

# آراء خبراء إدارة الموارد البشرية بالشركات الزراعية في الجدارات الأساسية المطلوبة لخريجي كليات الزراعة

أسماء محمد عوض الله<sup>١</sup>

## الملخص العربي

يستهدف البحث التعرف على آراء خبراء إدارة الموارد البشرية بالشركات الزراعية لتحديد الجدارات الأساسية المطلوبة لخريجي كليات الزراعة، لتأهيلهم لسوق العمل، وذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية: (١) استخلاص مفهوم الجدارات الأساسية من الأدبيات العلمية. (٢) تحديد أهم الجدارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل من الأدبيات العلمية.

(٣) تحديد أهم الجدارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل من وجهة نظر أخصائيو الموارد البشرية بالشركات الزراعية. وقد تمثلت شاملة البحث في كل أخصائيو الموارد البشرية بالشركات الزراعية. وهو الأمر الذي يصعب معه تحديد أعداد الشاملة. ويمكن اعتبارها جميع الشركات المدرجة في Microsoft form ممن تم ارسال الاستبيان لهم. وقد تم ارسال الرابط الخاص باستمارة الاستبيان الإلكتروني Microsoft form للشركات الزراعية، على البريد الإلكتروني المعلن الخاص بهم، وتم تحديد أنه موجه إلى أخصائيو الموارد البشرية في الشركة، وكان عدد الاستجابات الصحيحة ١٥٣ استجابة. تم معالجة وتحليل البيانات باستخدام برنامج Excel لحساب التكرارات والنسبة المئوية. وقد أظهرت النتائج أن أهم الجدارات الأساسية المطلوبة في الخريجين، والتي تمثلت فيما يلي بالترتيب: (١) جدارة القدرة على الاتصال الجيد، (٢) جدارة المرونة، (٣) جدارة إدارة الوقت، (٤) جدارة الانضباط، (٥) جدارة القدرة على الإنجاز، (٦) جدارة حل المشكلات، (٧) جدارة التعلم المستمر، (٨) جدارة التخطيط، (٩) جدارة العرض والتقديم، (١٠) جدارة التفكير التحليلي. وقد خلصت الدراسة للتوصيات التالية: (١) تضمين الجدارات الأساسية العشر المطلوبة في سوق العمل، في البرامج التعليمية لكليات الزراعة، للحصول على خريج مؤهل لسوق العمل.

(٢) مراجعة البرامج التعليمية لكليات الزراعة أولاً بأول، لضمان مواكبته لمتغيرات سوق العمل، ولزيادة الفرصة للخريجين على المنافسة في سوق العمل. (٣) عمل دراسات مستقبلية تضمن قياس مدى توافر تلك الجدارات في البرامج التعليمية لكليات الزراعة، على مستوى جمهورية مصر العربية.

الكلمات المفتاحية: خبراء إدارة الموارد البشرية، الشركات الزراعية، الجدارات الأساسية، خريجي كليات الزراعة.

## المقدمة والمشكلة البحثية

يعتبر العنصر البشري هو الشريان الرئيسي الذي يعتمد عليه المجتمع في تغذية جميع مجالاته، لأن الموارد البشرية هي أهم الموارد التي يمكن أن تبني الأمة، فالشباب يمثلون ثروة بشرية مهمة، وهي أداة لاستغلال الموارد من أجل البناء والتنمية والتقدم، وذلك لما يتمتع به الشباب من صفات وخصائص مهمة، حيث أشار (مطر، ٢٠٠٤) إلى ان العنصر البشري يمثل أفضل موارد المنظمات وكما يقول الخبراء "انه إذا كان من السهل امتلاك الأموال، فإن من الصعب امتلاك الأفراد الأكفاء، لأن العنصر البشري هو الذي يخلف الحركة والحياة في مواقع العمل. ويتطلب القطاع الزراعي موارد بشرية ماهرة قادرة على القيام بجميع جوانب العمل في المراكز الزراعية والريفية، بما في ذلك إنتاج ومعالجة وتسويق المنتجات الزراعية. وتستجيب الجامعات ومعاهد التعليم العالي الزراعية، لإعداد الجزء الرئيسي من المهندسين الزراعيين، والباحثين، والعاملين في مجال الإرشاد. (FAO, 1997).

معرف الوثيقة الرقمية: 10.21608/asejaiqsae.2022.222574

<sup>١</sup>مدرس الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

استلام البحث في ٣٠ يناير ٢٠٢٢، الموافقة على النشر في ٠٢ مارس ٢٠٢٢

ويذكر كلاً من Nagel & Movahedi نقلاً عن Shahbazi & Alibeigi أن خريجي كليات الزراعة يحتاجوا لمجموعة من الجدارات لدخول أسواق العمل وتلبية متطلبات أسواق العمل، وتوقعات المديرين في مختلف القطاعات الزراعية. (Movahedi & Nagel, 2012). وقد أصبحت هذه الجدارات هي المحور الأساسي الذي يتم اختيار الأفراد عن طريقه للالتحاق بالوظائف المختلفة، وأصبح حجر الزاوية في أي مقابلات وظيفية هي اختبار مدى توفر الجدارات الأساسية في الأفراد المرشحين لتلك الوظائف.

وتهدف كلية الزراعة جامعة الإسكندرية إلى تخريج كوادر فنية متخصصة من شباب الخريجين المؤهلين لسوق العمل. ولكي تزيد فرصة حصول الخريج على الوظيفة المناسبة، لا بد أن يتمتع الخريج ليس فقط بالمؤهل العلمي المناسب، ولكن بمجموعة من الجدارات الأساسية المناسبة والمؤهلة لسوق العمل، لذلك كانت هذه الدراسة لمحاولة الوقوف على الجدارات الأساسية المطلوبة في خريج كليات الزراعة لإكساب الطلاب تلك الجدارات المناسبة لسوق العمل في المستقبل، وحتى يتحول الطلاب الي خريجين مؤهلين فنياً ومهارياً.

### أهداف البحث

يستهدف هذه البحث بصفة رئيسية تحديد الجدارات الأساسية المطلوبة لخريجي كليات الزراعة، لتأهيلهم لسوق العمل من وجهة نظر الشركات الزراعية، وذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

١. استخلاص مفهوم الجدارات الأساسية من الأدبيات العلمية.
٢. تحديد أهم الجدارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل من الأدبيات العلمية.
٣. تحديد أهم الجدارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل من وجهة نظر أخصائيو الموارد البشرية بالشركات الزراعية.

وتعاني الجامعات المصرية من العديد من جوانب القصور والسلبيات، التي أدت إلى انخفاض قدرتها المؤسسية وفعالية برامجها التعليمية، وهذه السلبيات متراكمة منذ سنوات عديدة، وأدى تجاهلها وعدم التفاعل الجاد معها إلى تدني أحوال عناصر المنظومة التعليمية داخل مؤسسات التعليم الجامعي كافة، مما يتطلب تدخلات سريعة ومتعددة لإصلاح الجامعات المصرية. (قرني، والعتيقي، ٢٠١٣) وهذا الأمر أدى إلى انخفاض وتدني مواصفات الخريج، وبذلك أصبح هناك فجوة بين متطلبات سوق العمل ومواصفات الخريج.

ولحل هذه المشكلة "الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومواصفات الخريج" ظهر على مستوى العالم، ما يسمى بالجدارات أو التعليم المبني على الجدارات Competencies، وهو ما يتعدى مجرد تذكر الطالب للمعلومات، بل يركز على تنمية مهارات وقدرات الطالب التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل التي يعد لها. وبالتالي تخريج خريج بمواصفات مناسبة، تتماشى مع سوق العمل.

والجدارة هي نتيجة تعليمية تمكن الخريجين من الانخراط في أنشطة مرتبطة بالعمل باستخدام المزيج الصحيح من المعرفة والمهارات والمواقف، ويعتبر مفهوم الجدارة هذا أمراً حيوياً لإنتاج خريجين شموليين وأكفاء يستطيعوا المنافسة في سوق العمل. (Geressu, 2017). وأن نقص الكفاءة بين الخريجين يجعل الخريجين أقل قابلية للتسويق عند البحث عن عمل في كل المجالات (Alias & Yahya, 2013)

ويتاح لخريجي برامج كليات الزراعة على مستوى الجمهورية فرص للعمل في الشركات: الزراعية، والتجارية، والمنتجات الصيدلانية، ووسائل الإعلام، ومجالات التنمية الريفية، ومجالات إعداد الوجبات وتغذية التجمعات الطلابية والمستشفيات، ومختبرات التحليل، ومجالات الترويج والتسويق والمبيعات، والتصدير والاستيراد، ومراقبة الجودة، والعمل في مراكز البحوث. (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩)

المفهوم المتكامل للجدارة: "مزيج من المعارف والمهارات والقدرات والسمات الشخصية التي يمكن ملاحظتها والقابلة للقياس، والتي تساهم في تحسين أداء الموظفين وتؤدي في النهاية إلى النجاح التنظيمي. وفهم الجدارة من المهم تحديد مكوناتها المختلفة". (رمضان، ٢٠١٩)

### خصائص الجدارة

وقد أشار رمضان نقلاً عن جامعة نيراسكا لنكون لخصائص الجدارة بأنها:

١- ذات هدف محدد: حيث أن الجدارة تهدف إلى تحقيق غاية معينة، وإنجاز هدف محدد، وذلك عن طريق استثمار المعارف والمهارات والقدرات والسمات المختلفة لتحقيق هذه الغاية بشكل كامل.

٢- مكتسبة: وتعني هذه الخاصية أن الجدارة لا تولد مع الإنسان، بل يكتسبها عن طريق التعليم والتدريب الموجه.

٣- مدركة: إذ أن الجدارة التي لا يتم إدراكها لا يمكن أن تحقق أي منفعة للمنظمة، كما أن إدراكها من قبل من يمتلكها يساعد على الحفاظ عليها، والاستفادة منها، وتطويرها.

٤- ديناميكية: ويعني ذلك أن تحصيلها يعتمد على التفاعل ما بين مكوناتها المختلفة، وعناصرها وأبعادها، كالمعارف والمهارات وغيرها خلال الزمن.

٥- مفهوم مجرد: حيث لا يمكن رؤيتها ولا حتى لمسها، وإنما تتم ملاحظتها من خلال نتائج الأنشطة، وتحليلها، والوسائل المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.

٦- متقدمة: حيث إن عدم استخدام الجدارة يؤدي إلى تقادمها، وفي حال عدم السماح للأشخاص الذين يشكلون مصدراً لها بإظهارها، فإن هذا من شأنه أن يؤدي إلى تلاشيها. (رمضان، ٢٠١٩)

### تصنيف الجدارات

قدم أرمانبوس تصنيفاً للجدارات الأدائية كالتالي:

٤. تحديد المتضمنات البحثية والتوصيات التي يمكن الاستناد إليها في تطوير البرامج التعليمية في كليات الزراعة في سياق مفهوم الجدارات الأساسية.

### الأهمية التطبيقية

ترجع الأهمية التطبيقية للبحث في التعرف على الجدارات الأساسية المطلوبة لخريجي كليات الزراعة، مما يساعد الكلية بما فيها من أقسام مختلفة على تحسين وتطوير البرامج التعليمية الخاصة بهم للحصول على خريج مؤهل وقادر على المنافسة والحصول على وظيفة في سوق العمل. كما يمكن الاستفادة بالنتائج التي يتم الحصول عليها في تطوير برنامج التعليم الإرشادي الزراعي، لسد النقص الشديد في أعداد المرشدين الزراعيين الأكفاء.

### الإطار النظري

#### مفهوم الجدارات: Competence

يشير مصطلح Competency إلى الجدارة أو الكفاءة أو الكفاية، ففي المعجم التجاري Business Dictionary ورد تعريف الجدارة بأنها "مجموعة القدرات والالتزامات والمعارف والمهارات ذات الصلة التي تمكن الشخص (أو المنظمة) من العمل بفاعلية في وظيفة أو موقف". (Business Dictionary, 2021)

وقد عرفت منظمة الأمم المتحدة الجدارة بكونها "مزيج من المهارات والسمات والسلوكيات التي ترتبط مباشرة بالنجاح في الوظائف". (United Nations, 1999)

#### المفهوم المتكامل للجدارة

وقد ذكر رمضان نقلاً عن جامعة نيراسكا لنكون مفهوماً متكاملًا للجدارة كمصطلح، مستخدم بكثرة في مجال الإدارة وتنمية الموارد البشرية، وتضمن هذا المفهوم مجموعة من الجدارات الأساسية Core Competencies، التي يجب أن تتوافر لدى الكوادر البشرية في أي تنظيم يسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف المحددة، وفيما يلي استعراض لهذا

(٣) تمكين الآخرين Empowering Others، (٤) بناء الثقة Building Trust، (٥) ادارة الأداء Managing Performance، (٦) اتخاذ القرارات واصدار الأحكام / Decision Making Judgment (United Nations, 1999).

### نموذج الجدارة جبل الجليد " Iceberg competencies Model"

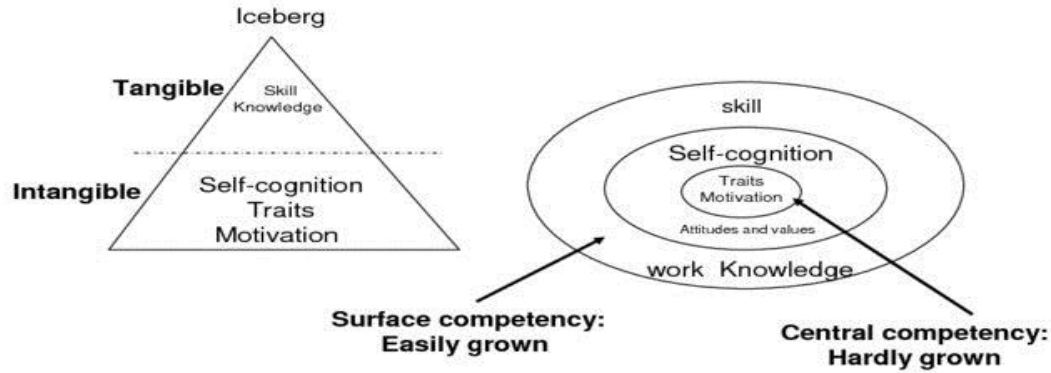
يظهر شكل (١) نموذج جبل الجليد لماكميلاند، والذي يتكون من ست جدارات: المهارة، والمعرفة، والدور الاجتماعي، والصورة الذاتية، والسمات، والدوافع. منقسمة لجزئين: جزء فوق سطح الماء، والآخر تحت سطح الماء. فتقع جدارة المهارة والمعرفة على جزء من الجبل الجليدي الذي يقع فوق مستوى الماء، والذي يمكن رؤيته بسهولة، ويمثلان حوالي ٢٠٪ من جدارات الشخص. لذلك من السهل نسبياً تحديدها. بينما يتم وضع الدور الاجتماعي والصورة الذاتية والسمات والدوافع على الجبل الجليدي تحت مستوى الماء - مخفية عن العين البشرية. وتمثل هذه حوالي ٨٠٪ من كفاءات الشخص، لكن تقييمها أكثر صعوبة بكثير من المهارات والمعرفة.

### مكونات الجدارات (الجدارات الظاهرة والكامنة)

يظهر في شكل (١) أن أهم مكونات الجدارات عنصرين: الأول عناصر ظاهرة مثل المعلومات والمعارف والمهارات التي يتمتع بها الفرد، وعناصر كامنة مثل القيم والسمات الشخصية والاتجاهات. ومن الملاحظ ان هناك صعوبة في تطوير الجانب الكامن عن الجوانب الظاهرة. بمعنى آخر ان هناك سهولة في تطوير الجوانب الظاهرة عن الجوانب الكامنة والتي يصعب تقييمها وتطويرها. (إبراهيم، ٢٠١٦)

١- الجدارات الأدائية العامة Generic Competencies وهي الجدارات التي يحتاجها الموظفون في مختلف الوظائف، ويطلق عليها Key Competencies. ومن أمثلة هذا النوع من الجدارات: تحليل وتنظيم المعلومات، وتوصيل الأفكار والمعلومات، وتخطيط وتنظيم الأنشطة، والعمل مع الآخرين وفي فريق، وحل المشكلات، والفهم الثقافي، ٢- الجدارات المحددة Specific Competencies وهي الجدارات المطلوبة لأداء مهام معينة يحتاجها العاملون أو فئة واحدة منهم، وقد لا يحتاجها باقي العاملين داخل التنظيم. وقد تكون هذه الجدارات مطلوبة للقيام بأدوار فردية محددة. (أرمانيوس، ٢٠٠١)

بينما نجد أن منظمة الأمم المتحدة قد قسمت الجدارات من منظور المستوى الإداري، حيث قسمتهم لقسمين: الأول متعلق بالجدارات الأساسية Core Competence وتعني: المهارات والصفات والسلوكيات التي تعتبر مهمة لجميع العاملين في أي مؤسسة أو منظمة، بغض النظر عن وظائفهم أو مستواهم الإداري. وهذه الجدارات تم حصرها في الاتي: (١) الاتصال Communication، (٢) العمل الجماعي Team Work، (٣) التخطيط والتنظيم Planning & Organizing، (٤) تحمل المسؤولية Accountability، (٥) الأبداع Creativity، (٦) التعلم المستمر Continuous Learning، (٧) توجيه العملاء Client Orientation، (٨) الوعي التكنولوجي Technological Awareness. والثاني هو: الجدارات الإدارية Managerial Competence وتعني: المهارات والصفات والسلوكيات التي يجب ان تكون متوفرة في العاملين من فئات المديرين والمشرفين الذين يكون لديهم مسؤوليات وارشاف على عاملين آخرين. وهذه الجدارات يمكن حصرها في: (١) القيادة Leadership، (٢) الرؤية Vision،



شكل ١. نموذج جبل الجليد للجدارة والجدارات الظاهرة والكامنة

### الجدارات الكامنة

ولتوضيح أكثر للجدارات الكامنة كونها الأصعب في القياس والتعديل سوف تناول التعريف والخواص المختلفة لها:  
 أولاً: يقصد بالجدارة الكامنة "الجدارة العميقة والمتأصلة في شخصية الفرد بصورة كافية والتي تمكن من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية وتعتبر الجدارات خواص ضمنية للشخص وتشير إلى طرق للتصرف أو التفكير أو التعميم عبر المواقف وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة".

### ثانياً: الخواص وهي:

١- **الدوافع:** هي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار وتتسبب في إقدامه على تصرف ما. وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة. كما يستفيدون من التغذية المرتدة في تحسين العمل بصورة مستمرة. والدوافع والجدارات عوامل مؤثرة جوهرية أو صفات أساسية ذاتية التوليد تنبئ عما يفعله الناس في أعمالهم على المدى الطويل دون رقابة.

٢- **الصفات:** هي الخصائص المادية والاستجابة للظروف أو المعلومات. كما أن التحكم الذاتي في المشاعر والمبادرة من الصفات التي لا بد أن يتسم بها المدير الناجح.

٣- **المفهوم الذاتي:** وهي توجهات الفرد، أو قيمه، أو صورته الذاتية، أو الثقة بالنفس أي اعتقاد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالاً في أي حالة تقريباً جزءاً من المفهوم الذاتي للشخص، وقيم الشخص عبارة عن دوافع منعكسة أو استجابة يمكنها أن تنبئ عما سيفعله الشخص على المدى القريب في الحالات التي تكون فيها المسؤولية في يد غيره.

٤- **المعرفة:** هي المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرفي معين، والمعرفة جدارة مركبة فالدرجات في اختبار المعرفة عادة ما تفشل في التنبؤ بمستوى أداء العمل لأنها تهتم بقياس المعلومات والمهارات لا بالطريقة التي تستخدمها المعلومات في العمل. ويلاحظ أن العديد من اختبارات المعرفة تقيس قدرة الذاكرة على الاسترجاع في حين أن ما يهم هو القدرة على إيجاد المعلومات.

٥- **المهارة:** هي القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية، كما تشمل الجدارات الذهنية أو العقلية التفكير التحليلي (أي معالجة المعلومات والبيانات وتحديد السبب والنتيجة وتنظيم البيانات والتخطيط) والتفكير المفاهيم أي التعرف على الأنماط في بيانات معقدة.

وبناءً على ما سبق يمكن استخلاص مفهوم الجدارات الأساسية من الأدبيات العلمية، حيث بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي أمكن الاطلاع عليها، ولصعوبة قياس

جدارة القيادة، (٨) جدارة القدرة على الإقناع، (٩) جدارة مهارات التخطيط، (١٠) جدارة مهارات العرض والتقديم، (١١) جدارة التفكير الإبداعي، (١٢) جدارة الشخصية المنفتحة، (١٣) جدارة مهارات حل المشكلات، (١٤) جدارة إدارة الوقت، (١٥) جدارة الثقة بالنفس، (١٦) جدارة الاندماج مع فريق العمل، (١٧) جدارة الانضباط، (١٨) جدارة الوعي التكنولوجي، (١٩) جدارة التعلم المستمر، (٢٠) جدارة وضع الرؤية، (٢١) جدارة القدرة على اتخاذ القرارات، (٢٢) جدارة تحمل المسؤولية، (٢٣) جدارة التعاون، (٢٤) جدارة الثبات الانفعالي، (٢٥) جدارة التحفيز الذاتي). وقد تم وضع شرح لمعنى كل جدارة عند سؤال المبحوثين عنها، للتأكد من الاتفاق على نفس المدلول لكل جدارة، ووجود فهم مشترك.

**خريجي كليات الزراعة:** يقصد بهم كل خريجي كليات الزراعة بجامعة جمهورية مصر العربية.

**سوق العمل:** يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يتقابل فيه كل من العرض ممثلاً في المهارات والقدرات اللازمة والمتاحة من قبل الخريجين والطلب ممثلاً في عدد الشركات التي تطلب عدداً محدداً من الخريجين بمهارات وقدرات خاصة، لتتحكم كل من قوة الطلب وقوة العرض في تحديد عدد العمالة وأجر كل عامل. (سليم، ٢٠٢٠). ويقصد به في هذا البحث الأماكن المتاحة للخريج الزراعي للعمل بعد التخرج، وفقاً لمؤهلاته، ومواصفاته، وجدارته.

**الشركات الزراعية:** هي الشركات التي تعمل في أعمال تجارية متعلقة بالزراعة، مثل شركات الأسمدة ومبيدات الآفات، وشركات الخدمات الزراعية، وشركات البذور والتقاي، وشركات الآلات الزراعية، وشركات أعلاف وإضافات الأعلاف. والشركات التي تم ارسال الاستبيان الإلكتروني لهم عبر الايميل، (١) مجموعة شركات الأسمدة والمبيدات: (باسف ليمتد، السلام الدولية للتنمية والاستثمار الزراعي، دالتكس روك، يارا العالمية، جسما، نيو كير، ايجيبب كيم انترناشيونال، شورى للكيماويات، مكة للتنمية

وتعديل الجدارات الكامنة كما سبق الإشارة، فقد تم التركيز على الجدارات الظاهرة الأساسية، ويمكن تعريف الجدارات الأساسية بأنها: المهارات والصفات والسلوكيات التي تعتبر مهمة لجميع العاملين في أي مؤسسة او منظمة، بغض النظر عن وظائفهم أو مستواهم الإداري. وتم عمل حصر لهذه الجدارات.

**ويمكن تحديد أهم الجدارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل من الأدبيات العلمية، حيث تم حصر مجموعة من الجدارات الأساسية المطلوبة في أي خريج من خريجي كليات الزراعة، وهي كالتالي:** (١) جدارة القدرة على الاتصال الجيد، (٢) جدارة القدرة على الإنجاز، (٣) جدارة التفكير التحليلي، (٤) جدارة مواكبة التنوع، (٥) جدارة المرونة، (٦) جدارة المبادرة، (٧) جدارة القيادة، (٨) جدارة القدرة على الإقناع، (٩) جدارة مهارات التخطيط، (١٠) جدارة مهارات العرض والتقديم، (١١) جدارة التفكير الإبداعي، (١٢) جدارة الشخصية المنفتحة، (١٣) جدارة مهارات حل المشكلات، (١٤) جدارة إدارة الوقت، (١٥) جدارة الثقة بالنفس، (١٦) جدارة الاندماج مع فريق العمل، (١٧) جدارة الانضباط، (١٨) جدارة الوعي التكنولوجي، (١٩) جدارة التعلم المستمر، (٢٠) جدارة وضع الرؤية، (٢١) جدارة القدرة على اتخاذ القرارات، (٢٢) جدارة تحمل المسؤولية، (٢٣) جدارة التعاون، (٢٤) جدارة الثبات الانفعالي، (٢٥) جدارة التحفيز الذاتي.

### الإسلوب البحثي

#### - التعريفات الإجرائية:

**الجدارات:** يقصد بها في هذا البحث الجدارات في صورتها العامة أو الأساسية والتي يحتاجها أي فرد بصرف النظر عن وظيفته أو العمل الذي يقوم به. وتم سؤال المبحوثين عن ٢٥ جدارة (١) جدارة القدرة على الاتصال الجيد، (٢) جدارة القدرة على الإنجاز، (٣) جدارة التفكير التحليلي، (٤) جدارة مواكبة التنوع، (٥) جدارة المرونة، (٦) جدارة المبادرة، (٧)

**جدارة القدرة على الاتصال الجيد:** يقصد بها جدارة التحدث والكتابة بمنتهي الوضوح، والتعبير عن الأفكار بشكل واضح، والقدرة على توضيح أهم النقاط المطلوبة، والقدرة على الاستماع، وفهم احتياجات الأشخاص الآخرين.

**جدارة القدرة على الإنجاز:** يقصد بها القدرة على تحديد الاهداف المطلوبة وتحقيقها، الرغبة في التفوق ورفع المستوى وتحسين الأداء.

**جدارة التفكير التحليلي:** يقصد بها القدرة على استقبال أكبر قدر ممكن من المعلومات وتحليلها واستخلاص اهم النتائج منها.

**جدارة مواكبة التنوع:** يقصد بها القدرة على التأقلم مع واقعية التنوع في الأشخاص والافكار والثقافات، وكذلك إدراك قيمة هذا التنوع.

**جدارة المرونة:** يقصد بها التأقلم مع الاحداث غير متوقعة والاستجابة لها والاستعداد للتغير لتحقيق النتائج المنشودة.

**جدارة المبادرة:** يقصد بها السعي بكل جهد لتغيير الأوضاع الي الأفضل في ظل عدم اهتمام الآخرين.

**جدارة القيادة:** يقصد بها القدرة على استخدام اساليب التوجيه والتأثير لإرشاد الافراد نحو تحقيق النتائج، يظهر الشجاعة لاتخاذ مواقف غير تقليدية، يعمل كنموذج يرغب الآخرين في الاقتداء به.

**جدارة القدرة على الإقناع:** يقصد بها مهارة استخدام الطرق والاساليب المناسبة للحصول على موافقة الآخرين حول اقتراح محدد.

**جدارة مهارات التخطيط:** يقصد بها وضع خطوات ومسار عمل بهدف تحقيق اهداف محددة، القدرة على تخصيص الوقت والموارد المناسبة لإنجاح هذه الخطوات، القدرة على الإشراف والمراقبة لضمان تنفيذ الخطط.

الزراعية، المرونة للتنمية الزراعية والاستيراد والتصدير، شركة أجريماس للزراعة والتوكيلات التجارية، العز جروب، برفكت للاستثمار الزراعي، أجرو تريد للتنمية الزراعية، شركة إن فارم للتنمية الزراعية، مجموعة شركات الصياد التجارية والهندسية، أجرين سيرف، بيو ايجيبت، أطيف طيبة، الحياة للمشروعات الزراعية، جيزة تك)، (٢) شركات خدمات زراعية: (جرين جروب، عالم الزراعة، تكنوساينس للمستلزمات الزراعية، جود فريت للتجارة والشحن والتخليص الجمركي، أجرو للتجارة الدولية، الأمير لاند، مودرن ايجيبت للاستيراد والتصدير، مابا، دلتا للاستيراد والتصدير، اللوتس للاستيراد والتصدير، نجوم مصر، تيما للاستيراد والتصدير والشحن، الغنيمي للاستيراد والتصدير، اكستريم فروت ايجيبت، سمارت أجرو، المصرية للإدارة المتكاملة للمخلفات (ايكوم)، جرين جولد للمشروعات الزراعية، شركه نهر الحياه للتنمية الزراعية)، (٣) شركات البذور والتقاوي: (جرين فورس للاستثمار الزراعي، مصر هايتك الدولية للبذور، الشمال والجنوب للخدمات والتنمية الزراعية، محمد فريد عبد الهادي جعارة وشركاه، الشافعي للاستثمار الزراعي، كانزا جروب، الهضبة للتنمية الزراعية)، (٤) شركات أعلاف وإضافات الأعلاف: (الشركة العربية لأمهات الدواجن، كايرو تريد جروب، الشرق جروب، مجموعة الوليد للاستثمار الداجني، اخوان المرشدي للتجارة والتنمية، فيدميكس ايجيبت لصناعة الأعلاف، المصرية لتكنولوجيا الزراعة، تاري فيت).

**خبراء الموارد البشرية بالشركات الزراعية:** يقصد بهم في

هذا البحث أخصائيو إدارة الموارد البشرية بالشركات

الزراعية، ممن لديهم خبرة في العمل لا تقل عن ٥ سنوات.

**المؤهل الدراسي:** ويقصد به الدرجة العلمية الحاصل عليها المبحوث سواء كانت (بكالوريوس، دبلوم الدراسات العليا، ماجستير، دكتوراه).

**الخبرة الوظيفية:** ويقصد بها عدد سنوات الخبرة التي قضاها المبحوث في عمله.

**جدارة القدرة على اتخاذ القرارات:** يقصد بها يصل الي لب المشكلة بسرعة، يحدد القضايا الرئيسية في كل موقف، مراعاة تأثير القرارات على الآخرين، اتخاذ القرارات الصعبة عند الضرورة.

**جدارة تحمل المسؤولية:** يقصد بها تحمل المسؤولية عن القرارات الخاصة به، تحمل مسؤولية اي تقصير ناتج عن عمله.

**جدارة التعاون:** يقصد بها يشارك الآخرين المعلومات وفق متطلبات العمل، يستجيب لطلبات الدعم والمساندة.

**جدارة الثبات الانفعالي:** يقصد بها القدرة على التحكم في المشاعر والانفعالات والمحافظة على الهدوء والاتزان مهما كانت الضغوط الخارجية.

**جدارة التحفيز الذاتي:** يقصد بها القدرة على تشجيع الذات ودفعها باستمرار للتغلب على الصعوبات وتحقيق الاهداف.

#### منهج الدراسة:

اتباع البحث المنهج الوصفي في اجراءاتها البحثية، والذي يعتمد على وصف الظاهرة المدروسة في الوقت الراهن بمنطقة الدراسة لاستجلاء واستكشاف بعض جوانب موضوع الدراسة.

#### مفردات البحث:

تمثلت شاملة البحث في كل أخصائيو الموارد البشرية بالشركات الزراعية، وهو الأمر الذي يصعب معه تحديد أعداد الشاملة. وشاملة البحث يمكن اعتبارها جميع الشركات المدرجة في Microsoft form ممن تم ارسال الاستبيان لهم. وقد تم الاستعانة بالاستبيان الإلكتروني كأداة لتجميع بيانات البحث وذلك بإرسال الرابط الخاص باستمارة الاستبيان الإلكتروني Microsoft form للشركات الزراعية، على البريد الإلكتروني المعلن الخاص بهم، وتم تحديد أنه موجه إلى أخصائيو الموارد البشرية في الشركة، وكما هو موضح في

**جدارة مهارات العرض والتقديم:** يقصد بها القدرة على التعبير بأسلوب واضح ودقيق، القدرة على تبسيط المعلومات.

**جدارة التفكير الإبداعي:** يقصد بها القدرة على تطوير افكار جديدة وابتكار حلول غير تقليدية للمشاكل.

**جدارة الشخصية المنفتحة:** يقصد بها تفضل التعايش مع العالم الخارجي، القدرة على اقامة علاقات اجتماعية جيدة، الاستمتاع بالأنشطة الجماعية.

**جدارة مهارات حل المشكلات:** يقصد بها القدرة على اكتشاف وتعريف المشكلات وجمع المعلومات عنها واتخاذ القرار بالحل المناسب.

**جدارة إدارة الوقت:** يقصد بها القدرة على تنظيم المهام المطلوبة خلال الوقت المحدد بطريقة مناسبة وفعالة.

**جدارة الثقة بالنفس:** يقصد بها الايمان بكفاءته وقدرته على تحقيق الأهداف، يعمل بشفافية وبيحث عن التحديات والاستقلالية.

**جدارة الاندماج مع فريق العمل:** يقصد بها يعمل بشكل متوافق مع الزملاء، يقوم بالدعم والتصرف وفقاً لقرار المجموعة النهائي، يقبل المسؤولية المشتركة عن قصور الفريق.

**جدارة الانضباط:** يقصد بها يحترم الالتزامات والاتفاقيات، العمل وفق القواعد واللوائح التنظيمية.

**جدارة الوعي التكنولوجي:** يقصد بها مواكبة التكنولوجيا المتاحة، يدرك كيفية تطبيق التكنولوجيا بقدر الإمكان، يظهر القدرات المستفادة من التكنولوجيا.

**جدارة التعلم المستمر:** يقصد بها يظهر الاستعداد للتعلم بصفة مستمرة، يقوم بتطبيق ما تعلمه بصفة دورية.

**جدارة وضع الرؤية:** يقصد بها يكون لديه رؤية شخصية واضحة حول كيفية تطوير الذات والتغلب على المصاعب.



أساسية وسؤال المبحوث عن أهم الجدارات الأساسية المطلوب توافرها في خريج كلية الزراعة.

### اسلوب معالجة وتحليل البيانات:

تم معالجة وتحليل البيانات باستخدام برنامج Excel لحساب التكرارات والنسبة المئوية.

### النتائج البحثية

#### أولاً: بعض خصائص المبحوثين:

#### ١- المؤهل الدراسي للمبحوثين:

يظهر من الجدول رقم (٢) أن كل المبحوثين كانوا على قدر عالي من التعليم، فكان أقل مؤهل دراسي البكالوريوس بنسبة ٤٧,١%، ونسبة المبحوثين الحاصلين على الماجستير كان ٣١,٤%. الأمر الذي يعطي ثقة في آراء المبحوثين حول الجدارات الأساسية المطلوبة، لكونهم يتميزوا بمستوى تعليمي جيد.

#### جدول ٢. يوضح المؤهل الدراسي للمبحوثين

المؤهل الدراسي	تكرارات	%
بكالوريوس	٧٢	٤٧,١
دبلوم الدراسات العليا	١٥	٩,٨
الماجستير	٤٨	٣١,٤
الدكتوراه	١٨	١١,٨
الاجمالي	١٥٣	١٠٠,٠

#### ٢- وظائف المبحوثين

تشير بيانات جدول (٣) هو ارتفاع نسبة المبحوثين العاملين بمجال إدارة الموارد البشرية إلى ٥٦,٩%، بالإضافة موظفين وإداريين بنسبة ١٩,٦%، وأعضاء هيئة تدريس بنسبة ١٥,٧%، ومديرين بالشركة بنسبة ٧,٨%. وتدل القيم السابقة ونوعية الوظائف على ارتباط تلك الوظائف بموضوع البحث، وإمكانية الحصول منهم على آراء ذات قيمة حول الجدارات المطلوبة في خريجي كليات الزراعة.

جدول (١) أنه تمت الاستجابة للاستبيان بعدد (٢١٦) استجابة، وتم حذف ٩ استجابات لتكرار ملء الشخص لنفس الاستبيان، كما تم حذف أيضاً ٥٤ استمارة لعدم توفر شرط الخبرة ٥ سنوات فأكثر. وبالتالي أصبح عدد الاستجابات الصحيحة المناسبة ١٥٣ استجابة.

#### جدول ١. يوضح الاستجابة للاستبيان الإلكتروني

عدد	الاستجابة للاستبيان الإلكتروني
٩	الاستجابات التي تم حذفها للتكرار
٥٤	الاستجابات التي تم حذفها لعدم توفر شرط الخبرة المحدد
١٥٣	الاستجابات الفعلية التي تم التعامل معها
٢١٦	اجمالي الاستجابات

#### مصادر البيانات وتجميعها:

أولاً: المصادر الثانوية: تتمثل المصادر الثانوية في الكتب والمراجع العربية والأجنبية والمقالات والدوريات وشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) والدراسات البحثية الإرشادية المرتبطة وغيرها من مصادر المعلومات التي تناولت موضوع البحث. ثانياً: المصادر الأولية: تتمثل المصادر الأولية في البيانات الميدانية التي تم تجميعها، حيث تم تجميع البيانات باستخدام الاستبيان الإلكتروني من خلال الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) في صورة Microsoft form، خلال شهري مايو ويونيو ٢٠٢١م، عن طريق ارسال الرابط الخاص باستمارة الاستبيان الإلكتروني للشركات الزراعية على البريد الإلكتروني المعلن الخاص بهم، وذلك لصعوبة التواصل مع كل أصحاب المصالح، والمنتهجين، والشركات الزراعية على مستوى جمهورية مصر العربية وجهاً لوجه، وقد تم تحكيم الاستبيان من بعض الأساتذة المحكمين وعددهم خمسة محكم، وقد اشتمل الاستبيان على مجموعة من الأسئلة اشتملت مجموعتين من الأسئلة. المجموعة الأولى تختص بالمعلومات الشخصية عن المبحوث من حيث (الاسم "اختياري"، والايمل، ورقم الهاتف "اختياري"، وعدد سنوات الخبرة الوظيفية، والمؤهل العلمي، والوظيفة الحالية، والجهة التابع لها عمله. والمجموعة الثانية وتضمن عرض ٢٥ جدارة

## جدول ٣. يوضح توزيع الوظائف المبحوثين

وظائف	تكرارات	%
إحصائي الموارد البشرية	٤٥	٢٩,٤
رئيس قسم الموارد البشرية	٤٢	٢٧,٥
وظائف متنوعة (موظفين، إداريين)	٣٠	١٩,٦
عضو هيئة التدريس (استشاريين)	٢٤	١٥,٧
بالشركات الزراعية)	١٢	٧,٨
مديرين بالشركة	١٥٣	١٠٠,٠
الإجمالي		

## ٣- سنوات الخبرة الوظيفية للمبحوثين

ويوضح جدول (٤) عدد سنوات خبرة المبحوثين في العمل، وكان الحد الأدنى لسنوات الخبرة 5 سنوات والحد الأعلى ٣١ سنة، بمتوسط ١٤ سنة خبرة للفرد. ويقع ٥٧,٥% من المبحوثين في الفئة الأولى من الخبرة، وهي من ٥ سنوات لأقل من ١٤ سنة. وهي عدد سنوات ليست بالقليلة ومع ذلك فهي الفئة الأقل بين المبحوثين، الأمر الذي يؤكد على الخبرة الوظيفية القوية بين المبحوثين. وقدرتهم على إعطاء آراء سليمة في ظل خبرتهم الوظيفية.

## جدول ٤. يوضح توزيع الخبرة الوظيفية للمبحوثين

فئات الخبرة الوظيفية*	تكرارات	%
من (٥ سنوات - لأقل من ١٤ سنة)	٨٨	٥٧,٥
من (١٤ سنة - لأقل من ٢٣ سنة)	٣٢	٢٠,٩
من (٢٣ سنة - لأقل من ٣٢ سنة)	٣٣	٢١,٦
المجموع	١٥٣	١٠٠,٠
المدى (٥ - ٣١)		
المتوسط الحسابي (١٤)		

علمًا بأن ن = ١٥٣

\*تم تقسيم الفئات وفقاً للمدى

تكرار ٦٦,٧%، وهو أمر منطقي حيث من الصعوبة ان يجد أحد الخريجين وظيفة مناسبة مهما كان تقديره الدراسي، وهو لديه صعوبات في عملية الاتصال، حيث سيتم رفضه بالمقابلة الشخصية من البداية وقبل أي اختبارات توظيف أخرى. يليها جدارة المرونة بنسبة تكرار ٦٠,٨%، وهي جدارة مهمة جدا ليستطيع الخريج أن يواجه ويتأقلم مع الظروف المحيطة، والمشاكل التي قد يتعرض لها، والمواقف المختلفة أثناء عمله. يليه جدارة الانضباط بنسبة تكرار ٥٢,٩%، فقد علق البعض أن معظم الخريجين يفتقدوا لتلك الجدارة، وأن يوجد سمة مشتركة في أغلبهم وهي الاستهتار على عكس الانضباط، لذا فقد حصلت على مرتبة متقدمة لافتقادها في الخريج. ثم تأتي جدارتي إدارة الوقت، وحل المشكلات بنفس نسبة التكرار ٥١% وهي من الجدارات المهمة، والتي قد تفرق بين شخص ناجح وآخر، فقد يكون سبب لنجاح وتقدم شخص في حياته هي قدرته على إدارة وقته وطريقة تعامله مع المشكلات التي تواجهه، يليهم جدارة التعلم المستمر في الترتيب السابع بين الجدارات، حيث ان الخريج إذا ما توافرت فيه تلك الجدارة، سيعني ذلك تفوقه وتفوقه على أقرانه، حيث أن التعليم سيسمح له بالاطلاع على أحدث المعارف المرتبطة بعمله، الأمر الذي سيعود بالخير والنجاح ليس فقط على الخريج، بل أيضاً على الشركة التي يعمل بها. وتأتي جدارات مهارات التخطيط، ومهارات العرض والتقديم، والتفكير التحليلي بنفس النسبة التكرارية ٤٥,١% وهم ما زالوا يحتلوا مرتبة متقدمة بين الجدارات فهم من العشر جدارات الأهم بين مجموعة الجدارات كلها.

ولكن يلاحظ من البيانات عدم تجاوز أحد الجدارات لنسبة ٦٧%، وذلك قد يرجع لأهمية الجدارات تقريباً كلها، فقد أعرب ٨٥% المبحوثين من خلال اجابتهم على سؤال مفتوح حول رأيهم في الكفاءات الأساسية المحددة لهم للاختيار بينها، بأنها كلها جدارات مهمة ويجب توافرها في الخريج، ولكن تم الاختيار وفقاً لأهمية كل جدارة بالنسبة لباقي الجدارات. ولذلك نجد توزيع التكرارات بين معظم الجدارات

ثانياً: أهم الجدارات الأساسية المطلوبة للخريجي كليات الزراعة من وجهة نظر أخصائيو الموارد البشرية بالشركات الزراعية:

أوضحت النتائج الواردة بجدول (٥) مجموعة الجدارات الأساسية المطلوبة لدى خريج كليات الزراعة، وقد تم ترتيب الجدارات تنازلياً من أكبر تكرار لأقل تكرار، حيث جاءت جدارة القدرة على الاتصال الجيد في المرتبة الأولى بنسبة

مصر العربية، في الشكل البياني رقم (١) وكان ترتيبهم كالتالي (١) جدارة القدرة على الاتصال الجيد، (٢) جدارة المرونة، (٣) جدارة إدارة الوقت، (٤) جدارة الانضباط، (٥) جدارة القدرة على الإنجاز، (٦) جدارة حل المشكلات، (٧) جدارة التعلم المستمر، (٨) جدارة التخطيط، (٩) جدارة العرض والتقديم، (١٠) جدارة التفكير التحليلي.

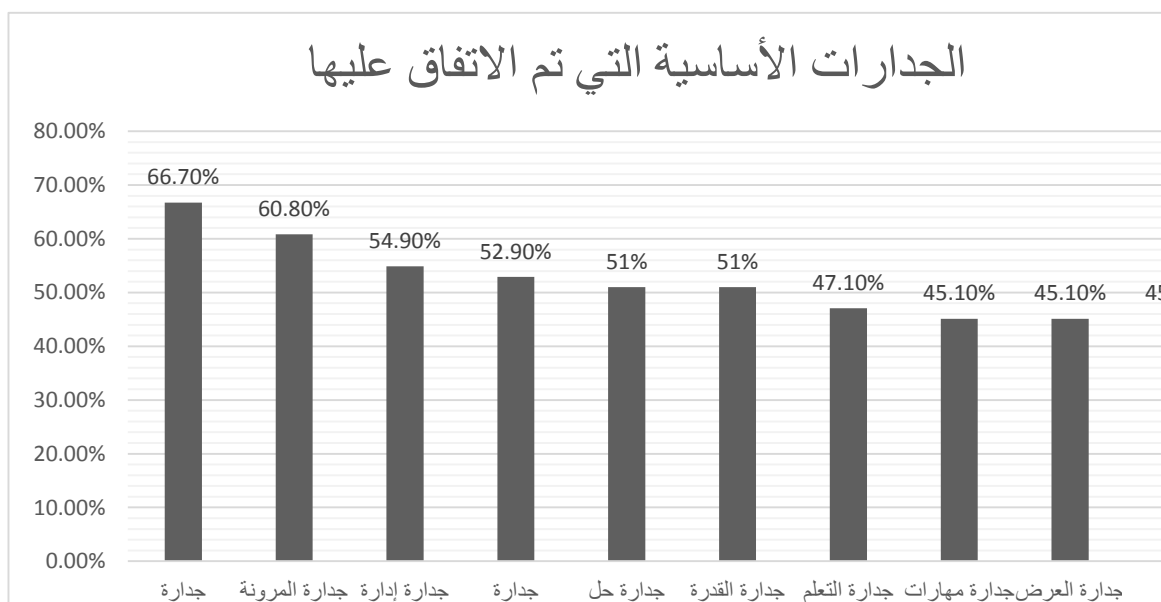
تقريباً. كما تبين من بيانات جدول (٥) أيضاً تدني النسبة التكرارية ٥,٩% فقط لجدارة التحفيز الذاتي، وقد يرجع ذلك لرؤية المبحوثين لصعوبة تضمينها في البرامج الدراسية لكليات الزراعة، وبالتالي صعوبة إكسابها للخريجين. حيث قد تعتبر من الجدارات الكامنة أو الضمنية.

وقد تم عرض الجدارات العشر الأهم بين الجدارات المطلوبة في خريجي كليات الزراعة على مستوى جمهورية

#### جدول ٥. يوضح توزيع الجدارات الأساسية المطلوبة في خريج كليات الزراعة وفقاً للمبحوثين

الترتيب	الجدارة الأساسية	تكرارات ن = ١٥٣	%	الترتيب	الجدارة الأساسية	تكرارات ن = ١٥٣	%
١	القدرة على الاتصال الجيد	١٠٢	٦٦,٧	١٤	الثبات الانفعالي	٦٠	٣٩,٢
٢	المرونة	٩٣	٦٠,٨	١٥	القيادة	٥٧	٣٧,٣
٣	إدارة الوقت	٨٤	٥٤,٩	١٦	التفكير الإبداعي	٥٤	٣٥,٣
٤	الانضباط	٨١	٥٢,٩	١٧	تحمل المسؤولية	٥١	٣٣,٣
٥	القدرة على الإنجاز	٧٨	٥١,٠	١٨	المبادرة	٤٥	٢٩,٤
٦	حل المشكلات	٧٨	٥١,٠	١٩	مواكبة التنوع	٤٢	٢٧,٥
٧	التعلم المستمر	٧٢	٤٧,١	٢٠	القدرة على الإقناع	٤٢	٢٧,٥
٨	مهارات التخطيط	٦٩	٤٥,١	٢١	شخصية منفتحة	٣٦	٢٣,٥
٩	مهارات العرض والتقديم	٦٩	٤٥,١	٢٢	القدرة على اتخاذ القرارات	٣٣	٢١,٦
١٠	التفكير التحليلي	٦٩	٤٥,١	٢٣	التعاون	٢٧	١٧,٦
١١	الاندماج مع فريق العمل	٦٦	٤٣,١	٢٤	وضع الرؤية	٢٤	١٥,٧
١٢	الثقة بالنفس	٦٣	٤١,٢	٢٥	التحفيز الذاتي	٩	٥,٩
١٣	الوعي التكنولوجي	٦٠	٣٩,٢				

\*جمعت وحسبت من بيانات الدراسة عام ٢٠٢١.



شكل بياني ١. يوضح التوزيع البياني للجدارات العشر الأهم المطلوبة بين خريجي كليات الزراعة

## التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يمكن التوصية بما يلي:

١- تعرف متخذي القرار بكليات الزراعة على مستوى جمهورية مصر العربية، على الجدارات الأساسية المطلوبة من سوق العمل في خريجها.

٢- تضمين الجدارات الأساسية العشر المطلوبة في سوق العمل (١) جدارة القدرة على الاتصال الجيد، (٢) جدارة المرونة،

(٣) جدارة إدارة الوقت، (٤) جدارة الانضباط، (٥) جدارة القدرة على الإنجاز، (٦) جدارة حل المشكلات، (٧) جدارة التعلم

المستمر، (٨) جدارة التخطيط، (٩) جدارة العرض والتقديم، (١٠) جدارة التفكير التحليلي. كحد أدنى في البرامج التعليمية

المختلفة لكليات الزراعة، للحصول على خريج مؤهل لسوق العمل.

٣- مراجعة البرامج التعليمية لكليات الزراعة أولاً بأول، لضمان مواكبته لمتغيرات سوق العمل، ولزيادة الفرصة للخريجين على المنافسة، والحصول على الوظيفة المناسبة لمؤهلهم الدراسي.

٤- تضمين الجدارات الأساسية المطلوبة في الخريج بالمعايير القومية الأكاديمية القياسية لقطاع العلوم الزراعية، وبالتالي ضمان تطبيقها بجامعة جمهورية مصر العربية.

٥- الحث على عمل دراسات مستقبلية لقياس مدى توافر تلك الجدارات في البرامج التعليمية لكليات الزراعة، على مستوى جمهورية مصر العربية، وكيفية ادماجها في البرامج التعليمية ومن ثم المقررات.

٦- التوصية بإرسال النتائج البحثية للجنة القطاع الزراعي بالمجلس الأعلى للجامعات.

## المراجع

إبراهيم، محمد محمد (٢٠١٦): الإدارة الاستراتيجية للبيات ومرجعيات خارطة الطرق لإدارة وإعاده الهيكلية الإدارية للمؤسسات، الدار الجامعية، الإسكندرية.

أحمد، نعيمة محمد (٢٠١٤): مواومة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل دراسة تطبيقية تحليلية، المؤتمر الدولي الثالث " تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص" في الفترة من ٢٨ ابريل إلى ١ مايو، جامعة البلقاء التطبيقية بالتعاون مع أكاديمية جلوان للتدريب والدراسات، عمان، الأردن.

أرمانبوس، أحلام أنيس (٢٠٠١): الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالكفايات الأدائية اللازمة لإعداد خطة العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمحافظة الإسماعيلية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، قسم الاجتماع الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، القاهرة.

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩): المعايير القومية الأكاديمية القياسية، قطاع العلوم الزراعية.

ديسلر، جاري (١٤٢٤هـ): إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد السيد عبد العال، دار المريخ، المملكة العربية السعودية.

رمضان، عبد الله عبد الفتاح (٢٠١٩): كفاءات أو قدرات المرشد الزراعي الحالية والمستقبلية المستهدفة ودور البرامج التعليمية في الإرشاد الزراعي بالجامعات المصرية في تحقيق هذه الكفاءات، ورقة مرجعية مقدمة للجنة العلمية الدائمة للاقتصاد والإرشاد والمجتمع الريفي، القاهرة.

رياض، طه كامل (٢٠٠٩): نموذج الجدارة الوظيفية وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات، بحث تأهيلي، دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية.

سليم، سمر (٢٠٢٠): تعريف سوق العمل، موسوعة أراجيك،

مفاهيم اقتصادية، Online، Available at: [shorturl.at/iBCZ0](http://shorturl.at/iBCZ0)

قرني، أسامة محمود، والعتيقي، إبراهيم مرعي (٢٠١٣): تقييم الأداء والمحاسبية كمدخل لتحقيق حوكمة الجامعات المصرية: سيناريوهات مقترحة، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، السنة ١٣، العدد الثان، كفرالشيخ.

- Alias, R., Hamzah, M. I., & Yahya, N. (2013): Generic Skill Requirements: Between Employer's Aspiration and the Need of Professional Employees. *Journal Pengurusan*, 37, 105–114. Online, Available at: <http://journalarticle.ukm.my/6962/1/3632-8095-1-PB.pdf>
- Erasmus+ (2017): Blended Learning Model: models and procedures for the realization of teaching and learning processes, Online, Available at: [https://www.lmpi-erasmus.net/en/blended-learning-model.aspx#\\_ftn1](https://www.lmpi-erasmus.net/en/blended-learning-model.aspx#_ftn1)
- Huang, R., Ma D., Zhang H. (2008) Towards a Design Theory of Blended Learning Curriculum. In: Fong J., Kwan R., Wang F.L. (eds) *Hybrid Learning and Education. ICHL 2008. Lecture Notes in Computer Science*, vol 5169. Springer, Berlin, Heidelberg. Online, Available at: [https://doi.org/10.1007/978-3-540-85170-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-540-85170-7_6)
- Khader, N.S. (2016): The Effectiveness of Blended Learning in Improving Students' Achievement in Third Grade's Science in Bani Kenana. *Journal of Education and Practice*. Vol. 7, No. 35. Online, Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1126508.pdf>
- مطر، عدله عيسى (٢٠٠٤): الكفايات الإدارية اللازمة لأعداد المهني لمعلم التربية البدنية والرياضية بدولة الكويت، مجلة بحوث التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية جامعة الزقازيق، المجلد ٣٧، العدد ٦٦، الزقازيق.
- FAO, 1997. *Issues and Opportunities for Agricultural Education and Training in the 1990s and Beyond*. FAO publications, Rome, Italy.
- Movahedi, R. & Nagel, U. J. (2012): Identifying Required Competencies for the Agricultural Extension and Education Undergraduates. *J. Agr. Sci. Tech.* Vol. 14: 727-742.
- United Nation):1999 United Nation Competencies for The future, On line, available on: <http://dag.un.org/bitstream/handle/11176/400627/FINAL%20Lesson%203.1%20050517.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

## ABSTRACT

# The Opinions of The Experts of Human Resource Management of Agricultural Companies in Required Core Competencies for Graduates of The Agricultural Faculties

Asmaa M. Awadalla

This study aims to identify the opinions of human resources management experts in agricultural companies to determine the core competencies required for graduates of agricultural faculties, to qualify them for the labor market, through the following sub-objectives: (1) Extracting the concept of core competencies from the scientific literature. (2) Determining the most important core competencies required in the labor market from the scientific literature. (3) Determining the most important core competencies required in the labor market from the point of view of human resources specialists in agricultural companies. Extensive research was represented in all HR professionals in agricultural companies. Which makes it difficult to determine the overall numbers. The link to the Microsoft form of the electronic questionnaire for agricultural companies was sent to their announced e-mail, and it was determined that it was directed to the human resources specialists in

the company, and the number of responses was 153. Data were processed and analyzed using Excel to calculate frequencies and percentage. The results showed that the most important core competencies required in graduates are: (1) the good communication, (2) flexibility, (3) time management, (4) discipline, (5) ability to achieve, (6) Problem Solving, (7) continuous learning, (8) Planning skills, (9) presentation, (10) analytical thinking. The study concluded with the following recommendations: (1) inclusion of the ten core competencies required in the labor market, in the educational programs of agricultural colleges. (2) Reviewing the educational programs of the colleges of agriculture on a regular basis.

**Key Words:** Human Resource Management Experts, agricultural companies, Core Competencies, Agricultural Graduates.