

رأس المال الفكري ودوره في تفعيل ونجاعة المؤسسة الجامعية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية لجامعة تلمسان

د. عيسي نبوية • & د. بن موسى أم كلثوم*

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الإطار الفكري حول الأصول الفكرية، حيث إختارنا لهذه الدراسة كلية العلوم الاقتصادية لجامعة تلمسان لتبيان معرفة الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في تفعيل ونجاعة المؤسسة الجامعية نظرًا لأهميته ودوره في تحسين جودة الخدمة التعليمية. وتعتمد الجامعة نظاما فعالة لرفع كفايات العاملين تستند على المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية وفق مفهوم الإمكانيات والاستعدادات المحتملة للعاملين وتطوير نظام الإستقطاب والإختيار لتزويد الجامعة بالمتميزين الذين يشكلون رأس المال الفكري و اعتماد البرامج الحديثة في تدريب العاملين استجابة للتحويلات المعرفية و التكنولوجية والإقتصادية

ومن بين ما أوصت به الدراسة تدعيم قدرات وطاقت العاملين المعرفية والابتكارية للمؤسسة الجامعية والتزام مدراء الإدارة العليا في كيفية الاستفادة من رأس المال الفكري الموجود لديها في المؤسسة الجامعية باعتباره موردا داخليا تستطيع الإدارة تكييفه لصالح المؤسسة الجامعية ونجاحها على الأمد البعيد.
الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، المؤسسة الجامعية، النجاعة.

Intellectual capital and its role in activating and efficiency of the university institution

Dr. Aici nabaouia & Dr. Benmoussa oum kaltoum

Abstract

The present study aims to crystallize an intellectual frame about intellectual origins. Therefore the Faculty of Economic Sciences at Tlemcen University was also selected to demonstrate the role of intellectual capital in the activation and efficacy of university institution, considering its major importance in improving the quality of education.

The Universities adopts effective systems for upgrading employees capabilities that are based on the modern concepts in managing human resources according to probable abilities and readiness of workers besides developing the polarization systems and selection so as to provide university with qualified personnel who represent the intellectual capital as well as adoption of modern programs in training workers in response to informational , technological and economic transformations .

Am one able the recommendations given by this study is to support the knowledge abilities and inventive of the workers and organization.

The managers of the his her administration must get use of the intellectual capital which is existed in university institution for it is considered anterior resource which the administration con form for the benefit of university institution and its success and it for future compete.

Keywords: Intellectual capital, university institution, Efficiency.

* أستاذة محاضرة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، naba_aici@yahoo.fr.

** أستاذة محاضرة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، benmoussa_1106@yahoo.fr.

مقدمة:

يتسم النشاط الجامعي بأنه ذو سمة أكاديمية بالدرجة الأساسية وأن الإستثمار في المؤسسة الجامعية إستثمار طويل الأجل، لذلك أصبحت معظم الدول المتقدمة والمؤسسات وحتى الأفراد تركز على الإستثمار في رأس المال الفكري و تنظر إليه على أنه مورد إقتصادي مهم و يمثل أهم أشكال رأس المال و يفوق في أهميته كل من رأس المال النقدي ورأس المال المادي في تحقيق الكفاءة و توليد القيمة المضافة والتطورات التكنولوجية المتسارعة.

وبما أن مؤسسات التعليم العالي تعتبر مركز إشعاع علمي وفكري وعصب الأمة الحيوي يتم اللجوء إليها لحل أصعب المشكلات التي تواجه المجتمع و يعود لها الفضل في إبتكار أرقى التكنولوجيات وتخريج أعلى الكفاءات في العالم، إلا أن الواقع الحالي يشير إلى أن معظم هذه المؤسسات تعاني من تواضع رأس مالها الفكري بها و من ثم إنخفاض إنتاجيتها العلمية بشكل لا يلي متطلبات خطط التنمية في عصر يتسم بالعولمة و إقتصاد المعرفة ولكي تحقق مؤسسات التعليم العالي تنمية حقيقية في رأس المال الفكري بها على أسس علمية مخطط لها عليها أن تتبنى إستراتيجيات متطورة في التعليم والتدريب، تركز على العمليات المعرفية التي تتطلبها خطط التنمية الفكرية وتوظف التقنيات الحديثة بطريقة فعالة للوصول إلى أفضل النتائج المرغوب فيها في مجال إدارة رأس المال الفكري .

■ **الإشكالية:** تعاني المؤسسات الجامعية اليوم من قلة التراكم المعرفي نتيجة عدم التخطيط الجيد وعدم وجود الخبرات الكافية وانتشار ظاهرة عدم الانسجام بين العاملين، وهذا الموقف الذي دفع هذه الأخيرة للبحث عن أفضل إجراءات التعامل الايجابي مع هذه المشكلة، ويأتي رأس المال الفكري ليشكل أحد السبل الحقيقية للتصدي لمثل هذه الظاهرة ومدخلا فاعلا لمشاركة العاملين في معرفتهم وتطبيقه محققا في ذلك التميز في نوعية أداء الجامعات ومن هنا يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن لرأس المال الفكري أن يساهم في تفعيل ونجاعة المؤسسة الجامعية ؟

- **منهج الدراسة:** في سبيل تحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات والمعلومات المتوفرة من مصادرها ومعالجتها بطريقة علمية و موضوعية بهدف استقراء وتصنيف الأدبيات العلمية في مجال رأس المال الفكري وتحديد المتغيرات القابلة للبحث والدراسة والمتعلقة برأس المال الفكري و أبعاده للوصول إلى النتائج المتوقعة للبحث .
- **هدف الدراسة:** نهدف من خلال هذا البحث إلى محاولة تحديد طبيعة رأس المال الفكري في الجامعة المبحوثة، وكذا إلى محاولة التعرف على الأساليب المعتمدة من قبل هذه المؤسسة العلمية في تطوير القدرات والإمكانيات ذات العلاقة برأس المال الفكري المتواجد فيها إضافة إلى تزويد الإدارة العليا في الجامعة المبحوثة بتصور علمي يمكن من خلاله تطوير الأساليب الإدارية المعتمدة من قبلها لتطوير خبرات ومهارات وإمكانات العاملين فيها وبالتالي تمكنها من تحقيق النجاعة.

- **أهمية الدراسة:** تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في كونها محاولة لإثارة إهتمام القيادات الجامعية برأس المال الفكري في مؤسساتهم التعليمية والذي يمثل موردا إستراتيجيا ذو أهمية بالغة في ممارسة المسؤوليات التي تنتظرها في تلك المؤسسات، فضلا عن أهميته في ميدان البحث العلمي الذي يشكل الرافد الأساسي للابتكار والإبداع في إقتصاديات الدول.
- **محاور الدراسة:**

أولاً: رأس المال الفكري في المنظومة الجامعية.

ثانياً: العوامل الحاسمة في تفعيل ونجاعة المؤسسة الجامعية .

ثالثاً: دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير لجامعة تلمسان.

I. رأس المال الفكري في المنظومة الجامعية.

يعدّ رأس المال الفكري المورد الأهم لجميع الدول والأداة الرئيسية لتحقيق أهدافها في التنمية، وتتزايد أهمية رأس المال الفكري في ظل الاقتصاد المعرفي حيث أصبح من أكثر الموجودات قيمة ، الأمر الذي أدى إلى سعي المؤسسات للحصول عليه والاستفادة منه بما يؤمن لها فرصة تحقيق النجاح والاستمرار والنمو، ومن هنا يمكن لرأس المال الفكري أن يحدث تأثيرا كبيرا في تطور الدول ،فيما لو أحسن استخدامه وإدارته والمحافظة عليه ، لذا يجب على الدول العربية عموما والمؤسسات الجامعية العربية أن تهتم بكوادرها الذين يمتلكون الخبرة والمهارة والمعرفة والقادرون على القيام بأدوار متعددة من أجل تعزيز وتحسين جودة الخدمات التي يقدمها القطاع التعليمي.

وقد اتخذ رأس المال الفكري تعاريف مختلفة ومتعددة، من بينها نذكر التعاريف التالية:

- ◀ تعرف منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية رأس المال الفكري على أنه القيمة الإقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة هي رأس المال التنظيمي (الهيكلي) ورأس المال البشري للمنظمة¹.
- ◀ يعرف البعض رأس المال الفكري على أنه نتاج نشاط العقل الإنساني ويشمل الحقائق والأوصاف والتقنيات، النظريات والمفاهيم، القوانين والنماذج².
- ◀ يعرف رأس المال الفكري على أنه القدرة العقلية القادرة على توليد أفكار جديدة ومناسبة وعملية قابلة للتنفيذ وتتمتع بمستوى عال من الجودة وتمتلك القدرة على تحقيق التكامل بين مكونات مختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة للمعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها وإستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة³.

1. أهمية رأس المال الفكري في منظومة التعليم العالي.

كنتيجة للتطورات الكبيرة في مجال الإتصالات والتكنولوجيا أصبح للمعرفة دورا متميزا في تحقيق النجاعة للمنظمة ليلعب بذلك دورا إستراتيجيا في تعظيم قيمة تلك المنظمة من خلال⁴:
للإمكانية قياس قيمة المنظمة التعليمية وأدائها بصورة دقيقة وكاملة خاصة وأن المعرفة تمثل قسطا كبيرا من قيمة الناتج ومن قيمة المنظمة في مجتمع المعرفة.

✎ يعتبر من أرقى الموجودات قيمة وله قوة تأثيرية على القيام بتغييرات وتعديلات للتأقلم مع المتغيرات البيئية.

✎ تحقيق الكفاءة للمنظمة التعليمية و الفعالية التنظيمية و النجاح لها.

✎ الإدارة و بحكمة للأصول الفكرية والإستثمار في رأس المال الفكري في عصر المعرفة ثروة للمنظمة ، فهو يعتبر موردا أساسيا لتحقيق التميز للمنظمات من خلال الإبتكار والإبداع لأنه يتسم بالوفرة و عدم قابليته للإستنساخ أو التقليد.

ولأن التعليم في المنظومة الجامعية يشهد تحولا جذريا في أساليب التدريس وأنماط التعلم والتعليم ومجالاته، وهذا التطور يمثل إستجابة لجملة من التحديات التي تواجهه، فأصبح مطالبا أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الإستثمار في قدراته البشرية وما تملكه من ثروات فكرية وخبرات معرفية بأقصى طاقة ممكنة من خلال تطوير مهاراتها لتمتلك القدرات اللازمة للتعامل مع المستجدات.

وبالتالي يمكننا القول بأن أهمية رأس المال الفكري المتاح للجامعة تتمثل في قدرته على تكوين رصيد معرفي جديد، نتيجة للتفاعل بين المعرفة الكامنة لدى أعضائها والمعرفة الصريحة التي تتمثل في رصيدها من خبراتها وتعاملاتها، بالإضافة إلى نشر هذه المعرفة في مختلف جوانب العمل الجامعي لتوجيه نشاطاتها، والإنتاج والابتكار المستمر للمعرفة، بما يؤدي إلى تحقيق القدرة التنافسية للجامعة، وتتركز قيمة المعرفة المتاحة للجامعة في كونها أساس لأنشطة إنتاج الثروة من خلال تطبيق الأفكار والمعلومات والمفاهيم والأساليب واستخدامها لأغراض التحسين المستمر في أداء الجامعة لوظائفها أو إنتاج عمليات ومنتجات جديدة من نفس الأنواع الحالية، أو ابتكار عمليات ومنتجات وخدمات لم تكن معروفة من قبل، ولعل هذا ما يدفع الجامعات المعاصرة إلى الإدارة الفعالة لما تملكه من رأس مال فكري بما يحقق لها القيمة المادية والريخ والدعم.

2. أهداف رأس المال الفكري في منظومة التعليم العالي.

تتمثل أهداف إدارة رأس المال الفكري بالجامعات فيما يلي 5:

✎ تحقيق عائد من هذه الاستثمارات مع مراعاة العائد الاجتماعي للتعليم الجامعي

✎ تحقيق فعالية التكلفة الجامعية أي تحقيق أعلى عائد للأموال المنفقة.

✎ ربط التكلفة بالمكاسب لكل منتج أو خدمة جامعية ، والتوسع في الاستقرار في إيرادات الجامعة من خلال التسويق الجامعي.

✎ أن إدارة رأس المال الفكري تسمح باستخدام أكثر فعالية وكفاءة للموارد المختلفة على نحو متزايد.

✎ تساعد في الحفاظ على رأس المال الفكري المتنوع وتحسينه.

✎ تساعد على ضمان جذب الكفاءات وتوفير البدائل لملء الأماكن الشاغرة.

✎ تساعد المنظمة في التحضير لإعادة الهيكلة والتوسع في رأس مالها الفكري.

وفى هذا الإطار فإن العديد من الجامعات الأمريكية والأسترالية والفنلندية أحدثت تحولات جذرية في هيكلها وبنائها لتتكيف مع متطلبات إدارة رأس المال الفكري، سواء تمثل ذلك في التركيز على

الأنشطة والعلوم الحيوية وتقنيات الاتصال والمعلومات، أو من خلال براءات الاختراع أو نقل وتبادل المعرفة وعقد الاتفاقيات مع المؤسسات ذات الصلة محلياً وعالمياً، أو التركيز على البحث العلمي باعتباره من أهم مصادر توليد المعرفة.

ولكي تحقق الجامعات أهداف إدارة رأس المال الفكري، يجب عليها استقطاب الكفاءات المحورية وإدارتها، باعتبارها القادرة على خلق القيمة للعميل وتمثل الكفاءات المحورية مجموعة المهارات الخارقة الملموسة وغير الملموسة ذات الخصوصية في طبيعتها والقادرة على تقديم قيمة مضافة حقيقية للعمل، والمؤسسات المعرفية كالجامعات مطالبة بتجديد وتطوير كفاءاتها المحورية وإدارتها وتطويرها من خلال عدة عمليات تتمثل في: التنمية والتعلم القائم على تجاربها و الإبداع الذي يستعمل الكفاءات المحورية الحالية من أجل إنشاء كفاءات جديدة واكتشاف العلاقات الموجودة بين الكفاءات وكيفية تطورها عبر الزمن والحفاظ على الكفاءات المحورية التي يجب أن تبقى ملك للجامعة والحيولة دون تدهورها، حيث أن تهاون الجامعات في الاستثمار في الموارد والكفاءات يؤدي بها إلى تقادمها .

وفي هذا السياق يتضح أن عملية إدارة رأس المال الفكري بالجامعات عملية معقدة، ولم تستقر الأدبيات على مراحل وخطوات أو عمليات محددة لإدارتها، إلا أنها استقرت على أهمية أن تمتلك الجامعة برامج أو أنشطة تساعد في استقطاب وتعيين الكفاءات البشرية المتميزة والمبدعة والعمل على تنمية مهاراتها وقدراتها الإبداعية وتوفير المناخ المناسب لاستثمارها وتشجيع العلاقات بينهم وبين القيادات وبين بعضهم البعض ووضع آلية لقياس وتقدير رأس المال الفكري بالجامعات وتوفير الموارد المختلفة اللازمة لتطويره وتطوير نظم الإدارة، وآليات التعامل مع العملاء والاستفادة منهم، بما يساعد الجامعة في تحقيق النجاعة من خلال ما تنتجه من معارف وأفكار وما تحصل عليه من براءات اختراع وملكية فكرية متميزة، وما تنتجه من أفكار وتطبيقات تسهم في تطوير العمل الجامعي وتطوير المجتمع.

3. أبعاد رأس المال الفكري في منظومة التعليم العالي.

يتفق كثير من الباحثين على أن الأبعاد الرئيسية لرأس المال الفكري تتمثل في⁶:

3.1. استقطاب رأس المال الفكري: يركز هذا البعد على البحث عن الخبرات المتقدمة، وجذب

المهارات التقنية العالية بالاعتماد على نظام معلومات يسهل مهمة الجذب والاستقطاب.

3.2. صناعة رأس المال الفكري: يشتمل هذا البعد على تعزيز قدرات الكفاءات البشرية، وتقليل

معارضتها مع خلق الانسجام الفكري الضروري بينها.

3.3. تنشيط رأس المال الفكري: من خلال استخدام آليات كعصف الأفكار مع الكفاءات، وتشجيع

الجماعات الحماسية والاهتمام بآراء العاملين.

3.4. المحافظة على رأس المال الفكري: بالاستثمار في التدريب والتطوير المستمر، والتحفيز

المادي والمعنوي.

3.5. الاهتمام بالطلبة: ويهتم هذا البعد بتوثيق متطلبات الطلبة، وتفعيل نظام معلومات لتقديم خدمة الطالب ومنح مزايا إضافية له.

II. العوامل الحاسمة في تفعيل ونجاعة المؤسسة الجامعية.

1. العوامل الأساسية في تفعيل الجامعة.

لقد تم طرح أهم العوامل الحاسمة في بناء وتفعيل الجامعة والمتمثلة فيما يلي:

1.1 القيادة الجامعية: القدرة على تبني رؤية إستراتيجية تسمح بالتحول نحو الاقتصاد المعرفي، والقدرة على حفز منسوبي المؤسسات والتأثير فيهم، وخلق فرق العمل، والقدرة على توليد أفكار جديدة وخدمة الآخرين وكذا توفر مهارات الاتصال والانتماء والولاء للمؤسسة.

1.2 الموارد البشرية المتميزة: اهتمت الجامعات المعاصرة في سعيها للدخول في ساحة التنافسية العالمية وحتى المحلية إلى تبني مفاهيم إدارة التغيير الاستراتيجي، وتغيير نظرتها إلى العنصر البشري من مجرد اعتباره أحد عناصر الإنتاج يؤدي أعمالاً محددة لقاء تعويض مادي محدد في صورة رواتب ومميزات معينة، واستبدلت بهذا المفهوم التقليدي السلبي مفهوماً إيجابياً متكاملًا يرى في الموارد البشرية أهم وأثمن الأصول التي تمتلكها أي جامعة والمصدر الحقيقي للقيمة المضافة، و الجامعة بإعتبارها مؤسسة معرفية بدرجة كبيرة تحتاج من أجل العمل بكفاءة وفعالية أن تضم بين جنباتها كفاءات ذات مؤهلات وقدرات متميزة، هذه الكفاءات والقدرات هي من يخلق التميز والفارق بين مؤسسات التعليم العالي خاصة عندما يتم دعمها بموارد مالية ومادية وتقنية تسهل عملها وتساعد على الإبداع والابتكار

1.3 البنية التحتية : بنية المؤسسة التعليمية تمثل البيئة التي تحتضن عمليات وأنشطة المؤسسة، وتوفر البنية المناسبة (من مباني، ومعامل، ومختبرات، ومصادر معرفة...الخ) يدعم أداء تلك العمليات والأنشطة، ويوفر تعزيزاً مهماً في الانصراف نحو الإبداع والابتكار بدلا من البحث عن متطلبات العمل الأساسية.

1.4 التقنية ونظم المعلومات: في عصر المعرفة أصبحت عناصر الإنتاج غير الملموسة ومنها المعلومات، عنصراً حاسماً في تفوق المنظمات، فالنجاعة الحقيقية كما يشير كاشمور (Cashmore) تأتي من المعلومات وتدفعها⁷، ودور تقنية المعلومات في رفع النجاعة لمؤسسات التعليم العالي يمر عبر العديد من المبادرات كالتحول نحو تطبيقات الإدارة الإلكترونية و الاستثمار في البنية التحتية لتقنية المعلومات بما يدعم عمليات التدريس والبحث العلمي وإنتاج المعرفة و كذا توفير وتحديث وصيانة مصادر المعرفة وأوعيتها إضافة إلى الاستثمار في نقل وتوطين التقنية بما يعزز الاقتصاد المعرفي والاهتمام ببناء بوابة مؤسسات التعليم العالي على شبكة الإنترنت وتحويلها إلى مصدر معرفي متكامل وكذا الاستثمار في متابعة مستجدات التقنية وتوفير ما تتطلبه العملية التعليمية والبحثية منها.

2 جودة الخدمة التعليمية كمدخل لتفعيل ونجاعة المؤسسة الجامعية.

إن جودة التعليم العالي تعني مقدرة مجموع خصائص ومميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب، وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، إننا نعرف جيدا أن تحقيق جودة التعليم يتطلب توجيه كل الموارد البشرية والسياسات والنظم والمناهج والعمليات والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية للابتكار والإبداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهيئ الطالب لبلوغ المستوي الذي نسعى جميعا لبلوغه.

إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي بأنها أسلوب متكامل يطبق في جميع فروع الجامعة التعليمية ومستوياتها، ليوفر للأفراد وفرق العمل الفرصة لإرضاء الطلاب والمستفيدين من التعلم، وهي فعالية تحقق أفضل خدمات تعليمية بأكفاً والأساليب ثبت نجاحها لتخطيط الأنشطة التعليمية وإدارتها⁸، فالجودة في التعليم العالي تعني التطوير المستمر والاداء الكفاء لمؤسسات التعليم العالي لكسب ثقة المجتمع في خريجها على أساس آلية تقييم معترف بها عالميا.

ومن بين أهم معايير جودة الخدمة التعليمية الأكثر قبولا لدى الأوساط الجامعية نجد:

2.1 التدريس: المهمة الأولى والأكثر شيوعاً في مؤسسات التعليم العالي هي التدريس وتحويل المدخلات البشرية من الأشخاص العاديين إلى كفاءات ذات قدرات معينة يمكنها ممارسة دورها في خدمة المجتمع والمساهمة في التنمية الوطنية باختلاف أدوارها وينبغي أن تركز عمليات التدريس والتعليم على تزويد الطلبة بمزيج من المعرفة والمهارات والسلوك، بما يتيح إعداد الخريجين لمقابلة احتياجات سوق العمل، والقدرة على المنافسة مع غيرهم من خريجي مؤسسات التعليم العالي الأخرى سواء المحلية أو الدولية. ويمكن للتدريس المساهمة في تعزيز تنافسية مؤسسات التعليم العالي عبر توجيه الاهتمام من قبل مؤسسات التعليم العالي لبعض المتطلبات مثل: سياسة القبول في الجامعات، أنظمة تقويم الطلبة، سياسة استقطاب أعضاء هيئة التدريس وتقويم أداءهم وتطويرهم باعتبارهم قوام الجامعة ومركز البحث العلمي، تطبيقات التعليم الإلكتروني، نوعية البرامج الأكاديمية المقدمة والاعتماد الأكاديمي لتلك البرامج، برامج الإرشاد الأكاديمي للطلبة

2.2 البحث العلمي وإنتاج المعرفة: أصبحت المعرفة اليوم محددًا رئيسيًا لنجاح اقتصاديات الدول ومؤسسات التعليم العالي هي المعول عليها في إدارة المعرفة والتحول نحو المجتمع المعرفي ودعم تحقيق اقتصاد المعرفة والمرتكز الرئيسي في تحقيق ذلك يتمثل في البحث العلمي وربطه بقطاعات الإنتاج المختلفة في الدولة عبر الاستثمار في الشراكات الإستراتيجية بين مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي والشركات والمؤسسات العاملة في قطاعات الإنتاج المختلفة ويمكن للبحث العلمي وإنتاج المعرفة تحقيق الفعالية لمؤسسات التعليم العالي عبر تحقق متطلبات من أهمها: توفير الموارد اللازمة للبحث العلمي وربط البحث العلمي بحل مشكلات المجتمع المحلي وزيادة رصيد المعرفة الإنسانية وكذا بناء مراكز البحوث المتخصصة و التركيز على النشر العلمي في المنافذ الدولية المعترف بها و عقد التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات ومراكز البحوث ومؤسسات القطاع الحكومي والخاص و كذا إنشاء حاضنات

الأعمال ومناطق التقنية إضافة إلى تطبيقات إدارة المعرفة وريادة الأعمال وتشجيع بيئة الابتكار والإبداع ويمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تلعب دورين رئيسيين في عملية التنمية أولهما أن تنتج البحوث التي تتماشى مع الاحتياجات المحلية وذات الصلة للاقتصاد المحلي، وثانيهما قدرتها على نقل نتائج الدراسات والبحوث المبتكرة من الجامعة إلى المجتمع⁹.

2.3 آلية التقييم: يتضح من خلال مختلف النظم التعليمية أنها تحدد دور الطالب بإعتباره مستقبلاً للمعلومات ومختزناً لها، حيث تعتمد أساليب التدريس في تلك النظم على آليات التلقين والحفظ ثم إختبار مدى قدرة الطالب على إكسابه وفهمه للمعلومات التي تلقاها، إلا أن تلك الآليات التقييمية تغيرت بالإعتماد على أساليب التقييم الموضوعية نتيجة للثورة المعلوماتية وإتساع مفهوم المعرفة وإدارتها في الإقتصاديات المتقدمة¹⁰.

2.4 التسهيلات المتاحة: على إعتبار أن جودة التسهيلات و التجهيزات المادية و مدى تناسبها مع طبيعة العملية التعليمية أو طبيعة إختصاصات الكلية حسب أقسامها العلمية ومراكزها البحثية تعتبر أساس جودة الخدمة التعليمية كتوفر القاعات الدراسية و المخابر والورش و مختلف الأجهزة و المعدات والمتطلبات العلمية والبحثية و أماكن المطالعة...إلخ

2.5 النظام الإداري والتمويل اللازم: والذي يهدف إلى تنسيق الجهود البشرية لتتمكن من تحقيق أهدافها بأقل التكاليف من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة لأداء منتسبي المنظومة الجامعية، كما يجب توفر الموارد الإقتصادية والنقدية ووضعها في خدمة المؤسسات التعليمية من أجل تسيير شؤونها وتنفيذ مهامها وبرامجها ومن ثم تحقيق أهدافها¹¹.

III. الدراسة الميدانية

1. هدف الدراسة الميدانية

انصبت دراستنا هاته حول رأس المال الفكري و دوره في تحقيق النجاحة في كلية العلوم الاقتصادية ، و التي تمكن الجامعة من تحقيق التميز في عصر يتسم بالعولمة و التطورات التكنولوجية العلوم الاقتصادية، باعتبارها أحد المؤسسات التعليمية الداعمة لنموها وتطورها وتخرج العديد من الكوادر البشرية المؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل، كما أنها تتوفر على أعضاء الهيئة التدريسية الجيدة التي تحقق إنتاجية علمية عالية وتخرج كوادر بشرية وأيدي عاملة تدعم الاقتصاد وتشبع حاجات المجتمع وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن رأس المال الفكري و مدى أهميته في الجامعة وكذا توضيح أبعاد ه المتمثلة في (الاستقطاب، والصناعة، والتنشيط، والمحافظة على رأس المال الفكري، والاهتمام بالعملاء) بالمؤسسة الجامعية ، وكذلك الطرق المتبعة والاستراتيجية المستهدفة لتطويره و تمكينه من رفع الأداء المنظمي للجامعة وذلك لتحقيق النجاحة لها.

2. مجتمع وعينة البحث

انصبت دراستنا هاته حول إدارة رأس المال الفكري لدى جامعة أبو بكر بلقايد نظرا لعدة اعتبارات منها التسهيلات التي تلقيناها منذ أول وهلة من طرف الإدارة ،اقتصرت عينة هذه الدراسة على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و تألفت من 100 أستاذ ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية الميدانية عدد الاستبيانات المسترجعة 95 استمارة و بعد فحص الاستبيانات المسترجعة تبين بأن بعضا منها غير صالح للتحليل ،مما أدى إلى استبعاد 10 استمارة و المتبقي 85 و هذا ما يمثل 85 % من عدد الاستبيانات الموزعة و التي سيتم إخضاعها للدراسة.

3. أسلوب جمع البيانات

لغرض إنجاز هذه الدراسة تم الحصول على البيانات من خلال الدراسة الميدانية عن مجموعة من المقابلات المباشرة و كذا عن طريق استبيان تم تصميمه وهو يضم نوعين من المتغيرات، المتغيرات المستقلة وهي معلومات حول أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وتضمنت الجنس وهو على مستويين ذكر وأنثى وكذا السن والمستوى التعليمي والخبرة أما النوع الثاني وهو المتغيرات التابعة والتي تتعلق بأساتذة كلية العلوم الاقتصادية، وتضمن الإستبيان العديد من الأسئلة الخاصة حيث يمثل هذا الإستبيان عنصرا أساسيا و يحمل الكثير من المضامين توضح أنماط الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة المتمثلة في (الاستقطاب، والصناعة، والتنشيط، والمحافظة على رأس المال الفكري، والاهتمام بالطلبة) بكلية العلوم الاقتصادية، وكذلك الطرق المتبعة والاستراتيجيات المستهدفة لتطويره وذلك لتحقيق الميزة التنافسية لها وبالتالي يمكن تفعيل دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية من خلال تشجيع العمل بروح الفريق، وتكثيف الدورات التدريبية حول تنمية رأس المال الفكري ، والإفناق على صناعته وتنشيطه وتشجيع الابتكار، وزيادة الاعتماد على التقنية الحديثة في نقل المعرفة، فمن شأن ذلك كله أن يزيد من تبادل المعرفة بين أقسام الكليات، مما ينعكس إيجاباً على القيام بأعمال مبتكرة.

4. نبذة مختصرة عن المؤسسة محل الدراسة: كانت في الأصل عبارة عن قسم صغير في جامعة

تلمسان سنة 1977، ثم تحولت إلى معهد للتعليم العالي وذلك من سنة 1984 إلى 1989 حيث عرفت في هذه الفترة تطورا ونمو ملحوظا في عدد طلبتها، وجاء تحولها إلى كلية مع ظهور جامعة أبو بكر بلقايد بشكلها الجديد وذلك سنة 1999. (1)

وقد انتقلت الكلية وعلى غرار التطور الذي عرفه التعليم العالي بالجزائر من النظام الكلاسيكي إلى نظام LMD، وتعتبر من الكليات الأولى التي إنتهجت على مستوى جامعة تلمسان.

تتكون الكلية من 3 أقسام: قسم العلوم الاقتصادية، قسم العلوم التجارية وقسم علوم التسيير(2)، وقد عرفت فتح تخصصات كثيرة لما بعد التدرج وانتقلت حاليا من نظام الماجستير إلى الدكتوراه LMD، وتضم 7 مخابر للبحث العلمي. وعدد طلبة الكلية في تطور مستمر حيث بلغ سنة 2013 حوالي 2500

طالب في مرحلة التدرج و709 في مرحلة ما بعد التدرج. الكلية متواجدة على مستوى قطب إيمامة وتحتوي على كادر مهم من أكفأ الأساتذة والموظفين

5. تحليل نتائج الدراسة الميدانية

5.1 . خصائص عينة الدراسة

جدول رقم (1) توزيع العينة حسب (النوع، الفئة العمرية، المستوى الدراسي، عدد سنوات الخبرة)

الخبرة			الدرجة العلمية			العمر			الجنس		
%	التكرار	الفئة	%	التكرار	الفئة	%	التكرار	الفئة	%	التكرار	الفئة
6	5	أقل من 5 سنوات	12	10	أستاذ التعليم العالي	41	35	30 سنة إلى 40	64	54	نكر
47	40	من 5 إلى 10 سنوات	15	13	أستاذ محاضر	47	40	40 سنة إلى 50	36	31	أنثى
47	40	أكثر من 15 سنوات	73	62	أستاذ مساعد	12	10	50 سنة فأكثر			
100	85	المجموع	100	85		100	85	المجموع	100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن 64 % من أفراد العينة ذكور والباقي إناث بنسبة 36 %، كما يتبين أيضا أن نسبة كبيرة من العينة تتوزع أعمارهم من 40 سنة إلى 50 سنة أي بنسبة 47 %، و بنسبة 41 % فئة من 30 سنة إلى 40 سنة، وبنسبة 12 % فئة من 50 سنة فأكثر، كما يتضح لنا من الجدول أن أغلبية أفراد عينة البحث أساتذة مساعدين وذلك بنسبة 73 %، ثم تأتي نسبة 15 % من الأساتذة المحاضرين، و نسبة 12 % من أساتذة التعليم العالي، أما بالنسبة لعدد سنوات الخبرة أو الخدمة في كلية العلوم الاقتصادية فبلغت أكبر نسبة ما تعادل 47 % أكثر من 15 سنة، أما الأفراد الذين تنحصر مدة عطائهم في الكلية أقل من 5 سنوات فهي نسبة 6 % .

5.2 استقطاب رأس المال الفكري

ما هي الآليات التي تستخدمها الجامعة في عملية الإستقطاب:

النسبة %	التكرار	الإجابة
41	35	تستند الكلية في بحثها عن الموارد البشرية على معايير الكفاءة والجدارة
35	30	تعمل الكلية على استقطاب المتميزين من المواقع الخارجية كالأخصائيين والاستشاريين
24	20	تعمل الكلية على تحديد مستوى المعرفة والمهارة المطلوب للعمل فيها
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثتان بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه أن أغلبية المستجوبين حول الآليات التي تستخدمها الجامعة في عملية الإستقطاب والمقدر عددهم 35 شخص يرون أن إدارة الكلية تستند في بحثها عن الأساتذة من ذوي الكفاءة والجدارة وهذا بنسبة 41 %، فيما أكد البعض والمقدر عددهم 30 شخص أي ما يعادل 35 % أن إدارة الكلية تعمل على إستقطاب المتميزين من المواقع الخارجية كالأخصائيين والاستشاريين، وهذا ما يؤكد أن إدارة الكلية حريصة كل الحرص على أن يكون أداءها ومنجزاتها عالية المستوى لذلك تعتمد إلى إستقطاب الكفاءات والخبرات المختلفة من أجل السير الحسن ومن أجل إنجاز الأعمال بشكل مميز، لذلك فإن إدارة الكلية تعهد إلى مجموعة الإطارات أصحاب الخبرات والكفاءات الذين تتوفر فيهم المواصفات لشغل الوظيفة .

■ هل إدارة الكلية تعتمد سياسة واضحة في إستقطاب المتميزين من الكوادر العلمية؟

النسبة %	التكرار	الإجابة
59	50	نعم
41	35	لا
28	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثتان بناء على مخرجات SPSS

يتضح لنا من جدول الإجابات عن السؤال الذي يتعلق بإدا كانت الكلية تعتمد سياسة واضحة في إستقطاب المتميزين من الكوادر العلمية ، نجد أن أغلبية المستجوبين والذين يقدرون ب50 شخص أي ما يعادل 59 % فكانت إجابتهم ب"نعم" يرون أن إدارة الكلية تعتمد سياسة واضحة في إستقطاب المتميزين من الكوادر العلمية، طبقا للمعايير المحددة.

■ هل إدارة الكلية تعتمد على نظام للمعلومات لكي تقوم بعملية الإستقطاب؟

النسبة %	التكرار	الإجابة
71	60	نعم
29	25	لا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثتان بناء على مخرجات SPSS

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 60 شخص أي ما يعادل 71 % من أفراد العينة المبحوثة ترى بأن إدارة الكلية تعتمد على نظام للمعلومات لكي تقوم بعملية الإستقطاب فيما أن 25 شخص أجابوا بأن إدارة الكلية لا تعتمد على نظام للمعلومات لكي تقوم بعملية الإستقطاب.

5.3 . صناعة رأس المال الفكري

■ كيف تشجع إدارة الكلية الحوار المباشر مع الأساتذة بغية إنضاج الأفكار الإبداعية، فهل:

النسبة %	التكرار	الإجابة
24	20	تشجع الكلية أساتذتها على تقبل النقد البناء
35	30	توجه الكلية إستراتيجياتها نحو الحوار المستمر بين العاملين
41	35	تعمل الكلية على تنمية العلاقات الإنسانية بين الأساتذة من خلال الحوار و تبادل الأفكار
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 41 شخص من أفراد العينة يرون أن لتشجيع الحوار المباشر بين الأساتذة بغية إنضاج الأفكار الإبداعية عليها أن تعمل على تنمية العلاقات الإنسانية و ذلك من خلال الحوار وتبادل الأفكار، حيث أن إدارة الكلية تعي بأن العلاقات الإنسانية تلعب دور فعال في المحافظة على الروح المعنوية من خلال إشعار الأساتذة بأن جهودهم موضع تقدير وأن يشعروا بأهمية دورهم في عمل الكلية وذلك من خلال كما ترى نسبة 35 % من أفراد العينة على الكلية أن توجه إستراتيجياتها نحو الحوار المستمر بين الأساتذة، بإعتبار الحوار و تبادل وتنفيذ الأفكار المفيدة وبمصادقية يشجع الإبداع ويرفع مستويات الأداء.

■ هل تشجع إدارة الكلية بإستمرار المنافسة بين الأساتذة من ذوي القدرات الإبداعية؟

النسبة %	التكرار	الإجابة
71	60	نعم
06	05	لا
23	20	أحيانا

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

نجد أن حوالي 71% من عينة الدراسة ترى أن إدارة الكلية تشجع بإستمرار المنافسة بين الأساتذة من ذوي القدرات الإبداعية وهي نسبة جد مهمة في إعتقادنا، بإعتبار أن الأساتذة الذين يمتلكون الكفاءة والإبداع من أهم العوامل المؤثرة على إمتلاك الكلية للميزة التنافسية، حيث أنها المسؤولة عن جودة القرار وتطبيقه، في حين ترى بعض أفراد العينة والمقدر عددهم 20 شخص أن إدارة الكلية تشجع أحيانا المنافسة بين الأساتذة من ذوي القدرات الإبداعية.

هل تسعى إدارة الكلية إلى تعزيز القدرات الذهنية للأساتذة؟

النسبة%	التكرار	الإجابة
71	60	نعم
29	25	لا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية المستجوبين من أفراد العينة والمقدر عددهم بـ 60 شخص أي ما يعادل 71% كانت إجابتهم بـ "نعم"، أي أن إدارة الكلية تسعى إلى تعزيز القدرات الذهنية للأساتذة، حيث أن إدارة الكلية تعي جيدا أن تعزيز القدرات الذهنية التي يتمتع بها الاساتذة هي التي تصنع النجاح المستمر للكلية وتوجهها نحو الأداء الراقى.

5.4. تنشيط رأس المال الفكري

هل إدارة كلية العلوم الإقتصادية تستخدم طرق لإثارة القدرات الإبداعية وتوليد أكبر عدد من

الأفكار لحل المشكلات؟

النسبة%	التكرار	الإجابة
53	45	نعم
47	40	لا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

يتبين لنا من الجدول أن 45 من أفراد العينة المبحوثة كانت إجابتها "نعم" حول إستخدام إدارة الكلية طرق لإثارة القدرات الإبداعية وتوليد أكبر عدد من الأفكار لحل المشكلات ، وهذا دليل على أن الكلية تحرص على إستخدام الأساليب لإنعاش عملية الإبداع والابتكار عند الأساتذة، فيما ترى نسبة 47 % من أفراد العينة بأن الكلية لا تستخدم هذه الطرق.

هل تشجع إدارة كلية العلوم الإقتصادية مشاركة الأساتذة في المؤتمرات العلمية والأيام الدراسية؟

النسبة%	التكرار	الإجابة
94	80	نعم
06	05	لا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 80 شخص من أفراد العينة المبحوثة أجابت بـ "نعم" ، أي أن إدارة الكلية تشجع مشاركة الأساتذة في المؤتمرات العلمية والأيام الدراسية بإعتبارها إضافة للبحث العلمي ووسيلة لتطوير المسار الوظيفي للباحثين حيث تسهم في زيادة المعارف والخبرات.

هل توفر إدارة الكلية التقنيات الحديثة والإمكانيات المادية لإستخراج الطاقة الإبداعية الكامنة لدى الأساتذة؟

النسبة%	التكرار	الإجابة
82	70	نعم
06	05	لا
12	10	أحيانا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 70 شخص من أفراد العينة كانت إجابتهم ب"نعم" حول توفير التقنيات الحديثة والإمكانيات المادية لإستخراج الطاقة الإبداعية لدى الأساتذة، هنا تدرك إدارة الكلية بأن إستعمال التقنيات الحديثة والإمكانيات المادية تساهم في إحداث نقلة نوعية على مستوى الكلية وذلك من خلال توليد مجموعة من الأفكار الخلاقة والإبتكارية وتنفيذها من قِبل الأساتذة والتي من شأنها النهوض بعملية التعلم.

5.5. المحافظة على رأس المال الفكري

هل إدارة الكلية تمنح محفزات مادية ومعنوية لأصحاب الإبتكارات و الإبداعات؟

النسبة%	التكرار	الإجابة
47	40	نعم
06	05	لا
47	40	أحيانا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

يوضح لنا الجدول بأن ما يقارب 47% من أفراد العينة يتفقون على أن إدارة الكلية تمنح محفزات مادية ومعنوية لأصحاب الإبتكارات والإبداعات، كما تساوت نسبة الذين أجابوا ب"أحيانا" والمقدر عددهم بـ 40 شخص أي ما يعادل 47%، وهذا دليل على أن إدارة الكلية تعي جيدا بأن المورد البشري يعتبر الورقة الراححة في الكلية وعنصر التمييز فيها لذلك تقوم بتحفيظهم للرفع من أدائهم و كسب ولائهم لتحقيق الرضا الوظيفي.

هل تبدل إدارة الكلية قصارى جهدها من أجل المحافظة على الأساتذة ذوي الخبرة والإختصاص؟

النسبة%	التكرار	الإجابة
100	85	نعم
00	00	لا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

رأس المال الفكري ودوره في تفعيل ونجاعة المؤسسة الجامعية ————— عيسى نبوية & بن موسى أم كلثوم

نلاحظ من خلال الجدول أن مجموع العينة المدروسة والمقدر عددهم 85 شخص أي ما يعادل 100% أجمعوا على أن إدارة الكلية تبذل قصارى جهدها من أجل المحافظة على الأساتذة ذوي الخبرة والاختصاص ، خاصة وأن الخبرة الإختصاص يعتبران من الأمور الضرورية لكل من الأساتذة والطلبة الأمر الذي يساعد على تأهيل طلبة خريجين يتحلون بمعرفة عملية حتى قبل أن يشرعوا بتطبيق المعرفة التي اكتسبوها على أرض الواقع.

■ حسب رأيكم ماهي أهم الأساليب المستعملة للمحافظة على الأساتذة، هل من خلال:

النسبة %	التكرار	الإجابة
41	35	تأمين البيئة ودعم الأساتذة ذوي القدرات الإبداعية
12	10	التركيز على التدريب وبحوث الأساتذة باعتبارها إستثمار إستراتيجي
47	40	تراعي الكلية رغبة الأستاذ وقدرته على الأداء عند توزيع المهام والأعمال
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

يتبين لنا من الجدول أن 47% من المستجوبين، أكدوا بأن من أهم الأساليب المستعملة من طرف إدارة الكلية للمحافظة على الأساتذة هي أن تراعي رغبة الأستاذ وقدرته عند توزيع المهام والأعمال، فيما أجابت 41% من أفراد العينة أن تأمين البيئة ودعم الأساتذة ذوي القدرات الإبداعية هي من أهم الأساليب للمحافظة على الأساتذة، بإعتبار أن توفير مناخ ملائم للأساتذة في الكلية يمكن من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية وإستغلالها الإستغلال الأمثل بما ينعكس إيجابا على روحهم المعنوية مما يؤدي إلى تحسين الأداء وأداء الكلية.

5.6 . رأس المال الزبوني

■ هل تقوم الكلية بالتعرف على إحتياجات و رغبات الطلبة؟

النسبة %	التكرار	الإجابة
51	43	نعم
24	20	لا
25	22	أحيانا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول يتبين لنا أن 43 شخص من المستجوبين أي ما يعادل 51% أجابوا بأن إدارة الكلية تقوم بالتعرف على إحتياجات ورغبات الطلبة، وهذا دليل على أن كوادر عمادة الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومكتب التوجيه والإرشاد يبذلون الجهود في سبيل خدمة الطلبة وسط أجواء من التقاهم والإنسجام

والرغبة الصادقة في خدمة الطلبة وتوفير أجواء النجاح لمسيرتهم الدراسية، فيما أجابت 22 شخص من أفراد العينة بأن إدارة الكلية تقوم بالتعرف أحيانا على إحتياجات ورغبات الطلبة.

■ هل تعمل إدارة الكلية بحل شكاوى طلبتها بصورة عاجلة؟

النسبة%	التكرار	الإجابة
94	80	نعم
06	05	لا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 94% من أفراد العينة أجابوا على أن إدارة الكلية تعمل على حل شكاوي طلبتها بصورة عاجلة وهذا يبين أن إدارة الكلية تضع طلبتها موضع الإهتمام حيث تتناول شكاويهم، و هذا ما يؤدي بالضرورة إلى القول بأن إدارة الكلية حريصة على تدعيم رضا الطلبة مما تنشأ علاقة إنسانية متميزة بينها وبين طلبتها وبالتالي نلاحظ بأنها تسعى لتقديم كافة الخدمات للطلاب للحصول على أفضل النتائج

■ هل تحرص إدارة الكلية على إستحداث تخصصات علمية تتسجم مع متطلبات المجتمع؟

النسبة%	التكرار	الإجابة
71	60	نعم
29	25	لا
100	85	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS

يوضح لنا الجدول بأن 60% من أفراد العينة أي ما يعادل 60 شخص إتفقوا على أن إدارة الكلية تحرص على إستحداث تخصصات علمية تتسجم مع متطلبات المجتمع، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى القول بأن إدارة الكلية تسعى للإرتقاء بمستوى الطلبة من خلال التطوير المستمر للتخصصات والبرامج و ذلك لمواكبة التطورات العلمية.

الخاتمة

لقد إتضح أن رأس المال الفكري أصبح عنصرا أساسيا في نجاح المنظمات المعاصرة اليوم، ولا بد لأي منظمة أن تمتلك هذا المورد الثمين الذي يمثل الخبرات والمهارات والمعرفة، إن الخدمة التعليمية التي تقدمها المؤسسات التعليمية لا بد أن تتسجم بالجودة بهدف رفع مستوى المخرجات التعليمية وبما يتناسب وحاجات المجتمع.

نتائج الدراسة : وفي ختام هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- إن رأس المال الفكري هو الركيزة الأساسية لبناء التقدم الإقتصادي بصفة عامة ونجاح المؤسسات بصفة خاصة.

2- رأس المال الفكري هو أحد عوامل النجاح الحاسمة للمؤسسة الجامعية التي تعتمد على الموجودات غير الملموسة التي تتضمن معارف وقدرات ومهارات العاملين وخبراتهم في إطار موجودات فكرية لامعة للإستفادة منها في تحقيق الميزة التنافسية وتحقيق النجاحات المستمرة لها.

3- إن أهم مصدر لتحقيق النجاعة للمؤسسة الجامعية هو ما تمتلكه من معرفة ومهارات ذهنية تحقق لها التفوق.

4- تبينت الدراسة إعتقاد كلية العلوم الإقتصادية على الإستقطاب للحصول على رأس المال الفكري، أي إستقطاب أصحاب الفكر للعمل في المؤسسة للإستفادة من الأفكار النادرة لهم وتوظيفها في مجال الإبتكار والتجديد.

5- أظهرت الدراسة إهتمام كلية العلوم الإقتصادية والتسيير لجامعة تلمسان في إيجاد وتطوير رأس المال الفكري من خلال إرسال العاملين فيها في بعثات علمية أو تدريبية أو مشاركتهم في المؤتمرات، كما تبينت الدراسة وجود قاعدة بيانات ملائمة تساعد هذه المؤسسات على إستقطابه أو صناعته أو تنشيطه والمحافظة عليه، إلا أن تبين ضعف أساليب تقييمه وقياسه.

6- يمكن إستخدام رأس المال الفكري كأداة مهمة في تطوير الاستراتيجيات التي تعزز التغيير بين الأفراد العاملين والزبائن المتعاملين معها خدمة لتوجهات المجتمع.

7- أثبتت الدراسة أن الإبتكار موجود لدى العاملين في المؤسسة الجامعية وذلك نتيجة إستخدام أساليب متطورة ومتجددة في العمل، بالإضافة للرؤية الشاملة والصحيحة للمشكلات التي تواجههم في أداء العمل، وقدرتهم على التنبؤ بحدوثها.

توصيات الدراسة: وبناء على النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

1- تشجيع العاملين في المؤسسة الجامعية على تنمية قدراتهم ومهاراتهم الشخصية، وإفساح المجال أمامهم للإبتكار والإبداع.

2- المحافظة على إستقرار الأطر العاملة والعمل على تطويرها باستمرار.

3- على المؤسسة الجامعية أن تدرك أن هناك إختلافا في قيمة هذه الأصول، فبعض الأصول تحتاج إلى تنميتها والإستثمار فيها، وبعضها يحتاج لوقف الإستثمار فيه، أما البعض الآخر فقد لا يكون ذا قيمة على الإطلاق، وهذا حتى يتسنى لها إدارة الأصول المعرفية بفعالية.

4- الاهتمام بالبحث العلمي.

ومن هذا المنطلق يمكننا القول بأنه لكي يتم تطوير الجامعة الجزائرية وجعل مخرجاتها أكثر تماشياً مع متطلبات سوق العمل، فإنه يتعين على هذه الأخيرة أن تسعى جاهدة على إستثمار مواردها البشرية بالطريقة التي تسهم في تحقيق أهدافها بشكل فاعل وكفاء وكذا تنمية القدرة على الخلق والتجديد لدى العاملين وذلك لتعزيز قدراتهم الإبداعية و حسن توظيفها من أجل الوصول إلى التفوق والنجاعة، بالإضافة إلى خلق شراكة حقيقية مع المؤسسات الاقتصادية ورفع دورها في المشاركة في رسم السياسة التعليمية للبلاد خاصة إبداء رأيها في الملتقيات السنوية التي تنظم في الجامعات المتعلقة بسوق العمل.

الهوامش والمراجع:

¹- OECD, *The Organization For Economic Co-operation and Development* OECD, Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospect Programme Notes and Background to Technical Meeting and policy and Strategy Forum., Paris, 1999.

² - علي السلمي، *إدارة التميز*، دار غريب، مصر، ص 209، 2002.

³ - عادل حرحوش المبرجي، أحمد علي صالح، *رأس المال الفكري طرق قياسه و أساليب المحافظة عليه*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ص 32، 2003.

⁴ - فاطمة الزهراء رقايقية، *قضايا إقتصادية معاصرة*، دار زهران للنشر، الأردن، 2013، ص 180.

⁵ - إبراهيم مرعي العتيقي، *إدارة رأس المال الفكري بالجامعات*، القاهرة، 2013، ص 65.

⁶ - راوية حسن ، *مدخل إستراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية*، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص 367.

⁷ - علي محمود عطية، *دور أنظمة المعلومات في الإبداع المؤسسي دراسة استكشافية في قطاع الهندسة الطبية الأردني*، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، المملكة الأردنية، 2004، ص 31.

⁸ - يوسف أبو فاره، *علاقة إدارة الجودة الشاملة بالتغيير التنظيمي في الجامعات*، مؤتمر جامعة الزيتونة الدولي السابع ، عمان ، الأردن، 2005، ص 22.

⁹ - عثمان بن عبد الله الصالح، *تنافسية مؤسسات التعليم العالي*، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 301.

¹⁰ - نوزاد الهيبي، *دور مركز البحوث في التنمية في الوطن العربي*، مجلة شؤون عربية، العدد 99، 1999، ص 111.

¹¹ - نوزاد الهيبي، *دور مركز البحوث في التنمية في الوطن العربي*، نفس المرجع السابق، ص 112.