

قياس رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة بني سويف: دراسة تحليلية لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة

د. رحاب فايز أحمد سيد

الأستاذ المساعد بقسم علوم المعلومات

كلية الآداب جامعة بني سويف - مصر

المخلص:

تسعى الجامعات في ظل البيئة شديدة التنافسية إلى كسب ميزة تنافسية على غيرها من المؤسسات العلمية والبحثية من خلال إضافة قيمة للباحثين عن طريق استغلال الطاقة الفكرية والعقلية لهم. ويؤدي رأس المال المعرفي دورا مهما في جعل الأصول غير المادية ميزة تنافسية من خلال دعم الإمكانيات والطاقت البشرية، ومساعدتهم على اكتشاف وتدقيق إمكانياتهم المحتملة. وحتى يمكن لإدارة رأس المال المعرفي المساهمة في تحقيق وتدعيم الميزة التنافسية للجامعات يجب أن تقوم بإعداد برامجها المختلفة في إطار استراتيجية الجامعة من جهة، ووفق متطلبات عملها من جهة أخرى. وفي هذا الاتجاه تهدف الدراسة إلى قياس رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة بني سويف من خلال قياس رأس المال البشري، وقياس رأس المال الهيكلي، وقياس رأس المال العلاقتي، للوصول لقياس الميزة التنافسية للجامعة.

ولقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج من أهمها: يتبين من خلال دراسة وقياس رأس المال الهيكلي لجامعة بني سويف أن لديها حتى الآن (11) براءة اختراع، واستحدثت العديد من الوحدات للمساعدة في تطبيق الأفكار الإبداعية والابتكارية للباحثين منها وحدة النشر العلمي والتي تشجع الباحثين على النشر الدولي ومكافأتهم والحفاظ على حقوقهم المادية والفكرية، حيث تلتزم الجامعة بتطبيق قوانين وقواعد الملكية الفكرية للباحثين، وتحاول في الوقت الراهن استخدام برامج لكشف انتهاكات حقوق المؤلفين للحفاظ على حقوق الباحثين بها، كما سعت الجامعة نحو إنشاء مدينة بحثية متكاملة بها العديد من مراكز التميز البحثي وكذا المراكز البحثية المختلفة والتي تحاول حل مشكلات المجتمع المحلي، مثل مركز علوم الليزر، ومركز النباتات العطرية وغيرها. ومن أهم التوصيات التي توصي بها الدراسة ضرورة قيام الجامعات المختلفة بقياس رأس المال المعرفي للباحثين سواء كانوا أعضاء هيئة تدريس أم معاونين، للوقوف على القدرات البحثية المتميزة لإبرازها، وتحسين القدرات

الأقل، وتعظيم دور البوابات الجامعية في إبراز الأنشطة العلمية والبحثية المختلفة للباحثين بها، على أن تكون متاحة باللغتين العربية والإنجليزية على الأقل.

الكلمات المفنحية:

رأس المال المعرفي، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي أو العلاقتي، الميزة التنافسية، جامعة بني سويف.

مقدمة منهجية:

نمهيده:

تبرز أهمية رأس المال المعرفي من كونه يمثل في حد ذاته ميزة تنافسية للمنظمة، خاصة وأن المنظمات تتنافس اليوم على أساس المعرفة والمعلومات والمهارات التي لديها، لذا فإن الاهتمام به يعد قضية حتمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر (Chen, J., Zhu, Z. and Xie, H., 2004). وتتجلى أهمية رأس المال المعرفي في كونه سلاحاً تنافسياً لازماً لهذا العصر، والنجاح دائماً حليف أولئك الذين يُديرون رأسمالهم العقلي بحكمة، فتسيير الأصول الفكرية حسب رأي ستيوارت (Stewart, T. and Ruckdeschel, C., 1998) إلى تخفيض التكاليف وترشيد استخدام رؤوس الأموال المادية في المنظمة، إضافة إلى ذلك يمكن أن يفتح رأس المال المعرفي مجالات أخرى ومتنوعة لتحقيق الميزة التنافسية، فكما يُعلق الدكتور يرقى قائلًا أن رأس المال المعرفي يعتبر وقود عمليات البحوث والتطوير والإنتاج في شتى مجالات الأداء بالمنظمة، ويمثل مصدرًا للابتكارات والاختراعات التي إن سجلت باسم المنظمة كبراءات اختراع وعلامات تجارية، وكانت موضع حماية كملكية فكرية، كانت سبباً أساسياً لتعزيز مركزها التنافسي. (يرقى، حسين، 2007)

إذن بات من البديهي والمسلم به أن الرأس المال المعرفي من العوامل الحاسمة في حياة الهيئات والمنظمات باختلاف أنواعها، لأنه يلعب دوراً أساسياً في النجاح والتميز، حيث يتوقف ذلك على قدرة الهيئة والمنظمة على إدارة رأس المال المعرفي بالشكل الصحيح والتعامل معه، وتندرج الجامعات ضمن هذه المؤسسات العلمية التي يجب أن تنظر في علاقتها وموقعها من اقتصاد المعرفة، لمواكبة عصر المعلومات والمعرفة وتحقيق مكانة تنافسية بين المؤسسات العلمية الأخرى. ومن هنا جاءت فكرة الدراسة التي تهدف لدراسة رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة بني سويف ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة بين الجامعات الأخرى.

تقع جامعة بني سويف على ضفاف نهر النيل الشهير في مدينة بني سويف على بُعد 120 كم شمال القاهرة، بدأت الدراسة بجامعة القاهرة - فرع بني سويف بكلية التجارة في العام 1976م، وكانت آنذاك إحدى الكليات التابعة لجامعة القاهرة ثم توالى إنشاء الكليات الأخرى بها حتى صدر المرسوم

رقم 84 في العام 2005م الذي استقلت بموجبه الجامعة. وتضم الجامعة 23 كلية هي: التجارة، والحقوق، والتربية، والطب، والعلوم، والآداب، والتعليم الصناعي، والصيدلة، والطب البيطري، والتمريض، والعلاج الطبيعي، والهندسة، وطب الأسنان، والإعلام، والتربية الرياضية، والدراسات العليا للعلوم المتقدمة، والدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية، والحاسبات والمعلومات، والعلوم الصحية، والزراعة البيئية والحيوية والتصنيع الغذائي، ورياض الأطفال، والفنون التطبيقية، والخدمة الاجتماعية التنموية، كما أنه تمت الموافقة على أربع كليات أخرى وهي: كلية علوم الإعاقة، والسياحة والفنادق، والآثار، والألسن. كما تتمتع بمقومات واعدة من حيث مواردها المادية المتمثلة في المنشآت والمباني والأراضي، تلك المقومات التي يتوقع أن تساهم بفاعلية في تحقيق تطلعات الجامعة المرجوة في الخمسة أعوام القادمة والتي تبلغ مساحتها الإجمالية (636) فداناً تقريباً.

1/أهمية الدراسة ومبرراتها:

تكتسب الدراسة أهميتها مما يلي:

1. من أهمية موضوع رأس المال المعرفي من حيث كونه يساهم في اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد. هذه القدرات التي تمكنهم من إنتاج منتجات جديدة للمنظمة ومن ثم زيادة حصتها السوقية من جهة وتعظيم نقاط قوتها من جهة أخرى، كما تكسبها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها.
2. لفت انتباه القادة والعاملين على حد سواء إلى أنه لا يمكن لأي منظمة أن تحقق أهدافها بكفاءة دون فهم متعمق لرأس المال المعرفي بها وكيفية إدارته.
3. ضرورة المحافظة على رأس المال المعرفي وسبل استثماره بالشكل الذي يحقق الأنشطة الابتكارية والإبداعية التي تحقق وتدعم المزايا التنافسية.
4. كون البحث محاولة أكاديمية لإلقاء الضوء على رأس المال المعرفي وأهميته المتزايدة في الجامعات بشكل عام وفي جامعة بني سويف بشكل خاص، وكيف يمكن تنميته والحفاظ عليه لتحقيق المزايا التنافسية ودعمها من خلاله.
5. يمكن لنماذج قياس رأس المال المعرفي الحالية قياس رأس المال البشري، والابتكاري، ورضا المستفيدين، ومن ثم تزود المؤسسات العلمية والبحثية بأدوات قياسية قادرة على القياس الدقيق لأدائها وقيمتها، كما تعمل على خلق القيمة، وبناء توجهات استراتيجية للجامعة مما يساعد في تقويم نقاط القوة والضعف.

2/ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بالإضافة إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة ما يلي:

1. دراسة ماهية رأس المال المعرفي من حيث تعريفه وأهميته وأنواعه.
2. دراسة الطرق المختلفة لقياس رأس المال المعرفي من خلال استقراء الدراسات العربية والأجنبية السابقة التي تناولت طرق رأس المال المعرفي بصفة عامة ومن ثم استخلاص طريقة لقياس رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة بني سويف.
3. توضيح مختلف العوامل المؤثرة على الميزة التنافسية، وتفسير علاقة الارتباط بين رأس المال المعرفي والميزة التنافسية للجامعة.
4. قياس رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة بني سويف من خلال قياس رأس المال البشري، وقياس رأس المال الهيكلي، وقياس رأس المال العلاقتي، للوصول لقياس الميزة التنافسية للجامعة.

3/ مشكلة الدراسة ونسأؤاؤها:

تسعى الجامعات في ظل البيئة شديدة التنافسية إلى كسب ميزة تنافسية على غيرها من المؤسسات العلمية والبحثية من خلال إضافة قيمة للباحثين عن طريق استغلال الطاقة الفكرية والعقلية لهم. ويؤدي رأس المال المعرفي دورا مهما في جعل الأصول غير المادية ميزة تنافسية من خلال دعم الإمكانيات والطاقات البشرية، ومساعدتهم على اكتشاف وتدقيق إمكانياتهم المحتملة. وحتى يمكن لإدارة رأس المال المعرفي المساهمة في تحقيق وتدعيم الميزة التنافسية للجامعات يجب أن تقوم بإعداد برامجها المختلفة في إطار استراتيجية الجامعة من جهة، ووفق متطلبات عملها من جهة أخرى. وفي هذا الاتجاه نحاول من خلال هذا البحث الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما المقصود برأس المال المعرفي؟
2. ما طرق قياس رأس المال المعرفي؟
3. ما المقصود بالميزة التنافسية؟
4. طرق تحقيق الميزة التنافسية؟
5. ما دور رأس المال المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية؟

4/ حدود الدراسة:

■ الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة نماذج قياس رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة بني سويف لاشتقاق إطار يتم من خلاله قياس العناصر المكونة لرأس المال المعرفي لجامعة بني سويف وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية للجامعة مقارنة بالجامعات المثيلة.

- الحدود النوعية: تقتصر الدراسة على الباحثين سواء أعضاء هيئة التدريس أو السادة المعاونين بكليات الجامعة.
- الحدود الشكلية: تتناول الدراسة قياس رأس المال المعرفي للباحثين سواء كان أبحاث علمية أو براءات اختراع أو مشروعات تنافسية وغيرها من الإنتاج الفكري للباحثين في الشكل الورقي أو الإلكتروني.
- الحدود الزمنية: تتناول الدراسة قياس رأس المال المعرفي للباحثين بالجامعة منذ نشأتها وحتى الوقت الحالي.
- الحدود المكانية: يقتصر البحث على الباحثين (أعضاء هيئة تدريس ومعاونين) بجامعة بني سويف دون التطرق للباحثين بالجامعات الأخرى.

5/ منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

1.5/ منهج الدراسة:

من أجل دراسة موضوع الدراسة ومعالجته من مختلف أبعاده وجوانبه وتوضيح الهدف منه اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات والمعلومات المتوفرة من مصادرها ومعالجتها بطريقة علمية موضوعية للوصول إلى النتائج المتوقعة للبحث، كما ستتعيب الباحثة المنهج الاستقرائي للقيام بما يلي:

- المرحلة الأولى: استقراء الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم رأس المال المعرفي.
- المرحلة الثانية: استقراء الدراسات السابقة التي تناولت نماذج قياس رأس المال المعرفي.
- المرحلة الثالثة: اشتقاق إطار مقترح بناء على استقراء الدراسات السابقة يواءم طبيعة عمل الجامعات المصرية والعربية وبالأخص جامعة بني سويف.

2.5/ أدوات جمع البيانات:

- اعتمدت الدراسة على أداتين أساسيتين في جمع المعلومات وهما:
- 1.2.5/ أداة البحث الوثائقي: وذلك لجمع الجانب النظري من الدراسة الذي يتعلق بتعريفات رأس المال المعرفي، وأهميته، وأنواعه، وطرق قياسه، والميزة التنافسية.
 - 2.2.5/ الأبحار التفاعلي: وذلك بالإبحار في موقع جامعة بني سويف لاستخراج البيانات الخاصة بقياس رأس المال المعرفي بالجامعة.
 - 3.2.5/ قائمة المراجعة: تشتمل على المعلومات الرئيسة والفرعية المطلوب قياسها بجامعة بني سويف.

3.5 / مجمع الدراسة:

الباحثون بجامعة بني سويف، وحيث أن رأس المال المعرفي تم قياسه من خلال رأس المال البشري المتمثل في الباحثين من أعضاء هيئة التدريس والسادة معاونين بالجامعة، ورأس المال الهيكلي المتمثل في جامعة بني سويف، ورأس المال العلاقتي المتمثل في علاقات جامعة بني سويف مع المستفيدين منها والمجتمع المحيط، ومن ثم تم قياس الميزة التنافسية للجامعة من خلال خدماتها لباحثيها.

6 / الدراسات السابقة والمثيلة:

جدول رقم (1) مقارنة بين نتائج البحث لمصطلحات الدراسة بقواعد البيانات العالمية

competitive advantage	Intellectual Capital and competitive advantage	Intellectual Capital	Database
(4)		(11)	Ovid: Ovid YourJournals@Ovid
(8)		(1)	ScienceDirect
(34)		(18)	Emerald Full-text
(112)		(24)	SAGE Journals Online
(206)		(150)	SpringerLink
(316)	(1)	(69)	Wiley Interscience: Wiley Journals
(361)		(87)	ProQuest: All Subscribed Databases
(482)	(2)	(329)	EBSCO: Academic Search Complete
(1523)	(3)	(689)	الإجمالي

ومن الدراسات السابقة التي تجمع بين رأس المال المعرفي والميزة التنافسية ما يلي:

1. دراسة (Kong, E. and Prior, D., 2008) التي تذكر أن هناك عدد قليل جدا من الأبحاث العلمية التي تركز على تطبيق مفهوم رأس المال المعرفي من الناحية غير الربحية، وخاصة في البيئة التنافسية غير الربحية، لذا هدفت هذه الدراسة إلى: أولا: في سد هذه الفجوة بعقد مناقشات حول مدى الاستفادة من رأس المال المعرفي كأداة تنافسية في المنظمات غير الربحية، ثانيا: يقترح إطار عمل رأس المال المعرفي ربط الميزة التنافسية مع المخرجات الإيجابية للمنظمات غير الربحية، وأخيرا تناقش الدراسة كيفية الاستفادة بفاعلية من الإطار المفاهيمي لرأس المال المعرفي في تعزيز الميزة التنافسية في القطاع غير الربحي.

2. دراسة (Kamukama, N.; Ahiauzu, A. and Ntayi, J., 2011) وتهدف لاختبار التأثير المتوسط للميزة التنافسية في العلاقة بين رأس المال المعرفي والأداء المالي في المؤسسات الصغيرة للتمويل في أوغندا، ويتمثل الهدف الرئيس من الدراسة في بناء دور الميزة التنافسية في العلاقة بين رأس المال المعرفي وأداء الشركة. لذا اعتمدت الدراسة برنامج MedGraph نسخة إكسيل، واختبارات سوبل Sobel، ومسار Kenny and Boran لاختبار متوسط التأثيرات. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها أن الميزة التنافسية وسيط واضح في العلاقة المؤسسية بين رأس المال المعرفي والأداء المالي، وتعزيز العلاقة بين الاثنين بنسبة (22.4) % في مؤسسات التمويل الصغيرة بأوغندا. كما أكدت النتائج على نوع جزئي للوساطة بين رأس المال المعرفي والميزة التنافسية والأداء المالي. ويذكر الباحث بأن هذه الدراسة تعد الدراسة الأولى التي تركز على اختبار التأثير المتوسط للميزة التنافسية على العلاقة بين رأس المال المعرفي والأداء المالي في مؤسسات التمويل الصغيرة بأوغندا.

3. دراسة (Kamukama, N., 2013) والتي تهدف لاختبار المساهمة الفردية لعناصر رأس المال المعرفي في الميزة التنافسية، أي اكتشاف إلى أي مدى يمكن لعناصر رأس المال المعرفي تفسير الميزة التنافسية في صناعة التمويل الصغيرة بأوغندا. ولقد استخدم الانحدار الهرمي لقدرته على الإشارة بدقة لما يحدث للنموذج كمتغيرات متوقعة مختلفة. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: تؤكد الدراسة أن العناصر الثلاثة لرأس المال المعرفي عبارة عن تنبؤات قوية للميزة التنافسية وتمثل ما يزيد عن (44%) من التباين أو المتغيرات في الميزة التنافسية. ولقد تم ترتيب أهمية العناصر الثلاثة لرأس المال المعرفي في توضيح التباين في الميزة التنافسية (بناء على قيم بيتا المعيارية). وهي: رأس المال الهيكلي، ورأس المال البشري، ورأس المال العلاقتي.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أن هذه الدراسة تعد من أوائل الدراسات التي تتناول قياس رأس المال المعرفي بالجامعات وبالأخص جامعة بني سويف، حيث لا تزال الجامعات لا تعتمد أي صيغة لتحديد رأس مالها المعرفي، كما أن الكثير من عناصر ومكونات رأس المال المعرفي لا يعالج محاسبياً بقيود محددة وبذلك فهو يقدر ويخمن بصورة تقريبية وغير موضوعية، هذا بالإضافة إلى أن قوانين رأس المال تتعامل مع رأس المال المادي وتهمل رأس المال المعرفي بشكل كبير. لذا ستحاول الباحثة صياغة نموذج لقياس رأس المال المعرفي على مستوى الجامعات وتطبيقه على الباحثين بجامعة بني سويف لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

المبحث الأول طرق قياس رأس المال المعرفي والميزة التنافسية

0/1 نمهيده:

لقد بدأ الاهتمام برأس المال المعرفي في المنظمات منذ الثمانينات؛ حيث أكد المديرون والأكاديميون والاستشاريون على مستوى العالم أن الأصول غير المادية في المنظمة؛ أي رأس المال المعرفي يعد محددًا أساسيًا لما تحقّقه المنظمة من أرباح، فعلى سبيل المثال في اليابان أشارت نتائج بعض الدراسات لبعض المنظمات اليابانية على أن الفرق بين مستويات أداء هذه المنظمات هو اختلافها في مقدار ما تملكه من أصول غير مادية، وفي بداية التسعينات ظهرت بعض الكتابات التي تناقش فكرة رأس المال المعرفي للمنظمة وهو الذي يحقق النجاح والربحية للمنظمة، حيث أشار الكثير من الباحثين إلى أن الأصول الرئيسة للعديد من المنظمات في ميدان إنتاج التكنولوجيا العالية لا تتمثل في الأصول المادية فقط ولكن في مهارات أفرادها وفي التراكم الفكري والمعرفي الذي تملكه هذه المنظمات. (حسن، راوية، 2005)

ويجدر بنا قبل البدء في عرض ماهية رأس المال المعرفي توضيح الفروق بين مصطلحي الفكر والمعرفة، للوقوف على الاصطلاح العلمي الذي يهدف لتحقيق أهداف الدراسة. لا يخرج معنى الفكر في الاصطلاح العام عن المعنى اللغوي، فهو: أن يقوم الإنسان بإعمال عقله بما فيه من قدرات وملكات مع الاستعانة بمعلومات ومعطيات معينة متوفرة لديه؛ ليتوصل في النهاية إلى حل مشكلة معينة، أو تأسيس نظرية معينة، أو تحديد وتفسير علاقة معينة بين شيئين أو أكثر، أو تصوير الواقع لقضية معينة، أو إيجاد بدائل لشيء ما، أو محاولة منه لتطوير وتحسين ذلك الشيء، أو ابتكار شيء جديد. الفكر هو الوسيلة التي يستخدمها الإنسان في المجالات العلمية والأدبية المختلفة، وقد تنامي الفكر ونارت المعرفة بشكل كبير، حتى ظهر ما يعرف بـ (اقتصاد المعرفة)، حيث أصبح رأس المال المعرفي من العناصر الأساسية في الإنتاج، وأصبح يزاحم عناصر الإنتاج الأخرى المادية. (هيثم، عمارة، 2014)

يعود الأصل في كلمة "معرفة" إلى اشتقاقها من الفعل (عرف)، ومعرفة الشيء هي إدراكه بأحد الحواس والمعرفة اصطلاحاً هي مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهدي الأفعال والقرارات. "وهناك من يرى بأن المعرفة هي: "ذلك الرصيد الذي تم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير والدراسات الميدانية وتطوير المشروعات الابتكارية، وغيرها من أشكال الإنتاج الفكري للإنسان عبر الزمان. (الزمطة، نضال، 2011) وأيضاً هي مجموعة العمليات التي تنظر لتغيير نمط المعرفة التنظيمية. (Alaei, A., 2012)

هذا ويتبين من التعريفات الخاصة بالفكر والمعرفة أن الفكر وسيلة يتحقق عن طريقه الإبداع والتطور والتنمية، أما المعرفة نتيجة للبحث العلمي والتفكير والدراسات المختلفة، فهي معلومات

مركبة تتيح للأفراد والهيئات والمنظمات إمكانية خلق أوضاع جديدة أو تغيير في الإدارة وهكذا. وحيث أننا نهدف في الدراسة إلى قياس المعارف الخاصة بالأفراد والهيئة محل الدراسة وهي جامعة بني سويف، فتفضل الباحثة بمصطلح رأس المال المعرفي.

1/1 تعريف رأس المال المعرفي:

إن مفهوم رأس المال هو مفهوم اقتصادي بحت، يتضمن الأرض والعمالة ورأس المال أو الأموال وكلها تدخل في العملية الإنتاجية، وتهدف المنظمة من خلاله تحقيق الأرباح وتعظيمها، وقد استوحى منه الباحثون في مجال العلوم الإدارية والاجتماعية ليطلق على مجموع المهارات والخبرات والمعارف والمترابطة لدى الفرد اصطلاح رأس المال البشري، ثم تطور ليشمل عناصر أخرى ويطلق عليه رأس المال المعرفي والذي بدوره يركز على القوة المعرفية كأصل من أصول المنظمة غير المادية مؤثراً بذلك على ربحية المنظمة تماماً كما الأصول المادية في رأس المال (حسن، راوية، 2005).

وهناك العديد من التعريفات التي أطلقت على رأس المال المعرفي ونلاحظ التباين في توصيفه فمنهم من ركز على الميزة التنافسية، مثل: (Hamel, G. and Prahalad, C., 1994)، و (Bontis, N., 2001) والآخر ركز على مستوى الإبداع أو الموجودات المعرفية مثل تعاريف: (Brooking, A., 1996) و (Stewart, T. and Ruckdeschel, C., 1998) و (Edvinsson, L., 1997)، و (العنزي، سعد علي، صالح، أحمد علي، 2009) و (نور، عبدالناصر، القشي، طاهر، قراقيش، جهاد، 2010)، (Karabay, M., 2011)، وثالث ركز على كونها تحافظ على منظمات الأعمال في أجواء المنافسة السائدة (Awad, E. and Ghaziri, H., 2004)، ورابع أكد على قدرتها على إنتاج أفكار جديدة تعظم من نقاط القوة واقتناص الفرص، مثل تعاريف (Bontis, N., 2001) و (ديرلوف، دي، 2003) و (Deventer, V. and Johanna, M., 2004) و (مديحة، عبد العزيز، سفيان، بخوش، 14/13 ديسمبر 2011).

ويرى الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC، 1998) أن مصطلح رأس المال المعرفي عادة ما يستخدم بالتبادل مع كل من الملكية الفكرية والأصول المعرفية، كما يمكن أن ينظر له كمخزون كلي لرأس المال أو الحقوق المبنية على المعرفة والتي تمتلكها المنشأة. ويمثل أيضاً الناتج النهائي لعملية تحويل المعرفة إلى أصول فكرية للمنشأة. وأضافت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن رأس المال المعرفي هو القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة لمنظمة معينة: رأس المال التنظيمي أو الهيكلية ورأس المال البشري. (OECD، 1999) وبصفة عامة يمكن أن نعرف رأس المال المعرفي بأنه المعرفة والمعلومات والخبرات والمهارات والقدرات التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى و تحقق لها ميزة تنافسية. ويُعدّ (ستيوارت، توماس، 2005) من أهم من كتب حول الرأس المال المعرفي، وهناك من يعتبره أب لهذا الفكر الإداري الحديث، وحسب هذا الباحث فإن رأس المال المعرفي يمثل

إجمالي قيمة الموارد الفكرية للمنظمة والتي يمكن وضعها موضع الاستخدام من أجل خلق الثروة، وتلك الموارد يُعبر عنها بالموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات، وكذلك الماكينات التي تجسدها والممكن استخدامها لخلق الثروة.

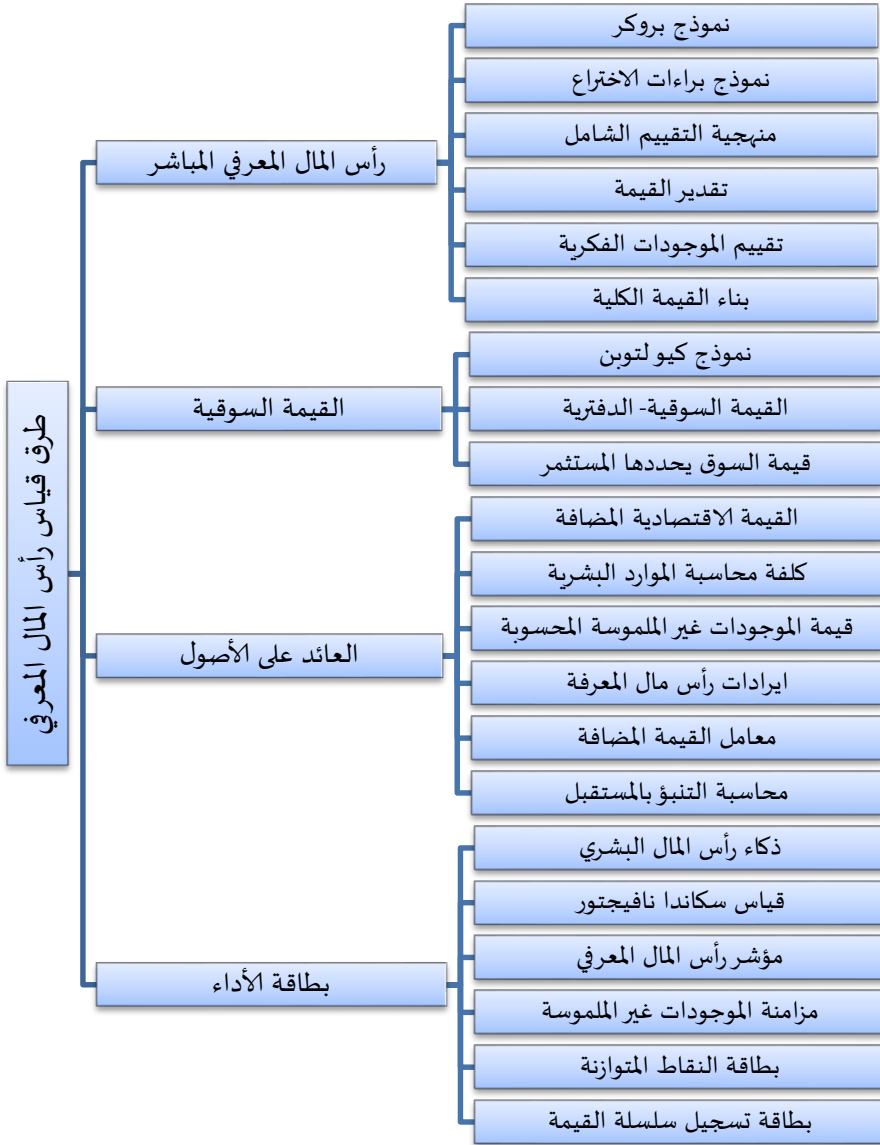
ومن خلال ما تقدم يمكن أن نضع تعريفاً إجرائياً والذي يتوافق مع تعريف (الحسيني، صلاح هادي، 2010) مفاده:

رأس المال المعرفي عبارة عن صفوة العاملين الذين يمتلكون قدرات عقلية ومهارات بحيث يكونوا قادرين على الإبداع وإنتاج أفكار جديدة قادرة على المحافظة على وضع الهيئة التنافسي، وزيادة إنتاجيتها، وتقليل الكلف، وتعظيم نقاط القوة داخل المنظمة، ولا يُشترط توفر شهادة أكاديمية في رأس المال المعرفي ولا تتحدد في مستوى إداري معين ساعين من خلال ذلك لاقتناص الفرص والمحافظة على المستفيدين.

2/1 طرق قياس رأس المال المعرفي:

هناك من الباحثين من يرى أن رأس المال المعرفي يتكون من رأس المال البشري، أو بشكل دقيق يتمثل في المعرفة الموجودة لدى المورد البشري، ويعتبر هذا صحيحاً فالعنصر البشري هو الأساس، لكن أين ذهبت المعرفة التي تملكها المنظمة من هياكل ونظم وبراءات اختراع وغيرها من معارف؟ وبالتالي وكما يتبين من التعريفات السابقة فإن رأس المال المعرفي ليس شيئاً واحداً وإنما هو مجموعة معطيات تساهم في تركيبه، وهناك عدة آراء بخصوص هذه النقطة، لكنها في مجملها لا تختلف في الجوهر وإن اختلفت في التسميات، وظهرت بذلك عدة تقسيمات لمكونات رأس المال المعرفي أو أنواع رأس المال المعرفي كما يصطلح عليها بعض الباحثين وإن كان الاصطلاح الأول أدق على اعتبار أن رأس المال المعرفي يتشكل نتيجة التفاعل بين تلك المكونات، ولذلك يجب أن تعي إدارة المنظمة هذه المكونات لكي تعي وتدرك مصادر ومسببات خلق القيمة بشكل محدد ودقيق، (دربالي، سهام، زيتوني، عبدالقادر، 2013)

أدى الاهتمام بإدارة رأس المال المعرفي لتطوير طرق مختلفة لقياسه، وهناك مجموعة من طرق القياس التي يمكن استخدامها في تقييم هذه الطرق، وتحاول بعض الشركات صناعة هذه الطرق لاستخدامها الداخلي بدلاً من تطوير طريقة مقياس عالمية، لكنها لا تزال متوفرة وتعد الأساس لإنتاج طرق جديدة. ويقسم كل من ليثي عام 1998م ووليامز عام 2000م كل طرق القياس إلى أربع مجموعات رئيسية: (Jurczak, J., 2008) طرق رأس المال المعرفي المباشر، طرق القيمة السوقية، طرق العائد على الأصول، طرق بطاقة الأداء. ويتضح في الشكل التالي تصنيفات طرق تقييم رأس المال المعرفي (Ramanauskaitė, A. and Rudzionienė, K., 2013) وطبقاً للهدف من الدراسة فسيتم دراسة طرق التقييم طبقاً للمبادئ العامة والتي تتناسب وتقسيم الليثي ووليامز:



شكل رقم (1) تصنيفات طرق تقييم رأس المال المعرفي

1/2/1 نماذج طرق رأس المال المعرفي المباشر (DICM) Direct Intellectual Capital Methods:

والتي تقيس قيمة الدولار للأشياء غير الملموسة عن طريق تمييزها بمكوناتها المختلفة، ثم تقييمها مباشرة، سواء بشكل فردي أو جماعي وهناك ستة نماذج لطرق قياس رأس المال المعرفي المباشر، والتي تتمثل فيما يلي: (Marat, D., 2015)

1. نموذج بروكر التكنولوجيا Broker Technology Model (Brooking, A., 1996) والذي يسعى إلى تقدير قيمة رأس المال المعرفي للشركة من خلال تحليل تشخيصي، ويتكون رأس المال المعرفي وفقاً للنموذج من أربعة أنواع من الموجودات: موجودات السوق، الموجودات المتركزة بالموارد البشري، موجودات الملكية الفكرية، موجودات البناء التحقي.

2. نموذج براءات الاختراع الموزونة باستشهاد مسجل Citation Weighted Patents اقترحه Bontis عام 1996م: في هذا النموذج يحسب عامل التكنولوجيا بالاعتماد على براءات الاختراع التي طورت من قبل رأس المال المعرفي للشركة، ويقاس أداء رأس المال المعرفي وأدائه بالاعتماد على مجهودات تطوير البحث العلمي وفقاً لسلسلة من المؤشرات التي تصف براءات الاختراع في الشركة مثل عدد براءات الاختراع، وكلفة براءات الاختراع منسوبة إلى دورات المبيعات.

3. نموذج منهجية التقييم الشامل (Inclusive Valuation Methodology-IVM): اقترح هذا النموذج McPherson عام 1998م. يبين هذا المنهج العلاقة بين قيمة الشركة، ورأس المال المعرفي، والمقاييس النقدية بهدف إعطاء تقييم شامل كلي لأنشطة الأعمال في المنظمة. يستخدم النموذج ثلاث فئات للقيمة هي: القيمة الجوهرية الحقيقية والتي تمثل الفاعلية الداخلية للشركة، والقيمة العرضية غير الجوهرية التي تقاس بواسطة فاعلية دور الشركة، وقيمة الدور الفعال للشركة الذي ينعكس أثره على البيئة التنافسية. يسعى النموذج للوصول إلى القيمة الشاملة الكلية للأعمال معبراً عنها بمجموع رأس المال المعرفي للتدفقات النقدية للشركة، بتعبير آخر أي قياس القيمة المضافة الكلية (النقدية وغير الملموسة).

4. نموذج تقدير القيمة The Value Explorer: قدمه Andriessen & Tiessen عام 2000م والذي يمثل منهجية أو طريقة محاسبية لتقدير رأس المال المعرفي والذي ينسب إلى القدرات المميزة الرئيسة للشركة وذلك اعتماداً على تحديد قيمة الموجودات والموارد غير الملموسة: المهارات والمعرفة الضمنية، والقيم والمعايير الجماعية، التكنولوجيا والمعرفة الصريحة، والعمليات الرئيسة وعمليات الإدارة.

5. نموذج تقييم الموجودات الفكرية (Intellectual Asset Valuation): قدمه Sullivan عام 2000م، وهو يمثل طريقة منهجية لتقدير قيمة الملكية الفردية (Value of Intellectual Property).

6. نموذج بناء / خلق القيمة الكلية (Total Value Creation-TVC): اقترح النموذج Andersson & Mclean عام 2000م، وهو بالأساس مشروع استهله المعهد الكندي للمحاسبين القانونيين (Institute of Canadian Chartered Accountants)، يستخدم النموذج التدفقات النقدية المخططة المخصصة بهدف إعادة دراسة كيفية تأثير الأحداث السابقة على الأنشطة المخططة.

2/2/1 طرق القيمة السوقية (MCM) Market Capitalization Methods:

والتي تحسب الفرق بين القيمة السوقية للشركة وحساب المساهمين كقيمة من رأس المال المعرفي أو الأصول غير الملموسة. وحدد (Sveiby, K., 2001) ثلاثة نماذج لتقييم طرق القيمة السوقية والتي تتمثل فيما يلي:

1. نموذج q لتوبن (Tobin's q): قدم نموذج q من قبل Stewart عام 1997م وهو يشبه نموذج القيمة السوقية - الدفترية عدا أنه يستبدل القيمة الدفترية بالكلفة الاستبدالية للموجودات الملموسة، إن الشركة التي تمتلك قيمة أكبر من (1) لمعيار Tobin's q وأكبر من قيمة q للمنافسين، فإن هذه الشركة يفترض أن تحقق أرباحاً أعلى من أرباح تلك الشركات، ويكون هذا الربح ناجماً عن الميزة التنافسية لرأس المال المعرفي في الشركة، يسمح النموذج بإجراء التسويات والتعديلات للتغلب على محددات القيمة السوقية - الدفترية.

2. نموذج القيمة السوقية - الدفترية (Market-to-Book Value): قدم هذا النموذج Stewart عام 1997م، ويعتمد النموذج على الفرق بين القيمة السوقية لرأس المال الشركة وقيمتها الدفترية، وعليه فإن الافتراض المنطقي الرئيس للنموذج يشير إلى أن القيمة السوقية تمثل القيمة الحقيقية للشركة، وبضمن تلك القيمة قيمة الموجودات الملموسة ورأس المال المعرفي، ويعتبر هذا النموذج طريقة مقبولة محاسبياً وسهلة التطبيق.

3. نموذج قيمة السوق التي يحددها المستثمر (Investor Assigned Market Value-IAMV): قدم هذا النموذج Standfield عام 1998م والذي يحد القيمة الحقيقية للشركة من القيمة السوقية لأسهمها والتي تنجم عن أربعة مكونات يعبر عنها بالصيغة الآتية: $TV = TC + RIC + ICE + SCA$ حيث أن:

• $TV =$ القيمة الحقيقية للشركة (Company's True Value)

• $TC =$ رأس المال الملموس (Tangible Capital)

• $RIC =$ رأس المال المعرفي المدرك (Realised Intellectual Capital)

• $ICE =$ رأس المال المعرفي المعرض للزوال التدريجي (Intellectual Capital Erosion)

• $SCA =$ الميزة التنافسية المستدامة (Sustainable Competitive Advantage)

3/2/1 طرق العائد على الأصول (ROA) :Return on Assets Methods

والمقصود بها متوسط الأرباح قبل خصم الضرائب من الشركة وتقسيمها على متوسط الموجودات الملموسة للشركة، ثم يتم مقارنة الناتج للشركة مع متوسط الصناعة، ويتم ضرب الفرق في متوسط الشركة للأصول غير المادية لحساب متوسط الكسب السنوي من الأصول غير الملموسة، وبقسمة متوسط الأرباح على متوسط تكلفة الشركة لرأس المال أو معدل الفائدة، يمكن لأي فرد أن يستمد تقدير لقيمة الأصول غير الملموسة أو رأس المال المعرفي. وقد حددها (Vallejo-Alonso, B., 2010) في كتابه في ستة نماذج والتي تتمثل فيما يلي:

1. نموذج القيمة الاقتصادية المضافة (Economic Value Added-EVA): قدم هذا النموذج Stewart عام 1997م، وتحسب القيمة من خلال تسوية الربح الصريح المعلن للشركة بالنفقات المرتبطة بالموجودات غير الملموسة، إن التغيرات التي تحصل في EVA تعد مؤشراً عما إذا كان رأس المال المعرفي للشركة مورداً منتجاً في حياة الشركة أم لا. يمثل هذا النموذج مقياساً بديلاً لرأس المال المعرفي لأنه لا يوفر معلومات محددة عن مقدار مساهمة رأس المال المعرفي في أداء الشركة.
2. نموذج كلفة محاسبة الموارد البشرية (Human Resource Costing & Accounting-HRCA): اقترح هذا النموذج Johansson عام 1997م، يحسب هذا المقياس الأثر الخفي على التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية التي بدورها تخفض أرباح الشركة، يقاس رأس المال المعرفي من خلال حساب مساهمة الموجودات البشرية في الشركة مقسوماً على نفقات الرواتب المنتفع بها (Civilized Salary Expenditures).
3. نموذج قيمة الموجودات غير الملموسة المحسوبة (Calculated Intangible Value): اقترح هذا النموذج Stewart عام 1997م، يحسب هذا النموذج العائد الإضافي على الموجودات الثابتة، ثم يتم استخدام أرقام هذا العائد كأساس في تحديد نسبة العائد التي تعود إلى الموجودات غير الملموسة، وقد يستخدم هذا المقياس كمؤشر لربحية الاستثمار في موجودات المعرفة.
4. نموذج إيرادات رأس مال المعرفة (Knowledge Capital Earning): قدم هذا النموذج Lev عام 1999م لحساب إيرادات رأس مال المعرفة كنسبة من الإيرادات الاعتيادية مقسوماً على الإيرادات المتوقعة للموجودات الدفترية.
5. نموذج معامل القيمة المضافة لرأس المال المعرفي (Value Added Intellectual Coefficient-VAIC): اقترح النموذج من قبل Public عام 1997م، يقيس هذا النموذج مقدار رأس المال المعرفي، ورأس المال المستخدم في خلق القيمة وكيفية استخدامها بكفاءة، وذلك بالاعتماد على العلاقة القائمة بين ثلاثة عناصر رئيسية هي: رأس المال المستخدم، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي. (Paknezhad, M and Ahmadkhani, A, 2012).

6. نموذج محاسبة التنبؤ بالمستقبل (Accounting for The Future-AFTF): اقترح هذا النموذج Nash (1998) وهو يمثل نظام للتدفقات النقدية المخططة المخصصة، يتم حسب قيمة AFTF في نهاية وبداية فترة زمنية معينة. وأن الفرق بينهما يمثل القيمة المضافة لتلك الفترة.

4/2/1 طرق بطاقة الأداء (Scorecard Methods (SC):

تميز مكونات مختلفة للأصول غير الملموسة أو رأس المال المعرفي والمؤشرات والكشافات التي يتم إنشائها وتقريرها في بطاقة الأداء أو كرسوم بيانية. ويتشابه طرق بطاقة الأداء مع طريقة رأس المال المعرفي، إلا أنه ليس هناك أي تقدير لقيمة الدولار للأصول غير الملموسة.

1. نموذج ذكاء رأس المال البشري Human Capital Intellectual: وقد اقترحه بوتنيس عام 1994م، يقوم النموذج باختيار مجموعة من المؤشرات المتعلقة بقياس رأس المال المعرفي، ومن ثم استخدام تلك المؤشرات لغرض إجراء المقارنة مع قاعدة بيانات هذا المكون. وهذه الفئات هي: فعالية رأس المال البشري، تقييم رأس المال البشري، استثمار رأس المال البشري، استنفاد رأس المال البشري. (Bontis, N. and Fitz-enz, J., 2002)

2. نموذج قياس Skandia Navigator: اقترح هذا النموذج من قبل (Edvinsson, L. and Malone, M., 1997) ويشبه نموذج بطاقة النقاط المتوازنة، فهو نموذج تقرير شامل، يقسم رأس المال المعرفي للمنظمة إلى خمسة أشكال أساسية: المركز المالي، مركز العمليات، رأس المال البشري، مركز الزبائن، مركز الإبداع. إذ يحلل النموذج كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري على حدة لضمان تركيز أكبر في التحليل والقياس وتغطي مؤشرات هذا المقياس خمس مناطق من النشاط والتركيز هي: التركيز المالي (Financial Focus) ويضم (17) مؤشر، والتركيز على الزبون (Customer Focus): ويشتمل على (20) مؤشر، والتركيز على العملية (Process Focus): ويغطي من خلال (19) مؤشر، والتركيز على إعادة التجديد والتطوير: ويتألف من (35) مؤشر، والتركيز على المورد البشري: ويضم (26) مؤشر.

3. نموذج مؤشر رأس المال المعرفي (Intellectual Capital Navigator and Intellectual Capital Index (IC Index™)): قدم هذا النموذج من قبل (Roos, J., Roos, G., Edvinsson, L. and Dragonetti, N., 1997)، يركز هذا النموذج على مراقبة التغيير الحركي الذي يتحقق في رأس المال المعرفي، يعتمد على مؤشر قياسي واحد مؤلف من أربعة مؤشرات: رأس مال السوق Market Capitalization Approach (MC)، العائد على الأصول (القيمة المضافة) Return on Assets Approach (ROA)، رأس المال المعرفي المباشر Direct Intellectual Capital Approach (DIC)، كروت الأداء Scorecard Approach (SC).

4. نموذج مراقبة الموجودات غير الملموسة (Intangible Assets Monitor): اقترح هذا النموذج من قبل (Sveiby, K., 1998) ويتشابه مع النموذجين السابقين في أوجه عديدة، إلا أن تركيزه الأساسي ينصب

على الأفراد الذين يعتبرهم المولدين الوحيدين لربح المنظمة. حيث تختار الإدارة بالاعتماد على الأهداف الاستراتيجية للمنظمة المؤشرات التي تقيس خلق القيمة من الموجودات غير الملموسة بواسطة أربعة مظاهر أو جوانب هي: النمو، إعادة التجديد، الكفاءة، والاستقرار، وعليه فقد حدد النموذج الموجودات غير الملموسة بثلاثة أنواع هي: القدرات المميزة للأفراد، والهياكل الخارجية، الهياكل الداخلية. والجدول التالي يوضح المكونات الفرعية لهذه الأصول (Allee, V., 2003):

جدول رقم (2) مكونات الأصول الفرعية لرأس المال الفكري حسب (Sveiby)

نوع رأس المال	المكونات
الهيكل الخارجي	التحالفات والعلاقات مع الزبائن، الشركاء، الموردون والمستثمرون الاستراتيجيون، الجماعة المحلية، وما يتعلق بالتمييز والسمعة.
الهيكل البشري	القدرات، المعارف، المهارات، الخبرات الفردية والجماعية، قدرات حل المشكلات التي تبقى لدى الأفراد في المنظمة.
الهيكل الداخلي	الأنظمة والعمليات التي تحقق الرافعة التنافسية، وما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات، النماذج لكيفية القيام بالأعمال، والقواعد البيانات، الوثائق، حقوق النشر، والمعرفة المرمزة الأخرى.

5. نموذج بطاقة النقاط المتوازنة (Balanced Scorecard-BSC) (Husel, T. and Bell, A., 2001):
تترجم بطاقة النقاط المتوازنة رسالة المنظمة واستراتيجيتها إلى مجموعة شاملة من مؤشرات الأداء للإدارة الاستراتيجية والقياس تغطي أربع وجهات نظر هي: منظور التعلم والنمو، منظور العملية، منظور الزبون أو المستفيد، المنظور المالي.

6. نموذج بطاقة تسجيل سلسلة القيمة (Value Chain Score Board): اقترحه Lev عام 2002م وهو مصفوفة من المؤشرات غير المالية تتوزع بثلاث فئات وفقاً لمراحل دورة التطوير، وهذه الفئات هي: الاكتشاف/التعلم/Discovery/Learning، التنفيذ Implementation، ومرحلة استغلال العوائد Commercialization.

ويتضح من النماذج السابقة الخاصة بطرق قياس رأس المال المعرفي أنها تنقسم إلى أربع طرق رئيسة ويندرج أسفلها (21) إحدى وعشرين نموذجاً، ومن خلال هذه النماذج تبين مكونات أنواع رأس المال المعرفي، والتي تتمثل في خمس مكونات أساسية ويندرج أسفل كل منها العديد من العناصر الفرعية، التي يصل عددها إلى (42) عنصر والتي تتضح فيما يلي:

- 1) رأس المال البشري والتي يندرج أسفلها (14) أربعة عشر عنصرا: (القدرات، الخبرات، فرق العمل، المهارات، المعرفة، الابتكار والابداع، القيادة، الدافعية، الحكمة، اتجاهات العاملين، التعليم، المؤهلات، الكفاءات).
- 2) رأس المال الهيكلي ويندرج أسفلها (12) اثني عشر عنصرا: (نظم المعلومات وقواعد البيانات، ثقافة المنظمة وقيمتها، النظم، المباني، حقوق النشر، براءات الاختراع، العمليات الإدارية، الهيكل التنظيمي، الاستراتيجيات، البرمجيات، الاستثمارات، العلامات التجارية).
- 3) رأس مال العلاقات والتي تنقسم إلى عشرة عناصر فرعية: (التحالفات الاستراتيجية، العلاقة مع الموردين، العلاقة مع الجماعات المحلية، قنوات التوزيع، الاتفاقيات، العلاقة مع المستفيدين، العلاقة مع المستثمرين، ولاء ورضا الزبون، كثافة وحصص السوق، القدرات التنافسية).
- 4) الأصول الفكرية وتنقسم إلى ثمانية عناصر فرعية: (البرمجيات، التصميمات، الخطط الاستراتيجية، المباني، تطبيقات الحاسوب، التطوير، شبكات التوزيع، تسهيلات العمليات).
- 5) الملكية الفكرية والتي تنقسم إلى ثمانية عناصر فرعية: (براءات الاختراع، حقوق النشر والطبع، حقوق التصميم، التصميم الصناعية، العلامة التجارية، حقوق الاستثمار، المواهب الفكرية، أسرار تجارية)
- ويلاحظ من النماذج السابقة أنها تركز على أنواع المعرفة التي تحقق القيمة المضافة الأكثر فائدة للمؤسسة، كما تعتمد في جوانب كثيرة منها على الاجتهاد والخبرة والحكم الشخصي لتقييم الموجودات ولاسيما تقييم الموجودات غير الملموسة، وافتقار عملية التقييم في جانب معين منها إلى وجود قواعد إرشادية ومعايير تقييم قياسية محددة وواضحة. وكذلك إلى وجود نقص في الطرق والوسائل والإحصاءات التي تقود إلى الشعور بالشك في توافق التقييمات التي تجرى للموجودات غير الملموسة ومنها موجودات المعرفة.

3/1 الميزة التنافسية وإليانة تحقيقها:

من أبرز سمات العصر الحديث هي التنافسية كحقيقة واقعة لتحديد 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 والمرتقبين. ويعد Alderson أيضا أول من تطرق لمفهوم الميزة التنافسية عام 1965م من وجهة النظر الإدارية، أو ما تعرف بالنظرة الإنتاجية وعرفها على أنها "سعي المنظمة لبناء أو الحصول على سمات فريدة عن غيرها من المنافسين في نفس القطاع لكي تحقق التميز عنهم" (Gould, Marie, 2008).

بينما عرفها Fakey حسب ما أشار (Foon, L. and Balakrishnan, N., 2010) على أنها "أي شيء يمكن أن تتميز به المنظمات إيجابياً أو يميز منتجاتها عن المنافسين من وجهة نظر العملاء أو المستخدمين النهائيين لهذه المنتجات المتميزة". وتعرفها (عبدالحميد، عفاف السيد بدوي، 2012) "عنصر التفوق للمنظمة الذي ينشأ من اتباعها لاستراتيجيات مبتكرة تهدف إلى تلبية احتياجات العملاء بطريقة أفضل من طرق المنافسين".

من سياق التعريفات السابقة يمكن تعريف الميزة التنافسية على أنها تلك السمات والصفات التي تمتلكها المنظمة بناءً على خبرتها الواسعة، والتي تبحث في تفوقها عن غيرها من المنافسين في الموارد والأسعار والخدمات وكذلك امتلاك المورد البشري ذو الكفايات والمهارات والمعارف التي تساعدها على تحقيق التميز والتفرد عن غيرها من المنافسين.

وحتى يكون للميزة التنافسية فعالية فلا بد أن تتيح للشركة التفوق على المنافسين. وأن يصعب تقليدها مع ضرورة ضمان استمراريتها. كما يتمثل التميز في قدرة الشركة على تقديم منتج أو خدمة يصعب تقليدها من قبل المنافسين، ومن ثم استقطاب أكبر عدد من العملاء وزيادة النصيب السوقي للشركة مقارنة بالمنافسين، وكذلك في تحسين اتجاهات العاملين والصورة الذهنية الخارجية تجاه الشركة. (عبدالحميد، عفاف السيد بدوي، 2012)

ويشير الكثير من الباحثين إلى العديد من أنواع الميزات التنافسية، مثل الكلفة، النوعية، المرونة، التسليم، الإبداع، الاعتمادية، الإسناد، السمعة، التصميم، الوقت، المرونة، التحالفات، والتكنولوجيا. (David, F., 2007)

وتشير إحدى الدراسات إلى 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، والتي يمكن أن تأخذ عدة أشكال منها: تحقيق الأرباح، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة القدرات الإبداعية والابتكارية، وتحسين العلاقات بين العملاء والموردين، وتحسين الإنتاجية وتخفيض التكلفة، وتحسين اتجاهات العاملين والصورة الذهنية الخارجية، وزيادة الحصة السوقية وبناء مركز تنافسي قوي. (عبدالحميد، عفاف السيد بدوي، 2012)

هذا ويمكن توضيح كيفية تحقيق ودعم الميزة التنافسية للشركات من خلال رأس المال الفكري في النقاط التالية:

1. رأس المال البشري كآلية لدعم الميزة التنافسية: ويقصد به رأس المال البشري المتميز والذي يضم الأفراد ذوي المواهب المتميزة والذين لديهم القدرة على التفكير الإبداعي الذي يؤثر في أنشطة الشركة الحيوية ويعمل على جذب العملاء وخلق قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة المقدمة، مما يؤدي في النهاية إلى تميز الشركة على منافسيها.

2. الابتكار كآلية لدعم الميزة التنافسية: حيث يعد الإبداع والابتكار هو العامل الرئيسي في قدرة الشركة على الاحتفاظ بمكانتها بين الشركات المنافسة. فكلما زادت سرعة وجودة الابتكارات التي تقدمها الشركة كلما احتفظت الشركة بتفوقها على المنافسين، وبالتالي لابد أن تحرص الشركات على تحفيز العاملين بها وحثهم على الإبداع المستمر الذي يضمن تحسين مستويات جودة المنتجات والخدمات. (Ahmad, Saari bin; Mushraf, Abbas Mezeal, 2011).

3. التعلم كآلية لدعم الميزة التنافسية: إن التعلم هو السبيل الوحيد لنشر المعرفة والذي يمكن اعتباره الوجه الآخر المكمل للابتكار بحيث لا يمكن الحديث عن الابتكار بدون نشره في أرجاء الشركة عن طريق التعلم الذي يعرف بأنه "ظاهرة جماعية لاكتساب وإعداد الكفاءات التي تتيح تغيير طريقة ممارسة الأعمال" أي أن التعلم لابد وأن ينعكس إيجابياً على نتائج الأعمال بما يجعله أداة فعالة في تحقيق ودعم الميزة التنافسية. ومن الجدير بالذكر أنه لكي يكون التعلم مصدراً للميزة التنافسية لابد وأن يتسم بالاستمرارية وأن يكون مسئولية الجميع وأن تتعدد مصادره، وأن يكون هو نمط الثقافة السائد في الشركة.

وفي ضوء ذلك نجد أن هناك عاملاً هاماً يعطي المنظمة القدرة على الاستمرارية في امتلاك القدرة التنافسية هو المعرفة، لذلك تسعى الشركات بشكل دائم إلى معرفة كيفية الوصول إلى هذا العامل فالمعرفة تعتبر مصدراً أساسياً للميزة التنافسية.

المبحث الثاني: قياس رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة بني سويف ونحقيق الميزة التنافسية

0/2 تمهيد

لم يعد في إمكان الجامعة في هذا العصر أن تغلق على نفسها، بل ينبغي أن تكون مهنية وعلمية أن تجد شركاء أقوياء متجددين وملتزمين مع المجتمع المدني من أجل تحقيق مهامها القديمة والجديدة، وهذا يتطلب وضع هيكلية متجانسة ومتفاعلة بين استعدادات الأفراد وطموحاتهم وأنظمة التدريس واحتياجات السوق والاقتصاد، ومثل هذه الفكرة يمكن تحليلها على أكثر من مستوى. فعلى صعيد الوضع الراهن فإن الجامعات بالفعل تتطور في سياق جديد هو سياق كونية الأسواق والعولمة المتميزة بالمنافسين، وعلى صعيد الرهانات فالجميع يتفق على أن أهداف التعليم العالي والتحديات التي تواجه مجتمعاتنا قد تغيرت، وأخيراً الصعيد الأوسع الذي يدور حول إعداد الشراكة بين الجامعة وشركائها والذي ينبغي أن ينطلق من فكرة الانتقال من العلاقة الباردة بين الجامعة وسوق العمل والمجتمع إلى شراكة حقيقية ديناميكية ومتفاعلة توفر للجامعات وسائل جديدة للحياة والاستمرار. (القحطاني، سالم بن سعيد، 2015). وتهدف الدراسة في هذا المبحث إلى قياس رأس المال المعرفي

للباحثين بجامعة بني سويف لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة ومن ثم تم تقسيم هذا المبحث إلى أربعة أجزاء، عبارة عن تطبيق لقائمة مراجعة تم الاستعانة فيها بالعديد من الاستبانات وقوائم المراجعة الخاصة بقياس رأس المال المعرفي ومنها دراسة (الشمري، عيد عائد خليف، 2014)، كما تم الاستعانة بالمادة العلمية الخاصة بجامعة بني سويف (الخطة الاستراتيجية 2020، 2015) (إنجازات قطاع الدراسات العليا والبحوث، 2015) (دليل العلاقات الثقافية، 2015) (دليل الدراسات العليا، 2015) (لائحة وحدة تطوير البحث العلمي، 2015) تتضح فيما يلي:

1/2 رأس المال البشري بجامعة بني سويف:

يتعلق أساساً بالمعرفة التي يمتلكها العاملون ولا تمتلكها المنظمة، أي ما هو مستقر داخل رؤوس الموظفين (ديرلوف، دي، 2003)، ويُعبر عنه بكافة الأفراد العاملين في المنظمة والذين يمتلكون خبرات ومعارف متراكمة، ولديهم مهارات وقدرات إبداعية وابتكارية، وفي هذا الصدد يضيف Sveiby وهو من رواد هذا الفكر، أن رأس المال البشري يتمثل في مستوى التعليم، الخبرة، معارف العاملين، روح الابتكار القيم والتدريب (السعيد، هاني محمد، 2008). ولقد تبين من خلال الدراسات السابقة أنه يمكن قياس أربعة عشر عنصراً ضمن رأس المال البشري والتي تتمثل في: (القدرات، الخبرات، فرق العمل، المهارات، المعرفة، الابتكار والابداع، القيادة، الدافعية، الحكمة، اتجاهات العاملين، التعليم، المؤهلات، الكفاءات). وسيتم اختيار بعض منها وما يتوافق مع جامعة بني سويف.

1/1/2 القيادة:

تتكون قيادة الجامعة من رئيس الجامعة، ونائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب، ونائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث، ونائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، والأمين العام. ولكل كلية إدارتها الخاصة والتي تتكون من: عميد الكلية، ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث، ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومدير عام الكلية/ أمين الكلية.

2/1/2 المؤهلات الأكاديمية والوظيفية:

تضم الجامعة بين جنباتها عدداً كبيراً من الباحثين (أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة)، حيث يبلغ عددهم (2151) عضواً منهم (2060) عضواً عاملاً والباقي متفرغين وغير متفرغين، ويشكل إجمالي أعضاء هيئة التدريس منهم (1098) عضواً، وأعضاء الهيئة المعاونة (962) عضواً موزعين على الكليات كما يتضح بالجدول التالي.

جدول رقم (3) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة بني سويف

الإجمالي	اعضاء هيئة التدريس المتفرغون وغير المتفرغون					الهيئة المعاونة		اعضاء هيئة التدريس عاملون			
	مدرّس متفرّغ	استاذ غير متفرّغ	مُتفرّغ	استاذ م متفرّغ	استاذ متفرّغ	معيد	مدرّس مساعد	الإجمالي	مدرّس	استاذ م	استاذ
2151	11	6	17	57	421	541	1098	653	229	216	الإجمالي

3/1/2 العاملون :

لقد تم الاستعانة بأحدث إحصائية للعاملين بالجامعة خلال العام الجامعي 2013-2014م، وتتوافر ست درجات وظيفية بجانب المدير العام وذلك (18) بثماني عشرة كلية وهي: التجارة، الآداب، الحقوق، العلوم، الطب البشري، الطب البيطري، التمريض، التربية، الصيدلة، الهندسة، التعليم الصناعي، التربية الرياضية، العلوم السياسية، العلاج الطبيعي، طب الاسنان، الاعلام، الحاسبات والمعلومات، الدراسات العليا، هذا بالإضافة إلى (5) خمس إدارات أخرى وهم: إدارة الجامعة، والمدن الجامعية، ومركز المؤتمرات، ومستشفى الجامعة، والتعليم المفتوح، وفيما يلي جدول رقم (4) بالكادر العام المثبتين، وجدول رقم (5) بالكادر العام المتعاقدين

جدول رقم (4) الكادر العام المثبتين

الإجمالي	سادسة	خامسة	رابعة	ثالثة	ثانية	اولى	مدير عام	الإدارة
3257	237	85	733	1168	429	382	223	الإجمالي

جدول رقم (5) بيان بالكادر العام المتعاقدين (أمن الجامعة)

الدرجة	مديري الأمن	مشرفي الأمن	افراد الأمن	الإجمالي
العدد	15	8	205	228

4/1/2 التعليم :

يمثل الطلاب في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا عماد العملية التعليمية والبحثية بأى جامعة ويبلغ إجمالي عدد هؤلاء الطلاب للعام الجامعي (2013-2014م) (61850) طالبا على كليات الجامعة منهم (34337) في المرحلة الجامعية الأولى سواء كانوا انتظام أم انتساب، وهناك طلاب البرامج المتميزة، وطلاب التعليم المفتوح، وطلاب الدراسات العليا، وطلاب مرحلتي الماجستير والدكتوراه، وتبين أعداد طلاب البرامج المختلفة بالجدول التالي:

جدول رقم (6) أعداد الطلاب في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا بكليات الجامعة 2013-2014م

الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس الدراسات العليا	تعليم مفتوح	برامج متميزة	المرحلة الجامعية الأولى
						نظام وانتساب
61850	407	719	10268	14132	1987	34337

5/1/2 الكفاءات والخبرات:

يشارك الباحثون من جامعة بني سويف والذين لديهم كفاءات عالية في العديد من المؤتمرات العالمية وورش العمل بالإضافة لتلك المقامة في رحاب الوطن، كما يشرف أعضاء هيئة التدريس منهم على العديد من رسائل الماجستير والدكتوراه لطلاب الدراسات العليا، هذا وابتعث أعداد منهم في مهمات علمية أو بعثات ويحصل العديد منهم على منح وإجازات دراسية كما يعار بعضهم لجامعات خارجية، مما يكسبهم خبرات وثقافات أخرى من دول مختلفة، كما تحقق الجامعة كل عام مجموعة من الإنجازات العالمية والإقليمية والمحلية على مستوى النشر العلمي الدولي والجوائز والمشروعات البحثية التطبيقية والتي تساعد الباحثين على الابتكار والمنافسة العلمية.

أولاً: مشاركة الأعضاء بالجامعة بأنشطة العلاقات الثقافية:

نلاحظ ارتفاع عدد الباحثين الحاصلين على دعم للمؤتمرات الخارجية، حيث وصل إجمالي العدد (90) على مستوى الجامعة خلال عام واحد، أما عدد الحاصلين على دعم للمشاركة في مؤتمرات داخلية بجمهورية مصر العربية فهم (25) باحث، كما نجد تفوق في عدد الحاصلين على دعم للنشر العلمي بالجامعة خلال هذا العام فهم (92) باحث، وما يدل على حرص الباحثين بالجامعة على تنمية قدراتهم حصولهم على دعم للدورات اللغوية، ووصل عددهم (66) باحث.

جدول رقم (7) مشاركة أعضاء الجامعة بأنشطة العلاقات الثقافية خلال 2013-2014م

دورات اللغة	النشر العلمي	المؤتمرات الداخلية	المؤتمرات الخارجية	المنح البحثية	إجازات الانتماء	الإجازات الدبلوماسية	البعثات	المهمات العلمية	الإعارات
66	92	25	90	5	11	37	35.	20	77

والجدير بالذكر التنويه لمكافأة النشر التي يحصل عليها الباحثين من الجامعة مقابل نشر الأبحاث الدولية بمعامل تأثير مرتفع، وما يدل على اهتمام الجامعة بالبحث العلمي وتشجيع الباحثين عليه المكافأة التي يتم تخصيصها، حيث نجد خلال تلك العام كان إجمالي مكافآت النشر الدولي (268210) مائتان وثمانية وستين ألف ومائتين وعشرة جنيها مصريا، و(5560) خمسة آلاف وخمسمائة وستين دولارا أمريكيا. والتي تتضح في الجدول التالي:

جدول رقم (8) إجمالي مكافأة وتكلفة نشر الأبحاث وأعداد البحوث المنشورة في الفترة من

2013/7/1 حتى 2014 /6/30

إجمالي التكلفة بالدولار	إجمالي المكافأة بالجنية المصري	عدد الأعضاء المشاركين	عدد الأبحاث المنشورة
5560	268210	180	119

ثانيا: الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه :

يتبين العدد الكبير لإجمالي عدد الرسائل المسجلة خلال فترة وجيزة وهي ثلاث سنوات فقط وهم (1156) رسالة، مع ملاحظة تضاعف عدد تسجيلات الماجستير تقريبا عن الدكتوراه. ونلاحظ ذلك في الجدول رقم (9) كما يتبين تفوق الجامعة في العدد الإجمالي للرسائل التي تم مناقشتها خلال عام واحد وهم 250 رسالة في الجدول رقم (10):

جدول رقم (9) أعداد تسجيلات رسائل الماجستير والدكتوراه في الفترة من 2011/7/1 حتى 2014/6/30

الإشراف	تسجيلات ماجستير	تسجيلات دكتوراه	إجمالي العدد
الأعداد	719	337	1156

جدول رقم (10) الطلاب الممنوحين درجة الماجستير والدكتوراه من 2013/7/1 إلى 2014/6/30

الإشراف	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي
العدد	181	69	250

6/1/2 المعارف والمهارات والقدرات:

تنوع الأنشطة التي توفرها الجامعة للباحثين، والتي يتم تقديمها بمركز إدارة الموارد البشرية (تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس سابقاً)، حيث تم اعتماد المركز دولياً، ويقدم العديد من الدورات والتي تتمثل في: دورات تنمية القدرات، دورات ضمان جودة التعليم والاعتماد، دورات إعداد المديرين المعتمدين TOT، دورات التنمية البشرية لطلاب الجامعة، مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي - جامعة بني سويف. ونعرض فيما يلي لإنجازات المركز خلال الفترة من 2011/7/1 حتى 2013/6/30 وهي كما يلي: تم تدريب عدد (2648) متدرجاً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم من مختلف كليات الجامعة من خلال عدد (155) دورة تتضمن البرامج التدريبية المعتمدة للترقية للدرجات العليا بإجمالي (2325) ساعة تدريبية. وقد ساهم في التدريب عدد (411) مدرب من المديرين المعتمدين بتكرار بعض المديرين في معظم الدورات. وتم الاستعانة في هذه الدورات بالمديرين المعتمدين من المركز القومي لتنمية القدرات NCFLD ذوي الكفاءات المتميزة في مجال التدريب من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

7/1/2 الابتكار والإبداع بجامعة بني سويف:

هناك العديد من التوجهات التطويرية البحثية بالجامعة والتي ساعدت على تطوير العديد من الخطط، واستحداث وظائف ومهام جديدة، وتتمثل هذه التوجهات فيما يلي:

أولاً: إعداد الخطة البحثية للجامعة: تسعى جامعة بني سويف لإعداد خطة بحثية علمية من خلال إعداد بنك المشكلات البحثية الذي يستقي تلك المشكلات من خلال رصد طبيعة المشكلات التي تواجه المؤسسات الخمس التالية:

1. مؤسسات خدمية (التربية والتعليم-الصحة – العدل..... الخ).
2. مؤسسات تطوعية (الجمعيات الخيرية المجتمعية).
3. مؤسسات إنتاجية (المصانع – الشركات الإنتاجية بالمدينة الصناعية بني سويف).
4. مؤسسات قومية (المجلس القومي للأمومة والطفولة –أكاديمية البحث العلمي-الصندوق الاجتماعي للتنمية-هيئة المجتمعات العمرانية-وزارة الكهرباء والطاقة).
5. أقسام علمية جامعية (الأقسام العلمية بكليات الجامعة المختلفة وطبيعة المشكلات العلمية البحثية التي تواجهها).

ثانياً: توفير الموازنة البحثية: يصعب على أي مؤسسة علمية ومن بينها الجامعات بطبيعة الحال الاستمرار في تطوير حركة البحث العلمي فيها، والتي تعد الوظيفة الأهم لها، إلا إذا توفر لديها مصدراً دائماً لتمويل عملية البحث العلمي فيها؛ ومن هذا المنطلق فإن الجامعة تسعى لإعداد موازنة بحثية تتضمن الموارد والمعارف الرئيسية للبحث العلمي لكي تقوم بأداء مهامها المحورية بفاعلية، وحرى بالذكر أن هذا الإجراء يتطلب دعوة وزارة المالية لإعداد موازنة بحثية للجامعات بجانب الموازنة التعليمية وموازنة المستشفيات الجامعية، ولكي تتمكن الجامعة من عمل ذلك اقترحت موازنة بحثية لتقديمها إلى المجلس الأعلى للجامعات لتعميمها على الجامعات المصرية، ومن ثم تضعها وزارة المالية ضمن مخصصات ثابتة للبحث العلمي وتتضمن هذه الموازنة البنود التالية: تمويل البحوث، النشر الدولي، المؤتمرات الداخلية والخارجية، الدورات التدريبية والحلقات العلمية، حصة الجامعة من البحوث التنافسية، ودعم المكتبات الجامعية، وجوائز عيد العلم، والرسوم الدراسية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الدارسين في الجامعات الأخرى، واستقطاب الأساتذة الزائرين، وإنشاء مراكز التميز البحثي، ورسوم الجودة والاعتماد.

ثالثاً: إنشاء صندوق للوقف البحثي: تسعى جامعة بني سويف إلى التحول من جامعة ناقلة للمعارف إلى جامعة منتجة للمعارف، تعمل على توظيفها واستخدامها في كافة المجالات، وذلك لمواجهة كافة المشكلات التي تواجه مؤسسات الدولة وتعوق تحقيق أهدافها. ويستلزم ذلك الأمر ضرورة توفر ما يلي: إدارة جامعية عليا طموحة ومشجعة على ازدياد مجالات البحث العلمي من بحوث أساسية وتطبيقية وإنسانية واجتماعية، خطة بحثية تتضمن كافة المشكلات التي تواجه مؤسسات الدولة، مجموعة من الباحثين المتميزين، مصادر تمويل توفر بشكل دائم الأمور اللازمة للقيام بالبحوث العلمية. كما تتمثل موارد الوقف البحثي في: ربح الوقف البحثي وغلاته، وعائد الودائع النقدية وخلافه، والهبات والوصايا والتبرعات التي يقبلها مجلس الجامعة، وأية حصيلة أخرى لنشاط الوقف وإدارته واستثماره لأموال الوقف.

الخلاصة: إنشاء مركز تطوير البحوث العلمية: تم إنشاء مركز لتطوير البحوث العلمية بجامعة بني سويف لتحقيق الأهداف التالية: تشجيع العمل البحثي الجماعي عن طريق دعم الفرق البحثية المتميزة، والتوسع في المشروعات التي تتفق مع أولويات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتفعيل دور البحث العلمي بالجامعة في خدمة الصناعة وقطاعات الإنتاج والخدمات بالدولة، وتحفيز الباحثين ودعم وتمويل البحوث المبتكرة المقدمة منهم، وجذب مصادر تمويل خارجية لدعم المشروعات البحثية، وتحديد مجالات مشروعات البحوث التطبيقية (صحية، أساسية، إنسانية واجتماعية)، ومعايير قبولها. ولتحديد هذه الأهداف تم إنشاء سبع وحدات تابعة لمركز تطوير البحوث العلمية وهي: وحدة دعم وتمويل المشروعات، ووحدة النشر العلمي، ووحدة الاتصالات والعلاقات الخارجية، ووحدة ربط البحوث بالصناعة والمجتمع، ووحدة التدريب والمؤتمرات، ووحدة المعامل والأجهزة العلمية، ووحدة دعم الابتكار ومراكز التميز البحثي وبراءات الاختراع.

ويتبين مما سبق اهتمام الجامعة بالعنصر البشري الذي يمتلك المعرفة والمثليين في الباحثين من السادة المعاونين أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك من خلال توليهم مناصب استراتيجية إدارية تساعد في حل المشكلات وتساعد على التطوير والتنمية بالجامعة، كما يتضح مدى حرص القيادات بالجامعة على التطوير من خلال عمل خطط مستحدثة، وإنشاء مراكز جديدة، واستحداث وظائف ومهام تعمل على تطوير الجامعة، وتعيين العنصر البشري ذي الكفاءة في تلك الوظائف واستغلال كل الخبرات العلمية والمعرفية. هذا وتحرص الجامعة على نقل الخبرات بين الباحثين عن طريق عقد ندوات ومناقشات للحاصلين على المنح والبعثات والمؤتمرات الخارجية وغيرها.

2/2 قياس رأس المال الهيكلي بجامعة بني سويف:

يتعلق هذا المكوّن بالمعرفة التي تظل باقية في المنظمة حتى وإن غادرها العاملون فيها سواء بشكل مؤقت أو نهائي، ويُطلق اصطلاح رأس المال الهيكلي أو التنظيمي أو أصول البنى التحتية على الهياكل التنظيمية والمالية للمنظمة، نظم المعلومات، السياسات والإجراءات في المنظمة، ثقافة المنظمة، تكنولوجيا الاتصال، العمليات التشغيلية وغيرها من العناصر التي تحوزها المنظمة، كل عنصر يمكن أن تستخدمه إدارة المنظمة بما يخدم أهدافها ومصالحها المستقبلية. (Jurczak, J., 2008). ويندرج أسفل رأس المال الهيكلي (12) اثني عشر عنصراً من خلال الدراسات السابقة وهي: (نظم المعلومات وقواعد البيانات، ثقافة المنظمة وقيمها، النظم، المباني، حقوق النشر، براءات الاختراع، العمليات الإدارية، الهيكل التنظيمي، الاستراتيجيات، البرمجيات، الاستثمارات، العلامات التجارية).

1/2/2 نظم المعلومات وقواعد البيانات:

يقدم مركز نظم المعلومات الإدارية العديد من الخدمات عن طريق إنشاء قواعد بيانات مختلفة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين بالجامعة، ويتمثل بعض هذه الخدمات في: أولاً مجال شئون الطلاب: يقوم المركز بإنشاء سجلات دراسية لكل الطلاب، وتوزيع طلاب الكليات كثيفة العدد على مجموعات وسكاشن، وتحميل كل المقررات الدراسية للطلاب المسجلين على اللوائح الدراسية، وإنشاء أرقام جلوس للطلاب، أعمال الكنترولات الالكترونية لمعظم الكليات، ومراجعة مقررات التخلف لطلاب كليات الجامعة، وتحميل بيانات التنسيق للعام، وجارى ادخال اللوائح الخاصة بشئون الطلاب بالكليات الجديدة، وتصميم إحصائيات للطلاب، من حيث أعداد المقيدين والمقبولين والخارجين، واستخراج بطاقات تحقيق الشخصية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتوفير قاعده بيانات عن طلاب المدن الجامعية، وتفعيل تقديم طلبات الالتحاق بالمدن الجامعية عبر الانترنت، إنشاء البريد الإلكتروني الخاص بالطلاب .

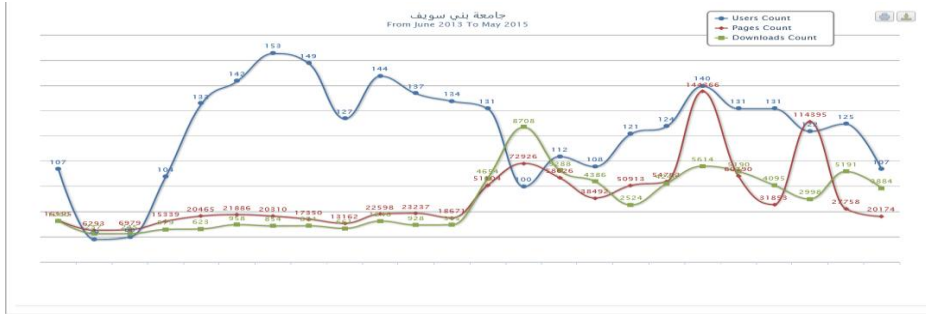
ثانياً: في مجال الدراسات العليا: استخراج التقارير الخاصة بالجوانب التالية: الرسائل التي تم تسجيلها للحصول على الدرجة خلال فترات التسجيل، بيان حالة / شهادة للطلاب، بيان قيد للطلاب. وتدريب إدارة الدراسات العليا وشئون الطلاب وشئون العاملين على التقارير المستخرجة من النظام.

ثالثاً: في مجال شئون العاملين:

(أ) **أعضاء هيئة التدريس والسادة المعاوين:** إدخال البيانات المالية الخاصة بالسادة أعضاء هيئة التدريس، مع تحديث البيانات الوظيفية الخاصة بهم، واستخراج بطاقات تحقيق الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، واستخراج مرتبات أعضاء هيئة التدريس بكل كليات الجامعة وفق نظام الفاروق للأجور والاستحقاقات، وتدريب بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة على اجراءات الكونترول الالكتروني، وإنشاء بريد إلكتروني خاص بالمؤتمرات والندوات وورش العمل للسادة أعضاء هيئة التدريس، وتدريب السادة أعضاء هيئة التدريس مديري الوحدات الالكترونية على نظام الفاروق للأجور والمرتبات.

(ب) **الكادر العام:** ادخال كل البيانات المالية الخاصة بشئون العاملين (مبشرين: مؤقتين) لكل موظفي الجامعة، استخراج المرتبات بنظام الفاروق للأجور والاستحقاقات، تدريب موظفي كليات الجامعة على نظام استخراج المرتبات الكترونياً، تدريب موظفي المدن الجامعية على نظام الزهراء لإدارة المدن الجامعية، تدريب موظفي وشئون العاملين على نظام الفاروق للأجور والمرتبات.

كما تتيح المكتبة الرقمية بالجامعة إمكانية اشتراك أعضاء هيئة التدريس والسادة المعاونين بالجامعة مجاناً في قواعد البيانات العالمية، وكذا الاطلاع على المقتنيات بالمكتبات المختلفة من خلال البوابة الموحدة الخاصة بنظام المستقبل، سواء كانت كتب أو رسائل جامعية أو مجلات علمية، أو أبحاث أعضاء هيئة التدريس مع إمكانية تحميلها، وذلك عبر الجامعات المصرية المشتركة في نظام المستقبل. ويوضح الشكل التالي أعداد المستخدمين بالجامعة من استخدام قواعد البيانات العالمية.



شكل رقم (1) أعداد المستخدمين بجامعة بني سويف من قواعد البيانات العالمية

2/2/2 ثقافة الجامعة وقيمتها:

تهدف الجامعة إلى تحقيق رؤيتها ورسالتها وفق منظومة من القيم الأساسية التي تحدد هويتها كمؤسسة تعليمية تسعى إلى تقدم العلم والبحث العلمي وتسعى جاهدة لإيجاد البيئة الملائمة لتحقيق طموحات طلابها وهيئاتها التعليمية وخدمة مجتمعها كما بالجدول التالي:

جدول رقم (11) ثقافة جامعة بني سويف وقيمتها

القيم	قيم الإدارة العليا	قيم أعضاء هيئة التدريس	قيم العاملين	قيم الطلاب	قيم المجتمع المحيط
١. التمكين	•				
٢. تداول المعرفة	•	•		•	
٣. العدالة والمساواة	•	•			
٤. توحيد الهدف	•	•	•	•	•
٥. الشفافية وتداول المعلومات	•				
٦. التعليم المستمر		•		•	•
٧. المشاركة والعمل الجماعي		•		•	•
٨. الاستقلالية		•		•	
٩. الجودة والتميز		•		•	
١٠. الحرية المسنونة		•		•	
١١. النزاهة والعدل		•		•	
١٢. الثواب والعقاب		•		•	
١٣. العمل الجماعي		•		•	
١٤. عدم التمييز		•		•	•
١٥. الالتزام الاجتماعي و الأخلاقي		•		•	•
١٦. الإلتزام		•		•	

3/2/2 النظم والبرمجيات:

من منطلق دور شبكات المعلومات في نجاح عمل المؤسسات التعليمية حاليًا، تم إنشاء شبكة معلومات جامعة بني سويف بهدف رفع القدرة التعليمية والبحثية والإدارية لمنظومة التعليم داخل الجامعة. وفي هذا السياق تقدم شبكة المعلومات العديد من الخدمات للجامعة في كل المجالات التعليمية والبحثية؛ منها: ربط كليات الجامعة وإدارتها بمقر شبكة المعلومات بالجامعة مع ربطها بالجامعات الأخرى والمجلس الأعلى للجامعات، بشبكة الإنترنت العالمية، وتحميل البرمجيات الأصلية على أجهزة الحاسب الآلي بالجامعة، وتوفير نظم الأمن والحماية على شبكة الجامعة، وتوفير برامج ميكروسوفت الأصلية المدعمة، واستضافة المواقع الإلكترونية التابعة للجامعة، مع إنشاء صناديق بريد إلكتروني للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، وكذلك تقديم خدمات البث والتسجيل عبر أجهزة الفيديو كونفرانس. كما يجري حاليًا تطوير أنظمة قواعد بيانات وبرامج جديدة، ووضع إجراءات لمنع الدخول على النظم المختلفة للجامعة للحفاظ على سريتها، وإجراءات استراتيجية النسخ الاحتياطي لقواعد البيانات، والتأكد من سلامة قواعد البيانات، وإجراءات كيفية استرجاعها في حالة الكوارث.

4/2/2 المباني :

تعمل الآن جامعة بني سويف على ثلاث صروح علمية مختلفة المكان مما يمنحها ميزة التميز المكاني والمساحي؛ حيث يقع الصرح الجامعي الرئيسي غرب النيل عند مدخل المدينة حيث القرب من الهياكل الحكومية والمدارس، ويضم: كلية التجارة، وكلية الحقوق، وكلية الآداب، وكلية الإعلام، وكلية العلوم، ومبنى الإدارة، والمكتبة المركزية، ومكتب الصحافة الجامعية، ومركز التعليم المفتوح، بينما تقع كليات الطب، الطب البيطري، التربية، الصيدلة بالقرب من الصرح الرئيسي ثم تأتي الإضافة الأهم للحرم الجامعي لتعزز من فرص توسع الجامعة في بيئة رحيبة جديدة تتميز بالقرب من العاصمة عبر الطريق الشرقي السريع في صرح جديد يجري تشييده على مساحة 300 فدان في مدينة بني سويف الجديدة شرق نهر النيل، ويشمل: كلية التعليم الصناعي، وكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة، وكلية الهندسة، وكلية التمريض، وكلية طب الفم والاسنان، وكلية العلاج الطبيعي، وكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، وكلية التربية الرياضية، وكلية الحاسبات والمعلومات، وكلية العلوم الصحية، وكلية الزراعة البيئية والحيوية والتصنيع الغذائي. هذا بالإضافة لمقر الجامعة في القاهرة والذي يساهم في الترويج لأنشطة الجامعة في العاصمة ويقدم خدمات للعاملين من الجامعة المقيمين بالقاهرة، وتزخر هذه المنشآت بمجموعة من المدرجات (58) والقاعات (124) والإستوديوهات (2) والمعامل (166) والورش (10) والمكتبات (17) والمتاحف (5) والعيادات (13) والملاعب المجهزة بالوسائل التعليمية لخدمة العملية التعليمية والبحثية.

5/2/2 حقوق النشر:

استحدثت جامعة بني سويف إنشاء وحدة النشر وتهدف إلى: اختيار أفضل البحوث المنشورة بناء على المعامل التأثري وتكريم مؤلفيها في عيد العلم، وعقد دورات وورش عمل للتوعية بكيفية كتابة الأبحاث العلمية وكيفية عرض وتحميل الأبحاث والمقالات العلمية على مواقع المجلات على الشبكة الالكترونية، ومتابعة ورصد الأبحاث المنشورة بشكل دوري في كل كلية وعمل أرشيف لها على موقع الجامعة، وإعداد نظام الكتروني وعمل قواعد بيانات للبحوث المنشورة مع ذكر المعامل التأثري لكل بحث أو مقالة بحثية وتحديث بياناته بشكل دوري، وإنشاء مجلة علمية للجامعة مقسمة إلى أجزاء للتخصصات العلمية ومحاولة نشرها واعتمادها في دار نشر مرموقة مثل السيفير (Elsevier) والدعوة لمحربين داخليين وخارجيين بارزين في التخصصات المختلفة للإشراف وإقرار أولويات النشر فيها. ويوضح الجدول التالي معدل النشر الدولي بجامعة بني سويف بدوريات محكمة

جدول رقم (11) معدل نشر الباحثين بالجامعة دولياً خلال عامي 2013 – 2014

No. of articles 2014	No. of articles in 2013	H. Index	Total citations	Total Articles	Who Published Google Scholar	No. Researchers
175	233	283	9193	769	106	1613

كما تقوم الجامعة بنشر العديد من الدوريات لمساعدة الباحثين على نشر أبحاثهم، والحفاظ على حقوقهم في النشر، وتمثل هذه المجلات في (8) مجلات علمية، وهي: المجلة الدولية للعلوم الأساسية والتطبيقية، والمجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ومجلة المحاسبة والمراجعة، ومجلة كلية الآداب، وحولية كلية الآداب، ومجلة التعليم عن بُعد والتعليم المفتوح، ومجلة كلية التربية، ومجلة كلية الطب البشري.

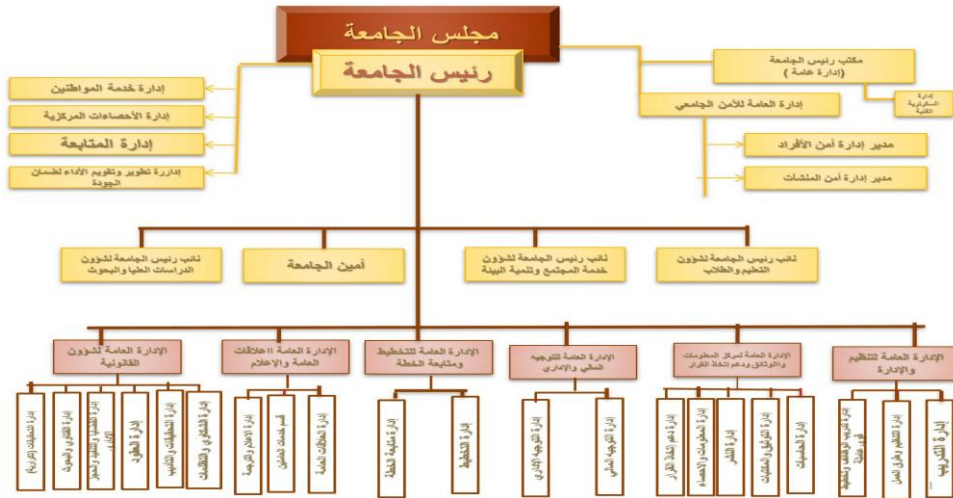
أما بالنسبة للحفاظ على حقوق نشر الكتب الدراسية فتوفر الجامعة إمكانية إنتاج مقررات إلكترونية من خلال مركز التعليم الإلكتروني والذي يهدف إلى: خدمة تحويل المقررات إلى مقررات إلكترونية وتم تحويل (22) مقرر بكليات الآداب والتجارة والتربية والتمريض والصيدلة والطب البيطري والعلوم، وتدريب السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للتعامل مع المقررات التعليمية المنتجة إلكترونياً على الشبكة الالكترونية للمجلس الأعلى للجامعات، وتدريب الطلاب على كيفية التعامل مع المقررات والمحولة الكترونياً وكيفية التفاعل من خلالها مع أعضاء هيئة التدريس، وإقامة دورات تدريبية عن إنتاج المقررات الإلكترونية.

6/2/2 براءات الاختراع:

استحدثت الجامعة وحدة باسم وحدة دعم الابتكار ومراكز التميز البحثي وبراءات الاختراع والتي تهدف إلى: تعزيز الابتكار في مجتمع الجامعة، وإنشاء موقع الكتروني لخدمة كافة شرائح المجتمع من خلال عرض اقتراحاتهم وأفكارهم والعمل على دعمها وتطويرها وتمنحهم الفرصة للتسويق ومقابلة أصحاب الشركات المهمة بهذا المجال والمشاركة بها في المنافسات والمسابقات المحلية أو المعارض الدولية، وإعداد قاعدة بيانات تضم الباحثين الراغبين في التعاون مع المركز؛ مع تصنيفهم حسب اهتماماتهم وتخصصاتهم الدقيقة، وتفعيل وتحديث قاعدة بيانات الرسائل والأبحاث العلمية داخل الجامعة لإلقاء الضوء على مراكز القوة ومجموعات العمل البحثية داخل الجامعة، تأسيس نادي مركز الابتكارات. والجدير بالذكر أن الجامعة عقدت ندوة حول تشجيع تسجيل براءات الاختراع بتاريخ 2014/9/2م، مما كان لها دورا أساسيا في تشجيع الباحثين على تقديم (11) براءة اختراع لتسجيلها، كما تم عقد مؤتمر مصر تخرع بالتعاون مع نقابة المخترعين المصريين.

7/2/2 الهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية:

يوجد هيكل تنظيمي واضح ومحدد المهام، ومعلن للجميع، مع توافر توصيف وظيفي لكل العاملين بالإدارات، كما تُصاغ الاختصاصات الرسمية للكليات بالجامعة بشكل واضح وتوضيح أهداف لكل كلية، ويمكن من خلال الهيكل التنظيمي إيجاد الارتباط بين أنشطة الجامعة المختلفة وأنشطة الكليات والمجتمع الخارجي، هذا بالإضافة إلى سماح جامعة بني سويف بمشاركة أعضاء من المنظمات المختلفة في المجالس المختلفة لها، للوقوف على المشاكل المجتمعية والمشاركة في حلها.



شكل رقم (2) الهيكل التنظيمي لجامعة بني سويف

8/2/2 السياسات والاستراتيجيات:

تتبنى الجامعة سياسات واضحة تعكس رؤيتها ورسالتها، وتهدف إلى تحسين مستوى عمليات المنظومة الجامعية أكاديميا وإداريا بما يضمن تحقيق أهدافها الاستراتيجية وإحراز الريادة المحلية والعالمية، لذا عمدت الجامعة عند رسم هذه السياسات إلى التوجه نحو زيادة المرونة المؤسسية والقدرة على الإدارة الذاتية لضمان الجودة والتحسين لكافة الأدوار والمهام الجامعية، ولقد تنوعت هذه السياسات ما بين سياسات تحفيزية وسياسات تنظيمية استهدفت التطوير لتحقيق الجودة والاستقلالية، ويمكن تحديد السياسات الحاكمة العامة التي تتبناها الجامعة على النحو التالي:

1. دعم تطوير وتحديث البنية الأساسية، والتي تتمثل في إنشاء كليات ومراكز بحثية ومنشآت خدمية جديدة، لزيادة القدرة التنافسية للجامعة وتلبية الاحتياجات التعليمية والبحثية والخدمية المتنوعة.
 2. تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع إدارات الجامعة وقطاعاتها بكفاءة وفاعلية.
 3. دعم التوجه نحو الإدارة الإلكترونية لتحسين الخدمات وسهولة الوصول للمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية.
 4. ترسيخ القيم الأكاديمية والأخلاقيات المهنية داخل كل مجال تحقيقا لرفعة واستقرار المجتمع الجامعي.
 5. الاعتماد على الفكر المنظومي في الإدارة مع الحرص على الاستفادة من نتائج التقييم المستمر لجميع عناصر المنظومة الجامعية.
 6. تدعيم القدرة البحثية للجامعة وربطها بالابتكار والإبداع.
 7. التناسق بانسجام مع متطلبات المجتمع المحلي والتفاعل الواعي مع التطورات الحضارية المحيطة.
 8. المرونة والانفتاح العقلي والشفافية في الممارسات والقرارات والخطط التنفيذية.
 9. تلتزم الجامعة بنصوص قانون تنظيم الجامعات وقانون العاملين المدنيين بالجامعة بالإضافة إلى اللوائح التنفيذية المنظمة للعمل.
 10. الحرص على التطوير المستمر لكافة الموارد البشرية بالجامعة (إداريين - أكاديميين) لتعزيز الكفاءات ضمانا لرفعة جودة وفاعلية المنظومة الجامعية.
 11. تعزيز الكفاءة الإدارية وتأسيس عمل مؤسسي يستند إلى الكفاءة عن طريق تقييم وتطوير الهيكل الإداري.
 12. ترسيخ ثقافة العمل على كافة المستويات والأصعدة.
- أما عن السياسات المتعلقة بكل القطاعات والأقسام المختلفة فتتمثل في سياسات قطاع الدراسات العليا والبحوث، وسياسات قطاع شئون التعليم والطلاب، وسياسات قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وسياسات مالية، وسياسات دعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وسياسة الاستخدام الآمن لمرافق الجامعة، وسياسات المخازن والمشتريات، وسياسات نظم تطوير البيانات،

وسياسات ضبط سلوك الطلاب، وسياسات شؤون أعضاء الهيئة الإدارية، وسياسة تنمية الموارد البشرية. ويمكن تحقيق الاستراتيجية من خلال دراسة الوضع الحالي للجامعة وتحديد المستهدف وكيفية تحقيق ذلك، عن طريق تحقيق الأهداف الاستراتيجية والإجرائية، منها: بحوث علمية مبتكرة قائمة على إنتاج المعرفة، وتحقيق مركز بارز بين الجامعات الإقليمية والعالمية، وخريج متميز ذو قدرة تنافسية عالية في سوق العمل المحلي والإقليمي ومشاركة فاعلة في التنمية المستدامة للمجتمع، وتحقيق الجودة المؤسسية الشاملة، والمشاركة الفاعلة في التنمية المستدامة للمجتمع.

هذا ويتبين من خلال دراسة وقياس رأس المال الهيكلي لجامعة بني سويف أن لديها حتى الآن (11) براءة اختراع، واستحدثت العديد من الوحدات للمساعدة في تطبيق الأفكار الإبداعية والابتكارية للباحثين منها وحدة النشر العلمي والتي تشجع الباحثين على النشر الدولي ومكافأهم والحفاظ على حقوقهم المادية والفكرية، حيث تلتزم الجامعة بتطبيق قوانين وقواعد الملكية الفكرية للباحثين، وتحاول في الوقت الراهن استخدام برامج لكشف انتهاكات حقوق المؤلفين للحفاظ على حقوق الباحثين بها، كما سعت الجامعة نحو إنشاء مدينة بحثية متكاملة بها العديد من مراكز التميز البحثي وكذا المراكز البحثية المختلفة والتي تحاول حل مشكلات المجتمع المحلي، مثل مركز علوم الليزر، ومركز النباتات العطرية وغيرها.

3/2 قياس رأس المال العلائقي بجامعة بني سويف:

يرتبط هذا المكوّن بعلاقة المنظمة مع عملائها ومورديها ومنافسها وجميع الأطراف ذات العلاقة مع المنظمة مثل الحكومة أو أصحاب المصالح أو التحالفات مثلا (حسن، راوية، 2005) وتصلح عليه الباحثة (Brooking, A., 1996) بالأصول السوقية، وهو يشمل العلاقة مع العملاء معبر عنها بالمعرفة الخاصة بهم والتي تتعلق بتلبية احتياجات العملاء، رضا العملاء وكيفية كسب عملاء جدد والمحافظة على ولاء العملاء الحاليين، إضافة إلى العلاقة مع الموردين، والعلامات التجارية وسمعة المنظمة في السوق. ومن خلال الدراسات السابقة تبين أن رأس مال العلاقات تنقسم إلى عشرة عناصر فرعية: (التحالفات الاستراتيجية، العلاقة مع الموردين، العلاقة مع الجماعات المحلية، قنوات التوزيع، الاتفاقيات، العلاقة مع المستفيدين، العلاقة مع المستثمرين، ولاء ورضا الزبون، كثافة وحصة السوق، القدرات التنافسية). وسيتم تطبيق أربعة عناصر فقط على جامعة بني سويف وهي التي تتوافق مع المؤسسة التعليمية لأنها خدمة وغير ربحية.

1/3/2 العلاقة مع المؤسسات المحلية:

استحدثت الجامعة أيضا وحدة الاستشارات وربط البحوث بالصناعة والتي تتمثل أهدافها في:

1. فتح قنوات اتصال دائمة غير تقليدية بين الجامعة والصناعة والمجتمع.
2. تحديد احتياجات السوق والصناعة (احتياجات تدريبية – تكنولوجية – إنتاجية).
3. تقييم الاقتراحات الخاصة بتوجيه البحث العلمي بجامعة بنى سويف نحو احتياجات السوق والصناعة.
4. كشف المعوقات الحالية التي تحول دون عملية الربط ووضع الحلول للتغلب على هذه المعوقات.
5. تسويق نتائج مشروعات الأبحاث العلمية التطبيقية للصناعة والقطاع الخاص سواء المحلى أو الدولي بالتنسيق مع الجهات المستفيدة ورؤساء المشروعات البحثية.
6. تدعيم وتفعيل التعاون بين المناطق الصناعية في محافظة بنى سويف والجامعة مما يساهم في تطوير الصناعة المصرية وزيادة قدرتها التنافسية وتطوير العملية التعليمية وتحقيق الاستفادة التطبيقية للأبحاث بالجامعة.
7. تشجيع نقل التكنولوجيا من وإلى الصناعة والجامعة.
8. يقدم المكتب الاستشارات الفنية والتدريبية لمختلف قطاعات الصناعة.

ولقد حققت الوحدة برعاية قيادة الجامعة العديد من الإنجازات والتي يمكن اختصارها في: التعاون مع مجلس التدريب الصناعي بوزارة الصناعة على تدريب خريجي الجامعة والفنيين بالمصانع المختلفة على كيفية المحاكاة الالكترونية، وتم زراعة 4 افدنة من أشجار التوت المختلفة لتربية دودة القز وذلك لإنتاج الحرير في قرى محافظة بنى سويف الفقيرة، وتقييم بيئي لجميع كليات الجامعة، وتقديم الاستشارات الفنية والبيئية لمصنع جنوب الوادي للإسمنت بمحافظة بنى سويف، وتم اجراء قياسات لشركة العرب للأسمدة، وتقديم الاستشارات واجراء تحاليل لمصنع باور للبنتونيت، وتم مراجعة السجل البيئي لشركة ريدي ميكس.

2/3/2 الاتفاقيات:

استحدثت الجامعة إدارة للتعاون الدولي والعلاقات الخارجية، والتي تهدف إلى الدعم الفني والاستشاري للراغبين في الحصول على بعثات ومنح دولية مختلفة؛ والمتابعة والتواصل مع الهيئات ذات الصلة، كما تمثل الإدارة الجامعة في المحافل الدولية، كما أنها المنوطة بتسيير توقيعات الجامعة للبروتوكولات واتفاقيات الشراكة مع جامعات وجهات محلية وعالمية منها لتوطيد أواصر التبادل الثقافي والمعرفي والبحثي ومنها: (18) بروتوكول تعاون مع جامعة عين شمس، والجامعة المصرية للتعليم

الإلكتروني، وجامعة القاهرة والجامعة الإلكترونية، وتشونام بكوريا الجنوبية، وجامعة 6 أكتوبر، وجامعة فيجوا الإسبانية، والهيئة الألمانية للتبادل العلمي، ودار المعارف، وجامعة النهضة، وجامعة 6 أكتوبر، والبنك الأهلي المصري، وجامعة برشلونه بإسبانيا، ومؤسسة مصر الخير، ووزارة البيئة لإنشاء مركز للاتصال البيئي، وجامعة تسونام ناشونال بكوريا الجنوبية، وشركة مياه الشرب والصرف الصحي، ومؤسسة صناعات الحياة، والمعهد السويسري بالإسكندرية .

3/3/2 العلاقة مع المستفيدين:



لدى الجامعة شعار يميزها عن باقي الجامعات يضم شعار الجامعة هرم ميدوم ويعد رمز الحضارة، والسنبلة رمز النماء، والنيل رمز الحياة، والشمس رمز المعرفة، وفي ظل سعي الجامعة إلى التحول من جامعة ناقلة، ومطبقة للمعارف إلى جامعة منتجة لها، لتقديمها واستخدامها في كافة المجالات، فقد اتخذت شعار "نحو جامعة بحثية" ليعبر عن طموحاتها تلك في خطتها الاستراتيجية المستقبلية 2014-2020.

كما توفر الجامعة للمستفيدين منها، مثل: الطلاب الوافدين، طلاب الدراسات العليا، المجتمع المحيط، وهكذا العديد من الخدمات منها ما يلي:

أولاً: توفير العديد من البرامج الدراسية في مرحلتي البكالوريوس والليسانس بالكليات، حيث وصلت عدد البرامج العادية (55) برنامج، وعدد البرامج المميزة (12) برنامج بكليات الجامعة. كما زاد الإقبال في الفترة الأخيرة من الطلاب الوافدين على الالتحاق بكليات الجامعة وبخاصة كليات التجارة، والحقوق، والآداب، والتربية، والهندسة، والتعليم الصناعي، والصيدلة، والعلوم، والطب، ويوضح الجدول التالي رقم (12) تطور أعداد هؤلاء الطلاب في الالتحاق بالكليات المختلفة خلال الخمسة أعوام الأخيرة.

جدول رقم (12) أعداد الطلاب الوافدين بكليات الجامعة المختلفة

السنوات	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
أعداد الوافدين	28	94	222	387	162

ثانياً: تقديم العديد من البرامج الدراسية في مرحلة الدراسات العليا بالكليات، فنجد إجمالي عدد طلاب الدكتوراه أعلى من مرحلتي الدبلوم والماجستير حيث يبلغ (131) ولبية الماجستير (118) وأخيراً الدبلوم الذين يبلغ عددهم (87) طالب فقط. كما نجد إجمالي الحاصلين على الماجستير (181) أعلى من الدكتوراه (69) أي بفارق (112) طالب. والجدير بالذكر أن الطلاب الممنوحين درجة الماجستير والدكتوراه في ثمان كليات فقط وهم: الصيدلة، والآداب، والتجارة، والتربية، والحقوق، والعلوم، والطب البيطري، والطب البشري، ويبلغ إجمالي عددهم (250) طالب. إلا أن برامج مرحلة الدراسات العليا توجد في تسع كليات وما يزيد على الكليات المانحة للماجستير والدكتوراه هي كلية التربية الرياضية، ويلاحظ تفوق هائل في إجمالي طلاب الدراسات العليا عام 2013-2014م، حيث وصل (13211) طالب، أي بفارق (9399) طالب عن العام السابق والذي وصل (3812) طالب. والجدير بالذكر توافر تسجيلات الماجستير والدكتوراه في عشرة كليات وهي بذلك تزيد عن طلاب الدراسات العليا بكلية واحدة وهي كلية التعليم الصناعي، ويفوق عدد الطلاب المسجلين لدرجة الماجستير؛ حيث يبلغ عددهم (719) طالب، في حين يبلغ عدد الطلاب المسجلين لدرجة الدكتوراه (337) طالب وذلك خلال ثلاث سنوات فقط في الفترة من 2011/7/1 حتى 2014/6/30 بإجمالي (1156) طالب.

ثالثاً: المجتمع الخارجي يوجد بالجامعة (20) عشرين وحدة ذات طابع خاص تقدم خدماتها لمؤسسات الجامعة وكذلك المجتمع المحلي والاقليمي وهذه الوحدات تشمل: مركز واحد ب(7) سبع كليات، وهي: الآداب، والتجارة، والتعليم الصناعي، والحقوق، والطب البشري، والطب البيطري، والعلوم؛ في حين يتوافر بكلية التربية (6) مراكز، ويتبع بالجامعة (6) مراكز أيضاً.

4/3/2 القدرات التنافسية: تتلخص أهم السمات المميزة لجامعة بني سويف فيما يلي:

1. الموقع الجغرافي لجامعة بني سويف التي تتوسط جمهورية مصر العربية
2. إنشاء عدد من الكليات غير المتوفرة بمعظم الجامعات المصرية (طب الأسنان، العلاج الطبيعي، الألسن، الإعلام، الاقتصاد والعلوم السياسية).
3. كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف هي الكلية الأولى من نوعها في مصر والوطن العربي وأفريقيا والمتخصصة في الدراسات العليا في العلوم المتقدمة.
4. برنامج الصيدلة الإكلينيكية بكلية الصيدلة.
5. مركز التعليم المفتوح بجامعة بني سويف يجذب آلاف الطلاب من مختلف المحافظات.
6. البدء في إنشاء مدينة بحثية تحتوي على العديد من مراكز التميز البحثي بغرض المشاركة بفاعلية في خدمة المجتمع وتحسين ترتيب الجامعة في التصنيف الدولي.

7. إيمان القيادة العليا بالجامعة بضرورة تحسين ترتيب الجامعة في تصنيف الجامعات والعمل على ذلك بتعيين نائب مدير مركز الجودة للتصنيف الدولي بالإضافة إلى تشجيع الباحثين على النشر الدولي للبحوث.
8. الزيادة التدريجية المحوطة في أعداد الطلاب الوافدين.
9. تبني جامعة بني سويف للعديد من المشروعات القومية، على سبيل المثال:
- أ) وضع الخطة البحثية القومية للجامعات المصرية وتم البدء فيها بمشاركة فريق من جامعات بني سويف بالإضافة إلى جامعتي المنصورة وطنطا
- ب) إنشاء بنك المعامل والأجهزة العلمية القومي وتم تكليف معالي أ.د/نائب رئيس الجامعة برئاسة الفريق القائم على الإنشاء.
- ج) طرح إعلان للحصول على مشروعات بحثية قومية تمويلها جامعة بني سويف ترتبط بالقضايا القومية (مصادر الطاقة، الغذاء، الصحة، التعليم، قناة السويس).
10. إنشاء صندوق للوقف البحثي لزيادة مصادر تمويل البحث العلمي من مؤسسات المجتمع المدني.
11. المركز المتميز لجامعة بني سويف بين الجامعات المصرية من حيث متوسط أعداد البحوث المنشورة دوليا بالنسبة للعدد الكلي للباحثين بالجامعة.
12. التوسعات والامتداد الجغرافي الشاسع للجامعة بشرق النيل.

ويتضح مما سبق أنه يمكن قياس الموجودات الفكرية بعدد المستفيدين من الجامعة فنجد زيادة عدد الطلاب الوافدين وبلغ عددهم (162) عام 2014م، كما توفر الجامعة العديد من البرامج لتلبية احتياجات المستفيدين منها، فتتيح (55) برنامج عادي، و(12) برنامج مميز لمرحلة الليسانس والبكالوريوس، وتوفر (87) برنامج للدبلوم، و(118) للماجستير، و(131) للدكتوراه. هذا وتقوم الجامعة بإجراء إحصائيات محدثة لأعداد الطلاب بكل البرامج الدراسية بالجامعة سنويا، ويمكن الخروج من هذه الإحصائيات بتقارير مختلفة يمكن من خلالها قياس تطور أعداد الطلاب والذي ينم عن مدى إقبالهم على برامج محددة تلي احتياجاتهم.

4/2 تحقيق الميزة التنافسية للجامعة:

عمدت جامعة بني سويف لعدد من الآليات للاستفادة من الخبرات والإمكانات المتاحة في تحسين كفاءتها الداخلية والخارجية ومن ثم تحسين وضعها التنافسي، لذا فقد لجأت الجامعة لعدد من الاستراتيجيات نذكر منها:

1/4/2 تلتزم إدارة الجامعة بوضع معايير خاصة بها، وذلك يتضح في تبني الجامعة سياسات واضحة تعكس رؤيتها ورسالتها، وتهدف إلى تحسين مستوى عمليات المنظومة الجامعية أكاديميا وإداريا بما يضمن تحقيق أهدافها الاستراتيجية وإحراز الريادة المحلية والعالمية. وهذا بجانب احترام المعايير الأكاديمية المرجعية والسعي الجاد لتطبيقها على النحو الأمثل.

2/4/2 تشجع إدارة الجامعة العاملين فيها على المبادرة للارتقاء بالخدمات، وذلك من خلال عقد سلسلة من الندوات والمؤتمرات التي تهدف إلى نشر القيم الداعمة للنهوض بالبحث العلمي الجامعي بين أعضاء هيئة التدريس وفي المجتمع المحيط بالجامعة. كما توفر العديد من الوسائل المساعدة في الارتقاء بالخدمات، مثل الاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة في معظم العمليات بالجامعة، وإنشاء قواعد البيانات المختلفة والتي يوفرها مركز نظم المعلومات الإدارية، والمكتبات الرقمية وغيرها بالجامعة، كما تم تطبيق التحصيل الإلكتروني لمواجهة التكديس في أعداد الطلاب.

3/4/2 يوجد لدى إدارة الجامعة برنامج سنوي لمشروعات الإبداعات للارتقاء بالخدمات المقدمة، حيث تدعم الجامعة الابتكار وبراءات الاختراع من خلال تسهيل الجامعة للإجراءات الإدارية ودفع المصروفات الخاصة بتسجيل براءات الاختراع. وتعد مؤتمر سنوي للمخترعين على مستوى مصر، هذا بالإضافة إلى العديد من اللقاءات الفردية للمبدعين والمخترعين شهريا للارتقاء وتشجيع الباحثين على المزيد من براءات الاختراع.

4/4/2 تعمل إدارة الجامعة على تحسين مقدرتها على تحقيق الجودة من خلال تطبيق الكليات المختلفة لمعايير الجودة، وتسعى للحصول على الاعتماد، ولقد حصلت كلية العلوم بالجامعة على الاعتماد عام 2015م، كما حصل مركز تنمية الموارد البشرية (مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس سابقا) على الاعتماد الدولي عام 2014م.

5/4/2 يوجد توجه لدى إدارة الجامعة للعمل من أجل الحصول على جوائز التميز، ويتضح ذلك من الحرص على إقامة مدينة بحثية جامعية تضم العديد من المراكز البحثية المتخصصة. وكذلك إنشاء مراكز للتميز وبخاصة تلك المرتبطة بأولويات الاحتياجات التنموية في المجتمع. أما بالنسبة لجوائز الجامعة فهناك وحدة مختصة بجوائز الجامعة ويتم عقدها وإعلان نتائجها سنويا وذلك منذ عام 2011م، هذا بالإضافة إلى تشجيع الباحثين بالجامعة للحصول على الجوائز العربية والدولية وذلك من خلال عقد ندوات يتم عرض فيها خبرات الحاصلين على الجوائز ونقلها لغيرهم من الباحثين بالجامعة، وتم عقد إحدى هذه الندوات بالفعل خلال شهر أغسطس من عام 2015م.

6/4/2 تتميز إدارة الجامعة بمقدرة عالية على الاستجابة لحاجات المتعاملين كافة، فالجامعة تسعى لزيادة الشراكة مع مؤسسات المجتمع الخدمية والإنتاجية، وتفعيل دور الجامعة في خدمة المجتمع وتحويله من مجرد دور تكميلي يأتي بعد التدريس والبحث العلمي إلى فلسفة وغاية أساسية يتم وضع

أهداف استراتيجية لتحقيقها، وإنشاء وادي للتكنولوجيا وحاضنات للأعمال كآليات داعمة لتحقيق شراكة حقيقية بين الجامعة والمؤسسات الصناعية، وبالتالي بين الجامعة والمجتمع المحلي. 7/4/2 تتمتع إدارة الجامعة بسرعة الاستجابة في المواعيد حسب حاجات المستفيدين؛ حيث يتضح ذلك من توفير كل ما يخص طلاب مرحلي الليسانس والبيكالوريوس قبل بدء العام الدراسي، وكذا طلاب الدراسات العليا، أما الطلاب الوافدين فخصصت الجامعة إدارة مستقلة لهم لتلبية احتياجاتهم في الوقت المناسب، كما تخصص لأعضاء هيئة التدريس عدة وحدات ومشروعات خدمية تساعد في تلبية احتياجاتهم بصفة مستمرة.

8/4/2 تتسم إدارة الجامعة بالاستجابة السريعة للتطورات في مجال الخدمة؛ حيث عقدت العديد من الشراكات والتعاون والعقود مع مشروعات تطوير التعليم العالي ومحاولة تنفيذها على الوجه الأكمل بالجامعة لتطويرها، وتم عقد (3) ثلاثة مؤتمرات للوقوف على التطورات لمشروعات تطوير التعليم العالي، والتعاون مع الجامعات المصرية الأخرى، كما استحدثت الجامعة إنشاء العديد من الوحدات لتناسب والتطورات السريعة في المجتمع، ومحاولة الحصول على مركز متميز وتلبية احتياجات متميزة مقارنة بالجامعات الأخرى.

9/4/2 تتميز إدارة الجامعة بسرعة الاستجابة في تبني تكنولوجيا المعلومات في عملياتها الإدارية؛ ويتضح ذلك من إنشاء قواعد البيانات المتعلقة بالطلاب 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 ومعاونين.

10/4/2 لدى إدارة الجامعة مجموعة واسعة من الأنشطة التي تلي حاجات المستفيدين: تؤثر الجامعة على المجتمع الإقليمي عبر تقديم ما يلي: القوافل الطبية العلاجية والوقائية لسكان المحافظة، والقوافل البيطرية لتنمية ورعاية الثروة الحيوانية بالمحافظة، وإقامة الندوات والفعاليات التثقيفية والمشاركة وتغطية القسم الأكبر من اللقاءات الاستشارية المتخصصة، وافتتاح مراكز لخدمة المجتمع والبيئة. كما يوجد بالجامعة مستشفى جامعي ضخم بالإضافة إلى اثنين تحت الإنشاء لتلبية الخدمات الصحية بالمحافظة.

11/4/2 تقوم إدارة الجامعة بالتنسيق المستمر مع الجامعات الأخرى في المجال نفسه: تحرص الجامعة على إقامة شبكة من العلاقات مع مجموعة من الجامعات والمعاهد المتميزة بهدف تحقيق التبادل المعرفي والبحثي ومنها: جامعة الملك سعود، والجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني، والجامعة الروسية، وجامعة عين شمس، وجامعة تشونان ناشونال بكوريا الجنوبية، والمعهد السويسري بالإسكندرية.

12/4/2 تسعى إدارة الجامعة جاهدة لتطبيق أساليب العمل الجماعي؛ فقد تم الاتفاق على عدد من

البروتوكولات الرسمية مع عدد من المؤسسات المجتمعية منها: مؤسسة مصر الخير، ودار المعارف، وشركة مياه الشرب والصرف الصحي، ووزارة البيئة لإنشاء مركز للاتصال البيئي، ومؤسسة صناع الحياة، وذلك في إطار تفعيل الشراكة بين الجامعة والمجتمع.

13/4/2 تسعى إدارة الجامعة إلى إدارة المعلومات بشكل مميز لإنجاز أعمالها؛ حيث تحاول إيجاد حلول لكل شكاوى ومشكلات الباحثين وطلاب الدراسات العليا، وإنشاء مدينة بحثية متكاملة تحتوي على مراكز تميز تقوم بأنشطة بحثية في مجالات محددة ذات أهمية قومية وتُعد استراتيجي، وتطوير مكاتب الجامعة والمكاتب الرقمية تبعاً للتطورات المستديمة في الأساليب البحثية، وتوفير التجهيزات اللازمة للمعامل البحثية لإنتاج بحوث علمية مبتكرة، وتفعيل خدمات وأنشطة وحدة المعامل والأجهزة العلمية.

14/4/2 تلتزم إدارة الجامعة بعمليات تطوير نوعية مخرجاتها؛ حيث تم استحداث (3) برامج دراسات عليا تساعد على مواجهة المشكلات القومية في قطاع العلوم الاجتماعية، كما تعمل على تطوير برامج الدراسات العليا الحالية لتواكب التطوير المستمرة في العلوم، هذا بالإضافة إلى تطوير السياسات المتعلقة بإجراءات قبول وجذب طلاب الدراسات العليا والوافدين.

15/4/2 تهتم إدارة الجامعة بالتطوير المهني للعاملين؛ حيث تهتم الجامعة بتنمية الجانب المعرفي والابتكاري للباحثين بالجامعة من خلال عقد البرامج التدريبية المتميزة، مثل: برنامج التنمية المعرفية للباحثين في الجامعات، وبرنامج الخبير الاستراتيجي، و(19) ندوة حول النشر الدولي والبحوث المدعومة، وبراءات الاختراع، والمنح الدولية وغيرها. كما تخطط الجامعة لزيادة في أعداد الباحثين الحاصلين على منح دراسية ومهمات علمية وبعثات بمعدل (5%) سنويا، وكذا زيادة أعداد المشاركين في مؤتمرات علمية وورش عمل وندوات بمعدل (10%) سنويا، وبناء اتجاهات إيجابية للباحثين نحو أخلاقيات البحث العلمي ودور البحث العلمي في التنمية الشاملة للمجتمع.

16/4/2 تستجيب إدارة الجامعة للتطورات التي يشهدها سوق العمل؛ حيث عمدت الجامعة إلى تنوع البرامج التعليمية المقدمة في مرحلة الدراسات العليا مما ساهم في زيادة الإقبال على هذه المرحلة حيث جاءت الجامعة في المرتبة الأولى بين الجامعات المصرية في أعداد الحاصلين على الدراسات العليا (دبلوم، ماجستير، دكتوراه) في العام الجامعي 2011-2012م.

17/4/2 تستجيب إدارة الجامعة لحاجات سوق العمل بفتح تخصصات جديدة؛ فنجدتها ركزت على إنشاء عدد من الكليات المتميزة والفريدة من نوعها في مصر مثل: كلية الدراسات العليا وكلية العلوم الصحية، لقناعتها التامة بالمسؤولية المجتمعية للجامعات داخل مجتمعاتها لتحقيق التنمية البشرية المستدامة به ومساعدته في الانضمام لمجتمعات المعرفة، كما تسعى جامعة بني سويف لدراسة إمكانية عمل حاضنات تكنولوجية في موقعها الجديد في مدينة بني سويف الجديدة.

18/4/2 الميزة الأساسية للجامعة مع بقية الجامعات: هي تنوع مصادر التمويل لحل مشكلة الاقتصار على التمويل الحكومي وسعي الجامعة للحصول على مصادر تمويل للبحث العلمي بالجامعة، ومنها إنشاء صندوق للوقف البحثي بعائد، وزيادة عدد الباحثين الحاصلين على مشروعات بحثية ممولة من جهات خارجية، ودعم تخصيص موازنة للبحث العلمي ضمن الموازنة العامة للجامعة من وزارة المالية، وعمل وتفعيل اتفاقيات شراكة مع جهات دولية جامعات عالمية لتوفير فرص داعمة للباحثين كمبتعثين وطلاب منح.

19/4/2 تسعى إدارة الجامعة لتطوير خططها المستقبلية باستمرار؛ حيث تطمح الجامعة إلى تخريج المتخصصين من أبناء الإقليم لتلبية احتياجات سوق العمل، والمساهمة في التوسع العمراني، وزيادة النشاط التجاري المرتبط بتقديم المستلزمات التعليمية، والتوسع في المنظومة التعليمية وظهور العديد من المؤسسات التعليمية الخاصة. كما تطمح الجامعة في الأجل الطويل في الحصول على الاعتماد المؤسسي واعتماد الكليات والمعاهد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وتتطلع للحصول على ترتيب متقدم على المستوى الدولي، وتستهدف استثمار الأراضي المخصصة لها بشرق النيل بالتوسعات النوعية وزيادة طاقتها الاستيعابية للطلاب وخدمات البحث العلمي وتنمية المجتمع. كما تهدف الجامعة لزيادة تأثيرها في المجتمع المحيط والتعاون المثمر مع مجتمع الأعمال والصناعة لزيادة مواردها الذاتية وتحقيق رسالتها.

20/4/2 تقوم إدارة الجامعة بتلبية احتياجات المستفيدين بأساليب منهجية؛ فنجد الاهتمام بالطلاب الموهوبين والطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال مراكز علمية مسنولة عن رعاية هؤلاء الطلاب.

21/4/2 تمتاز خدمات الجامعة بالنوعية الجيدة؛ حيث تلبى احتياجات المستفيدين منها وتشجعهم الباحثين على الإنتاج العلمي، فنجد الجامعة تدعم نشر الأبحاث دولياً في دوريات ذات معامل تأثير، كما تربط البحوث بالمشكلات الواقعية للمجتمع وإيجاد حلول لها عبر خطة بحثية، وزيادة عدد دوريات الجامعة المحكمة والمنشورة دولياً إلى (4) أربع دوريات لتغطي جميع القطاعات التخصصية، وإنشاء وحدة للتسويق العلمي بالجامعة، وتفعيل أنشطة وخدمات وحدة براءات الاختراع بالجامعة.

22/4/2 تتميز الجامعة بسهولة الحصول على الخدمات عند طلب المستفيد، حيث تسعى الجامعة إلى أن تكون جامعة إلكترونية وذلك بتحويل كل الإجراءات والخدمات للشكل الإلكتروني لتيسير على المستفيدين والباحثين وكافة الفئات من الحصول على الخدمات، فيمكن استخراج كارتها الطلاب بسهولة، ومعرفة حالته وموقفه من التجنيد، واستخراج مفردات المرتبات بسهولة، والحصول على سير ذاتية للباحثين بالجامعة، وإفادات وغيرها من الخدمات.

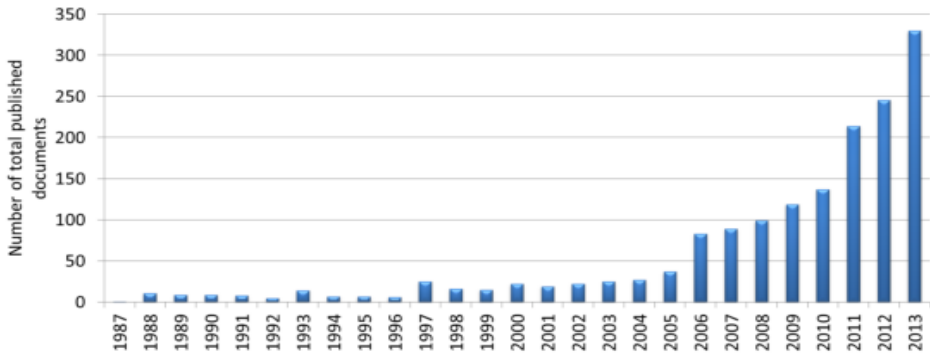
23/4/2 تتميز إدارة الجامعة بمقدرتها على الابتكار والتجديد في أساليب تقديم الخدمة، منها الابتكار في توفير مصادر غير حكومية للتمويل عبر استحداث مشروع للوقف البحثي بالإضافة إلى عائد منظومة

التعليم المستمر والمتمثلة في برامج التعليم المفتوح والتنوع في برامج الدبلومات المهنية والمتخصصة، وإنشاء مركز لتطوير البحث العلمي بالجامعة والذي يضم تسع وحدات فرعية تساهم في تطوير المنظومة البحثية الجامعية.

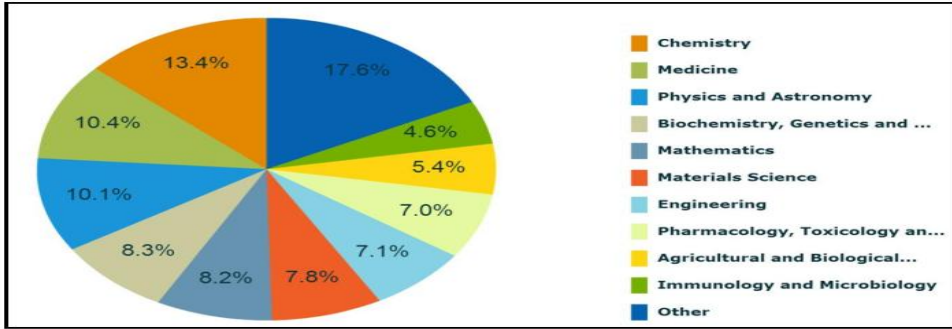
24/4/2 تتميز خدمات الجامعة بالمرونة من خلال الاستجابة لتقلبات الطلب على خدماتها، لذا تقوم بمراجعة البرامج الأكاديمية وتحديثها لتواكب أحدث التطورات العلمية، كما تستحدث برامج بيئية جديدة ومتميزة، كما تحاول تجديد وتطوير الهيكل التنظيمي بالجامعة، والاستعانة بنظم إدارية حاصلة على شهادة الأيزو، وتحديث وتطوير الخطة الاستراتيجية للكليات والمعاهد.

25/4/2 يعود تفضيل المستفيد لخدمات الجامعة إلى أدائها المتميز؛ من خلال توفير الخدمات المناسبة والتعليم المتميز، كما تحاول الجامعة استكمال منظومة تدويل جامعاتها من خلال التركيز على جذب الطلاب الأجانب وتدويل المناهج وتفعيل برامج للتبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس والمؤتمرات الدولية، مع العمل على تحسين منظومة التعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد.

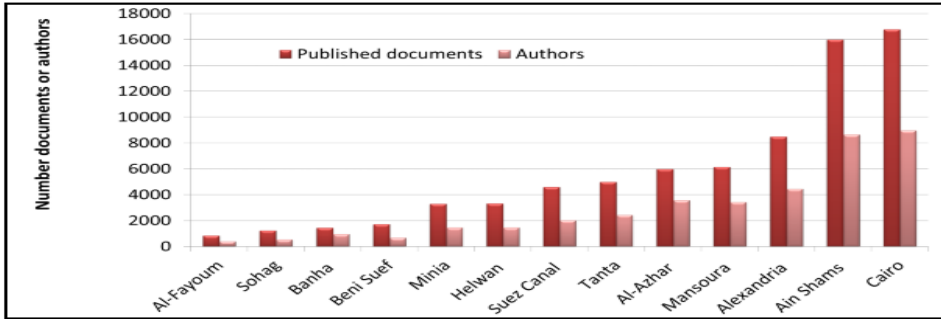
26/4/2 تتمتع الجامعة بميزة ازدياد الإنفاق على البحوث العلمية. شهدت جامعة بني سويف في الخمسة أعوام المنقضية نهضة ملموسة على كافة المحاور التعليمية والإنشائية والبحثية، ونظرا لكون المحور البحثي يعد المعيار الرئيس لقياس أداء أي جامعة، فإن الاهتمام بالأبحاث العلمية أو المنتج العلمي بشكل عام ومن أساسيات تلك النهضة. واستنادا إلى الإحصاءات المستمدة من قاعدة البيانات العالمية Scopus، فإن جامعة بني سويف قد وصل مجموع إنتاجها العلمي خلال الفترة من 1987م وحتى 2013م إلى (1720) وثيقة علمية – (يقصد بها مختلف أنواع الإنتاج العلمي المنشور من مقالات وكتب وغيره) متضمنة مختلف أنواع النشر العلمي ومنتجة من عدد (668) مؤلف (عضو هيئة تدريس). ويلاحظ أن هناك ثلاث طفرات في عدد الوثائق المنشورة وتحديدًا في عام 2006م وهو العام الذي يلي مباشرة استقلال الجامعة عن جامعة القاهرة حيث تضاعفت عدد الوثائق المنشورة مقارنة بعام 2005م، وفي عام 2011م زاد عدد المنشورات بمقدار (50%) تقريبا عن العام الذي سبقه، أيضا في 2013م فقد زادت الوثائق بنسبة (25%) تقريبا عن عام 2010م. تمثل القطاعات العلمية المخبرية مثل الكيمياء والعلوم الصيدلانية والطب وعلوم الحياة والهندسة النسبة الأغلب من النتائج العلمية للجامعة وتوضح في الشكل التالي، ويستنتج من تلك الإحصاءات، أن هناك كم كبير من الأبحاث العلمية التي انتجتها الجامعة إما منفردة أو بالتعاون مع جامعات أخرى.



شكل رقم (3) المنشورات العلمية بجامعة بني سويف منذ عام 1987 وحتى 2013م

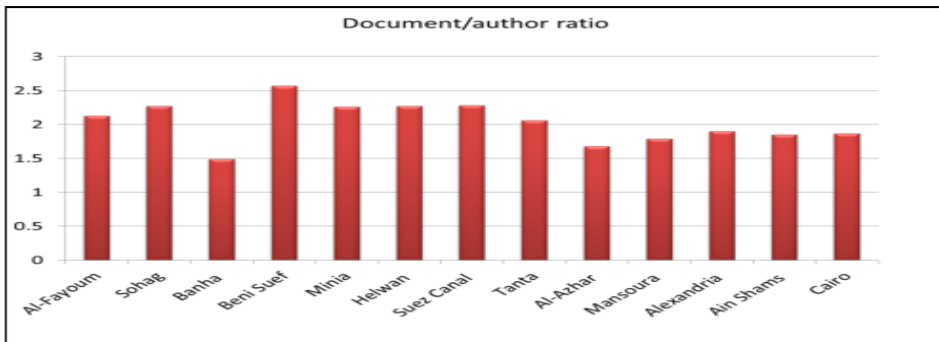


شكل رقم (4) القطاعات العلمية للمنشورات العلمية بجامعة بني سويف منذ عام 1987 وحتى 2013م



شكل رقم (5) مقارنة بين جامعة بني سويف وبعض الجامعات المصرية

يوضح الشكل السابق مكانة جامعة بني سويف بين عدد من الجامعات المصرية من حيث كم الوثائق المنشورة وعدد المؤلفين المسجلين في قاعدة البيانات سكوبس Scopus



شكل رقم (6) نسبة المنشورات إلى عدد المؤلفين وتظهر تفوق جامعة بني سويف على نظيراتها المصرية

الخاتمة:

تناولت الدراسة الحالية رأس المال المعرفي وطرق قياسه، والميزة التنافسية ومعايير قياسها، وذلك من خلال تطبيقها على جامعة بني سويف والباحثين بها، ولقد تم قياس رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي لجامعة بني سويف كخلاصة لطرق قياس رأس المال المعرفي، ومن ثم تم تطبيق معايير الميزة التنافسية وقياسها بالجامعة، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج والتوصيات التي يمكن توضيحها فيما يلي:

أولا /النتائج؛

1. اهتمام الجامعة بالعنصر البشري الذي يمتلك المعرفة والمتمثل في الباحثين من السادة المعاونين أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك من خلال توليهم مناصب استراتيجية إدارية تساعد في حل المشكلات وتساعد على التطوير والتنمية بالجامعة
2. يتضح مدى حرص القيادات بالجامعة على التطوير من خلال عمل خطط مستحدثة، وإنشاء مراكز جديدة، واستحداث وظائف ومهام تعمل على تطوير الجامعة، وتعيين العنصر البشري ذي الكفاءة في تلك الوظائف واستغلال كل الخبرات العلمية والمعرفية.
3. تحرص الجامعة على نقل الخبرات بين الباحثين عن طريق عقد ندوات ومناقشات للحاصلين على المنح والبعثات والمؤتمرات الخارجية وغيرها.
4. يتبين من خلال دراسة وقياس رأس المال الهيكلي لجامعة بني سويف أن لديها حتى الآن (11) براءة اختراع، واستحدثت العديد من الوحدات للمساعدة في تطبيق الأفكار الإبداعية والابتكارية للباحثين منها وحدة النشر العلمي والتي تشجع الباحثين على النشر الدولي ومكافئتهم والحفاظ على حقوقهم المادية والفكرية، حيث تلتزم الجامعة بتطبيق قوانين وقواعد الملكية الفكرية للباحثين، وتحاول في الوقت الراهن استخدام برامج لكشف انتهاكات حقوق المؤلفين للحفاظ على حقوق الباحثين بها، كما سعت الجامعة نحو إنشاء مدينة بحثية متكاملة بها العديد من مراكز التميز البحثي وكذا المراكز البحثية المختلفة والتي تحاول حل مشكلات المجتمع المحلي، مثل مركز علوم الليزر، ومركز النباتات العطرية وغيرها.
5. يمكن قياس الموجودات الفكرية بعدد المستفيدين من الجامعة فنجد زيادة عدد الطلاب الوافدين وبلغ عددهم (162) عام 2014م، كما توفر الجامعة العديد من البرامج لتلبية احتياجات المستفيدين منها، ففتح (55) برنامج عادي، و(12) برنامج مميز لمرحلة الليسانس والبكالوريوس، وتوفر (87) برنامج للدبلوم، و(118) للماجستير، و(131) للدكتوراه. هذا وتقوم الجامعة بإجراء إحصائيات محدثة لأعداد الطلاب بكل البرامج الدراسية بالجامعة سنويا، ويمكن الخروج من هذه الإحصائيات بتقارير مختلفة يمكن من خلالها قياس تطور أعداد الطلاب والذي ينم عن مدى إقبالهم على برامج محددة تلي احتياجاتهم.

6. إنشاء عدد من الكليات غير المتوفرة بمعظم الجامعات المصرية (طب الأسنان، العلاج الطبيعي، الألسن، الإعلام، الاقتصاد والعلوم السياسية). كما تعد كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف هي الكلية الأولى من نوعها في مصر والوطن العربي وأفريقيا والمتخصصة في الدراسات العليا في العلوم المتقدمة.
7. مركز التعليم المفتوح بجامعة بني سويف يجذب آلاف الطلاب من مختلف المحافظات.
8. إيمان القيادة العليا بالجامعة بضرورة تحسين ترتيب الجامعة في تصنيف الجامعات والعمل على ذلك بتعيين نائب مدير مركز الجودة للتصنيف الدولي بالإضافة إلى تشجيع الباحثين على النشر الدولي للبحوث.
9. تبني جامعة بني سويف للعديد من المشروعات القومية، على سبيل المثال: وضع الخطة البحثية القومية للجامعات المصرية وتم البدء فيها بمشاركة فريق من جامعات بني سويف بالإضافة إلى جامعتي المنصورة وطنطا، وإنشاء بنك المعامل والأجهزة العلمية القومي وتم تكليف معالي أ.د/نائب رئيس الجامعة برئاسة الفريق القائم على الإنشاء، وطرح إعلان للحصول على مشروعات بحثية قومية تمولها جامعة بني سويف ترتبط بالقضايا القومية (مصادر الطاقة، الغذاء، الصحة، التعليم، قناة السويس).
10. إنشاء صندوق للوقف البحثي لزيادة مصادر تمويل البحث العلمي من مؤسسات المجتمع المدني.
11. المركز المتميز لجامعة بني سويف بين الجامعات المصرية من حيث متوسط أعداد البحوث المنشورة دوليا بالنسبة للعدد الكلي للباحثين بالجامعة.
12. التوسعات والامتداد الجغرافي الشاسع للجامعة بشرق النيل.

ثانيا/النوصيات :

1. ضرورة قيام الجامعات المختلفة بقياس رأس المال المعرفي للباحثين سواء كانوا أعضاء هيئة تدريس أم معاونين، للوقوف على القدرات البحثية المتميزة لإبرازها، وتحسين القدرات الأقل.
2. تعظيم دور البوابات الجامعية في إبراز الأنشطة العلمية والبحثية المختلفة للباحثين بها، على أن تكون متاحة باللغتين العربية والإنجليزية على الأقل.
3. إنشاء قواعد بيانات للباحثين تتضمن أنشطتهم العلمية من حضور مؤتمرات، والحصول على جوائز، وأبحاث علمية، وكتب، وغيرها لسهولة الخروج بتقارير تفيد في التصنيف الدولي للجامعات.
4. تشجيع الباحثين بصفة مستمرة على النشر الدولي، وتسجيل براءات الاختراع، والحصول على منح وبعثات في التخصصات المختلفة بالجامعات.
5. تطوير رأس المال الهيكلي بالجامعات بما يتناسب والتطورات الحديثة في التخصصات المختلفة.

هوامش الدراسة:

1. القحطاني، سالم بن سعيد. (2015). الجامعة والميزة التنافسية. رسالة الجامعة . Retrieved from <http://rs.ksu.edu.sa/97314.html>
2. (IFAC), T. I. (1998). Retrieved from <http://www.ifac.org>
3. Abeysekera, I. (2001). A Framework to Audit Intellectual Capital. *Journal of Knowledge Management Practice*. Retrieved from <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1594&context=commpapers>
4. Abeysekera, I. and Guthrie, J. (2005). An empirical investigation of annual reporting trends of intellectual capital in Sri Lanka. *Critical Perspectives on Accounting*, 16(3), 151-163. Retrieved from <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1585&context=commpapers>
5. Aguillo, I., Bar-Ilan, J., Levene, M. and Ortega, J. (2010). Comparing university rankings. *Scientometrics*, 85(1), 243–256. Retrieved from http://isidroaguillo.webometrics.info/sites/default/files/publicaciones/Aguillo2010-Comparing_university_rankings.pdf
6. Ahmad, Saari bin; Mushraf, Abbas Mezeal. (2011). The Relationship between Intellectual capital and Business Performance: An empirical study in Iraqi industry. *International Proceedings of Economics Development & Research*, 6. Retrieved from <http://www.ipedr.com/vol6/20-A10012.pdf>
7. Alaei, A. (2012). The Role of Knowledge Management in Created Organizational Innovation. Retrieved from <http://www.dr-saud-a.com/vb/showthre...406#post286406>
8. Allee, V. (2003). The Future of Knowledge: Increasing Prosperity through Value Networks. *Knowledge and Process Management*, 10(2), 137–138. Retrieved from <http://www.valuenetworksandcollaboration.com/images/ch-13-futue-forpdf-update.pdf>
9. Awad, E. and Ghaziri, H. (2004). *Knowledge Management*. Prentice Hall. Retrieved from http://turing.une.edu.au/~comp292/Syllabus/KM_Notes.pdf
10. Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 41–60. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2370.00053/pdf>
11. Bontis, N. and Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223-247. Retrieved from <http://www.business.mcmaster.ca/mktg/nbontis/ic/publications/jicbontisfitz-enz.pdf>

12. Bowden, R. (2000). Fantasy higher education: university and college league tables. *Quality in Higher Education*, 6(1), 41–60. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13538320050001063>
13. Brooking, A. (1996). On the Importance of Managing Intangible Assets as Part of Corporate Strategy. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 8(2), 217 - 224. Retrieved from <http://www.ejkm.com/issue/download.html?idArticle=263>
14. Chen, J., Zhu, Z. and Xie, H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 195 - 212. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.195.4946&rep=rep1&type=pdf>
15. David, F. (2007). *Strategic Management: CONCEPTS AND CASES* (13 ed.). Pearson Education, Inc. Retrieved from <http://202.28.25.105/e-learning/courses/703309/document/StrategicManagementDavid.pdf?cidReq=703309>
16. Deventer, V. and Johanna, M. (2004). Introducing intellectual capital management in an information support services environment. Faculty of Humanities, University of Pretoria. Retrieved from <http://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/26902/Complete.pdf?sequence=11>
17. Dill, D. and Soo, M. (2005). Academic quality, league tables, and public policy: A cross-national analysis of university ranking systems. *Higher Education*, 49(4), 495–533. Retrieved from <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10734-004-1746-8>
18. Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long Range Planning*, 30(3), 366–373. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002463019790248X>
19. Edvinsson, L. and Malone, M. (1997). *Intellectual Capital Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. HarperCollins. Retrieved from <http://www.knowledgeandlearningbooks.com/Knowledge-and-Learning-Books/Intellectual-Capital.htm>
20. Foon, L. and Balakrishnan, N. (2010). Revisiting the Concept of Sustainable Competitive Advantage: Perceptions of Managers in Malaysian MNCs. *International Journal of Business & Accountancy*, 1(1). Retrieved from <http://ijba.intimal.edu.my/Mgt-2010IJBA%20Praveen.pdf>
21. Gould, Marie. (2008). Sustainable Competitive Advantage. *Research Starters Business*. Retrieved from <http://connection.ebscohost.com/c/essays/27577732/sustainable-competitive-advantage>
22. Hamel, G. and Prahalad, C. (1994). *Competing for the Future*. Cambridge, MA.: Harvard Business School Press. Retrieved from http://www.fb-solutions.es/fileadmin/user_upload/Conferencies/competing-for-the-future.pdf

23. Hou, M. (2007). Research on the University Ranking Evaluation Based on Examinee Need. (A. Arbor, Ed.) United States: ProQuest, UMI Dissertations Publishing. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1026780311?accountid=37552>
24. Housel, T. and Bell, A. (2001). Measuring and Managing Knowledge. 172. Retrieved from [http://faculty.nps.edu/tjhouse/docs/Measuring%20and%20Managing%20Knowledge%20\(5\).pdf](http://faculty.nps.edu/tjhouse/docs/Measuring%20and%20Managing%20Knowledge%20(5).pdf)
25. Joia, L. (2008). The impact of government-to-government endeavors on the intellectual capital of public organizations. *Government Information Quarterly*, 25(2), 256–277. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0740624X07001050>
26. Jurczak, J. (2008). Intellectual Capital Measurement Methods. *ECONOMICS AND ORGANIZATION OF ENTERPRISE*, 1(1), 37 - 45. Retrieved from <http://www.orgmasz.pl/wydawnictwo/files/Intellectual.pdf>
27. Kamukama, N. (2013). Intellectual capital: company's invisible source of competitive advantage. *Competitiveness Review*, 23(3), 260-283. Retrieved from <http://p9797-ugrade2.eul.edu.eg.ugrade1.eul.edu.eg:2048/MuseSessionID=0003eeu/MuseProtocol=http/MuseHost=web.b.ebscohost.com/MusePath/ehost/detail/detail?vid=5&sid=15efadd3-fdeb-45e0-8984-5a946dc23207%40sessionmgr111&hid=107&bdata=jNpdGU9ZWhvc3QtGjZlZGQ%3>
28. Kamukama, N.; Ahiauzu, A. and Ntayi, J. (2011). Competitive advantage: mediator of intellectual capital and performance. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 152-164. Retrieved from <http://p9797-ugrade2.eul.edu.eg.ugrade1.eul.edu.eg:2048/MuseSessionID=0003eev/MuseProtocol=http/MuseHost=web.b.ebscohost.com/MusePath/ehost/detail/detail?vid=6&sid=15efadd3-fdeb-45e0-8984-5a946dc23207%40sessionmgr111&hid=107&bdata=jNpdGU9ZWhvc3QtGjZlZGQ%3>
29. Kaplan, R. (2010). *Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard*. Working Paper . Retrieved from <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-074.pdf>
30. Karabay, M. (2011). ASSESSING THE MEASUREMENT OF INTANGIBLE ASSETS IN TELECOMMUNICATION SECTOR: EVIDENCE FROM TURKEY. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT STUDIES*, 3(1), 239-252. Retrieved from http://www.sobiad.org/ejournals/journal_IJBM/archives/2011_Vol_3_no_1/23melisa_erdilek.pdf
31. Kong, E. and Prior, D. (2008). An intellectual capital perspective of competitive advantage in nonprofit organisations. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 13(2), 119–128. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com.ugrade1.eul.edu.eg:2048/doi/10.1002/nvsm.315/epdf>

32. Leitner, K. and Warden, C. (2004). Managing and reporting knowledge-based resources and processes in research organisations: specifics, lessons learned and perspectives. *Management Accounting Research*, 15(1), 33–51. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1044500503000684>
33. Liu, B. (2008). A COMPARATIVE STUDY ON UNIVERSITY RANKING UNDER THE VIEW OF IDEA OF UNIVERSITY. (A. Arbor, Ed.) United States: ProQuest, UMI Dissertations Publishing. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1027107861?accountid=37552>
34. Marat, D. (2015). Intellectual Capital Measurement in IT industry. Saint-Petersburg. Retrieved from http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/105184/Masters_1.0.pdf?sequence=2
35. OECD, T. O.-o. (1999). MEASURING AND REPORTING INTELLECTUAL CAPITAL: Experiences, Issues and Prospects. *Programme Notes and Background*. Retrieved from <http://www.oecd.org/sti/ind/2750309.pdf>
36. Paknezhad, M and Ahmadkhani, A. (2012). Value added intellectual coefficient (VAIC): an empirical study. *Management Science Letters*, 2(3), 745-750. Retrieved from http://www.growing-science.com/mssl/Vol2/mssl_2012_6.pdf
37. Prahalad, C. and Hamel, G. (1994). Strategy as a field of study: Why search for a new paradigm? *Strategic Management Journal*, 15, 5–16. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smj.4250151002/epdf>
38. Ramanauskaitė, A. and Rudžionienė, K. (2013). INTELLECTUAL CAPITAL VALUATION: METHODS AND THEIR CLASSIFICATION. *EKONOMIKA*, 92(2). Retrieved from <http://www.zurnalai.vu.lt/ekonomika/article/download/1413/802>
39. Roos, J., Roos, G., Edvinsson, L. and Dragonetti, N. (1997). *Intellectual Capital: Navigating In The New Business Landscape*. Macmillan Business. Retrieved from <http://www.tlinc.com/article6.htm>
40. Shi, J. (2008). Evaluation and Analysis on the issues of University Ranking. (A. Arbor, Ed.) United States: ProQuest, UMI Dissertations Publishing. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1027906852?accountid=37552>
41. Stewart, T. and Ruckdeschel, C. (1998). Intellectual capital: The new wealth of organizations. *Performance Improvement*, 37(7), 56–59. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/pfi.4140370713/pdf>
42. Sveiby, K. (1998). Measuring Intangibles and Intellectual Capital - An Emerging First Standard. Retrieved from <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>

43. Sveiby, K. (2001). Methods for Measuring Intangible Assets. Retrieved from <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>
44. Usher, A. and Savino, M. (2007). A global survey of university league tables. *Higher Education in Europe*, 32(1), 5–15. Retrieved from <http://bcct.unam.mx/adriana/bibliografia%20parte%201/BCCT%20929.pdf>
45. Vallejo-Alonso, B. (2010). *Identifying, Measuring, and Valuing Knowledge-Based Intangible Assets: New Perspectives*. Retrieved from [https://books.google.com.eg/books?id=Df_0F17lcaK&pg=PA411&lpg=PA411&dq=Return+on+Assets+Methods+\(ROA\)&source=bl&ots=0B9eI7lyW5&sig=0FwEZvSjYR5XSkc4acpTQ3RdMQs&hl=ar&sa=X&ved=0CFoQ6AEwCDgKahUKewiQlaqX5fnHAhVJWRQKHZxxCTk#v=onepage&q=Return%20on%20Assets%20](https://books.google.com.eg/books?id=Df_0F17lcaK&pg=PA411&lpg=PA411&dq=Return+on+Assets+Methods+(ROA)&source=bl&ots=0B9eI7lyW5&sig=0FwEZvSjYR5XSkc4acpTQ3RdMQs&hl=ar&sa=X&ved=0CFoQ6AEwCDgKahUKewiQlaqX5fnHAhVJWRQKHZxxCTk#v=onepage&q=Return%20on%20Assets%20)
46. Vera-Munoz, Sandra C. (1998). The Effects of Accounting Knowledge and Context on the Omission of Opportunity Costs in Resource Allocation Decisions. *The Accounting Review*, 73(1). Retrieved from http://www.jstor.org/stable/248341?seq=1#page_scan_tab_contents
47. الحسيبي، صلاح هادي. (2010). القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية استراتيجياً: دراسة ميدانية في المنظمات الحكومية في محافظة الناصرية /العراق- http://www.ao-academy.org/docs/master_degree_letter_by_salah_hadi_al_hussaini_28...
48. الحمداني، ناهدة إسماعيل عبد الله، علي، علي أكرم عبد. (2010). رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين دراسة تحليلية لأداء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل. *مجلة تنمية الراقدين*, 82(98). Retrieved from <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=55590>
49. الخطة الاستراتيجية. (2015). 2020 قطاع الدراسات العليا والبحوث. جامعة بني سويف: http://www.bsu.edu.eg/Content.aspx?section_id=321&cat_id=6
50. الزمطة، نضال. (2011). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء. غزة: الجامعة الإسلامية. Retrieved from <http://www.dr-saud-a.com/vb/showthread.php?p=404#post286404>
51. السعيد، هاني محمد. (2008). رأس المال الفكري: انطلاقة إدارية معاصرة. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
52. الشمري، عيد عائد خليف. (2014). درجة توافق رأس المال الفكري وعلاقتها بدرجة تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة الكويتية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. جامعة الشرق الأوسط -كلية العلوم التربوية -قسم الإدارة والمناهج. Retrieved from http://www.meu.edu.jo/ar/images/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%88%D9%8A%D8%A9/%D8%AF%D8%B1%D8%AC%D8%A9_%D8%AA%D9%88%D8%A7%D9%81%D8%B1_%D8%B1%D8%A3%D8%B3_%D8%A7%

53. العتيبي، محمود، جرادات ، ناصر، عريقات، أحمد. (2010). دور تطبيق معايير الإستقطاب والتعيين في تحقيق الميزة التنافسية حالة دراسية – بنك الإسكان للتجارة والتمويل الأردني. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 10 (2). تم الاسترداد من <http://zujournal.zu.edu.jo/images/stories/2011/2-2010/4.pdf>
54. العزام، زياد فيصل. (2009). إستراتيجيات إدارة المواهب ودورها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة مستشفى الأميرة رحمة التعليمي لطب الأطفال في الأردن. سوريا: جامعة دمشق
Retrieved from <http://publications.qu.edu.sa/journals/5/articles/887/submission/review/887-1478-1-RV.doc>
55. العنزوي، سعد علي، صالح، أحمد علي. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: دار اليازوري.
56. المطيري، محيا بن خلف عيد. (2007). إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة (تصور مقترح). (متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط. المملكة العربية السعودية :جامعة أم القرى، كلية التربية
Retrieved from <http://libback.uqu.edu.sa/hipres/ABS/ind8689.pdf>
57. إنجازات قطاع الدراسات العليا والبحوث. (2015). قطاع الدراسات العليا والبحوث
Retrieved from http://www.bsu.edu.eg/Content.aspx?section_id=320&cat_id=6 :جامعة بني سويف
58. بوشناف، عمار. (2000). الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية: مصادرها، تنميتها وتطويرها. الجزائر: جامعة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير-
Retrieved from <http://www.univ-medea.dz/index.php/memoires/doc/1633/raw>
59. ثجيل، علي محمد، طبايبية، سليمة. (2011). دور التسيير الاستراتيجي للرأس المال الفكري في دعم تنافسية مستدامة للمؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة-دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمين. الملتقى الدولي الخامس حول "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. جامعة حسية بن بو علي شلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية لعلوم التسيير-
Retrieved from <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2012/03/%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B3%D9%8A%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A-%D9%84%D8%B1%D8%A3%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%81>
60. حجاج، عبد الرؤوف. (2007). الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية: مصادرها ودور الابداع التكنولوجي في تنميتها دراسة ميدانية في شركة روائح الورود لصناعة العطور بالوادي

Retrieved from http://www.univskikda.dz/doc_site/recherchePG/theses_memoires/fac_ecomon_eom_gest/2_pdfsam_memoire_hadjadj.pdf

61. حسن ,راوية. (2005). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الإسكندرية ,جمهورية مصر العربية: الدار الجامعية.
62. دربالي, سهام, زيتوني ,عبدالقادر. (2013). رأس المال الفكري, الحاجة الفعلية للمصارف الإسلامية في ظل اقتصاد المعرفة. المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي. اسطنبول, تركيا . Retrieved from <http://conference.qfis.edu.qa/app/media/7150>
63. دليل الدراسات العليا. (2015). قطاع الدراسات العليا والبحوث. جامعة بني سويف : http://www.bsu.edu.eg/Content.aspx?section_id=319&cat_id=6
64. دليل العلاقات الثقافية. (2015). قطاع الدراسات العليا والبحوث. جامعة بني سويف : http://www.bsu.edu.eg/Content.aspx?section_id=319&cat_id=6
65. دهان, محمد. (2012). رأس المال الفكري قوة منظمات الأعمال الحالية: مفهومه ومكوناته. Retrieved from Le blog de mohamed.dehane.over-blog.com: <http://mohammed.dehane.over-blog.com/article-96947109.html>
66. ديرلوف, دي. (2003). فكر رجال الأعمال: الطريق إلى النجاح المتكامل (p. 332). ص. (بيروت :دار الراتب الجامعية.
67. ستيوارت, توماس. (2005). ثروة المعرفة: رأس المال الفكري و مؤسسة القرن الحادي والعشرين). ص. ع. أحمد (Trans, مصر: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
68. سحنون ,صالح , عبد الله , نعمة. (2011). أساليب القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري من منظور معايير المحاسبة الدولية. الملتقى الدولي الخامس حول "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. جامعة حسينية بن بو علي بالشلف, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير- Retrieved from <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2012/02/%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%B3-%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%81%D8%B5%D8%A7%D8%AD-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B3%D8%A8%D9%8A-%D8%B9%D9%86-%D8%B1%D8%A3%D8%B>
69. صادق, محمد عمرو. (2007). الميزة التنافسية من خلال ادارة الموارد البشرية. Retrieved from <http://www.kantakji.com/media/1690/154028.ppt>
70. صالح, رضا إبراهيم. (2009). رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة. Retrieved from

- <http://www.fifty.ipa.edu.sa/conf/customcontrols/paperworkflash/Content/pdf/m4/ar/6.pdf>
71. صورية، معموري؛ هجيرة، الشيخ (2010). محددات وعوامل نجاح الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية. الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية <http://labocolloque5.voila.net/88SorayaMaamouri.pdf>. Retrieved from
72. طاطة، عتيقة (2009). أثر تخفيض التكاليف على تنافسية المؤسسة. سوريا: جامعة دمشق -كلية الاقتصاد <http://www.tahasoft.com/books/058.doc>. Retrieved from
73. طيبيشي، وهيبية (2012). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة مطاحن الوحات بتقرت. الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة. Retrieved from http://bu.univ-ouargla.dz/master/pdf/tobchi_wahiba.pdf?idmemoire=2205
74. عبد الحميد، عفاف السيد بدوي (2012). رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية http://www.researchgate.net/profile/Afaf_Badawe/publication/257873853_A_Strategic_Vision_for_the_Intellectual_Capital_and_its_Role_in_Achieving_Competitive_Advantage_Field_Study/links/02e7e526014fe6fa5b000000
75. عطوة، القريوتي، موسى قاسم، الخوالدة، رياض عبدالله، قطيشات، مازن كمال، الحنيطي، محمد فالج، المعايطة، محمد (2014). دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة شركة زين للإتصالات الخليوية. دراسات العلوم الإدارية، 41(1). تم الاسترداد من <https://journals.ju.edu.jo/DirasatAdm/article/viewFile/5721/3543>
76. لائحة وحدة تطوير البحث العلمي (2015). قطاع الدراسات العليا والبحوث. جامعة بني سويف http://www.bsu.edu.eg/Content.aspx?section_id=319&cat_id=6
77. مخلوف، أحمد (2011). مدى تأثير رأس المال الفكري على استمرارية منظمات الأعمال وتحقيق ميزة تنافسية في ظل اقتصاد المعرفة. الملتقى الدولي الخامس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2012/02/%D9%85%D8%AF%D9%89-%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1-%D8%B1%D8%A3%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%83%D8%B1%D9%8A-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%85%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D9%88>
78. مديحة، عبد العزيز، سفيان، بخوش (13/14). ديسمبر (2011). مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات المصرفية في ظل اقتصاد المعرفة. الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي شلف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2012/02/%D9%85%D8%AF%D9%89-%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1-%D8%B1%D8%A3%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%83%D8%B1%D9%8A-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%85%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D9%88>. Retrieved from

- content/uploads/2012/01/%D9%85%D8%AF%D8%AE%D9%84-
%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82-
%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%B2%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%A7%D9%81%D8%B3%D9%8A%D8%A9-
%D9%84%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA-
79. مرسى ، سوسن عبد الحميد . (2008). رأس المال الفكري وعلاقته بكفاءة الأداء في البنوك التجارية المصرية). ك. التجارة (Ed.) التجارة والتمويل.(1)
80. منير، نوري ، نعيمة، بارك . (2011). إدارة العلاقة مع الزبائن كأداة لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال : المتطلبات والتوصيات- Retrieved from <http://eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp-content/uploads/2011/04/70.doc>
81. نور الدين، مزباني ؛ صالح، بلاسكة . (2013). دور التخطيط الفعال للموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة .الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية :التسيير التقديري للموارد البشرية و مخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية . جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير- Retrieved from <http://univ-biskra.dz/fac/fseccsg/images/doc/seminaire/grh2/36.pdf>
82. نور، عبدالناصر، القشي، طاهر، قراقيش، جهاد .(2010). رأس المال الفكري: الأهمية، والقياس، والافصاح (دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة). (مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية (25). Retrieved from <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=53264>
83. هيثم، عمارة .(2014). ما معنى الفكر . Retrieved from http://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7_%D9%85%D8%B9%D9%86%D9%89_%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%83%D8%B1
84. وسيلة، بوزايد . (2012). مقارنة الموارد الداخلية والكفاءات كمدخل للميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. الجزائر: جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير Retrieved from <http://www.univ-setif.dz/MMAGISTER/images/facultes/SEG/2012/bouazid%20wasila.pdf>
85. يحضيه، سملاي، وصاف، سعدي . (2005). نحو تسيير استراتيجي للمعرفة والميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية .الملتقى الدولي حول:المعرفة الركيزة الجديدة و التحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات . الجزائر :جامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير . Retrieved from <http://elbassair.net/Centre%20de%20r%3%A9l%3%A9chargement/maktaba/%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D8%A6%D9%84%20%D9%85%D8%A7%D8%AC%D9%8A%D8%B3%D8%AA%D8%B1/s%3%A9minaire/biskra/Proc%3%A9ding%20arabe/4.DOC>
86. يرقى، حسين .(2007). استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية حالة سوناطراك. الجزائر : جامعة الجزائر6088 Retrieved from <http://kt-b.com/?p=6088>