣- ٧١):

١. يظل مجموع درجات الطلبة في امتحانات الثانوية العامة الأساس الوحيد للقبول بمؤسسات التعليم العالي، وهذا لا يضع الطلبة في الأماكن المناسبة وفق قدراتهم الكامنة ورغباتهم الحقيقية، ولا يمكن الاعتماد عليه في التنبؤ بأدائهم الأكاديمي اللاحق.

٢. لا تزال الجامعات الحكومية تستحوذ على النصيب الأكبر من أعداد المقيدين بالتعليم العالي (يلتحق بها ٦٠% من جملة طلبة التعليم العالي)، بينما تستحوذ الكليات التكنولوجية والمعاهد المتوسطة الخاصة على أقل عدد من إجمالي المقيدين بهذا التعليم.
٣. توجه الغالبية العظمى من الطلبة إلى قطاعات العلوم الإنسانية بنسبة ٧٣%، مقابل ٢٧% فقط من إجمالي المقيدين بالتعليم العالي، يدرسون في قطاعات العلوم التطبيقية، مما يعكس وجود خلل في توزيع فرص التعليم العالي على القطاعات المختلفة، وينبغي تعديل اتجاه الطلبة نحو الالتحاق بالكليات العملية التي يحتاجها سوق العمل، ومحاولة إحداث نوع من التوازن مع بعض دول العالم بين القطاعات المختلفة.
٤. وجود فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وزيادة أعداد المتعطلين بين خريجي كليات التعليم الجامعي، مما يدعو إلى إيجاد مسارات نوعية وبنية جديدة تفتح آفاق جديدة للتوظيف داخل سوق العمل، مع أهمية الربط بين مخرجات التعليم العالي المصري واحتياجات سوق العمل الإقليمي والدولي.
٥. قلة التناسب بين أعداد أعضاء هيئة التدريس وأعداد الطلبة بمؤسسات التعليم العالي، وما نتج عنه من تأثير مباشر على التحصيل العلمي للطلبة من جهة، وزيادة الأعباء التدريسية على أعضاء هيئة التدريس ودرجة مساهماتهم العلمية في البحوث العلمية من جهة أخرى، ولا يزال المعدل مرتفع للغاية، حيث يصعب التواصل الجيد بين الأستاذ وطلبته، وهذا يعطي دلالة سالبة عن مستوى الجودة في هذا القطاع.
٦. وبخصوص البحوث والنشر العلمي، بالرغم من زيادة عدد الأبحاث المنشورة سنوياً، إلا أن عدد الأبحاث المنشورة والنشاط البحثي بصفة عامة في مصر، لا يزال منخفضاً إذا ما قورن بالنسب والأرقام العالمية، الأمر الذي أدى إلى انخفاض نسبة الأبحاث المنشورة في الدوريات العالمية المتميزة.
٧. انخفاض نسبة المبعوثين للخارج سواء من الطلبة أو أعضاء هيئة التدريس.
٨. انخفاض نسب الطلاب الوافدين حسب التخصصات المختلفة.
٩. وفيما يخص "دولية التعليم"، أي التدويل في التعليم العالي وتوفير خدماته وفرص تعظيم نصيب مصر من هذا السوق، فإن جذب الطلاب الوافدين من خارج مصر للالتحاق بمنظومة التعليم العالي تعد مؤشراً على مدى تنافسية المنظومة وقدرتها على جذب الطلاب الدوليين للالتحاق ببرامج التعليم العالي على اختلاف التخصصات الأكاديمية والبرامج التي تقدمها. ويضم هذا المحور الطلاب المصريون الذين يدرسون بالخارج؛ إلى جانب وضع مصر وترتيبها دولياً من خلال بعض التصنيفات الدولية كدليل التنمية البشرية ومؤشر اقتصاد المعرفة، إضافة إلى ترتيب الجامعات المصرية.

١٠. لا تزال المركزية في حوكمة التعليم العالي المصري تشكل عقبة أمام تحقيق الكفاءة المؤسسية، وبالتالي أمام القدرة التنافسية للدولة.
١١. وبالنسبة لترتيب الجامعات المصرية عالمياً، أشار تصنيف معهد شنجهاي بالصين (ترتيب أفضل ٥٠٠ جامعة على مستوى العالم) أن جامعة القاهرة هي الجامعة المصرية الوحيدة التي حصلت على مركز في هذا التصنيف، وصُنفت ضمن الفئة من (٤٠١ - ٥٠٠)، الأمر الذي يحتم بذل مزيد من الجهد لتطوير الجامعات المصرية ورفع قدراتها على المنافسة الدولية، لتحل مراكز متقدمة في التصنيف الدولي للجامعات.
١٢. مزيد من نزيف العقول وهجرة الكفاءات.
١٣. العقول المصرية النابهة بالخارج وبالمؤسسات الدولية المرموقة.
١٤. توافر أعداد لا بأس بها من الحاصلين على درجات الماجستير والدكتوراه في التخصصات المختلفة لا يعملون بمؤسسات التعليم العالي.

ومن ناحية أخرى، فبالرغم من الجهود التي تبذلها الجامعات المصرية لتعظيم رأس المال الفكري بها وتحقيق تميزها في الأداء بما يمكنها من المنافسة على المستويات الإقليمية والعالمية، إلا أن واقع هذه الجامعات يشير إلى وجود مشكلات عديدة تقف حائلاً أمام عدد من الكليات بالجامعات المصرية، دون تحقيق مستوى التميز المطلوب، ويجعلها غير قادرة على المنافسة القومية والعالمية، ومنها: غياب التخطيط الاستراتيجي المتكامل على مستوى الكلية، وضعف استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الكلية، وضعف قدرة إدارة الكلية على تكوين علاقات مؤسسية مع مؤسسات المجتمع وقطاعات الإنتاج، وانخفاض التنافسية في الجامعات المصرية، المتمثلة في ضعف قدرتها على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة؛ مما ينعكس إيجاباً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، وافتقارها إلى توفير نوعية الخريج المطلوب لسوق العمل من حيث المستويات المعرفية والقدرة البحثية، وترتب على ذلك عدم إكسابهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة، وغياب الجودة في التعليم الجامعي المصري؛ حيث يتم تخريج أعداد متزايدة من الطلبة في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل وبمستوى أداء وكفاءة أقل من المطلوب، والاعتماد على الكم دون الكيف في برامج التعليم الجامعي، مما نتج عنه غياب التنافسية في الأسواق العالمية لخريجي الجامعات المصرية، وتراجع تصنيفها على المستوى العالمي، فضلاً عن تدني تصنيف الجامعات المصرية على المستوى العالمي، وغياب التوازن في أداء الجامعات المصرية بين أوارها المختلفة؛ حيث تركز جهودها على الدور التعليمي أكثر بكثير من دورها في البحث العلمي وخدمة المجتمع، ومن ثم أصبحت الجامعات المصرية غير قادرة على مواجهة المنافسة القادمة من الجامعات الأجنبية (مندور، ٢٠١٤م، ٣١١).

وقد أشارت دراسات كل من (السمادوني وأحمد، ٢٠٠٥م، ٥٠)، و(قرني، ٢٠١١م، ١٣- ١٤) إلى أن الجامعات المصرية تفقد مراكز الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس بها وبين مؤسسات المجتمع وأفراده، الأمر الذي ترتب عليه تهميش دور الجامعة في خدمة المجتمع، وقصورها في تقديم خدمات متميزة له، مما يفقدها ميزاتها التنافسية. وبخصوص الميزة التنافسية، فإنها تمثل أهم التحديات التي تواجه التعليم الجامعي المصري في ظل متطلبات الجودة والتميز الفكري؛ حيث تفرض عليه ضرورة إعادة النظر في جودة مخرجاته، سواء من حيث مستوى خريجيه، الذين عليهم مواجهة التنافس في سوق العمل العالمي، أو من حيث مخرجاته البحثية والعلمية، وكان لتلك التحديات انعكاسات وتأثيرات سلبية على وظائف الجامعات المصرية وأدوارها الأساسية.

وأكدت الدراسات السابقة على أنه مما يؤثر سلباً على تحقيق التميز التنافسي للجامعات المصرية ضعف قدرة الجامعات المصرية على مواجهة المنافسة القادمة من الجامعات الأجنبية والخاصة، وضعف تكيفها مع متطلبات سوق العمل، ضعف قدرة الجامعات المصرية عن تلبية الاحتياجات الزاهنة للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، وغياب البنية الأساسية والأجهزة والمواد التعليمية، وضعف الاعتمادات والموارد المالية، وارتفاع أعداد الطلبة، وازدحام الجامعات، في مقابل قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يؤدي إلى تأخر بعض الجامعات المصرية في الحصول على الاعتماد، وخروجها عن التصنيف العالمي للجامعات، الفجوة الهائلة بين الواقع الفعلي لمؤسسات التعليم الجامعي والمستوى المطلوب الوصول إليه، افتقاد بعض الجامعات المصرية مقوماتها الداعمة للعملية التعليمية والبحثية، الأمر الذي جعلها غير قادرة على أداء رسالتها الحقيقية في توفير تعليم متميز، يرتقي بالطلبة إلى مستوى المنافسة العالمية، واقتصر ما تقدمه الجامعات المصرية لمجتمعها على مجرد مشروعات دعائية، وانعزالها من مشاكل البيئة المحيطة بها، والإعراض عن البحث عن حلول لها، وذلك يرجع إلى غياب الربط بين الخطة الاستراتيجية للجامعة وخطط التنمية القومية، ومن ثم قلة تقديم بحوث لخدمة البيئة والمجتمع برؤية واقعية وممارسات جادة.

وفي ظل انتشار جامعات الفضاء والجامعات التخيلية والجامعات الأجنبية داخل مصر والتي تعتبر أكثر توافقاً مع متطلبات السوق واحتياجات الأفراد، مما يفرض على الجامعات المصرية ضرورة تبني استراتيجيات جديدة تؤهلها للتعامل مع متغيرات السوق. وتعيش الجامعات المصرية أزمة حقيقية تتمثل في غياب توازن في أدائها بين أدوارها المختلفة، حيث أنها أصبحت غير قادرة على مواجهة المنافسة القادمة من الجامعات الأجنبية والخاصة ذات الحركة الأسرع والمرونة الأقدر على التكيف، إضافة إلى أن نسبة غير قليلة من خريجها دون المستوى المطلوب من الكفاءة العلمية والفنية (قرني، ٢٠١١م، ١٣-١٤).

ويشير الواقع الحالي للبحث العلمي بالجامعات المصرية إلى أمرين، أولهما: أنه أحد العوامل المسؤولة عن تأخر الجامعات المصرية عن التصنيف الإقليمي والعالمي لأفضل الجامعات على مستوى العالم، وثانيهما: لازالت الجامعات المصرية الحالية بنظمها وبنائها الإداري وإمكاناتها المادية والبشرية غير قادرة على مواجهتها، ومن ثم تزايد الاهتمام بتطوير وظيفة الجامعة في مجال البحث العلمي نتيجة التغيرات المتسارعة كالخصخصة والعولمة والتنافسية في السوق المفتوحة، مما جعل الجامعة تتعرض لضغوط خارجية تتمثل في قدرتها على التكيف مع حاجات المجتمع، وربط برامجها بمتطلبات سوق العمل. وتضمنت اتفاقيات الجات قوانين حماية الملكية الفكرية التي حرمت الدول النامية من نقل التكنولوجيا والبحوث العلمية، والزمتهما بدفع نفقات باهظة إذا أرادت الاستفادة من نتائج البحوث الدولية التي يمكن أن تستخدم في تحسين الإنتاج. ومن أسباب ضعف البحث العلمي في الجامعات المصرية (عبد السلام، ٢٠١٦م، ٣٣٣-٣٣٥):

١. زيادة العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يضعف من الإنتاجية العلمية.
٢. زيادة العبء الإشرافي لأعضاء هيئة التدريس.
٣. قلة مصادر التمويل على البحث العلمي.
٤. ندرة الاتصال مع مؤسسات المجتمع الأخرى.
٥. الافتقار إلى وجود استراتيجية محددة تنظم العلاقة بين البحث العلمي والبيئة المحلية.
٦. قلة توظيف نتائج البحث العلمي مع الجهات المستفيدة.
٧. افتقار الجامعات إلى آلية لتسويق البحوث التطبيقية والاستفادة من عائدها.
٨. التقارير التي تصدرها الهيئات الدولية بشأن ترتيب الجامعات المصرية تؤثر على مكانة الجامعات وبرامجها البحثية.
٩. قلة تسويق البحوث العلمية بالجامعات المصرية.

وترى الباحثة أنه بالإضافة إلى التحديات السابقة، فإن التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها الدولة تؤثر سلباً أو إيجاباً على مؤسسات التعليم فيها بجميع مراحلها، ولأن مصر مرت بعدة أزمات سياسية واجتماعية واقتصادية خلال الفترة الزمنية السابقة التي عُرفت باسم "الربيع العربي" وما تلاها من أزمات صحية بسبب فيروس كورونا Covid-19 وما نتج عنه من حدوث اضطرابات في منظومة التعليم وحشد جميع الطاقات البشرية والمادية لمواجهة هذا الفيروس الخطير، والتصدي للأزمات السياسية وتغيير نظام الحكم وإعادة إعمار الدولة، ومن أجل الخروج من تلك الأزمات تم توجيه ميزانية الدولة لحل هذه العقبات، ومن ثم استنفاد موارد التنمية بالدولة التي كانت مخصصة لتطوير التعليم، مما أثر سلباً على استمرار النهوض بمنظومة التعليم عامة والتعليم الجامعي على وجه الخصوص، وبالتالي لم تتمكن الجامعات المصرية ومنها جامعة السويس من تنمية رأس المال الفكري بها (البشري والهيكلية والعلاقاتية)، وكذلك لم تتمكن من تحقيق ميزتها التنافسية على الوجه الأكمل.

وانطلاقاً من أن رأس المال الفكري يمثل أهمية كبيرة للجامعات لقدرته على تحقيق كثير مما تطمح له الجامعة، ويعتبر ميزة وقيمة مضافة لها، وذلك للتفاعل بين المعرفة الكامنة لدى أعضائها والمعرفة الصريحة المتمثلة في رصيد الجامعة من الخبرات والتعاملات، من خلال هياكل الجامعة ومخازن المعرفة لديها، والتفاعل الاجتماعي الإيجابي سواء داخل الجامعة أو خارجها، ولهذه الأهمية الكبيرة كان من الضروري معرفة واقع رأس المال الفكري بالجامعات المصرية، الذي يمكن أن يتضح من خلال مكوناته الثلاثة كما يلي:

(١) واقع رأس المال البشري في الجامعات المصرية

بالرغم من اهتمام الجامعات المصرية برأس المال الفكري من عدة جوانب كالترتيب وتبادل الخبرات والقيام بالأبحاث العلمية وغيرها، إلا أنه يوجد بعض القصور في تنميته بها، ومن المؤشرات الدالة على هذا القصور ما يلي (هاشم وآخرون، ٢٠١٦م) و(غنايم، ٢٠١٥م):

١. ضعف التدريب.
٢. ضعف الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
٣. محدودية تمكين أعضاء الجامعة والباحثين من حضور المؤتمرات واللقاءات والندوات.
٤. قلة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٥. غياب فلسفة تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، إضافة إلى قلة المساواة في التعليم مما يعني أن المجتمع لا يتيح فرصاً تعليمية متساوية لأن التعليم المتميز ارتبط بالقدرة الاقتصادية، وفي هذه الحالة فإن التعليم الجامعي يعمق صور اللامساواة الاجتماعية.
٦. عدم وجود نظام خاص لتعليم ورعاية الموهوبين في مؤسسات التعليم الجامعي.

(٢) واقع رأس المال الهيكلي في الجامعات المصرية

ويتمثل في التحديات التالية (غنايم، ٢٠١٥م):

- أ. ضعف وإهمال البنية التحتية والأساسية والتكنولوجية لمؤسسات التعليم الجامعي المصري.
- ب. انخفاض معدلات القيد الإجمالية لأعداد الطلبة المقيد بالتعليم العالي مقارنة ببعض الدول المتقدمة، مما نتج عنه الحاجة إلى إنشاء مزيد من المؤسسات التعليمية (حكومية وأهلية وخاصة) استجابة للطلب المجتمعي المتزايد للالتحاق بالتعليم العالي، وتقليل كثافة الطلبة المرتفعة ببعض الكليات والجامعات.
- ت. قصور الموازنة العامة للدولة في الوفاء باحتياجات التعليم العالي والإنفاق عليه، مما نتج عنه ارتفاع نفقة التعليم العالي، وظهرت أزمة التعليم العالي بمصر نتيجة الأعداد المتزايدة من الطلبة، ومحدودية القدرة الاستيعابية لمؤسسات هذا التعليم.
- ث. قلة الإمكانيات المخصصة لتطوير مؤسسات التعليم الجامعي مقارنة بالدول الأخرى.
- ج. وقوع مؤسسات التعليم الجامعي تحت السيطرة المباشرة للنظم الحاكمة.
- ح. التوسع الكمي في نشر مؤسسات التعليم الجامعي جاء على حساب نوعيته وجودته.

(٣) واقع رأس المال العلاقتي (الاجتماعي) في الجامعات المصرية

تؤدي الجامعات المصرية أدواراً كثيرة في المسؤولية الاجتماعية، لكنها لازالت في طور النضج والتبلور للوصول إلى طموحاتها وتحقيق أهدافها المرسومة، ويمكن تناول جوانب القصور في تنمية رأس المال الاجتماعي بالجامعات المصرية على النحو التالي (هاشم وآخرون، ٢٠١٦م): ضعف مساهمة البحث العلمي في الحلول الاجتماعية وحل مشكلات المجتمع، قلة الاستغلال المناسب للمرافق الجامعية، ندرة الشراكة مع مؤسسات المجتمع المختلفة، ضعف العمل التطوعي لدى أعضاء الجامعة.

مؤشرات ضعف دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية

مما سبق يتضح أن واقع دور رأس المال الفكري بالجامعات المصرية بمكوناته الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي "الاجتماعي") يشير إلى وجود قصوراً واضحاً في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية، والتي توضحها المؤشرات التالية (غنايم، ٢٠١٥م؛ الصالح، ٢٠١٢م؛ لاشين، وعليوة، ٢٠١٢م؛ ودياب، ٢٠١٠م):

١. انفصال البحث العلمي عن معالجة مشكلات المجتمع.
 ٢. انفصال مخرجات الجامعات المصرية عن حاجة سوق العمل، إضافة إلى غياب التوازن في القبول بين مختلف التخصصات، مما يؤدي إلى تزايد نسبة الخريجين في مجالات العلوم الإنسانية التي لا يحتاجها سوق العمل مقابل انخفاض الخريجين في مجالات العلوم الطبيعية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل.
 ٣. ضعف الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس، لأن مؤسسات التعليم الجامعي غير قادرة بأوضاعها الحالية على مواكبة متطلبات اقتصاد المعرفة، حيث تعتمد على استهلاك معرفة قديمة معظمها مستوردة، ولا تعطي أولوية للبحث العلمي، ولم تحرز تقدماً كبيراً في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتستخدم طرق تقليدية في التدريس، وتواجه صعوبات بشأن استقلاليتها، وتضع قيوداً على سياسة القبول.
 ٤. عزوف القطاع الخاص عن الاستثمار في البحث العلمي بالجامعات المصرية، حيث لا تصب البحوث العلمية في خدمة المجتمع، وقلة توافق مخرجات مؤسسات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل، وذلك نظراً لعدم اشتراك قطاع العمل في تحديد سياسة القبول، وعدم تعاون جهات تخطيط القوى العاملة مع خريجي المؤسسات الجامعية.
 ٥. تدني رتبة الجامعات المصرية في التصنيفات العالمية.
- كذلك حدد (عبد العال، ٢٠١٧م، ٢٢٦-٢٣٣) عوامل ضعف المزايا التنافسية بالجامعات المصرية، وأرجعها إلى الأسباب التالية:
- ارتفاع الكثافة الطلابية: تعاني الجامعات المصرية من ارتفاع الكثافة الطلابية بالمدرجات الدراسية، مما يؤثر على انخفاض كفاءة العملية التعليمية، وينعكس سلباً على أداء الخريجين.
 - ارتفاع نسبة عدد الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس: حيث يصعب تخريج هيئات التدريس المؤهلة بنفس سرعة تخريج الطلبة.
 - كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس: وكثرة أعداد الطلبة، وضيق الوقت المخصص للتفاعل معهم أو استخدام أساليب متنوعة ومثيرة لتفكيرهم.
 - كثرة الأعباء الإدارية: التي يشغلها عضو هيئة التدريس، وتستهلك كثيراً من وقته في تطوير نفسه، كما تمثل عائقاً له في التدريس وإنجاز البحوث والتأليف وترجمة الكتب.
 - تدني الكفاءة الداخلية في التعليم الجامعي: من حيث حجم المبنى، وسعة القاعات، المعامل، الكمبيوتر والتقنيات العلمية الحديثة التي تقيد العضو أثناء عملية التدريس.

- غياب ثقافة الحوار حول الموضوعات البحثية: التي يقوم بها عضو هيئة التدريس سواء مع طلابه أو مع زملائه في نفس التخصص.
- الأبحاث العلمية: معظمها نظرية وليست تطبيقية، مما يؤثر سلباً على جودة الأبحاث ومستوى البحث العلمي.
- غياب الرؤى والاستراتيجيات في برامج تنمية قدرات عضو هيئة التدريس: لأنها تتخذ طابع الشكلية في حصول العضو على شهادة اجتياز دورة ما لينتدم بها للترقية، كما أنها تفتقر إلى الموضوعية.
- محدودية العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والمجتمع: وذلك لضعف قنوات الاتصال بين الجامعة والمجتمع المحلي، وقلة الحوافز المادية، وتكلفة الاشتراك في المؤتمرات والندوات.
- ارتفاع التكلفة المادية: التي ينفقها عضو هيئة التدريس لتطوير أدائه وتجويد عمله، نظراً لمحدودية الدعم المالي من قبل الجامعة.
- انخفاض المرتبات والحوافز المالية لأعضاء هيئة التدريس: وقد ينتج عن ذلك عدم تفرغ العضو للعمل الجامعي، وقلة التزامه بالساعات المكتبية، مما يؤثر سلباً على استفادة الطالب.
- الترقيات العلمية: تخضع الترقيات لعدد الأبحاث والأوراق العلمية المنشورة، ويوجد كثير منها مكرر ومنقول، ويفقد روح الابتكار، بسبب تواضع ميزانية البحوث، وقلة التفرغ، وتدخل العلاقات الشخصية.
- البعثات: تنحصر في عدد محدد سنوياً، وتوزع بشكل غير متكافئ بين كليات الجامعة.
- هجرة أساتذة الجامعات المصرية بحثاً عن عائد مجزي: حيث يتجه بعض أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات العربية والأوروبية للحصول على عائد مجزي يناسب كفاءتهم وعلمهم. وهذه الأعداد غير القليلة من علمائنا وعقولنا المهاجرة التي تعمل وتبدع في مختلف دول العالم، وتحظى بمكانة علمية كبيرة كان يُفترض أن تستفيد منها الجامعات المصرية لزيادة قدرتها التنافسية محلياً وإقليمياً وعالمياً.

عموماً، لم يكن اكتساب الجامعات المصرية للميزة التنافسية بالأمر السهل، فقد تواجه هذه الجامعات- ومنها جامعة السويس- عدة عقبات تحد من إمكانية اكتسابها للميزة التنافسية، وتحقيق موقع استراتيجي في السوق بسبب غياب القادة الأكفاء القادرين على تنمية مهارات العاملين داخل أسوار الجامعة، وغياب الشفافية، ندرة استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال وقلة مساهمة التطورات الحديثة بالجامعة، وعدم استقلالية الجامعات مالياً وتنظيمياً وإدارياً، وضعف الكفاءة الخارجية لمؤسسات التعليم الجامعي، وقلة عدد الكليات والبرامج الأكاديمية الحاصلة على الاعتماد الأكاديمي، وضعف أجهزة التعليم والتنقيف، وقلة الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس، وضعف النشر العلمي في المجالات الدولية.

المحور الثالث

واقع رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة السويس⁽¹⁾

نشأة جامعة السويس

أنشئت جامعة السويس لخدمة مجتمع السويس وسيناء والبحر الأحمر ومحور قناة السويس بوجه خاص وجمهورية مصر العربية بوجه عام، بالقرار الجمهوري رقم ١٩٣ لسنة ٢٠١٢م بإنشاء جامعة السويس على مقومات فرع جامعة قناة السويس بالسويس، وبدأت بست كليات، وإجمالي عدد طلبة البكالوريوس (١٤٧٥٠)، و(٣٧٢) من الطلبة الوافدين، و(٢٥٣٨) من طلبة الدراسات العليا، و(٨٤٦) موظفاً وموظفة، و(٧٦٨) من أعضاء وعضوات هيئة التدريس عام ٢٠٢١م/ ٢٠٢٢م. وحالياً تضم الجامعة خمس عشرة كلية، والمعهد الفني للتمريض. وتعد جامعة السويس إحدى منارات التعليم والبحث العلمي في مصر، وتسعى لتحقيق أعلى معدلات الجودة على مستوى التعليم العالي والبحث العلمي، وذلك إيماناً بأن السبيل للنهوض بالأمة هو العلم وغرس القيم الحميدة في عقول شباب مصر، ذلك الشباب الذي يُعد الثروة الحقيقية والوقود الفعال في مسيرة التنمية، وعلماء مصر من الباحثين هم مصدر الإشعاع ويثر القيم الذي لا ينضب، لذا فإن جامعة السويس بعلمائها وجميع العاملين فيها تحاول إنتاج مخرجات تحقق لمصر الحبيبة الرُقي والتقدم من خلال ربط التعليم والبحث العلمي باحتياجات المجتمع.

1- الموقع الإلكتروني الرسمي لجامعة السويس <http://suezuni.edu.eg/su/index.php>

بجامعة السويس المركز الإعلامي والعلاقات العامة

<https://www.facebook.com/Suezuniversitypublicrelations/>

رؤية الجامعة

تتمثل في مواجهة التحديات والتغيرات الكونية ومواكبة التكنولوجيا، إضافة إلى تلبية احتياجات المجتمع ودفع قاطرة التنمية، والتطلع لأن تكون منارة للعلم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية في مصر والعالم.

رسالة الجامعة

جامعة السويس مؤسسة تعليمية علمية رائدة ضمن كوكبة الجامعات المصرية الحكومية والخاصة، تهدف إلى توفير بيئة تعليمية لديها قدرة على التعليم والتعلم ومواكبة التطورات التكنولوجية وتحديات المجتمع للخريج والبحث العلمي في سبيل التنمية بالمجتمع المصري، ومشاركة جامعات العالم في تلبية حاجات الإنسان وإشباعها والمشاركة في بناء حضارة راقية كلبنة من لبنات التطور الإنساني.

وتعتبر جامعة السويس مؤسسة أكاديمية لها هدف محوري في تنمية الفكر والارتقاء بالفرد والمجتمع وضبط العادات والسلوك ضبطاً فكرياً ومعرفياً. وتؤدي الجامعة دوراً ريادياً في إتاحة فرص التعليم لأبناء منطقة خليج السويس والقناة وجنوب سيناء وظهير البحر الأحمر. كما تتحمل الجامعة مسؤولية مجتمعية وعلمية وثقافية لكي تقود الحركة العلمية الثقافية والتنموية في مجالات التعليم والتكنولوجيا والاكتشافات العلمية. وللجامعة دور في توفير مناخ ملائم فكرياً وثقافياً ومعرفياً في كافة المجالات وإحياء الفكر العلمي في العقل الجمعي، ومن أجل ذلك تحشد الجامعة كامل طاقتها البشرية والمادية بغية تحقيق هذه الرؤية كي تتميز وتتفوق. هذا بالإضافة إلى أن الجامعة تعمل على إعداد خريج متميز ذي مهارات مهنية ومعرفية، ورغبة في الإبداع، وقدرة على نقل المعرفة وتطبيقاتها من خلال الأعمال الإبداعية والبحث العلمي.

أهداف الجامعة

- إعداد الكوادر البشرية المتخصصة في مجال العلوم والمعرفة الحديثة، مع الاهتمام بالمجالات التطبيقية خاصة في مجالات العلوم المختلفة بما فيها علوم الطاقة الجديدة والمتجددة بمنطقة البحر المتوسط والبحر الأحمر الممتد إلى الخليج العربي عبر باب المندب.
- التأهيل العلمي والتطبيقي للطلبة للعمل في المجالات المختلفة ومنحهم الدرجات العلمية المؤهلة مثل (البكالوريوس والليسانس في هذه المجالات).
- إجراء بحوث أساسية وتطبيقية تتعلق بالمجالات السابقة، ومنح الدرجات العليا فيها.

- خدمة البيئة والمجتمع، وفتح مجالات تدريبية لإعداد مستويات علمية مختلفة بهدف تنمية منطقة القناة.
- التعاون مع المؤسسات العلمية والهيئات الوطنية والجامعات العربية والدولية المماثلة وتبادل البرامج والطلبة والأساتذة، خاصة في حوض البحر المتوسط.

كليات الجامعة

تضم جامعة السويس نخبة من الكليات العملية والنظرية كما يلي:

1. كلية هندسة البترول والتعدين: تأسست كمعهد عالي للبترول والتعدين سنة ١٩٦١م.
2. كلية التربية: تأسست سنة ١٩٨١م.
3. كلية التعليم الصناعي: تأسست سنة ١٩٩٥م.
4. كلية التجارة: تأسست سنة ٢٠٠٦م.
5. كلية العلوم: تأسست سنة ٢٠٠٧م.
6. كلية الثروة السمكية: تأسست سنة ٢٠٠٩م.
7. كلية الآداب: تأسست سنة ٢٠١٤م.
8. كلية السياسة والاقتصاد: تأسست سنة ٢٠١٥م.
9. كلية الحاسبات والمعلومات: تأسست سنة ٢٠١٦م.
10. كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال: تأسست سنة ٢٠١٧م.
11. كلية الطب البشري: تأسست سنة ٢٠١٨م.
12. كلية الهندسة: تأسست سنة ٢٠١٨م.
13. كلية طب الأسنان: تأسست سنة ٢٠٢١م.
14. كلية التربية الرياضية: تأسست سنة ٢٠٢١م.
15. المعهد الفني للتمريض: تأسس سنة ٢٠٢١م.

خطة الجامعة المستقبلية لإنشاء كليات جديدة

تخطط الجامعة لإنشاء كليات جديدة، ومنها استكمال إنشاء المجمع الطبي ويضم (كلية الصيدلة- وكلية العلاج الطبيعي- وكلية التمريض)، وكذلك المستشفى الجامعي. ومن منطلق المسؤولية القومية بشأن تعمير سيناء، قامت الجامعة بافتتاح فصول لكليات التربية والآداب والعلوم بطور سيناء كنواة لإنشاء فرع الجامعة بمحافظة جنوب سيناء.

المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة السويس

أولاً- المركز الإقليمي لأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا

- يُعد أول مركز بمنطقة قناة السويس وسيناء والبحر الأحمر، ويعمل على إتاحة الفرصة لكافة المبتكرين والمبدعين ورواد الأعمال من أبناء محافظة السويس والمحافظات المجاورة الأخرى للاستفادة من البنية التحتية والتقنية والمادية، إضافة إلى الخدمات الاستشارية والتدريبية والأنشطة المجتمعية والتفاعل بين مختلف المبتكرين ورواد الأعمال.
- ويسعى المركز ليكون قلب الابتكار وريادة الأعمال في منطقة قناة السويس وسيناء والبحر الأحمر، خاصة في مجالات: البتروكيماويات، والخدمات اللوجستية والبتروولية، والثروة السمكية.
- ويستهدف المركز أربع فئات رئيسة يمكنها الاستفادة من خدماته، هي: طلبة الجامعة والمعاهد العليا، شباب الخريجين من الجامعة والمعاهد، رواد الأعمال والباحثين عن فرص إنشاء شركات، وكذلك أصحاب الشركات التكنولوجية الناشئة.
- ويهدف توفير كافة الخدمات اللازمة لمساعدة هذه الفئات، فإن إدارة المركز تعمل على توطيد التعاون مع الشركات التكنولوجية العالمية والإقليمية والمحلية، والجامعات المحلية والدولية، والمستثمرين ورجال الأعمال، والمراكز البحثية، والمؤسسات الحكومية والدولية الداعمة للابتكار وريادة الأعمال، وكذلك الخبراء والموجهين في مختلف المجالات التكنولوجية والصناعية ومجالات الاستثمار.
- ويُعد المركز ضمن منصات انطلاق المشاريع ونقطة الانطلاق لجميع المبتكرين وأصحاب المشروعات التكنولوجية في منطقة قناة السويس وسيناء والبحر الأحمر دون تمييز، وتتضمن إمكانيات المركز وتجهيزاته وأهدافه ما يلي:
 ١. إنشاء مساحة عمل مشتركة مصممة طبقاً للمعايير الدولية، يتوفر بها مرافق وتسهيلات من الدرجة الأولى ويسهل الوصول إليه.
 ٢. إطلاق أكاديمية للتدريب، تقدم دورات وبرامج تدريبية في مجالات ريادة الأعمال والإبداع والابتكار والتقنيات التكنولوجية المختلفة على مدار العام.
 ٣. تنظيم أنشطة وفعاليات مجتمعية تشجع الابتكار وتوفر الجو المناسب للمشاركين في أنشطة المركز لتنفيذ ابتكاراتهم وتطوير خبراتهم.
 ٤. تنفيذ برنامج إرشاد وتوجيه معتمد بشكل دوري لرواد الأعمال والمبادرين.

٥. تحقيق معدل مرتفع من خريجي برنامج الإرشاد وأكاديمية التدريب.
٦. الوصول لكل مدن ومحافظات القناة وسيناء والبحر الأحمر، والتواصل مع الشباب المبتكر والمبدع من خلال الفعاليات والأنشطة التي ستجوب مختلف هذه المناطق ومن خلال شبكات التواصل الاجتماعي والإنترنت.
٧. إنشاء شراكات واتفاقيات مع كافة الأطراف المعنية والمهتمة بدعم وتشجيع الابتكار وريادة الأعمال من (شركات، جامعات، مؤسسات بحثية، ومؤسسات دولية وإقليمية، وخبراء ومستشارين).
٨. زيادة حجم الشركات المسجلة والمشاريع الناشئة التي ستبدأ داخل المركز.

■ ومن أنشطة المركز:

(أ) ورش العمل الخاصة بتأهيل الطلبة للمعرض النهائي أنتل للعلوم والهندسة

تم الاتفاق مع أنتل أيسف السويس على عقد ورش عمل خاصة بتأهيل الطلبة للمعرض النهائي أنتل للعلوم والهندسة في المركز الإقليمي لأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بجامعة السويس، إلى جانب توفير الدعم الفني لبعض المشاريع، إما بتوفير الاستشارات اللازمة من قبل المتخصصين في المجالات المطلوبة أو الأجهزة اللازمة لإتمام المشاريع، وهي متوفرة في معمل التصنيع الخاص بالمركز. وتم عقد أربع ورش عمل في المركز بمعدل ورشة كل أسبوع، خلال الفترة من ٣٠ يناير إلى ٢٦ فبراير ٢٠١٨م، ووصل عدد الحضور في كل ورشة إلى ستين طالب وطالبة.

(ب) فاعليات أسبوع العلوم المصري

احتضن المركز فاعليات "أسبوع العلوم المصري" في جامعة السويس ليتم خلال الفترة من ٤ - ١٥ مارس ٢٠١٨م، خمس ندوات علمية في المجالات التالية: التصميم الإلكتروني، و Material Square أو مربع المادة، وحضارة المواد وتاريخها، وأبابيب الكربون النانوية، وعجائب العلوم، وريادة الأعمال وتمويل المشاريع، والنانو تكنولوجي.

(ج) تدشين عمل معهد مهندسي الكهرباء والإلكترونيات (يناير ٢٠١٩م)

ثانياً - مركز تنمية القدرات

✓ تتمثل رؤية المركز في: تحقيق المعايير الأكاديمية العالمية للتميز في التدريب والتنمية البشرية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والقيادات والطلبة على المستوى المحلي والإقليمي، مع توفير برامج تدريبية هادفة لتنمية القدرات بما يسهم بفاعلية في تحقيق رؤية الجامعة ونشر ثقافة التدريب الجامعي.

✓ وتتمثل رسالة المركز في: تنمية القدرات الجامعية لتحقيق رسالة الجامعة من خلال إحداث تنمية بشرية متكاملة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات والطلبة، وتطبيق ممارسات التطوير الذاتي المستمر للقدرات المهنية والموارد البشرية بجامعة السويس، من خلال برامج تدريبية تلبي احتياجات أسواق العمل المحلية والإقليمية والدولية بصورة متميزة وتلبي احتياجات المستفيدين بما يُحقق معايير جودة مخرجات التعليم الجامعي متوافقاً وتحديات العصر وبمستوى تنافسي فائق.

✓ ويسعى المركز إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تدريب دائم لتنمية المهارات الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقادة والطلبة بجامعة السويس والجامعات المحلية والإقليمية، وتأهيل كوادر بشرية قادرة على نقل خبراتها إلى أفراد المجتمع، وإعداد مدرّبين محترفين في جميع البرامج التدريبية لتحقيق الريادة وزيادة الانتماء للجامعة والإقليم والوطن.

٢. الارتقاء بنوعية البرامج والدورات التدريبية للحصول على الاعتماد الدولي للمركز.

٣. تنمية مهارات التفكير (العلمي - المنطقي - الإبداعي ...) لدى المتدربين، وتنمية القدرات الذاتية التي تدعم التطوير المستمر لأنشطة الجامعة بما يُحقق الأهداف الاستراتيجية لها.

٤. نشر ثقافة التطوير والتعلم الذاتي مدى الحياة، وأهمية عملية التدريب، والمساهمة في ترسيخ مفهوم الاستثمار في التدريب.

٥. تطوير قدرات الطلبة لتلبية احتياجات أسواق العمل؛ وتحديث القدرات والمهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة، بما يمكنهم من تطبيق التغيير المستهدف بنجاح.

✓ وبخصوص مجالات التدريب والفئات المستهدفة

■ تنظم وحدة تنمية القدرات الجامعية بجامعة السويس مجموعة من البرامج التدريبية المتميزة، يتم تطويرها باستمرار، وتستهدف الفئات التالية:

١. أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

٢. القيادات الجامعية.

٣. العاملين بالجامعة.

٤. الطلبة (مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا).

٥. فئات المجتمع المدني الأخرى.

وذلك من خلال خمسة مسارات رئيسة مختلفة تشمل ما يلي:

(١) التدريب الأكاديمي

■ تقدم الوحدة خمس جدارات تدريبية تهدف إلى تنمية القدرات التدريسية والمهارات القيادية لكل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا في المجالات الآتية:

- **مجالات التدريب الأساسية:** وتضم جدارتين تدريبيتين، هما: التدريس ونظم التعليم، والبحث العلمي.
- ويستهدف هذا المجال أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، والمهتمين بجودة التعليم، وكذلك القيادات الأكاديمية والإداريين بهذه المؤسسات. ويعتبر الحصول على ثلاث دورات من مجالات التدريب الأساسية (من إجمالي ست دورات) شرطاً أساسياً لترقية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للدرجة الأعلى.
- **مجالات التدريب الاختيارية:** وتضم جدارتين تدريبيتين، هما: القيادة والإدارة، والاتصال والسلوك والتعامل مع المجموعات.
- ويستهدف هذا المجال القيادات الأكاديمية كرؤساء الأقسام العلمية، وعمداء الكليات ووكلائهم، ورؤساء الجامعات ونوابهم، وكذلك القيادات الإدارية كمديري الإدارات، ومديري العموم، وأمناء الكليات، وأمناء العموم ومساعدتهم، وكذلك مديري ووكلاء الكليات التكنولوجية والمعاهد العليا، وغيرهم من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، والمهتمين بجودة التعليم. ويعتبر الحصول على ثلاث دورات من مجالات التدريب الاختيارية على الأكثر (من إجمالي ست دورات) شرطاً أساسياً لترقية السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- **مجالات تدريب طلبة الدراسات العليا:** وتضم جدارة تدريبية واحدة.
- ويستهدف هذا المجال طلبة الدراسات العليا بالجامعة، ويعتبر الحصول على ثلاث دورات من مجالات تدريب الدراسات العليا شرطاً أساسياً لمنح درجة الدكتوراه، كما أن الحصول على دورتين من مجالات تدريب الدراسات العليا يُعد شرطاً أساسياً لمنح درجة الماجستير، أما الحصول على دورة واحدة فيُعد شرطاً أساسياً للحصول على درجة الدبلوم أو تمهيدي الماجستير.

(٢) تنمية المهارات

- يضم هذا المسار مجموعة موجهة من البرامج التدريبية، تهدف إلى تنمية مهارات الفئات المختلفة وتجهيزها لسوق العمل، وتقدم هذه البرامج لجميع الفئات الجامعية وكافة فئات المجتمع المدني.

(٣) إعداد المعلم الجامعي

- يوفر المركز دورة إعداد المعلم الجامعي على أصول التدريس العامة والخاصة تطبيقاً لنص المادة (٥٩) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، والتي تستهدف السادة المعيين والمدرسين المساعدين على مستوى الجامعة والجامعات المصرية.

(٤) إعداد المدربين (TOT)

- يضم هذا المسار مجموعة موجهة من البرامج التدريبية تهدف إلى إعداد المدربين المحترفين، وتقدم لجميع الفئات المختلفة.

(٥) برامج أخرى حسب احتياجات المتدربين

- يضم هذا المسار مجموعة موجهة من البرامج التدريبية على حسب احتياجات المتدربين.

ثالثاً - وحدة تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات (IT)

وتضم وحدتين أساسيتين، هما:

وحدة البوابة الإلكترونية Portal، وتهدف إلى:

- زيادة المحتوى العلمي والبحثي والتفاعلي على مواقع الكليات والجامعة وأعضاء هيئة التدريس بغرض رفع تصنيف الجامعة عربياً وأفريقياً وعالمياً.
- تفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات بالجامعة من خلال ربط الخدمات الإلكترونية في مجال التعليم بالموقع الإلكتروني للجامعة، مثل:
 - أ. نشر الجداول الدراسية وجداول الامتحانات على الموقع.
 - ب. نشر نتائج الامتحانات.
 - ج. تفعيل التسجيل للطلبة من خلال الموقع الإلكتروني.
 - د. تفعيل التسجيل للمدن الجامعية من خلال الموقع.
 - هـ. توفير البيانات المتاحة لأعضاء هيئة التدريس.
 - و. نشر الرسائل العلمية.
 - ز. نشر الفاعليات والأخبار الدورية للجامعة على الموقع.

١. وحدة المكتبة الرقمية Digital Library:

- **رؤية الوحدة:** أن تكون المكتبة الرقمية واحدة من مصادر المعلومات الأساسية للباحثين من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلبة، وكأحد مصادر المساعدة في الوصول للمعلومات الرقمية.
- **رسالة الوحدة:** تسعى المكتبة الرقمية للمساعدة في الوصول إلى المعلومات الرقمية المحلية والدولية وتنظيمها ونشرها لخدمة الباحثين في مجالات البحث العلمي، وتحقيق التعاون بين مؤسسات المعلومات من خلال توحيد سياسات العمل، وتوفير قناة موحدة لتقديم كافة الخدمات المعلوماتية لمجتمع المستفيدين بمنظومة الجامعة.

- **الخدمات التي تقدمها الوحدة:**
- ✓ تسجيل الباحثين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطلبة الدراسات العليا وطلبة الجامعة ممن لديهم إيميل أكاديمي بجامعة السويس على برنامج بنك المعرفة المصري، وتسجيل الباحثين على برنامج المستقبل.
 - ✓ كشف تشابه عناوين ومخططات الرسائل العلمية (ماجستير، دكتوراه).
 - ✓ عمل تقارير فحص الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس المتقدمين للجان العلمية للترقيات من خلال برنامج الكشف عن الانتحال.
 - ✓ المساهمة في رفع المجلات العلمية على بنك المعرفة المصري (المجلة العلمية لكلية هندسة البترول).
 - ✓ إقامة ورش عمل وندوات لتعريف أعضاء هيئة التدريس والطلبة عن البحث بخدمات المكتبة الرقمية.
 - ✓ رفع وإدخال الكتب والرسائل العلمية بالجامعة، وتسجيلها على نظام إدارة المكتبات الرقمية Future Library.
 - ✓ تقديم الدعم الفني والإداري للمستخدمين من خدمات المكتبة الرقمية.
 - ✓ الكشف على نسبة الاقتباس للأبحاث العلمية والرسائل العلمية.
 - ✓ الكشف عن عناوين الرسائل العلمية.
- **ومن أهداف وحدة المكتبة الرقمية بجامعة السويس:**
١. مساعدة الباحثين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطلبة الدراسات العليا وطلبة الجامعة للوصول إلى الدوريات العلمية اللازمة لهم في جميع مجالات البحث العلمي.
 ٢. مساندة منظومة التعليم بالجامعة وخدمة الباحثين من خلال توفير مصادر المعلومات وخدماتها عبر وحدة المكتبة الرقمية.
 ٣. بناء بيئة رقمية تواكب التطورات التقنية في صناعة النشر الإلكتروني، مما يزيد من سرعة التواصل بين الباحثين في مجال الإنتاج والنشر العلمي.
 ٤. اقتناء الكتب الرقمية التي أنتجتها الجامعات المرموقة في العالم.
 ٥. توفير جهد الباحثين من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم، فيما يخص البحث عن المعلومات والوصول إليها في البيئة الرقمية.
 ٦. المشاركة في مصادر المعلومات الإلكترونية بين أعضاء المكتبة الرقمية.

رابعاً - وحدة مكافحة الفساد

تم إنشاء مكتب مكافحة الفساد بجامعة السويس في سبتمبر عام ٢٠١٥م، بغرض إرساء مبادئ النزاهة والشفافية في مجال الإصلاح الإداري والاقتصادي. وفي ظل مواكبة الجامعة من التزامات تجاه تلك الأفراد تتطلب اتخاذ بعض الإجراءات للوقاية من الفساد، ومنذ ذلك الحين يقدم المكتب خدماته للمجتمع سواء من داخل الجامعة أو خارجها في شتى المجالات.

أهداف المكتب

١. وضع آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد.
٢. تطبيق مبادئ النزاهة والشفافية من خلال حوكمة الهياكل التنظيمية وتنمية مواردها البشرية.
٣. تنظيم ورش عمل لتمكين أفراد الجامعة (عضو هيئة تدريس/ هيئة معاونة/ عاملون/ طلبة) من مواكبة التطور، ورفع كفاءة العاملين في المجالات المختلفة للحد من الفساد.
٤. وضع آليات بديلة عند الضرورة لتحقيق المرونة اللازمة عند ظهور أي متغيرات قد تواجه تنفيذ الاستراتيجية.
٥. تطوير نظم العمل ووضع مؤشرات لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية.

الشكاوي التي يختص بها المكتب

- أ. مخالفة العاملين لتنفيذ القوانين واللوائح.
- ب. إهمال العاملين في أداء واجبات ومسؤوليات وظائفهم.
- ج. سوء تأدية الخدمات المقدمة للمواطنين.
- د. وقائع تتعلق بالمال العام أو الوظيفة العامة.

خامساً - وحدة إدارة المشروعات

تعتبر هذه الوحدة المسؤول الرئيس عن كل المشروعات البحثية والطلابية بالجامعة؛ ونؤدى دوراً مهماً يجعلها تمثل حلقة الوصل بين الفرق البحثية بالمشروعات المختلفة والجهات المانحة، كما تقوم بمهام الإشراف والمتابعة لكافة مشروعات الجامعة. ويكمن شعار الوحدة في "نعم نستطيع بناء جامعة متميزة".

رؤية الوحدة

تتمثل في: تطوير الجامعة وتقديمها بحيث تكون واحدة من المؤسسات العلمية الرائدة في تلك المجالات.

رسالة الوحدة

تتمثل في: تقديم الدعم ومتابعة التنفيذ وتقييم أداء المشروعات البحثية مع ضمان الإدارة الفاعلة والاستمرارية لتحقيق جودة وكفاءة وفاعلية التعليم والبحث العلمي في إطار رسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية والتنمية.

مهام الوحدة

- ✓ تمثيل الجامعة ووحداتها المختلفة كمركز اتصال رئيس مع وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي، وكذلك مع الجهات المختلفة للتمويل والمستفيدة من نتائج المشروعات.
- ✓ العمل كمركز خبرات ودعم فني فيما يخص التعامل مع مشروعات التطوير القومية والتنموية ومصادر التمويل المتاحة لخدمة المجالات المرتبطة بالتطوير وخدمة المجتمع.
- ✓ تشجيع التقدم للمشروعات البحثية التطبيقية وكذلك الخاصة بتطوير التعليم.
- ✓ دعم ومتابعة تنفيذ وتقييم أداء مشروعات تطوير الجامعة.
- ✓ تيسير وفتح قنوات الاتصال الفعال بين الجامعة والهيئات العلمية والجهات المهنية ذات العلاقة بمشروعات تطوير التعليم العالي والبحث العلمي في الداخل والخارج.
- ✓ الارتقاء بمستوى البحث العلمي بالجامعة من خلال تحقيق معايير ضمان الجودة سواء في البحث نفسه أو الأنشطة البحثية.
- ✓ تقييم مقترحات المشاريع البحثية من حيث (مدة الدراسة، فريق البحث، أدوات البحث المطلوبة، تكلفة إجراء البحث، مدة البحث) وذلك قبل التقدم للحصول على التمويل.

سادساً - وحدة التخطيط الاستراتيجي

أصدر رئيس الجامعة قراراً بإنشاء وحدة التخطيط الاستراتيجي رقم ٤٨٨ بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٠م، لتحقيق الأهداف التالية:

(١) تحسين الوضع التنافسي للجامعة، من خلال:

- وضع معايير ثابتة لاختيار القيادات الجامعية تعتمد على الكفاءات، وإتاحة الفرص وحل المشكلات التي تعيق تحقيق الغايات.
- وضع أهداف ثابتة لجميع إدارات الجامعة تحقق الغايات الاستراتيجية.
- الاعتماد على التطور التكنولوجي والاتصال والاستفادة من الوقت في جميع الإدارات.
- رفع كفاءة العاملين بالجامعة وقدراتهم في التعامل مع المتغيرات ومواكبة التطور السريع في تكنولوجيا المعلومات.
- مراجعة لوائح البرامج الدراسية وتعديلها بما يتواءم مع التطور العلمي وسوق العمل.
- الاعتماد على برامج دراسية منظمة بالتعاون مع جامعات دولية وهيئات تضع خريجي الجامعة في مصاف التميز العلمي والإبداعي.
- تأسيس مركز أبحاث للجامعة ومركز لتنمية قدرات الطلبة.
- تأسيس مركز تجاري لتقديم عديد من الخدمات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين، ويستخدم عائد هذا المركز في دعم الأنشطة الطلابية المختلفة وتمويلها.
- إنشاء وحدة إدارة الأزمات بالجامعة.

(٢) تقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، من خلال:

- وضع خطة عمل لتحقيق ضمان الجودة الشاملة للجامعة بهدف الحصول على الاعتماد وتحقيق الاستدامة، مع ربط هذه الخطة بجداول زمنية تتوافق مع أهداف التخطيط الاستراتيجي، ومتابعة آليات التنفيذ من قبل قيادات الجامعة.
- زيارات ميدانية للكليات لعرض آليات وخطط مركز ضمان الجودة والاعتماد، وإلزام الكليات بتطبيق المعايير التي تحقق أهداف المركز، وضمان حصول الكليات على الاعتماد بخطة زمنية واضحة.
- تطوير أداء مركز ضمان الجودة والاعتماد وفقاً لرؤية ورسالة وأهداف المركز والاستراتيجية المعتمدة والمعلنة، ومواكبة التغيرات في سياسات الجودة.

(٣) زيادة القدرة التنافسية لطلبة الجامعة، عن طريق:

- تنمية مهارات الطلبة وقدراتهم، وإعدادهم لسوق العمل من خلال البرامج الدراسية المميزة ودورات تنمية المهارات.
- إنشاء مكتب رعاية الخريجين، ووضع خطة لتسويق الخريجين.
- تنمية موارد صندوق تكافل الطلبة بما يزيد من قدرته على دعم الأنشطة الطلابية.
- تطوير المدن الجامعية.
- استحداث وحدات الارشاد النفسي لخدمة طلبة الكليات ورعايتهم.
- مشاركة الطلبة في إعداد البحوث العلمية.
- إعداد برامج حضانات البحث العلمي، والتي تستهدف نقل ثقافة البحث العلمي للطلبة المتميزين ليكونوا نواة حقيقية لعلماء الغد.
- جمع معلومات عن سوق العمل وتحليلها ونشرها.
- عقد اتفاقيات مع جامعات عالمية لاعتماد البرامج الدراسية بالكليات المختلفة.

(٤) تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وذلك عن طريق:

- إنشاء مركز لتنمية قدرات السادة أعضاء هيئة التدريس.
- تحفيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مشروعات الأبحاث القومية والدولية.
- تحديد الجامعات الأجنبية ذات الترتيب المتقدم لتنشيط مشاركة أعضاء هيئة التدريس في برامج تبادل الأساتذة في المجالات التكنولوجية الحديثة.
- وضع لائحة لتعظيم النشر العلمي الدولي للأبحاث، وزيادة المخصصات المالية لبند تحفيز أعضاء هيئة التدريس على النشر الدولي، مما يُحسن من وضع الجامعة.

- إعادة هيكلة نادي أعضاء هيئة التدريس لتقديم خدمات اجتماعية وثقافية وعلمية لهم.
- زيادة المخصصات المالية لتمويل المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
- تقديم خدمات مميزة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المظلة الطبية الشاملة من خلال الانتهاء من المستشفى الجامعي.

(٥) تطوير البحث العلمي، حيث:

- تم تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام والكليات وربطها بالخطة البحثية للجامعة، والتي تؤدي إلى حل مشاكل البيئة الخارجية للمجتمع.
 - الاهتمام بتطبيق وسائل التكنولوجيا الحديثة وتجهيز المعامل البحثية بأحدث الأجهزة العلمية من خلال التمويل الذاتي من المشروعات ووحدات الطابع الخاص.
 - يُعد البحث العلمي أساس تطوير التعليم الذي لتحقيق القدرة التنافسية لمخرجات التعليم.
 - إنشاء معمل مركزي بالجامعة مجهز على مستوى عالي يخدم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، ويعتبر وحدة ذات طابع خاص.
 - إنشاء وحدة تسويق الأبحاث العلمية التطبيقية مع قطاعات المجتمع المدني المختلفة.
- وبخصوص الورش المركزية:** تتيح جامعة السويس مجموعة من الورش المتخصصة في مجالات معينة مثل (ورش النسيج والملابس، ورش النجارة، ورش الحدادة، والأعمال الأخرى مثل: صيانة الأثاث والزجاج والأعمال المعدنية وصيانة الأجهزة السلكية واللاسلكية).

مراكز ووحدات الكليات بجامعة السويس، وتشمل:

(١) مركز الخدمة العامة للهندسة والبيئة بكلية هندسة البترول والتعدين

- وتهدف أنشطة المركز الرئيسة إلى: حل المشكلات الواقعية التي تواجه النشاط الإنتاجي، والتصميمات الهندسية والإنشائية، واختبارات التربة، ورقابة الجودة، وتدريب الأفراد والكوادر الصناعية.

- وتم إنشاء المركز بقرار وزير المالية رقم (١٤٥) لسنة ٢٠٠٥م.

(٢) مركز الخدمة للاستشارات التكنولوجية والبحوث والتدريب بكلية التعليم الصناعي

- وتهدف أنشطة المركز الرئيسة إلى: تقديم الاستشارات التكنولوجية، والإشراف على تنفيذ الأعمال، وعقد دورات تدريبية للعاملين في مجالات تخصصات الكلية، وبناء البرمجيات التعليمية والتكنولوجية، وعقد ندوات ومحاضرات تثقيفية للمدرسين بمراكز التدريب، وتصميم بعض المنتجات ذات الصلة بتخصصات الكلية.

- وتم إنشاء المركز بموافقة المجلس الأعلى للجامعات بتاريخ ٢٨/٣/٢٠١٥م.

(٣) مركز الاستشارات العلمية والتدريب والرصد البيئي بكلية العلوم

- وتهدف أنشطة المركز الرئيسة إلى: تقديم الاستشارات العلمية؛ وتنظيم دورات تدريبية ودراسات متقدمة؛ وإجراء البحوث لمواجهة احتياجات المجتمع في تخصصات الكلية.
- وتم اعتماده بموجب موافقة المجلس الأعلى للجامعات بتاريخ ٢٨/٦/٢٠١٥م.

(٤) مركز التنمية المستدامة في المجالات الإدارية والمالية بكلية التجارة

- وتهدف أنشطة المركز الرئيسة إلى: إجراء البحوث والاستشارات ذات الطبيعة التجارية، وتدريب العاملين بالقطاعات الإدارية والتجارية، وعمل دراسات جدوى.
- وتم اعتماده بموجب موافقة المجلس الأعلى للجامعات بتاريخ ٢٨/٦/٢٠١٥م.

(٥) مركز الخدمة العامة لتنمية الثروة السمكية بكلية الثروة السمكية

- وتهدف أنشطة المركز الرئيسة إلى: إجراء بحوث مشروعات الإنتاج السمكي، ودراسة الجدوى، وتدريب أفراد المجتمع وكوادره الصناعية في مجال الثروة السمكية، وإنتاج الأسماك والطحالب والأعشاب والقشريات بالمزارع، وعمل التحاليل الكيميائية للأعلاف والإرشاد السمكي للمزارعين والصيادين، وتقديم استشارات فنية في تشخيص الكائنات المائية وعلاجها.
- ويحتوي المركز على ست وحدات، هي: وحدة الاستزراع المائي، وحدة تصنيع الأعلاف، وحدة تصنيع الأسماك، وحدة خدمة المجتمع والتسويق، وحدة الدراسات الاقتصادية والبيئية، ووحدة تشخيص وعلاج الكائنات المائية.
- وتم اعتماده بموجب موافقة مجلس الجامعة على لائحة المركز بتاريخ ٣٠/٧/٢٠١٨م.

(٦) مركز تأهيل الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بكلية الآداب

- وتهدف أنشطة المركز الرئيسة إلى: تهيئة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين للعمل في وزارات الدولة، ومواجهة احتياجات العمل من الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين.
- وتم اعتماده بموجب موافقة مجلس الجامعة على لائحة المركز بتاريخ ٣٠/٧/٢٠١٨م.

(٧) مركز التطوير والإرشاد النفسي بكلية التربية

- وتهدف أنشطة المركز الرئيسة إلى: عقد ندوات ومحاضرات عن لغة الإشارة والصم والبكم وكيفية التواصل معهم.
- وتم اعتماده بموجب موافقة مجلس جامعة السويس عام ٢٠١٩م.

البروتوكولات

- تم توقيع بروتوكول بين الجامعة وبين هيئة تعليم الكبار ومحو الأمية، يستهدف محو أمية حوالي ١٨٠٠ أمي حتى نهاية عام ٢٠١٨م.
- تم توقيع بروتوكول بين الجامعة وجهاز المشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر، تحت إشراف نائب رئيس الجامعة لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- تم توقيع بروتوكول تعاون بين وزارة الصحة والسكان والتعليم العالي والبحث العلمي في ٢٣ ديسمبر ٢٠١٨م بهدف المشاركة في إدارة وتشغيل المستشفى العام بمحافظة السويس. ويأتي هذا البروتوكول في إطار التعاون بين جامعة السويس والمستشفى العام للاستفادة من الإمكانيات المتاحة لصالح المواطنين من أبناء محافظة السويس والمناطق المحيطة بها، وتقديم خدمات علاجية وتشخيص بمستوى طبي متميز للمرضى المترددين على المستشفى، وتبادل الخبرات بين السادة أعضاء هيئة التدريس من كلية الطب جامعة السويس والسادة الأطباء بالمستشفى العام، وذلك في إطار حرص الدولة على الاستفادة من الكوادر الجامعية.
- تم توقيع بروتوكول بين الجامعة ومديرية الصحة بالسويس، والذي يقضي بالتعاون بين الجهتين لتوفير تدريب متميز لطلبة الكلية، والاستفادة من خبرات أساتذة كلية الطب في مختلف التخصصات بمستشفيات وزارة الصحة والتأمين الصحي.
- وضع خطة عمل زمنية للعام الجامعي ٢٠١٨م/٢٠١٩م، لتنفيذ ورش عمل وندوات تعريفية حول ماهية ريادة الأعمال، وقد تم ذلك في كليات: الحاسبات والمعلومات، هندسة البترول والتعدين، الثروة السمكية، والتعليم الصناعي.
- تم اتفاق تعاون مشترك بين كلية الثروة السمكية والمعامل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة.
- عقد بروتوكول تعاون بين جامعة السويس والأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.
- توقيع عدد من البروتوكولات مع المراكز البحثية مثل أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، ومعهد بحوث البترول، وبعض الجامعات في رومانيا والنمسا.
- عقد بروتوكول بين هندسة البترول والتعدين بجامعة السويس والمركز القومي للبحوث في ١٠ يونيو ٢٠٢١م، هدف إلى إجراء دورات تدريبية لطلبة مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا بالكلية في المركز، وإجراء بحوث تطبيقية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين بالكلية من جهة، وخبراء وأساتذة المركز القومي للبحوث من جهة أخرى (غنيمة، ٢٠٢١م، بوابة الأهرام).

- توقيع بروتوكول التعاون بين وزارة الأوقاف وجامعة السويس في ٨ فبراير ٢٠٢١م، بشأن تدريب الأئمة والواعظات. وشمل البروتوكول ثلاث مراحل في اللغة العربية وآدابها (النحو، والبلاغة، وأساليب أدبية)، والإرشاد النفسي وعلم الاجتماع، وكذلك دورات في المهارات الإعلامية، وذلك بهدف الارتقاء بالمستوى العلمي والثقافي للأئمة والواعظات. وتم التدريب بمقر كلية الآداب مع توفير هيئة تدريس متميزة في كل تخصص (عباس، ٢٠٢١م، صحيفة المصري اليوم).
- توقيع بروتوكول تعاون بين كلية هندسة البترول والتعدين وشركة النصر للبترول في نوفمبر ٢٠٢١م. وكان الغرض منه وضع إطار دعم التعاون العلمي والبحثي المشترك بين الطرفين على أساس من المنفعة وتبادل الخبرات والامتنيازات، إضافة إلى توفير فرص تدريب حقيقية للطلبة من مختلف التخصصات وتأهيلهم لمتطلبات سوق العمل.
- توقيع بروتوكول تعاون بين كلية هندسة البترول والتعدين ومعهد بحوث البترول بالقاهرة، وذلك في إطار نهج الجامعة للانفتاح على مختلف الجهات الأكاديمية والبحثية لتبادل الخبرات في مجالات الاهتمام المشترك. وهدف البروتوكول إلى تحقيق التعاون في عدة مجالات منها إجراء دورات تدريبية لطلبة الدراسات العليا بالكلية في المعهد، وإجراء بحوث تطبيقية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين بالكلية وخبراء وأساتذة معهد بحوث البترول (سابا، ٢٠٢١م، جرنال مصر).
- عقد بروتوكول تعاون بين جامعة السويس ونقابة المهندسين بالقاهرة في ٢٣ سبتمبر ٢٠٢١م، بهدف إتاحة فرص تدريب طلبة كليتيالهندسة وهندسة البترول والتعدين، والخريجين في مجالات تصنيع البترول والبتروكيماويات والتعدين والفلات والبيئة ومصادر الطاقة المتجددة وغير متجددة (عباس، ٢٠٢١م، صحيفة المصري اليوم).

المؤتمرات

- وتضمنت المؤتمرات التي عقدتها بعض كليات جامعة السويس ما يلي:
 - أ. المؤتمر الدولي الثالث عشر لهندسة المناجم والبترول والفلات بكلية هندسة البترول والتعدين، وتم عقده خلال الفترة من (٢٥- ٢٧ أكتوبر عام ٢٠١٩م).
 - ب. المؤتمر الطلابي العلمي الأول بكلية العلوم، وتم عقده في يوم (١٦ أبريل عام ٢٠١٩م).

- ج. المؤتمر الدولي الأول للاقتصاد الأزرق بكلية الثروة السمكية، تحت عنوان "الاقتصاد الأزرق ودوره في تحقيق أجندة أفريقيا للتنمية المستدامة"، وتم عقده خلال الفترة من (١٠-١٣ سبتمبر عام ٢٠١٩م) بكلية الثروة السمكية.
- د. المؤتمر السنوي الأول لكلية طب السويس، وتم عقده خلال الفترة من (١٠-١١ مارس ٢٠٢٢م)، والذي أوصى ب: عقد دورات تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس، التواصل العلمي المستمر بين كليات الطب المختلفة بمصر لتبادل الخبرات.

وعلى ضوء ما سبق ينضح أن جامعة السويس جامعة متطورة تتسم بالتنوع والجودة وفقاً للمتطلبات القومية والإقليمية في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومن ثم تعتبر جامعة حكومية غير نمطية يتسم خريجوها بجاهزيتهم لسوق العمل من خلال برامج دراسية نوعية غير متوفرة بكثير من الجامعات الأخرى، وتوجد بها كليات نادرة الوجود في جامعات مصر الأخرى مثل كليات: هندسة البترول والتعدين، والثروة السمكية، والتعليم الصناعي التي يتسم طلبتها بالمهارات والسلوك القويم والقدرة على الإبداع إلى حد كبير، مما يمكنهم من المنافسة في سوق العمل المحلي والعربي، ومحاولة تحقيق رسالة الجامعة في تعظيم دورها المجتمعي بما يتناسب مع متغيرات العصر التقني والتكنولوجي، والسعي نحو التنمية المستدامة في مجالات التعليم، وتوفير فرص التعليم المتميز لطلبة إقليم السويس ومصر ككل، وترسيخ العقيدة البحثية التطبيقية التي تعالج مشكلات واقعية بالمجتمع والقطاعات المختلفة، وكذلك تعظيم وتنمية موارد الجامعة والتمويل الذاتي الذي يخدم تطبيق استراتيجية الجامعة حتي عام ٢٠٣٠م.

ومن ثم، يصبح لزاماً تناول واقع رأس المال الفكري بجامعة السويس بأبعاده الثلاثة ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة كما يلي:

أولاً- واقع رأس المال البشري في جامعة السويس

- بخصوص الأنشطة الطلابية: حققت جامعة السويس إنجازات عديدة خلال عام ٢٠٢٠م/
- ٢٠٢١م، منها (المركز الإعلامي لجامعة السويس، ٢٠٢٢م):
- فوز الجامعة بالمركز الثاني كأفضل جامعة مصرية في مجال الأنشطة الطلابية.
 - فوز الجامعة بالمركز الأول في مسابقة المؤتمر الدولي لتكنولوجيا البترول بالسعودية.
 - حصول الجامعة على المركز الأول في مسابقة إبداع من بين (٢٧) جامعة مصرية.
 - فوز الحاضنة التكنولوجية بجامعة السويس في معرض القاهرة الدولي للابتكار.
 - فوز كلية العلوم بجامعة السويس بعشر منح من أكاديمية البحث العلمي.

- عقد ندوات في مختلف المجالات لتوعية طلبة الجامعة، مثل: ندوات التوعية بمخاطر كورونا وكيفية الوقاية منها، وندوات تثقيفية أخرى في مجالات اقتصادية، سياسة، ودينية (محمود، ٢٠٢٠م، مجلة السويس بلدي)، حيث نظمت كلية الآداب ندوة بعنوان "الوعي الثقافي والحرص المجتمعي في مجال الصحة" في ١٣ مارس ٢٠٢٢م، وتناولت الندوة حرص الجامعة على دعم الأنشطة الثقافية، وأهمية الثقافة في تشكيل الوعي المجتمعي من أجل ترسيخ ثقافة الإبداع لدى الشباب، ونشر الثقافة الصحية بين الشباب في ظل جائحة كورونا، واعتبار الصحة ضرورة أساسية لتحقيق السلم والأمن الإنساني. واشتملت الندوة على طرق الحفاظ على الذات والصحة العامة للأفراد، وأن الصحة عضو بالمجتمع إن صلح صلح المجتمع، وإن فسد فسد المجتمع.
- حصول طالب بكلية التربية الرياضية بجامعة السويس على الميدالية الذهبية في رفع الأثقال ببطولة الشهيد الرفاعي التي نظمتها جامعة الفيوم في ١٩ ديسمبر ٢٠٢٠م.
- حصول طالبة على المركز الثالث في بطولة سباق الدرجات للمحترفين طالبات، وسط منافسات قوية من ١٧ جامعة مصرية في إطار بطولة الشهيد الرفاعي (٤٩).
- أحرز طالب المركز الثاني في مسابقة ٥٠ متر سباحة لذوي الهمم.
- شاركت جامعة السويس في أولمبياد الفتاة الجامعية بالأقصر في ٧ ديسمبر ٢٠٢١م، وهذه المسابقات تهتم ببناء شخصية طلبة الجامعة، وتوفر لهم فرص كبيرة تتيح اكتساب الخبرات وصقل المواهب وتنمية قدراتهم ومهاراتهم كي يساهموا في بناء مستقبلهم ومستقبل مصر.
- تم افتتاح معرض جامعة السويس الرابع للكتاب والمنتجات بمقر الجامعة خلال الفترة من ١٤ - ٢٥ نوفمبر ٢٠٢١م. وشاركت ١٧ داراً للنشر بالمعرض، مزودة بمختلف نوعيات الكتب وأسعارها والخصومات المتوفرة للطلبة بهدف تشجيعهم على الإقبال عليها، وشمل المعرض جميع التخصصات العلمية والأدبية والروايات بإصدارات عربية وأجنبية تخدم جميع الأعمار ومختلف الاهتمامات.
- وافتتح رئيس الجامعة "معرض منتجات الشباب" التابع لجهاز المشروعات الصغيرة. وإقبال الطلبة على المعرض أوضح حرصهم على تنمية وعيهم الثقافي والفكري، وإدراكهم لأهمية القراءة. وتحرص الجامعة على تنظيم هذه المعارض من أجل القيام بدورها التنويري باعتبارها منارة تعليمية وتنويرية في المجتمع.
- تهتم إدارة الجامعة **بالتطوير المهني للباحثين والموظفين**؛ خاصة تنمية الجانب المعرفي والابتكاري لهم من خلال عقد برامج تدريبية مميزة، مثل: برنامج إعداد المعلم الجامعي، وتوصيف المقررات الدراسية، وفي يوم الإثنين الموافق ٢٢ / ١١ / ٢٠٢١م، حيث نظمت جامعة السويس ندوة تعريفية عن بنك المعرفة المصري الذي يُعد أحد أهم وأكبر مصادر المعرفة الدقيقة، حيث يوفر أهم محورين من محاور العلم المتمثلة في توفير قواعد بيانات علمية وعالمية للباحثين، فضلاً عن تمكين الباحثين المصريين من مواكبة التطور الهائل في البحث العلمي ونشر بحوث على أسس علمية.

- وفي مجال **الفنون والحرف الشعبية**: حصدت جامعة السويس المركز الثاني في مهرجان الحرف الشعبية بأسوان، الذي نُظِم خلال الفترة من ٤ إلى ٨ فبراير ٢٠٢٢م، تحت شعار خير بلدي، وقد شارك في فعاليات المهرجان عديد من الجامعات المصرية، من بينها جامعة السويس التي قدمت عدد من الأعمال الفنية والحرفية من قسم التربية الفنية بكلية التربية، واستطاعت الأعمال أن تحصد المركز الثاني وسط منافسة قوية من مختلف الجامعات المشاركة في المهرجان.
- وفي مجال **الملتقيات الدولية**: شاركت جامعة السويس في ملتقى الصداقة الدولي الأول لشباب الجامعات الذي نظّمته جامعة المنصورة خلال الفترة من (٦ - ١١ فبراير ٢٠٢٢م). وهدف الملتقى إلى حرص الدولة المصرية على التواصل ونقل الثقافات وتقوية الروابط بين الطلبة، وإدماج الطلبة الوافدين مع زملائهم المصريين في المجتمع الجامعي. وتشمل فعاليات الملتقى مجموعة من الندوات التثقيفية وعرض ثقافات الشعوب واللقاءات الشعرية وفعاليات ترفيه وأنشطة رياضية ذات طابع تنافسي بين الطلبة من مختلف الجنسيات. ومشاركة طلبة جامعة السويس في مختلف هذه الفعاليات والأحداث تصقل قدرات هؤلاء الطلبة وتكشف عن مواهبهم غير المستغلة بالشكل الأمثل.
- وفي ٣ / ١ / ٢٠٢٢م تم افتتاح وحدة التعليم المستمر بكلية التمريض - جامعة السويس، كذلك افتتحت وحدة تعليم الكبار بكلية التربية - جامعة السويس في فبراير ٢٠٢٢م.
- كما فاز فريق جامعة السويس بجائزة أفضل تصميم ميكانيكي في ٧ مارس ٢٠٢٢م في مسابقة Minesweepers ضمن بطولة العلمين الدولية للروبوتات ARC، وكان فريق جامعة السويس قد نجح في تصميم ميكانيكي لروبوت كاسح للألغام، حصد به جائزة أفضل تصميم على مستوى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- نظمت جامعة السويس وأسسة "طلاب من أجل مصر" في ١٤ أغسطس ٢٠٢١م مؤتمر ١٧ هدف (goals event 17) الذي بدأ بعرض أهداف ورؤية مصر ٢٠٣٠م ثم عرض إنجازات جامعة السويس وفلسفة إنشائها كأحد منارات العلم في مصر والسويس بهدف مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي الرقمي الحديث.
- ويخصوص أعضاء هيئة التدريس:
 - في مجال **الكتب المترجمة**: فاز الدكتور/ يحيى مختار المدرس بقسم اللغة الصينية بكلية الآداب - جامعة السويس بجائزة أفضل كتاب مترجم بمعرض القاهرة الدولي للكتاب الدورة (٥٣)، واستلم جائزته من وزيرة الثقافة في فبراير ٢٠٢٢م.
 - صاغت جامعة السويس خطة طموحة في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠م، والمنبثقة من أهداف التنمية المستدامة، وتبنى رئيس الجامعة قضية تشجيع البحث العلمي وتخصيص مكافآت وجوائز النشر الدولي للأعضاء المتميزين.

➤ الحصول على جوائز التميز، ويتضح ذلك من خلال إنشاء مراكز للتميز، خاصة تلك المرتبطة بأولويات الاحتياجات التنموية في المجتمع. هذا إضافة إلى تشجيع الباحثين بالجامعة للحصول على الجوائز العربية والدولية، وذلك من خلال عقد ندوات يُعرض فيها خيرات الحاصلين على الجوائز لغيرهم من الباحثين بالجامعة، وقد فاز أستاذ دكتور بكلية التربية جامعة السويس بجائزة راشد بن حميد للثقافة والعلوم في دورتها (٣٣) عام ٢٠١٦م، بعجمان- الإمارات، حيث فاز سيادته بالمركز الثاني في مجال الدراسات التربوية والنفسية، وتأتي جائزة راشد بن حميد للثقافة والعلوم تنويجاً للاهتمام بأهل العلم وطلابه الذين يُمن دورهم وجهودهم الطيبة في الارتقاء بالثقافة والبحث العلمي وحرصهم على إثراء المعرفة (جائزة راشد بن حميد للثقافة والعلوم، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٦م).

➤ كما فاز مدرس مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية جامعة السويس بجائزة الشيخ فيصل آل قاسم الثاني للبحث التربوي بكلية التربية جامعة قطر، حيث فاز بالمركز الثالث فئة الدراسات العليا، النسخة السادسة ٢٠٢١م. وتسعى الجائزة إلى تحقيق عدة أهداف من أبرزها تنشيط حركة البحث التربوي بين طلبة كليات ومعاهد التربية وأعضاء الهيئة التدريسية، وتحفيز العاملين في الميدان التربوي على إنتاج معرفة تربوية تتناسب مع طبيعة النظام التعليمي في الوطن العربي (جائزة الشيخ فيصل آل قاسم الثاني للبحث التربوي، جامعة قطر، ٢٠٢١م).

➤ انضمام ستة من أعضاء هيئة تدريس إلى قائمة أفضل ١٠٪ من العلماء الأكثر استشهاداً بإننتاجهم العلمي على مستوى العالم.

➤ تقدم تصنيف الجامعة في مجال البحث العلمي، حيث تم إدراج الجامعة لأول مرة في تصنيف "بريتش تايمز" للتعليم العالي للجامعات، وحصلت جامعة السويس على المراكز (٧١-٨٠) عربياً، والمركز (٢١) على مستوى الجامعات المصرية، وكذلك أدرجت الجامعة لأول مرة في تصنيف QS للجامعات العربية، وتقدمت الجامعة في تصنيف سيماجو Scimago 2021 ثلاثة مراكز مقارنة بعام ٢٠٢٠م.

➤ زيادة معدل النشر في الدوريات العالمية من (١٤٨) بحثاً في عام ٢٠١٧م إلى (٤٢٨) بحثاً في عام ٢٠٢١م.

ثانياً- واقع رأس المال الهيكلي في جامعة السويس

- اختيار الاتحاد الأفريقي لكلية الثروة السمكية بجامعة السويس من بين عشرات المؤسسات الأكاديمية على مستوى أفريقيا لتكون مقراً لمركز التميز الإفريقي بالقارة.
- افتتاح المجمع الطبي (كليني الطب وطب الأسنان).
- تجهيز كلية هندسة السويس بأحدث المعامل على مستوى مصر.
- إنشاء معهد النانو تكنولوجي للدراسات العليا (محمود، ٢٠٢٠م، مجلة السويس بلدي).

- افتتاح أحدث أستديوهات في مصر، وذلك بكلية الإعلام.
- الاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة في معظم العمليات بالجامعة، وإنشاء قواعد البيانات المختلفة والتي يوفرها مركز نظم المعلومات الإدارية، والمكتبات الرقمية، حيث تم تطبيق التصحيح الإلكتروني لاختبارات الطلبة، وتم إنشاء مركز الاختبارات الإلكترونية في جامعة السويس بكليتي العلوم والسياسة والاقتصاد، وتسعى الجامعة إلى تعميم هذه النوعية من الاختبارات الإلكترونية على كافة كلياتها، وتتميز الاختبارات الإلكترونية بتوفير كثير من الوقت والجهد، باعتبارها أحد الخطوات الهامة على طريق التحول الرقمي للجامعة.
- تحاول إدارة الجامعة تحسين قدرتها على تحقيق الجودة من خلال تطبيق الكليات المختلفة لمعايير الجودة، وتسعى للحصول على الاعتماد الأكاديمي.
- تتميز إدارة الجامعة بسرعة الاستجابة لتبني تكنولوجيا المعلومات ضمن عملياتها الإدارية؛ ويتضح ذلك من إنشاء قواعد البيانات المتعلقة بالطلبة ونظام الكنترولات في الكليات، وكذا مرتبات أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة، وغيرها من الخدمات الإلكترونية من مواقع، وبريد إلكتروني، وتوفير كل المواد العلمية الخاصة بالندوات والمؤتمرات والدورات على بوابة الجامعة، والاشتراك في قواعد البيانات العالمية وتقديمها مجاناً للباحثين بالجامعة من أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم.
- وقد أعلنت جامعة السويس عن حصول وحدة التدريب على تكنولوجيا المعلومات بالجامعة على شهادة الاعتماد من المجلس الأعلى للجامعات كمركز معتمد للتدريب والاختبارات الإلكترونية، وتم اعتمادها في ٢٤ / ١٢ / ٢٠٢١م، حيث استوفت الوحدة متطلبات الاعتماد، وتوافر بها أحدث إصدارات الحاسب الآلي والخوادم، وزودت بكابلات الإنترنت للتدريب والامتحانات الإلكترونية. وتهدف وحدة التدريب على تكنولوجيا المعلومات بالجامعة إلى تقديم دورات تدريبية في أساسيات التحول الرقمي، بما يتماشى ورؤية مصر ٢٠٣٠م، بهدف إعداد خريج قادر على المنافسة في سوق العمل المحلي والإقليمي، وقد تم تدريب حوالي ٧٥٠ متدرباً حتى الآن، وحصلوا على شهادات التحول الرقمي من طلبة الدراسات العليا.
- كما شهد قطاع التحول الرقمي طفرة كبيرة خلال عام ٢٠٢١م، حيث نجحت مراكز التدريب على تكنولوجيا المعلومات بالجامعة في الحصول على أوراق اعتماد.
- استكمال مجمع المدرجات الطلابية لكليات هندسة البترول والتعدين، والتكنولوجيا والتعليم، وإنشاء مبنى كليتي الإعلام والهندسة، وإكمال قاعة المؤتمرات والاحتفالات بالجامعة.
- جاري الانتهاء من مشروع المستشفى الجامعي الذي سيقدم خدمات طبية لكافة أبناء المنطقة.
- وإنشاء مجمع معامل مركزي لكلية العلوم بجامعة السويس.

- موافقة مجلس الوزراء على إنشاء فرع لجامعة السويس بأبورديس بمحافظة جنوب سيناء، ويشمل إنشاء مبنى لكليات العلوم والتربية والآداب والتجارة كمرحلة أولى ليكون نواة لجامعة جنوب سيناء.
- تحويل نظم الدراسة بالجامعة إلى نظام الساعات المعتمدة، وبدء الدراسة بكلية العلاج الطبيعي، لتصبح عدد كليات الجامعة (١٦) كلية ومعهد.
- إنشاء المكتبة المركزية وتحديث الخطة البحثية، ورقمنة برامج الدراسات العليا، وتفعيل منصة Ad Ras in Egypt "أدرس في مصر" بالجامعة.
- فتح مركز تأهيل الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بكلية الآداب- جامعة السويس. ويهدف المركز إلى تقديم خدمات تدريبية وعلاجية للمتخصصين في علم النفس والاجتماع، والمهتمين من أولياء الأمور والمعلمين المعنيين بمختلف مؤسسات الدولة والشركات. ويقدم خدماته من التدريب والتأهيل بنمط جديد وعصري يتماشى مع متطلبات سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً، ويُمنح المتدرب شهادة معتمدة، كذلك يهدف المركز إلى مساعدة مختلف الهيئات والوزارات الحكومية في الاختيار المهني لمختلف الوظائف القيادية أو غيرها من خلال ترشيح متخصصين من أساتذة الجامعة في مجال الانتقاء المهني، وإصدار مجلة علمية محكمة للمركز تعني بأنشطته. وافتتحت الدورة التدريبية الأولى لوحدة التأهيل النفسي والتدريب التابعة للمركز في نوفمبر ٢٠٢١م، لتقديم خدماته للمجتمع المحيط بالجامعة. ويقدم المركز دورات تدريبية لمختلف طلبة الجامعة وأبناء محافظة السويس والعاملين في مجال القطاع الحكومي أو الخاص.
- وقد نظم مركز التنمية المستدامة بكلية التجارة جامعة السويس حزمة من البرامج والدبلومات المهمة المؤهلة لمتطلبات سوق العمل، ومنها: المهارات المهنية للقيادات النسائية، التطوير المهني للمهارات اللغوية، والمحاسب القانوني.
- وتم افتتاح معرض متحف الطفل وركن العلوم والاستكشاف الذي نظّمته كلية التربية في ٢٢ ديسمبر ٢٠٢١م، واعتادت على تنظيمه سنوياً حرصاً على تقديم الجديد فيما يتعلق بتربية النشأ لاسيما طفل ما قبل المدرسة، وأهمية العمل على اكتشاف مواهبه وتنمية قدراته. وتم توجيه الدعوة لمختلف المدارس الحكومية والخاصة بالسويس لزيارة المعرض للاستفادة مما يقدمه من أعمال قيمة لتحقيق الاستفادة القصوى منه.
- وفي ٢٣ يناير ٢٠٢٢م، أعلنت جامعة السويس عن فتح باب التقديم لجائزة مصر لتميز الأداء الحكومي خلال فترتها الثالثة بهدف تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة بين كليات الجامعة، وتحسين كفاءة وفعالية النظام الإداري، وتحفيز روح المنافسة الفردية وشرف الموظفين، وبالفعل فتحت جامعة السويس باب الترشح لجائزة جامعة السويس للتميز الحكومي الداخلي (المركز الإعلامي بجامعة السويس، ٢٠٢٢م).

ثالثاً- واقع رأس المال العلاقتي (الاجتماعي) في جامعة السويس

- ويتضح هذا الواقع جلياً من خلال مساهمة الجامعة في خدمة المجتمع المحلي وخدمة أفراد المدنيين وتنمية البيئة المحيطة بها، ومن أهم هذه الخدمات:
- ❖ أنتجت الجامعة مستلزمات الوقاية الطبية من جائحة كورونا من كامات، وأغطية رأس، وجوانات العمليات الجراحية، وبدل الوقاية تم توزيعها على المستشفيات العامة ومديرية الصحة ونقابة الأطباء بالسويس خلال فترة انتشار جائحة كورونا Covid 19.
 - ❖ عمل قوافل تطهير وتعقيم من فيروس كورونا لمختلف المرافق بالسويس (موقف السيارات، مساجد، كنائس، وغيرها من المصالح الحكومية).
 - ❖ تعقيم مختلف أرجاء الجامعة حرصاً على كل منسوبي الجامعة من العدوى أو الإصابة.
 - ❖ توفير كافة سبل الوقاية من انتشار فيروس كورونا المستجد داخل الحرم الجامعي من خلال بوابات التعقيم، وأجهزة قياس الحرارة .. وغيرها.
 - ❖ عمل قوافل طبية في القرى الأكثر احتياجاً مثل مناطق الشلوفة وقرية عامر.
 - ❖ عقد ندوات توعوية للمحافظة على صحة أفراد مجتمع السويس (محمود، ٢٠٢٠م، مجلة السويس بلدي).
 - ❖ تفعيل ندوة "الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار" بكلية الهندسة في ٧ مارس ٢٠٢٢م. وقد ركزت الندوة على مسارين أساسيين أولهما: تهيئة بيئة محفزة وداعمة للتميز والابتكار في البحث العلمي، بما يؤسس لتنمية مجتمعية شاملة وإنتاج معرفة جديدة تحقق ريادة دولية، ودعم وتنمية الموارد البشرية وتطوير البنية التحتية، وثانيهما: إنتاج المعرفة ونقل وتوطين التكنولوجيا للمساهمة في التنمية الاقتصادية والمجتمعية في مجالات: الطاقة، المياه، الصحة، السكان، الزراعة والغذاء، حماية البيئة، التعليم والأمن القومي، والعلوم الاجتماعية والإنسانية.
 - ❖ الدور الفعال لكلية الهندسة بالجامعة في الخدمة المجتمعية لمحافظة السويس وجنوب سيناء، والذي شمل تقديم الخدمات الاستشارية، ومراجعة منظومة تراخيص البناء الجديدة، والمساهمة في استلام شبكات الطرق، ومراجعة المباني الآيلة للسقوط، وعوامل الاختبارات الموقعية والمعملية، والاستعداد التام لعقد دورات تدريبية للمهندسين والفنيين في مجال الصناعة، فضلاً عن مشاركة الكلية في متابعة وتنفيذ مستشفى جامعة السويس.
 - ❖ وخلال الفترة من (٢٧- ٣٠ سبتمبر ٢٠٢١م) نظمت جامعة السويس قافلتين توعويتين بمنطقتي الأربعين والجنابن بالتعاون مع فرع الهيئة العامة لتعليم الكبار، لمحو أمية المواطنين المتواجدين بتلك المناطق. وشارك في القافلتين أكثر من ١٠٠ طالبة من كليات الآداب والتربية والتجارة.

❖ وبخصوص برنامج جامعة الطفل (مشروع علماء المستقبل)^(١): أنه مشروع قومي، تتبناه أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا في مجال التعليم الإبداعي غير الرسمي للعلوم، واكتشاف الأطفال المميزين واحتضانهم في مراحل مبكرة، ويمثل أحد برامج التعليم الإبداعي التي تنتجها الأكاديمية لجميع الطلبة بالمجان وبشراكة ناجحة مع الجامعات المصرية الحكومية والأهلية والخاصة. وبخصوص الفئات العمرية التي يقبلها البرنامج، فهو يقبل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٩ - ١٠) سنوات من مختلف محافظات الجمهورية، ويتم توزيعهم طبقاً للمربع السكني. ويسجل الطلبة الجدد بجامعة الطفل عبر الموقع الإلكتروني <http://childuni.asrt.sci.eg>.

ويتم تمويل برنامج جامعة الطفل في مصر من خلال دعم أكاديمية البحث العلمي لهذا المشروع من الناحية التقنية والمالية، ووضع المناهج العلمية لتناسب مع كل فئة عمرية، ومتابعة التنفيذ لاكتشاف المواهب العلمية والمبتكرين والمخترعين في مراحل مبكرة من عمرهم. ويقدم البرنامج سبعة تخصصات علمية مختلفة هي: الطاقة والمياه والصحة والتنوع البيولوجي والعلوم الإنسانية والفنون والمصريات، ويتبقى تخصصان تنفرد باختيارهم كل جامعة على حسب ما تتميز به في المجال العلمي.

ويضم البرنامج عدة جامعات مصرية، يدرس الأطفال بقاعات محاضراتها والمعامل الخاصة بها على يد أساتذة جامعيين، أهمها جامعات: القاهرة، عين شمس، حلوان، الزقازيق، السويس، المنيا، الإسكندرية، المنوفية، أسيوط، بورسعيد، دمنهور وغيرها (شبل، ٢٠١٩م، جريدة مصراوي). وبناءً على ذلك، شاركت جامعة السويس في الانطلاقة الأولى لبرنامج جامعة الطفل المنعقد خلال العام الدراسي ٢٠١٥م/ ٢٠١٦م ضمن مجموعة من الجامعات المصرية، إيماناً بدور الجامعة في تنمية المجتمع ودورها في نشر التعلم الخلاق عالي الجودة بين أطفال مصر. وتهدف جامعة الطفل إلى: اكتساب الطفل مهارات (نشر ثقافة البحث العلمي - القدرة على حل المشكلات - تبادل الخبرات - العمل في فريق بمجالات البحث العلمي وارتباطها بمشكلات الحياة والمجتمع المحيط).

وتتضمن جامعة الطفل عدة مجالات، منها: (الإنسانيات، الصحة والعلوم، الفنون، المصريات، التنوع الحيوي، الفلك، الميكاترونكس، ريادة الأعمال، الإعلام، الطاقة المتجددة والبيئة، ومجال بيئي حسب تخصص كل جامعة). وافتتح رئيس جامعة السويس البرنامج العام الثاني لجامعة الطفل الذي يضم الفئتين العمريتين (٩ - ١٠ سنوات)، و(١٢ - ١٣ سنة) في ١٠ سبتمبر ٢٠١٧م.

-الموقع الرسمي لبرنامج "جامعة الطفل" بجامعة السويس

<https://www.facebook.com/childrensuezuniv>

- ومن إنجازات مشروع "جامعة الطفل" بجامعة السويس ما يلي:
- المشاركة بمعرض القاهرة الدولي الرابع للابتكار عام ٢٠١٧م، وفوز طالبان بالمركز الأول فنون، وتكريمهما من وزير التعليم العالي ورئيس أكاديمية البحث العلمي.
 - المشاركة بمعرض القاهرة الدولي الخامس للابتكار عام ٢٠١٨م، وفوز طالب بالمركز الثاني على مستوى جامعات الطفل بالجمهورية بمشروعه الاستزراع السمكي التكاملي.
 - المشاركة بمعرض القاهرة الدولي السادس للابتكار عام ٢٠١٩م، وفوز طالب بالمركز الأول على مستوى جامعات الطفل بالجمهورية بمشروعه تصميم منزل صديق للبيئة ومتعدد الاستخدامات بالطاقة الشمسية.
 - المشاركة في المناسبات العامة والدولية، كالمشاركة في المعرض الموازي لمؤتمر الاقتصاد الأزرق بأعمال فنية أفريقية.
 - المشاركة في برنامج "القاهرة تبتكر".
 - حصول جامعة الطفل بجامعة السويس على المركز الأول على مستوى الوطن العربي في مسابقة الدورة الأولى الأولمبياد الأليكو لتعزيز قدرات الطفل العربي في منهجيات البحث العلمي في ديسمبر ٢٠١٩م.
 - فوز طالبان بالمركز الثاني في مسابقة بطولة الجمهورية للمدارس في ديسمبر ٢٠٢٠م.
 - حصول جامعة الطفل بجامعة السويس على الذهبية في أكتوبر ٢٠٢٠م بمسابقة دولية، حيث تم ترشيح فريق بلاستيك صديق للبيئة من قشر الجمبري بتحقيق إنجاز دولي جديد.
 - تكريم طالبان من وزارة الشباب والرياضة بمبادرة (فكر - أبداع - غير - كُن إيجابي) خلال عام ٢٠٢١م.
- ومن خلال الإنجازات السابقة التي حققها برنامج "جامعة الطفل" بجامعة السويس، نتضح أهمية البرنامج في استقطاب الأطفال الموهوبين داخل محافظة السويس، والاستفادة من أفكارهم ومشارعهم، وصفلهم بالمعارف العلمية المختلفة في عدة مجالات.
- وبعد تناول واقع رأس المال الفكري بجامعة السويس الذي أوضح مسيرة الجامعة على الخُطى الأولى في تحقيق تميزها التنافسي، أصبح لزاماً عرض ما تضمنته الخطة الاستراتيجية لجامعة السويس عن كيفية زيادة القدرة التنافسية لطلبة الجامعة من خلال (الخطة الاستراتيجية لجامعة السويس، ٢٠١٥م، ٢٩-٣٠): تنمية مهارات الطلبة وقدراتهم وإعدادهم لسوق العمل من خلال البرامج المختلفة ودورات تنمية المهارات، إنشاء مكتب لرعاية الخريجين وتعزيز التواصل بينهم، تنمية موارد صندوق تكافل الطلبة بما يزيد من قدرته على تدعيم الخدمات والأنشطة الطلابية مثل الرعاية الصحية وسداد المصروفات وشراء الأجهزة التعويضية، تطوير

المدن الجامعية واستحداث وحدات الإرشاد النفسي لخدمة الطلبة ورعايتهم، ومشاركة الطلبة في إجراء البحوث العلمية، وإعداد برامج حضانات البحث العلمي التي تستهدف نقل ثقافة البحث العلمي للطلبة المتميزين ليكونوا نواة حقيقية لعلماء الغد، وضع خطة لتسويق الخريجين، وعقد اتفاقيات تأخي مع جامعات عالمية. كذلك اشتملت الخطة الاستراتيجية على تصورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحسين الخدمات المقدمة لهم باعتبارهم عنصراً مهماً من عناصر مدخلات التعليم، وذلك عن طريق:

١. إنشاء مركز لتنمية قدرات الأعضاء، وزيادة مشاركتهم في مشروعات الأبحاث القومية والدولية، وزيادة مشاركتهم في برامج تبادل الأساتذة بين الكليات والجامعات المختلفة، وزيادة مشاركتهم في النشر العلمي الدولي لأبحاثهم والمشاركة في المؤتمرات الدولية.
٢. حل مشكلات إسكان الأعضاء، وإنشاء دارضيافة لهم، وزيادة المخصصات المالية لبند التمويل لبحوث المشروعات البحثية لهم، وضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في كافة المجالات.
٣. تشجيع العمل الجماعي والمنافسة الشريفة عن طريق مشاركة كافة أعضاء هيئة التدريس في مشروعات الجامعة، وتفعيل الاتصال بالجامعات الأجنبية لمنح درجات مشتركة وإجراء بحوث وعمل مشروعات مشتركة.
٤. أن ينعم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين وأسرهم بمظلة طبية شاملة.

وفي مجال دعم تطوير البحث العلمي، أشارت (الخطة الاستراتيجية لجامعة السويس، ٢٠١٥م، ٣٢-٣٣) إلى ضرورة تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام والكليات وربطها بالخطة البحثية للجامعة والتي تؤدي إلى حل مشاكل البيئة، والاهتمام بتطبيق وسائل التكنولوجيا الحديثة في مجال البحث العلمي، وتخصيص اعتمادات مؤثرة من استثمارات خطط التنمية في المجالات المختلفة لزيادة العائد من هذه الاستثمارات عن طريق البحث العلمي التطبيقي، وإتاحة طرق مجالات اقتصادية وتنموية جيدة تخدم الاقتصاد القومي، فالبحث العلمي هو أساس التطوير المستمر للتعليم الذي يحقق القدرة التنافسية لمخرجات التعليم، واعتماد البحث العلمي كأداة للتطوير والإنتاج المعرفي في التعليم العالي، وما يتطلب ذلك من التفاعل الكامل مع القطاعات الإنتاجية والحكومية في الدولة، وإنشاء معمل مركزي على مستوى الجامعة مجهز تجهيزاً عالياً يخدم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ويعتبر وحدة ذات طابع خاص، وإنشاء وحدة تسويق الأبحاث العلمية التطبيقية.

وبخصوص دعم علاقات الشراكة وبرامجها مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة، أوصت (الخطة الاستراتيجية لجامعة السويس، ٢٠١٥م، ٣٤) بزيادة مشاركة المؤسسات المجتمعية في تدريب الطلبة والخريجين وتأهيلهم، وتوقيع اتفاقات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني بغرض وضع برامج لزيادة فرص تشغيل خريجي الجامعة، وإنشاء وتحفيز الوحدات ذات الطابع الخاص المتميز والأكثر تفاعلاً في خدمة الجامعة والمجتمع المحيط، وضعف تبرعات رجال الأعمال والمجتمع المدني المقدمة للجامعة، الإنفاق على إطار تنفيذ مفهوم المسؤولية المجتمعية في الجامعة على مستوى التخطيط، والتمويل، والإدارة، والمتابعة، والتقييم لمنظومة التعليم في الجامعة، وحصول الطالب على تعليم متميز يفي بشروط الجودة والقدرة على المنافسة، وتوجيه سياسات التعليم لخدمة التنمية المستدامة في الإقليم، تقدير احتياجات المحافظة كماً ونوعاً من الجامعة في المجالات التعليمية والعلمية والتكنولوجية المطلوبة.

وبالنسبة لزيادة الموارد، اقترحت (الخطة الاستراتيجية لجامعة السويس، ٢٠١٥م، ٣٨) ربط البحث العلمي بالمجتمع، الاهتمام بالوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع لتوليد بعض الدخل للجامعة، عمل معرض علمي دائم لتجميع منتجات الجامعة وتسويقها من جهة، ومن جهة أخرى يمكن أن يتاح للزيارة نظير أجر رمزي يوفر دخلاً إضافياً للجامعة، إنشاء وحدة تسويق الأبحاث التطبيقية لتدبير دخل للأبحاث التي تجرى، رصد مشاكل البيئة بالسويس عن طريق مركز خدمة المجتمع وبلورتها في صورة بحثية لحظها، استغلال بعض الوحدات الخاصة كجهة استشارية بمقابل مادي، إنشاء معمل مركزي على مستوى الجامعة والكليات يعتبر وحدة ذات طابع خاص تدر دخلاً للجامعة، إنشاء وحدات ذات طابع خاص لإنتاج البرمجيات، استغلال مركز تنمية القدرات في توفير الدورات التدريبية المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا بدلاً من حصولهم عليها من جامعات منافسة مثل الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (ICDL)، واستغلال الملاعب الرياضية في تأجيرها للأندية دون التعارض مع النشاط الرياضي بالجامعة، والتوسع في برامج التعليم المفتوح.

وأوضحت (الخطة الاستراتيجية لجامعة السويس، ٢٠١٥م، ٢٧-٢٨) إمكانية رفع كفاءة الأداء المؤسسي لتحسين الوضع التنافسي للجامعة من خلال الالتزام بالمعايير التالية:

١. اختيار القيادات الجامعية وفق معايير ثابتة تعتمد على استغلال الكفاءات والقدرة على التفاعل، وخلق الفرص واستغلالها وإيجاد الحلول للمشكلات التي تعيق تحقيق الغايات.
٢. وضع أهداف ثابتة لجميع إدارات الجامعة تحقق الغايات الاستراتيجية.

٣. الاعتماد على التطور التكنولوجي والاتصال ورفع كفاءة استغلال الوقت بجميع الإدارات.
٤. رفع كفاءة العاملين بالجامعة وقدراتهم في التعامل مع المتغيرات ومواكبة التطور المضطرد في تكنولوجيا المعلومات.
٥. مراجعة لوائح البرامج الدراسية وتعديلها بما يتواءم مع التطور العلمي وسوق العمل.
٦. الاعتماد على برامج دراسية منظمة بالتعاون مع جامعات دولية وهيئات تضع خريجي الجامعة في مصاف التميز العلمي والإبداعي.
٧. تأسيس مركز أبحاث للجامعة، ومركز لتنمية قدرات الطلبة.
٨. تأسيس مركز تجاري لتقديم العديد من الخدمات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين، ويستخدم عائد هذا المركز في دعم الأنشطة الطلابية المختلفة وتمويلها.
٩. إنشاء وحدات الطوارئ وإدارة الأزمات بكليات الجامعة المختلفة.
١٠. وضع خطة عمل لتحقيق ضمان الجودة الشاملة للجامعة والحصول على الاعتماد.

ومما لا شك فيه أن جامعة السويس - كغيرها من الجامعات المصرية الأخرى - تواجه مجموعة من التحديات الكبيرة، فرضت نفسها على الجامعة نتيجة متغيرات عديدة حدثت علمياً ومجتمعياً وسياسياً على الصعيد المحلي والدولي، مما يتطلب حتمية وضع خطط استراتيجية لمواجهة تلك التحديات، ومنها (الخطة الاستراتيجية لجامعة السويس، ٢٠١٥م، ١٠ - ١١):

- زيادة حدة المنافسة على المستوى القومي والإقليمي في مجال التعليم.
 - التقدم المتسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 - تغير حجم سوق العمل وتركيبته، مما يترتب عليه تغيير في مواصفات الخريجين من حيث المهارات والتعليم التطبيقي والقدرات الإبداعية.
 - الحاجة إلى أبحاث تطبيقية تخدم أهداف المجتمع العلمية والبيئية، وتخاطب احتياجات شركات القطاع العام والخاص في تطوير المنتجات المصرية.
- وفرضت التحديات السابقة على جامعة السويس أن تسعى جاهدة لتحقيق الغايات الاستراتيجية التالية (الخطة الاستراتيجية لجامعة السويس، ٢٠١٥م، ٢٥):
- رفع كفاءة الأداء المؤسسي لتحسين الوضع التنافسي للجامعة.

- الالتزام بتطبيق معايير الجودة وتقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
- زيادة القدرة التنافسية لطلبة الجامعة.
- قصور الإرشاد الوظيفي لطلبة الجامعة لأن الجامعة لا تقوم بجمع معلومات عن سوق العمل وتحليلها ونشرها.
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وتحسين الخدمات المقدمة لهم.
- دعم وتطوير البحث العلمي واستثماره في تنمية الاقتصاد القومي، وتوجيه الأبحاث لحل مشاكل الأقليم.
- دعم علاقات الشراكة وبرامجها مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة.

وبالرغم من أهمية الإنجازات السابقة التي حققتها جامعة السويس، إلا أنه قد أظهرت بعض الدراسات عوامل ضعف وقصور تُعاني منها الجامعة، مما يجعل رأس مالها الفكري غير كافٍ لتحقيق تميزها التنافسي بين الجامعات المحلية والإقليمية الأخرى، ومن هذه العوامل:

في مجال تسويق الأبحاث العلمية بجامعة السويس، أظهرت دراسة (محمد، ٢٠٢٠م، ١٣٩-١٤١) أن تسويق الأبحاث بالجامعة يتم من خلال تقديم أنشطة بحثية لعدد من المراكز ببعض الكليات لتخدم به المجتمع المحلي ومنطقة قناة السويس، ومن ثم تعمل الجامعة في نطاق تسويق بحثي ضيق، وكذلك افتقار جامعة السويس للبنية التحتية التكنولوجية وقواعد البيانات العالمية التي تمكنها من تحقيق معدلات أعلى لتسويق بحوثها، واعتماد جامعة السويس بدرجة كبيرة على ميزانية الدولة في الإنفاق على تمويل البحوث، فضلاً عن إغفالها لدور تسويق البحوث في حل مشكلات الإنفاق المادي بالجامعة، كذلك أشارت الدراسة إلى أن جامعة السويس تواجه عدة مشكلات في تسويق بحوثها، ومنها: قلة مراكز البحوث بها، وقلة الإنتاج البحثي للجامعة، ضعف علاقات واتصالات الجامعة بمؤسسات المجتمع المدني، إغفال الجامعة لأهمية تسويق البحوث من تعزيز سمعتها، وتحقيق ميزتها التنافسية وتصنيفها وترتيب مكانتها بين جامعات العالم، وقلة الروابط بين جامعة السويس والجامعات المحلية والعالمية الأخرى، إضافة إلى أن الجامعة لم تنشأ وحدة خاصة بتسويق البحوث. وأوصت الدراسة بأن تتبنى جامعة السويس أنماطاً مختلفة من المؤسسات البحثية مثل كراسي التميز البحثي، ووحدات حماية الملكية الفكرية، والوحدات البحثية ذات الطابع الخاص، وبرامج الزمالات.

ومما هو جدير بالذكر، أنه بالرغم من ضم جامعة السويس لخمس عشرة كلية إلا أنها تمتلك أربع فقط من المجلات والدوريات العلمية التي تُسهم في نشر البحوث والدراسات العلمية المتخصصة في مجالات معينة، هي: مجلة كلية الآداب التي تصدر كل ثلاثة شهور، وأصدرت في مايو ٢٠١٥م، ومجلة فريست FIRST الدولية لنشر الأبحاث العلمية المتخصصة والتي أصدرتها كلية العلوم في أكتوبر ٢٠١٩م، وهي مجلة نصف سنوية. ومجلة الدراسات السياسية والاقتصادية التي أصدرتها كلية السياسة والاقتصاد في أكتوبر ٢٠١٩م. ومجلة هندسة البترول والتعدين Journal of Petroleum and Mining Engineering - JPME، والتي أصدرتها كلية هندسة البترول والتعدين في ٢٠١٩م لنشر الأبحاث العلمية ذات الصلة بمجالات التخصص، وهي مجلة نصف سنوية (المركز الإعلامي بجامعة السويس، ٢٠٢٢م).

وأثبتت دراسة (الجهمي، ٢٠١٩م، ٥٩٢، ٦١٣) انخفاض مستوى أداء مهارات التدريس الإلكتروني لدى طلبة كليتي التربية والتعليم الصناعي بجامعة السويس، وقلة تضمين البرامج التعليمية بهاتين الكليتين لهذه المهارات، وتخوف الطلبة من استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة كتطبيقات الويب في التدريس لما تتمتع به من خصائص وما تقدمه من خدمات تعليمية كبيرة، وهذا يتوافق مع اتجاه وزارة التربية والتعليم المصرية نحو الاعتماد على التعلم الذكي والتعليم عن بُعد القائم على الإنترنت، واستخدام الأجهزة الذكية كالتابلت والأيباد والجوالات الذكية وما تتضمنه من تطبيقات ومكتبات عالمية وبنوك المعرفة، نظراً لما تمر به البلاد من انتشار جائحة كورونا العالمية، وما نتج عنها من إغلاق مؤسسات التعليم بكافة مراحله، واعتماده على شبكة الإنترنت. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج إعداد المعلم وإدخال التقنيات التعليمية الحديثة فيها، خاصة تطبيقات الويب 2.0 لمواكبة التطورات التكنولوجية المعاصرة، وعقد دورات تدريبية لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة/ المعلمين بجامعة السويس حول كيفية استخدام تطبيقات الويب 2.0 في التدريس، وتنمية مهارات التدريس الإلكتروني لديهم، وأوصت كذلك بتطوير نظم التقويم بالجامعة وتشجيع التقويم الإلكتروني.

وبخصوص التربية العملية (التدريب الميداني) بكلية التربية جامعة السويس، أظهرت دراسة (عبد الله، ٢٠١٩م، ٢٩) وجود بعض المشكلات التي ترتبط بها، ومنها: افتقار الكلية إلى دليل إرشادي للتربية العملية يفيد كل من الطلبة، والموجهين أو أعضاء هيئة التدريس المشرفين على التدريب، وإغفال الكلية عن إعداد بطاقات تقييمية مطورة تتضمن تقييم مهارات التدريس اللازم توافرها في معلم القرن الحادي والعشرين، وقلة عدد المشرفين التربويين في بعض

التخصصات، وندرة التواصل التقني الجيد والسريع الذي يتناسب مع طبيعة العصر الحالي بين مكتب التربية العملية والطلبة/ المعلمين، وكذلك معاونين من الموجهين، الاستجابات غير السريعة لمشكلات الطلبة بسبب ضعف التواصل الإلكتروني بين وحدة التربية العملية بالكلية والطلبة المعلمين والموجهين معاونين، وعدم توافر آلية ثابتة لتوزيع الطلبة على مدارس التربية العملية. لذا أوصت الدراسة بالتوسع في تطبيق التواصل الإلكتروني بمختلف أنماطه في المقررات الدراسية المتاحة بكليات جامعة السويس، وتدريب الطلبة على استخدام أدواته، وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على استخدام مواقع التواصل الإلكتروني وتطبيقاته في مختلف المقررات الدراسية، خاصة الأدوات التعليمية التي يوفرها موقع الجوجل Google Website، لخدمة العملية التعليمية بالجامعة.

وبخصوص الجودة والاعتماد الأكاديمي، أوصت دراسة (عثمان وآخرون، ٢٠١٩م، ١٢٥) بإنشاء وحدة ضمان الجودة بكليات جامعة السويس، وتخصيص ميزانية سنوية لتدريب الجهاز الإداري بالجامعة، وتطوير المهارات والقدرات الإبداعية للعاملين والطلبة، والعمل على تطور العلاقة مع الخريجين، واستغلال الموارد المالية بكفاءة عالية، وعقد دورات تدريبية بصفة مستمرة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، ومحاولة تحقيق رضا كل من الطلبة وأعضاء التدريس، ضرورة استجابة إدارة الكلية لشكاوي الطلبة، والتوسع في استخدام النظم الإلكترونية الحديثة، ووضع أهداف واضحة ومحددة ومعلنة، ودعم مسارات التمويل غير الحكومية، والاهتمام ببرامج التعليم والتدريب المستمر، وتشجيع الموضوعات الجديدة في الأبحاث العلمية.

وعلى ضوء ما سبق يمكن القول بأنه يصعب على جامعة السويس أن تمتلك سبقاً تنافسياً على كافة الأصعدة، وفي جميع المجالات (التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع)، قياساً لمنافسات الجامعات المحلية والإقليمية الأخرى، ومحدودية موارد هذه الجامعة.

المحور الرابع

تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس وتحقيق ميزتها التنافسية

جدير بالذكر أنه بالرغم من حداثة جامعة السويس إلا أنها حققت إنجازات متنوعة في عدة مجالات، جعلتها تحزو الخطى الأولى على سلم التميز التنافسي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، واستطاعت توفير فرص تعليمية لأبناء محافظة السويس وسيناء. وقد عمدت الجامعة عدداً من الآليات للاستفادة من الخبرات والإمكانات المتاحة في تحسين كفاءتها الداخلية والخارجية، ومن ثم تحسين وضعها التنافسي، لذا يمكن القول بأن إدارة جامعة السويس تسعى جاهدة لتعظيم رأس مالها الفكري بهدف تحقيق تميزها الذي يجعلها في منافسة مع غيرها من الجامعات المحلية والإقليمية.

وفيما يلي عرض التصور المقترح لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس وتحقيق ميزتها التنافسية، وتضمن هذا التصور عدة عناصر هي: فلسفة التصور المقترح، وأهدافه، ومنطلقاته، وركائز تنفيذه، والمعوقات المتوقعة للتنفيذ وسبل التغلب عليها.

- فلسفة التصور المقترح

يستند التصور المقترح إلى فلسفة مؤداها أن تحقيق الميزة التنافسية لجامعة السويس يتوقف على تعظيم رأس مالها الفكري، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال سد الفجوات بين أبعاد رأس المال الفكري، وتوفير كافة الموارد اللازمة لدعمه وتنميته، والاستفادة منه بهدف رفع مستوى أداء الجامعة وزيادة كفاءتها وفعاليتها، ومن ثم تعزيز ميزتها التنافسية، وتعظيم مكانتها على المستويين المحلي والإقليمي.

- أهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح إلى:

- أن تكون جامعة السويس حاضنة لرأس المال الفكري من خلال سيادة الأجواء الثقافية والعلمية والأدبية بها، وأن تكون بيئة خصبة للإبداع.
- استقطاب جامعة السويس للكفاءات البشرية الأكاديمية والإدارية والطلابية التي تمتلك المعارف والمهارات والقدرات والخبرات المتميزة، وتشجيعهم على المشاركة في برامج التنمية المهنية لتطوير أدائهم، وتنمية طاقاتهم الفكرية والإبداعية بهدف تعزيز مكانة الجامعة التنافسية.
- اهتمام جامعة السويس بإصداراتها من المجلات الدورية، والأبحاث العلمية، والكتب، والمراجع، والمؤتمرات، والمقررات الإلكترونية التي تميزها عن غيرها.
- تفعيل بروتوكولات التعاون بين جامعة السويس وغيرها من المؤسسات والهيئات العلمية المصرية والأجنبية لاكتساب خبرات جديدة، والحصول على مزيد من البعثات والمنح الدراسية، مما يعكس على تنمية أداء الجامعة.
- زيادة قدرة جامعة السويس على تدويل بحوثها العلمية، والاستفادة من حقوق الملكية الفكرية وحقوق الطبع والنشر والتأليف، وهذا يسهم في زيادة إنجازاتها ورصيدها المعرفي، ومن ثم تنمية قدرتها التنافسية.

- منطلقات التصور المقترح

في ضوء فلسفة التصور المقترح وأهدافه يُمكن تحديد منطلقاته في النقاط التالية:

- تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس، وذلك من خلال الاهتمام بتنمية أبعاده الثلاثة (البشري، الهيكلي، والعلاقاتي)، والتي تُسهم في تحقيق ميزتها التنافسية.

- التنافسية في التعليم الجامعي، وترتبط بقدرة جامعة السويس على تقديم خدمات تعليمية وبحثية عالية الجودة، مما ينعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، وهذا يكسبهم مزايا تنافسية في سوق العمل.
- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الذين يمثلون رأس المال الفكري والمفتاح الرئيس لتحقيق أهداف جامعة السويس الحالية والمستقبلية، ومن ثم ينبغي الاهتمام بهم وتشجيعهم على تحقيق التنمية المهنية المستدامة.
- الطلبة الوافدين، ينبغي أن تسعى جامعة السويس إلى جذب الطلبة الوافدين ورعايتهم وتقديم خدمات تعليمية متميزة لهم.
- دور جامعة السويس في خدمة المجتمع، الجامعة مؤسسة تربية تعليمية تهتم بتنمية الفرد والمجتمع، وتقوم بعمليات الإصلاح والتطوير والتنوير، وتقويم واقع المجتمع وتعظيم عائده وتوظيفها لخدمته.
- جامعة السويس جامعة جديدة، وبالتالي تقبل تطبيق الاستراتيجيات الجديدة بشكل أكثر سهولة من الجامعات القديمة التي يصعب التغيير في برامجها وكلياتها.
- القيادة الجامعية الواعية بجامعة السويس، التي تحاول جذب كوكبة من أعضاء هيئة التدريس المميزين في تخصصات عديدة، وتسعى إلى تطوير البرامج الدراسية وتنمية الموارد الذاتية للجامعة.

- ركائز تنفيذ التصور المقترح

ويُقصد بها تلك الخطوات الإجرائية والعملية التي يُمكن تطبيقها لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس حتى يتسنى لها مواجهة التحديات التي تحول دون تميزها التنافسي، والحفاظ على مكانتها وسمعتها الجيدة، وحصولها على ترتيب في التصنيف الدولي للجامعات، وتمثل هذه الخطوات الإجرائية في ركيزتين أساسيتين، هما:

الركيزة الأولى: تعظيم رأس المال الفكري وأبعاده بجامعة السويس، وذلك عن طريق:

(١) تنمية رأس المال البشري بجامعة السويس، من خلال:

أ. أعضاء هيئة التدريس والطلبة:

- جذب وانتقاء أفضل العناصر من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للعمل في الكليات المختلفة بجامعة السويس.

- حرص أعضاء هيئة التدريس على إيجاد علاقة إنسانية بينهم وبين الطلبة داخل قاعات التدريس وخارجها من خلال التشجيع والتحفيز، بحيث يتم التدريس في جو يسوده الود والتفاهم والتعاون.
 - زيادة صلاحية أعضاء هيئة التدريس التي تكفل لهم الحرية الأكاديمية وتعزز من فعاليتهم التدريسية.
 - المرونة والانفتاح العقلي والشفافية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس بجامعة السويس عند اتخاذ القرارات وتطبيق الخطط التنفيذية.
 - رصد متطلبات سوق العمل المعرفية والمهارية والتي من المفترض أن تتوافر في الخريجين، وبناءً عليه يتم تصميم البرامج الدراسية بالجامعة، وتدريب أعضاء هيئة التدريس لتلبية هذه المتطلبات.
 - عقد بروتوكولات تعاون بين جامعة السويس وغيرها من الجامعات المصرية وجامعات متميزة إقليمية أو عالمية، ينظم من خلالها زيارات لأعضاء هيئة التدريس المصريين لتلك الجامعات، للاستفادة من طرائق التدريس بها.
 - الحرص على التطوير المستمر لكافة الموارد البشرية بجامعة السويس (الطلبة- الإداريين- والأكاديميين) لتعزيز الكفاءات ضماناً لرفعة جودة منظومة الجامعة.
- ب. الإنتاج البحثي (إعداد البحوث العلمية):**
- أن تخصص جامعة السويس جوائز سنوية للأبحاث المنشورة دولياً، وتشجع الباحثين على التفاسق وتحقيق مزيد من الابتكار والإبداع.
 - استقطاب جامعة السويس خبرات نادرة ذات كفاءة وسعة علمية جيدة للمشاركة في برامج الجامعة البحثية.
 - حرص جامعة السويس على وجود استراتيجيات واضحة لنشر وتسويق نتائج البحث العلمي.
 - ربط البحث العلمي بخطط التنمية الوطنية، بحيث تتسق خطط البحث العلمي مع خطط التنمية.
 - وضع قوانين وتشريعات تدعم مشاركة الباحثين من أعضاء جامعة السويس في المؤتمرات الدولية والندوات العلمية.
 - عقد دورات متخصصة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السويس تنشيط قدراتهم البحثية.
 - زيادة الإنفاق على البحث العلمي وتنويع مصادر تمويله بجامعة السويس.

(٢) تنمية رأس المال الهيكلي بجامعة السويس، وذلك من خلال:

- تحديث البنية الأساسية للجامعة، وإنشاء كليات ومراكز بحثية ومنشآت خدمية جديدة، ومحاولة الانتهاء من أعمال البناء لبقية مباني الجامعة، وتلبية الاحتياجات التعليمية والبحثية والخدمية المتنوعة.
- تطبيق قواعد ضمان الجودة في جميع إدارات كليات الجامعة بكفاءة.
- تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحسين الخدمات، وسهولة الوصول للمعلومات اللازمة في اتخاذ القرارات الإدارية.
- تجهيز المعامل والمختبرات بأحدث الأجهزة والوسائل التكنولوجية والأدوات التي تلبي احتياجات التخصصات العلمية بهدف تنمية الجوانب المعرفية والمهارية للطلبة.
- تزويد مكتبة الجامعة بتقنية تزيد من كفاءة البحث عن المعرفة المطلوبة، وتوفير الجهد والوقت في البحث العلمي.
- تخصيص ساعات ملزمة للطلبة لزيارة المكتبة الجامعية، وتدريبهم على كيفية البحث والتعامل مع قواعد المعرفة الإلكترونية وتقنيات البحث.
- تزويد القاعات الدراسية بتقنيات التدريس الحديثة، وتدريب الأعضاء للتعامل معها.
- تزويد الجامعة بوسائل الترفيه للطلبة كالملاعب الرياضية والمسارح التي تحفزهم على التعلم، وتلبي احتياجاتهم الترفيهية، وتعزز انتمائهم للجامعة.
- تقييم البرامج والخطط الدراسية باستمرار لتطويرها بما يتواءم مع الثورة المعلوماتية واحتياجات سوق العمل.
- العمل على كون خريجو جامعة السويس مؤتمنين لاحتياجات سوق العمل المستقبلية من حيث الإعداد الأكاديمي والمهاري والتخصص المطلوب.
- تشكيل لجان تعمل وفق معايير محددة لاختيار البحوث المميزة بعيداً عن المحسوبية والمصلحة الشخصية في تحكيم تلك البحوث.
- سهولة استخدام أعضاء الجامعة لقاعدة البيانات المعرفية، وسرعة حصولهم على المعلومات اللازمة من أي مكان.
- زيادة عدد الدوريات والمجلات العلمية التي تصدرها كليات جامعة السويس، بحيث تصدر كل كلية مجلة علمية، وتصممها بما يؤهلها للاعتراف بها دولياً.

- التقييم المستمر للهيكـل الأكاديمي والإداري والطلابي بجامعة السويس وتطويره.
- افتتاح المستشفى الجامعي لتقديم خدماتها الصحية والعلاجية والوقائية لشعب السويس وسيناء والمناطق المجاورة.

(٣) تنمية رأس المال العلاقتي (الاجتماعي) بجامعة السويس:

لكي تحقق جامعة السويس تميزها الأكاديمي وتقوم بدورها الرائد في خدمة المجتمع، ينبغي عليها الالتزام بما يلي:

- إيجاد مراكز مجتمعية متخصصة بالجامعة، تكون مهمتها الأولى رصد المشكلات المجتمعية، وتزويد الكليات بها لتشكيل فرق بحثية تتولى دراسة هذه المشكلات من خلال أبحاث علمية متميزة تحاول إيجاد حلولاً لها.
- ابتكار الجامعة لاستراتيجيات جديدة موجهة نحو تنمية البيئة.
- تأهيل الجامعة للاعتماد، وفتح قنوات تبادل الخبرات مع الجامعات المتميزة الحاصلة على الاعتماد الأكاديمي.
- التعاون البناء بين الجامعة وجميع المؤسسات والهيئات المهمة بمنتجاتها.
- اعتبار المنافسة في مجال التعليم بين جامعة السويس وغيرها من الجامعات قضية أمن قومي وسلام اجتماعي.
- استحداث الجامعة وحدة الاستشارات، وربط البحوث بالصناعة، وفتح قنوات اتصال دائمة بين الجامعة والصناعة والمجتمع.
- تحديد احتياجات السوق والصناعة، احتياجات (تدريبية - تكنولوجية - إنتاجية).
- تشجيع نقل التكنولوجيا من وإلى الصناعة والجامعة.

الركيزة الثانية: تحقيق الميزة التنافسية لجامعة السويس

- ولتحقيق الميزة التنافسية لجامعة السويس، يمكن اقتراح التالي:
- زيادة فاعلية مؤسسات التعليم الحالية بالجامعة، مع تطوير البرامج التعليمية بها.
 - إنشاء برامج أكاديمية جديدة تخدم سوق العمل.
 - وضع سياسات ديناميكية للقبول تتوافق مع قدرات الطلبة، وزيادة معدل الرضا بين الطلبة وأولياء الأمور عن نظام القبول.

- تحديث القوانين والتشريعات والإجراءات التي تم اتخاذها لتطوير عمليات القبول والتسجيل للمقررات والمدن الجامعية، وارتفاع نسب تسجيل الطلبة الإلكتروني.
- التوسع في برامج التعليم عن بُعد وتطوير نظم الدراسة على الصعيد العربي والعالمي.
- رفع الجودة وتأهيل الجامعة للاعتماد المحلي والدولي.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للتقدم والحصول على الترقيات العلمية، وتمكينهم من الإنتاج الفكري العلمي عبر التأليف وإجراء البحوث، واستثمار خبراتهم في إنجاز المشروعات داخل الجامعة وخارجها، وتشجيعهم على تولي المناصب الإدارية والقيادية، فضلاً عن إتاحة الفرص أمامهم لتبادل الزيارات مع الجامعات الدولية، وإتاحة المهتمات العلمية الخارجية لهم.
- حصول أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه وما بعدها من الجامعات الأجنبية، وحصولهم على جوائز الدولة التقديرية.
- إعداد مقررات دراسية تتناسب مع طبيعة المجتمع الجديد ومشروعاته التنموية، حيث تفتقر المقررات الحالية إلى مهارات إعداد الطالب الباحث المفكر المهتم بقضايا مجتمعه.
- تخصيص رواتب مناسبة تحافظ على استمرارية أعضاء هيئة التدريس المتميزين.
- إتاحة برامج تدريبية عن بُعد، وبرامج تدريبية وجهاً لوجه لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس سواء في الجانب الأكاديمي أو التدريسي أو الفكري.
- حث جامعة السويس على اشتراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية ذات العلاقة بطبيعة تخصصاتهم.
- توفير الرعاية الصحية والاجتماعية والبيئية لطلبة الجامعة وأعضاء التدريس وأسرتهم.
- إتاحة مزيد من الأنشطة الطلابية الثقافية والاجتماعية، وتشجيع الطلبة للانضمام إليها.
- الاهتمام ببرامج رعاية الطلبة الموهوبين.
- ربط التعليم الجامعي بسوق العمل والصناعة وريادة الأعمال.
- الإصلاح التربوي والإداري والتشريعي، ورفع جودة العملية الإدارية بالجامعة.
- رفع التصنيف الدولي لجامعة السويس من خلال تعاونها مع الجامعات الأجنبية والمتقدمة.
- زيادة نسبة مشاركة جامعة السويس في المؤتمرات الدولية.
- تشجيع النشر العلمي محلياً ودولياً من خلال تفعيل جوائز النشر الدولي، وتفعيل وحدات حماية الملكية الفكرية.
- سعي جامعة السويس للحصول على براءات الاختراع في مجالات عديدة.

○ ربط البحث العلمي مع الأولويات القومية الطاقة، المياه، التعليم، الصحة، الزراعة، والنانو التكنولوجي.

- معوقات تنفيذ التصور المقترح، وسبل التغلب عليها:

○ قلة اهتمام قيادات جامعة السويس بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، والارتقاء بأدائهم الجامعي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويمكن التغلب على ذلك من خلال اقتناع قيادات الجامعة بأهمية التنمية المهنية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتطوير الفكر الإداري والتعليمي لديهم، مع إنشاء مراكز أو وحدات متخصصة داخل الجامعة تتحمل مسؤولية التنمية المهنية لديهم.

○ قلة مراعاة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السويس، مع قلة توفير الإمكانيات اللازمة لتنفيذ دورات تدريبية تساعد في تنمية قدراتهم، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق توزيع استبانة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لمعرفة نوعية الدورات التدريبية التي يحتاجون إليها، ثم تفعيلها للاستفادة منها.

○ صعوبة انتقاء أفضل عناصر من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلبة والإداريين بجامعة السويس لعدم امتلاك الجامعة معايير الحكم على تميز الأداء، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق توفير مقاييس ومعايير الحكم على الأداء المتميز، واكتشاف الموهوبين والمبدعين وذوي الخبرة من هؤلاء الأعضاء ومعاونيهم أو الطلبة والإداريين.

○ قلة المؤتمرات والندوات وورش العمل التي ترعاها جامعة السويس، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق عقد مزيد من المؤتمرات والندوات وورش العمل بالشراكة مع كليات أخرى محلية أو إقليمية.

○ قلة توافر بنية تقنية مناسبة بجامعة السويس، وعدم إتاحة ثقافة تنظيمية ترسخ أهمية إدارة رأس المال الفكري بها، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق تحديث البنية التحتية لتقنية المعلومات وتحسين نظم الاتصالات وإدخال الوسائل التكنولوجية وأساليب التقنية الحديثة في قاعات التدريس والأعمال الإدارية والبحث العلمي، ونشر ثقافة تنمية رأس المال الفكري بين منسوبي الجامعة، وتشجيعهم على المشاركة في إحداث هذه التنمية.

○ ندرة البحث العلمي التطبيقي والنشر الدولي بجامعة السويس، وضعف قدرتها على تسويق البحوث العلمية وحماية حقوق الملكية الفكرية، والحصول على سمعة علمية وبحثية جيدة، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بالبحث العلمي التطبيقي الذي يسهم في حل مشكلات المجتمع وتنمية البيئة، وحفزهم على نشر أبحاثهم في الدوريات العلمية الدولية وحصولهم على جوائز عالمية، وإنشاء الجامعة مركز لحماية حقوق الملكية الفكرية والتأليف والنشر.

- ضعف اهتمام جامعة السويس بتدويل خدمات التعليم الجامعي من خلال التوسع في برامج الشراكة مع الجامعات الأجنبية المتميزة، وتشجيع تبادل أعضاء هيئة التدريس مع الجامعات الأجنبية والخاصة، وجذب الطلبة الوافدين للدراسة والبحث بالجامعة، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق عقد اتفاقيات شراكة بين جامعة السويس وغيرها من الجامعات الأجنبية أو الخاصة وحصولها على مزيد من المنح الدراسية والبعثات العلمية، وتحسين سمعتها الأكاديمية والبحثية لجذب الطلبة الوافدين إليها.
- عدم متابعة جامعة السويس لخريجها، والتأكد من حصولهم على عمل مناسب بعد التخرج، وأن إعدادهم يلبي احتياجات سوق العمل بما يتماشى ورؤية مصر ٢٠٣٠م في التعليم العالي، والتي تفترض تخريج كفاءات بشرية متعلمة ذات قدرات علمية ابتكارية متسقة مع احتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً بما يدفع الاقتصاد نحو التنمية المستدامة، حيث يوجد قصور نسبي في قدرات الخريجين بعد تعيينهم مما يكلف الدولة عبء تدريبهم وتأهيلهم مهنيًا. ويمكن التغلب على ذلك عن طريق إعادة هيكلة اللوائح والإجراءات التي تنظم سير العمل بجامعة السويس سواء في مجال تطوير برامج إعداد الطلبة أو متابعتهم بعد التخرج والتأكد من مناسبتهم لتلبية احتياجات سوق العمل.
- قلة الميزانية المخصصة للانتهاء من أعمال البناء وتجهيزات المباني والمعامل والمختبرات ومكتبة الجامعة وقاعات التدريس وإنشاءات المستشفى الجامعي، نظراً لاعتماد جامعة السويس على ميزانية الدولة وحدها دون محاولة تنمية الموارد الذاتية لديها، وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص بها. ويمكن التغلب على ذلك عن طريق البحث عن موارد تزيد من ميزانية الجامعة، وتفعيل الوحدات التدريبية ذات الطابع الخاص بها لحصولها على أموال كافية تغطي تكاليف البناء والتجهيزات وإنشاءات الجامعة.
- لم تحصل جامعة السويس على الاعتماد حتى الآن، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق تأهيل الجامعة للحصول على الاعتماد، وإنشاء وحدة لضمان الجودة والاعتماد بكل كلية من كليات الجامعة.
- قلة التقييم المستمر للهيكل الأكاديمي والإداري والطلابي بجامعة السويس، لمعرفة نقاط القوة والضعف به، ومن ثم ندرة التطوير الهيكلي بالجامعة، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق تخصيص لجنة لعمل تقييم مستمر لهيكل الجامعة، ترصد الجوانب الإيجابية والسلبية وتقوم بتصحيحها وتطويرها باستمرار.
- قلة اهتمام جامعة السويس بعمل أبحاث علمية تُسهم في حل مشكلات المجتمع المحلي وتنمية البيئة، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلبة لعمل أبحاث علمية تطبيقية تخدم مجتمع السويس والمناطق من حوله وتحل مشكلاته.
- قلة الدوريات والمجلات العلمية التي تصدرها كليات جامعة السويس، تصدر (٤) مجلات علمية فقط، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق زيادة عدد هذه الدوريات والمجلات العلمية بالجامعة بحيث تصدر كل كلية مجلة علمية وتصممها للاعتراف بها دولياً.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، توصي الباحثة بما يلي:

- أهمية دعم الإدارة العليا بجامعة السويس لدور رأس المال الفكري في تطوير الجامعة وتحقيق ميزتها التنافسية.
- صياغة آلية لاكتشاف وتنمية المبدعين والمتميزين والمفكرين وأصحاب المهارات الابتكارية بالجامعة، وذلك من خلال إنشاء إدارة تعمل جاهدة من أجل ضمان استثمار رأس المال الفكري تسمى إدارة المعرفة، وتكون تابعة لإشراف عميد الكلية مباشرة.
- صياغة نظام تحفيزي مادي ومعنوي، للمبدعين وأصحاب الأفكار المتميزة.
- المحافظة على رأس المال الفكري بشقيه الهيكلي والعلاقاتي عن طريق اهتمام إدارة الكليات المختلفة بالمعرفة المخزونة في عقول الموظفين وأعضاء هيئة التدريس، بحيث ينقلونها إلى الموظفين والأعضاء الجدد، وذلك من خلال عمل مؤتمرات وسمينارات علمية تهتم بعرض أحدث المستجدات العلمية في المجال.
- مساهمة رأس المال البشري في تحسين إنتاجية العملية التعليمية بجامعة السويس، حيث إن تطبيق هذا المفهوم قد يؤدي إلى زيادة كفاءة الموظفين وأعضاء هيئة التدريس، وبالتالي ينعكس ذلك على المستوى العلمي للطلاب في مرحلة البكالوريوس حتى يكون مؤهلاً بصورة مناسبة لسوق العمل، كما ينعكس أيضاً على مستوى الأداء البحثي لطلاب الدراسات العليا داخل الجامعة.
- المحافظة على المعايير الموضوعية لترقية أعضاء هيئة التدريس، خصوصاً ما يتعلق بالنشر الدولي.
- الاهتمام بصناعة رأس المال الفكري للجامعة من خلال إفراح المجال أمام الموظفين فيها لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول تطوير العمل، وتطوير الفكر الإداري والتعليمي بالجامعة، مع تشجيع الحوار المباشر بين الإدارة والموظفين واكتشاف الأفكار المبدعة.
- التركيز على تنمية رأس المال البشري في الجامعات المصرية عامة، وجامعة السويس خاصة، باعتباره عنصراً أساسياً في تحقيق أهداف الجامعة ويمثل الميزة التنافسية لها.
- تطوير الخدمات التي تقدمها الجامعة للطلبة والمجتمع المحلي والأفراد الآخرين، بما ينعكس على السمعة الطيبة للجامعة ويزيد من تصنيفها بين الجامعات.
- بناء شراكات علمية وبحثية وتدريبية بين جامعة السويس ومؤسسات المجتمع الخارجي.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

١. الإبراهيم، عدنان بدري (٢٠١١م). تطوير إدارة مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، تطوير إدارة التعليم العالي في الوطن العربي، المؤتمر الثالث عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، في الفترة من (٧-٨ ديسمبر، ٢٠١١م)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بالاشتراك مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أبو ظبي.
٢. ابن منظور (١٩٩٩م). لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، ط ٣، بيروت- لبنان، ٤٣٠٧.
٣. أبو بكر، مصطفى محمود (٢٠٢٠م). الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الأردن، ٣٥.
٤. أحمد، أميرة خيرى علي (٢٠١٧م). صيغ مقترحة لتفعيل جهود الجامعات المصرية في نشر ثقافة السلام لدى طلابها: جامعة قناة السويس نموذجاً، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، مج (٤١)، ع (١٤)، ج (٤)، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٤-١٥.
٥. أحمد، محمد جاد حسين (٢٠١٥م). متطلبات تطبيق ستة سيجما Six Sigma لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات: دراسة تطبيقية على بعض كليات جامعة جنوب الوادي، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ع (٣٩)، ج (٣)، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٩٩ - ٢٣٤.
٦. بدوي، فواز بدوي عبد الله (٢٠١٧م). رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الأطروحة للعلوم الإنسانية، س (٢)، ع (٨)، دار الأطروحة للنشر العلمي، ٣٢٣-٣٦٢.
٧. البناء، أحمد عبد الله الصغير (٢٠١٥م). دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات التنافسية لدى طلاب جامعة أسيوط: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، ع (٤٢)، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢-١٤٣.
٨. جرخي، محمد سليمان (٢٠١٧م). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة شركة هاليبيرتون النفطية في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.

٩. الجهمي، الصافي يوسف شحاته (٢٠١٩م). فاعلية استخدام تطبيقات الويب 2.0 في تنمية بعض مهارات التدريس الإلكتروني والاتجاه نحو التعلم القائم على الويب لدى طلاب جامعة السويس، المجلة العلمية لكلية التربية، مج (٣٥)، ع (٣)، ج (٢)، جامعة أسيوط، ٥٨٨ - ٦١٨.
١٠. الحبشي، شيماء جبر (٢٠٢٠م). دور التكوين الجامعي للطلاب في تحقيق الميزة التنافسية: جامعة الإسكندرية نموذجاً، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ع (١٠٧)، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٢٤٣ - ٣٦٦.
١١. حداد، مناور فريح (٢٠٠٨م). دور رأس المال الفكري في إدارة المنظمات، إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، المؤتمر العلمي الدولي الثاني، ج (١)، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية وجامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، ١ - ١٧.
١٢. حداد، مناور فريح (٢٠١٨م). أثر رأس المال الفكري على تنمية وتحسين كفاءة الموارد البشرية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع (٢٦)، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، الجزائر، ١ - ١٦.
١٣. حسن، لؤي مشهور (٢٠١٩م). أثر رأس المال الفكري على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشور، كلية الأعمال، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، ١ - ١٠٥.
١٤. خاطر، محمد إبراهيم (٢٠١٥م). تدويل التعليم: أحد مداخل تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ع (٨٧)، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٢٢٣ - ٢٧٨.
١٥. الخوالدة، محمد فلاح (٢٠١٨م). قواعد إدارية مقترحة لتفعيل مؤشرات الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي، مجلة دراسات، مج (٤٥)، ع (٤)، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ١٣٤ - ١٥٠.
١٦. دياب، عبد الباسط محمد (٢٠١٠م). تطوير القدرة التنافسية للجامعات المصرية على ضوء خبرات وتجارب جامعات بعض الدول المتقدمة، اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي، المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مج (٣)، كلية التربية، جامعة بني سويف، ١٢٦٥ - ١٤٠٣.

١٧. الديحاني، سلطان غالب (٢٠١٦م). مستقبل النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت: مدخل لبناء رأس المال الفكري من وجهة نظر الخبراء من القياديين في جامعة الكويت، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، مج (٤٠)، ع (٣)، كلية التربية، جامعة عين شمس ٢٢٣ - ٤٣٤.
١٨. زاهر، ضياء الدين (٢٠١٨م). القدرة التنافسية للجامعات العربية في مجتمع المعرفة، مقدمة فعاليات المؤتمر الدولي العاشر للمركز العربي للتعليم والتنمية، مجلة مستقبل التربية العربية، مج (٢٥)، ع (١٦١)، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ٨ - ١٤.
١٩. الزبون، محمد سليم والأشقر، أشرف علي (٢٠١٦م). أسس تربوية مقترحة لتنمية رأس المال الفكري لدى المعلمين بناءً على متطلبات التنمية المستدامة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، ع (١٦)، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة قاصدي مرباح، ١٧٧ - ١٩٤.
٢٠. زعلان، عبد الفتاح جاسم (٢٠٠٤م). دور المقارنة المرجعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الغدادة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
٢١. السعيد، هاني (٢٠٠٨م). رأس المال الفكري انطلاقة إدارية معاصرة، دار السحاب، القاهرة.
٢٢. سليمان، فيبي نصحي راغب (٢٠١٢م). دور القيادة التحويلية في تنمية رأس المال الفكري، مجلة البحوث المالية والتجارية، ع (٢)، كلية التجارة، جامعة بور سعيد، ٤٩٣ - ٥٢١.
٢٣. السمدوني، إبراهيم عبد الرافع وأحمد، سهام ياسين (٢٠٠٥م). تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع، مجلة التربية، ع (١٢٧)، ج (١)، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٥٠.
٢٤. سنبلو، إبراهيم أبو الخير (٢٠١٠م). الاستقلال المالي للجامعات: دراسة مقارنة في مصر والولايات المتحدة الأمريكية، اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي، المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر، في الفترة من (٦ - ٧ فبراير ٢٠١٠م)، مج (٣)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالتعاون مع كلية التربية جامعة بني سويف، ٩٤٣ - ٩٦٥.

٢٥. سيد، رحاب فايز أحمد (٢٠١٦م). قياس رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة بني سويف: دراسة تحليلية لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة، مجلة أعلم، ع (١٦)، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، ١٥ - ٦٨.
٢٦. الشمري، عبد الله عبيد (٢٠١٣م). تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية في ضوء مدخل إدارة المعرفة، مجلة التربية، ع (١٥٤)، ج (٢)، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٥٥ - ٢٩٢.
٢٧. شوقي، قبطان (٢٠١٠م). إدارة التميز: الفلسفة الحديثة لنجاح المنظمات في عصر العولمة والمنافسة، المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، الملتقى الدولي الرابع، في الفترة (٩ نوفمبر ٢٠١٠م)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بوعلي بالشلف، الجزائر، ١ - ١٨.
٢٨. صابر، فاطمة عوض وخفاجة، ميرفت علي (٢٠٠٢م). أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، ٨٧.
٢٩. صالح، رضا إبراهيم (٢٠٠٩م). رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، في الفترة من (١ - ٤ نوفمبر ٢٠٠٩م)، معهد الإدارة العامة، الرياض - السعودية.
٣٠. الصالح، عثمان عبد الله (٢٠١٢م). تنافسية مؤسسات التعليم العالي: إطار مقترح، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع (١٠)، جامعة قصدي مرياح، الجزائر، ٢٩٧ - ٣١٠.
٣١. صايل، علي نبع (٢٠١٦م). تأثير رأس المال الفكري في اقتصاد المعرفة: دراسة تطبيقية في محافظة الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج (٨)، ع (١٥)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، العراق، ٤٧ - ٧٣.
٣٢. الصمداني، محمد علي عوض (٢٠١٦م). معوقات إدارة رأس المال الفكري بمدارس التعليم العام بمحافظة الليث من وجهة نظر قادتها، مجلة القراءة والمعرفة، ع (١٨١)، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١ - ٤٤.

٣٣. الطيب، أبو بكر عبد الباقي (٢٠١٩م). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، مجلة أماراباك، مج (١٠)، ع (٣٤)، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ١٩ - ٣٢.
٣٤. عبد السلام، أماني محمد شريف (٢٠١٦م). الجودة البحثية في الجامعات المصرية: المؤشرات والنظم الداعمة، مجلة مستقبل التربية العربية، مج (٢٣)، ع (١٠٣)، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ٣٠١ - ٣٤٤.
٣٥. عبد العال، عنتر محمد أحمد (٢٠١٧م). تحقيق المزايا التنافسية بالجامعات المصرية في ضوء الذكاء الاستراتيجي، مجلة كلية التربية، ع (٤١)، ج (٤)، جامعة عين شمس، ١٧٩ - ٢٧٦.
٣٦. عبد القادر، حسين (٢٠١٦م). رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية وتعزيز الميزة التنافسية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، ع (٦)، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، فلسطين، ٩ - ٢٨.
٣٧. العبد اللطيف، عماد بن سيف (٢٠٢٠م). تصور مقترح لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (١١٩)، رابطة التربويين العرب، القاهرة، ١٨١ - ٢٠٤.
٣٨. عبد الله، إيمان أحمد (٢٠١٩م). أثر التواصل الإلكتروني المتزامن/ غيرالمتزامن على الشعور بالرضا نحو التربية العملية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة السويس، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع (١٤)، رابطة التربويين العرب، القاهرة، ١١ - ٤٤.
٣٩. عثمان، علي فراج وآخرون (٢٠١٩م). تطبيق إدارة الجودة الشاملة باستخدام منظور الأداء المتوازن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بكلية السياسة والاقتصاد بجامعة السويس، المجلة الدولية لضمان الجودة، مج (٢)، ع (٢)، عمادة البحث العلمي، جامعة الزرقاء، ١١١ - ١٢٧.
٤٠. عُمر، حسن (٢٠١٣م). دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية "دراسة ميدانية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج (٢١)، ع (٢)، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، ٣٦٥ - ٣٨٥.

٤١. العوامة، عبد السلام فهد (٢٠١٦م). العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج (٩)، ع (٢٣)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الأردن، ٥٣ - ٧٤.
٤٢. عويس، وليد عُمر وعلى، أسامة عبد المنعم (٢٠١٥م). أثر تطوير رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس لضمان الجودة في التعليم في الجامعات الأردنية، منظمات الأعمال: الفرص والتحديات والتطلعات، المؤتمر العلمي الدولي الأول، في الفترة من (٢٧ - ٢٩ أبريل ٢٠١٥م)، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)، عمان- الأردن، ١ - ٣٢.
٤٣. عيداروس، أحمد نجم الدين (٢٠١٥م). إدارة فرق العمل الافتراضية كألية استراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، مج (٢٦)، ع (١٠١)، جامعة بنها، ٧٣ - ١٧٦.
٤٤. عيسى، نبوية وموسى، أم كلثوم (٢٠١٦م). دور رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات: دراسة حالة القرض الشعبي الجزائري بولاية تلمسان، مجلة دراسات، ع (٤٣)، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، ٢٩٨ - ٣١١.
٤٥. الغالبي، طاهر محسن وإدريس، وائل محمد (٢٠٠٩م). الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، ط ٢، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
٤٦. غبور، أماني السيد (٢٠١٥م). تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بمؤسسات التعليم العالي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مج (٢١)، ع (٤)، كلية التربية، جامعة حلوان، ٦٠٣ - ٦٤٦.
٤٧. غنايم، منال رفعت (٢٠١٥م). تصور مقترح لدعم الميزة التنافسية بالتعليم الجامعي المصري على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، مجلة دراسات تربوية واجتماعية: مج (٢١)، ع (٤)، كلية التربية، جامعة حلوان، ٣١٣ - ٤٠٢.
٤٨. قاموس أطلس الموسوعي (٢٠٠٢م). مركز أطلس العالمي للدراسات والأبحاث، ط ١، الشركة الدولية للطباعة، القاهرة، ١٨.
٤٩. قرني، أسامة محمود (٢٠١١م). تصور مقترح لتطبيق مدخل الأداء المتوازن في إدارة الجامعات المصرية، مجلة التربية، مج (١٤)، ع (٣٢)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، جامعة عين شمس، ١١ - ٩٣.

٥٠. قرني، أسامة محمود والعنقي، إبراهيم مرعي (٢٠١٢م). إدارة رأس المال الفكري بالجامعات المصرية كمدخل لتحقيق قدرتها التنافسية: تصور مقترح، مجلة التربية، ع (٣٨)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، جامعة عين شمس، ٢٢٣ - ٣٣٤.
٥١. قريد، صباح والشريف، ربحان (٢٠١٨م). رأس المال الفكري: السبيل لتعزيز تنافسية المؤسسات المدرجة ببورصة الجزائر، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع (٢٧)، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، الجزائر، ٣٦٢ - ٣٨٠.
٥٢. قشقيش، خالد أحمد (٢٠١٤م). إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
٥٣. القليطي، إبراهيم عبد المجيد علي (٢٠١٣م). استخدام القيمة المضافة كمقياس لكفاءة رأس المال الفكري والأثر على الأداء الاقتصادي والمالي والسوقي للشركات "دراسة تطبيقية"، مجله الفكر المحاسبي، مج (١٧)، ع (٢)، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١٨٨ - ٢٨١.
٥٤. لاشين، محمد عبد الحميد وعليوة، نهلة سيد (٢٠١٢م). مشاركة التعليم العالي في بناء اقتصاديات المعرفة (تجارب آسيوية)، التعليم والتقدم في دول آسيا وأستراليا، المؤتمر العلمي السنوي العشرين، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، يوليو ٢٠١٢م.
٥٥. اللوفان، محمد بن فهاد (٢٠١٦م). أهمية المتطلبات اللازمة لإنتاج المعرفة كمدخل لبناء ميزة تنافسية في جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية، مج (٢٨)، ع (١)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٩٥ - ١٢٠.
٥٦. لويذة، فرحاني (٢٠١٥م). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة حالة شركة الأسمنت عين التوتة باتنة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية علوم التسيير وتنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، ٦٤.
٥٧. مبروك، عاطف محمد عبد الباري (٢٠١٩م). تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج (١٠)، ع (٣)، ج (٢)، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ٩٩ - ١٤٤.

٥٨. محمد، أشرف السعيد والزايدي، أحمد (٢٠١٥م). مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتنمية رأس المال الفكري بالمدارس الثانوية "تصور مقترح"، المجلة العلمية، عدد يناير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ١- ٨٢.
٥٩. محمد، محمد الحسن والشيخ، باكر مبارك (٢٠١٨م). أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج (٢٦)، ع (٣)، الجامعة الإسلامية، غزة، ٣٠- ٥٦.
٦٠. محمد، هبه غريب (٢٠٢٠م). دراسة مقارنة لتسويق البحوث في كل من جامعة السويس وجامعة الإمارات العربية المتحدة وجامعة هارفارد، مجلة مستقبل التربية العربية، مج (٢٧)، ع (١٢٤)، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ٩٣- ١٦٠.
٦١. مزريق، عاشور وقويدري، نعيمة (٢٠١١م). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، الملتقى الدولي الخامس، في الفترة من (١٣- ١٤ ديسمبر ٢٠١١م)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، ١- ١٤.
٦٢. مندور، هناء شحته (٢٠١٤م). متطلبات تحقيق التميز التنظيمي بالجامعات المصرية: دراسة تحليلية، مجلة الإدارة التربوية، السنة الأولى، ع (٢)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢٧٧- ٣٣٠.
٦٣. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٢٠م). المعجم الموحد لمصطلحات الحكامة التربوية "إنجليزي- فرنسي- عربي"، سلسلة المعاجم الموحدة رقم (٤٦)، المركز التربوي للغة العربية لدول الخليج، مكتب تنسيق التعريب، الرباط.
٦٤. نجم، عبود نجم (٢٠١٠م). إدارة اللاملموسات إدارة ما لا يُقاس، دار اليازوري، عمان.
٦٥. هاشم، نهلة عبد القادر وآخرون (٢٠١٦م). رأس المال الفكري لتحقيق القيمة المضافة للجامعات السعودية: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، مج (٤٠)، ع (٣)، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٧٠- ١٦٥.
٦٦. الهلالي، الهلالي الشربيني (٢٠١١م). إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٢٢)، جامعة المنصورة، ١- ٦٢.

٦٧. همشري، عُمر أحمد (٢٠١٣م). إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، ط ١، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ٢٥٧.
٦٨. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٥م). استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر (٢٠١٥م - ٢٠٣٠م): مصر تستثمر في المستقبل، وحدة التخطيط الاستراتيجي ودعم السياسات، القاهرة، ٢ - ٨٨.
٦٩. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٥م). الإطار العام للخطة الاستراتيجية لجامعة السويس ٢٠١٥م - ٢٠٣٠م، وحدة التخطيط الاستراتيجي ودعم السياسات، جامعة السويس، ١ - ٤٧.
٧٠. ويح، محمد عبد الرازق (٢٠١٣م). متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات: دراسة ميدانية على جامعة بنها، مجلة كلية التربية، مج (٩٥)، ع (٣)، جامعة بنها، ١ - ٦٩.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

71. Abdul Wahid, A., Abu, N., Abdul Latif, W. & Smith, M. (2013). Corporate Governance and Intellectual Capital: Evidence from Public and Private Universities. Higher Education studies, 3 (1), 63-78.
72. Alfarra, Nima (2018). The role of the Intellectual Capital in Achieving Competitive Advantage: A Comparative Study between Private Universities of Turkey and UAE, unpublished M.A thesis, Çankaya University, Turkey.
73. Alipour, M. (2012). The Effect of Intellectual Capital on Firm Performance: an Investigation of Iran Insurance Companies, Measuring Business Excellence, 16 (1), 53- 66. DOI 10.1108/13683041211204671.
74. Alserhan, Hayel (2017). The Role of Intellectual Capital in Achieving a Competitive Advantage: A Field Study on Jordanian Private Universities in the Northern Region, International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 6 (2), HRMARS Exploring Intellectual Capital, 245- 261. DOI 10.6007/IJAREMS/v6-i2/3139.
75. Al-Sukkar, A., Saleh et al. (2013). The Effect of Social Responsibility in Achieving Competitive Advantage, International Journal of Business and Social Science, 4 (5), USA, 142- 152.
76. Bezhani, I. (2010). Intellectual Capital Reporting at UK Universities, Journal of Intellectual Capital, 11 (2), 179- 207.
77. Corcoles, Y. & Vanderdonckt, J. (2013), Empirical Evidence for the Increasing Importance of Intellectual Capital Reporting in Higher Education Institutions, International Journal of Humanities and Social Science, 3 (8), 39- 51.

78. Co'rcoles, Y., Pen~alver, J. & Ponce, A., (2011). Intellectual Capital in Spanish Public Universities: Stakeholders' Information Needs, *Journal of Intellectual Capital*, 12 (3), 356– 376.
79. Dahan, Gresi Sanje & Senol, Isil (2012). Corporate Social Responsibility in Higher Education Institutions: Istanbul Bilgi University Case, *American International Journal of Contemporary Research*, 2 (3), Centre for Promoting Ideas, USA, 95– 103.
80. Ehmke, M.S., Cole (2013). Strategies for Competitive Advantage, Western Center for Risk Management Education, Western Extension Marketing Committee (WEMC), University of Wyoming, 1– 8.
81. Gomes, Jorge & Romão, Mário José Batista (2018). Sustainable Competitive Advantage with the Balanced Scorecard Approach, *the Encyclopedia of Information Science and Technology*, Fourth Edition, 5714– 5725.
82. Kalman, Aniko (2014). The Changing Role of Universities in the 21st Century Teachers' and Learners' Needs, the 42nd Annual Conference (SEFI), Birmingham, UK, 1– 10.
83. Kasasbeh, E., Ali et al. (2014). The Impact of Business Ethics in the Competitive Advantage in the Cellular Communications Companies Operating in Jordan, *European Scientific Journal*, 10 (10), 269– 284.
84. Kok, A. (2007). Intellectual Capital Management as Part of Knowledge Management Initiatives at Institutions of Higher Learning, *the Electronic Journal of Knowledge Management*, 5 (2), 183– 192.

85. Obeidat et al. (2021). The Effect of Intellectual Capital on Competitive Advantage: the Mediating Role of Innovation, *Management Science Letters*, Vol. (11), Canada, 1-14. DOI 10.5267/j.msl.2020.11.006.
86. Pedro et al. (2019). The Intellectual Capital of Higher Education Institutions: Operationalizing Measurement through a Strategic Prospective Lens, *Journal of Intellectual Capital*, 20 (3), 355- 381. DOI 10.1108/JIC-07-2018-0117.
87. Ramirez, Yolanda, Ángel Tejada and Agustin Baidez (2013). Proposal of Indicators for Reporting on Intellectual Capital in Universities, *Knowledge Management & Organisational Learning ICICKM*, the Proceedings of the 10th International Conference on Intellectual Capital, 24- 25 October 2013, George Washington University, Washington D.C., 356.
88. Sadalia et al. (2017). The Influence of Intellectual Capital on Competitive Advantage on Universities in Medan City, *Advances in Economics*, 1st Economics and Business International Conference, *Business and Management Research (AEBMR)*, Vol. 46, Atlantis Press, 599-602.
89. Sa'nchez, M., Elena, S. & Castrillo, R. (2009). Intellectual Capital Dynamics in Universities: a Reporting Model, *Journal of Intellectual Capital*, 10 (2), 307- 324.
90. Shehzad, U. Fareed, Z. Zulfiqar, B. Shahzad, F & Latif, H. S. (2014). The Impact of Intellectual Capital on the Performance of Universities, *European Journal of Contemporary Education*, 10 (4), 273- 280.

-
91. Sigalas, Christos (2015). Competitive Advantage: The known unknown Concept, Journal of Management Decision, 53 (9), 1– 20. DOI: 10.1108/MD-05-2015-0185.
92. Solovsko, B., Caganova, D., Cambal, M., and Samuk, A. (2014). Intellectual Capital of Employees as a Competitive Advantage of an Enterprise, 6th European Conference on Intellectual Capital ECIC, 10– 11 April, UK, 322.
93. Wang, Wen-Cheng, Lin, Chien-Hung & Chu, Ying-Chien (2011). Types of Competitive Advantage and Analysis, International Journal of Business and Management, 6 (5), Canadian Center of Science and Education, 100– 104. DOI:10.5539/ijbm.v6n5p100
94. Zalesna, A., (2014). An Induction Process for new Employees and Intellectual Capital in SME's, A Proposed Theoretical Link, 6th European Conference on Intellectual Capital ECIC, 10– 11 April, 2014, Academic Conferences Ltd, UK, 336– 423.

ثالثاً - مواقع إلكترونية من الإنترنت:

١. الاستدامة والتمويل (٢٠١٩م). أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠م لتحسين جودة نظام التعليم ليتوافق مع النظم العالمية للاستدامة، القاهرة، ٣١ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:

<https://www.sfegypt.com/4448>

٢. برنامج "جامعة الطفل" بجامعة السويس (٢٠١٥م). ٢٥ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:
<https://www.facebook.com/childrensuezuniv/>

٣. جامعة السويس، ٢٩ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:
<http://suezuni.edu.eg/su/index.php/>

٤. جائزة الشيخ فيصل آل قاسم الثاني للبحث التربوي (٢٠٢١م). كلية التربية، جامعة قطر، ٢١ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:

<http://www.alecso.org/nsite/ar/component/content/article/143>

٥. جائزة راشد بن حميد للثقافة والعلوم (٢٠١٦م). جمعية أم المؤمنين بعجمان، الإمارات العربية المتحدة، ٢١ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:

<http://www.moumineen.ae/index.php/news-56/293-33-33>

٦. سابا، عبيد (٢٠٢١م). جامعة السويس توقع بروتوكول تعاون مع معهد بحوث البترول، جورتال مصر، ٢٠ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:

<https://www.journaleg.com/15525/>

٧. شبل، داليا (٢٠١٩م). كل ما تريد معرفته عن برنامج جامعة الطفل، جريدة مصراوي، ٢٩ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:

<https://www.masrawy.com/news/education/universityeducation/details/2019/7>

٨. عباس، أمل (٢٠٢١م). بروتوكول التعاون بين جامعة السويس ونقابة المهندسين بالقاهرة، صحيفة المصري اليوم، ٢١ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:.

<https://www.almasryalyoum.com/news/details/2423044>

٩. عباس، أمل (٢٠٢١م). افتتاح فعاليات بروتوكول التعاون بين "الأوقاف" وجامعة السويس بشأن تدريب الأئمة والواعظات، صحيفة المصري اليوم، ٢٤ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:

<https://www.almasryalyoum.com/news/details/2251966>

١٠. غنيمة، عمرو (٢٠٢١م). بروتوكول بين هندسة البترول بالسويس والمركز القومي للبحوث، بوابة الأهرام، متاح على موقع:

<https://gate.ahram.org.eg/News/2803441.aspx>

١١. المركز الإعلامي والعلاقات العامة (٢٠٢٢م). جامعة السويس، متاح على موقع:

<https://www.facebook.com/Suezuniversitypublicrelations/>

١٢. محمود، أمل (٢٠٢٠م). نبض الشارع السويسري، رئيس جامعة السويس يغرد منفرداً "عام حافل"، مجلة السويس بلدي، ٢٩ مارس ٢٠٢٢م، متاحة على موقع:

<https://suezbaldy.com/index.php/news1/item/49857-%D8%B1%D8%A6>

١٣. محمود، أمل (٢٠٢١م). نبض الشارع المصري، مؤتمر "جامعة السويس مع طلاب من أجل مصر" والروائي عصام يوسف مؤسس برنامج العباقرة، صحيفة السويس بلدي، ٢٣ مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:

<https://suezbaldy.com/index.php/news1/item/53086-%D9%85%D8%A41>

١٤. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٥م). استراتيجية مصر للتنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠م)، أهداف التنمية المستدامة في مصر، مارس ٢٠٢٢م، متاح على موقع:

<https://www.sis.gov.eg/section/75/7427?lang=ar>