

شناسایی عوامل موثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه علمی-کاربردی به عنوان دانشگاه کارآفرین

حسن فراتی^۱، محمدنادر کوهستانی قرائی^۲

^۱استادیار دانشگاه پیام نور ایران

^۲کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش: خط مشی گذاری عمومی، دانشگاه پیام نور مرکز سمنان، سمنان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه علمی-کاربردی به عنوان دانشگاه کارآفرین بوده است، از این رو تحقیق حاضر از نوع کاربردی محسوب می‌شود. پس از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با ۱۰ نفر از خبرگان با استفاده از روش دلفی، عوامل موثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای در قالب ۴ معیار اصلی شایستگی‌های فنی، شایستگی‌های محیطی، شایستگی‌های مدیریتی و شایستگی‌های فردی و ۲۱ زیر معیار شناسایی گردید، سپس به ۸۶ نفر از مدیران دانشگاهی مرتبط به دانشگاه علمی کاربردی به منظور وزن دهی معیارهای اصلی و زیر معیارهای پژوهش ماتریس مقایسات زوجی داده شد و داده‌های حاصل از ماتریس مقایسات زوجی از طریق نرم افزار Expert Choice مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت ۱۳ عامل موثر بر صلاحیت‌های مدیریتی را جهت بررسی شایستگی با هدف بیان اهمیت این عوامل شناسایی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد؛ شایستگی‌های ضروری هر شغل یا موقعیت، طبق فرایند مبتنی بر تحلیل‌های وظیفه‌ای شغل شناسایی می‌شوند. به طور کلی این فرایند عبارت است از: شناسایی نقش‌ها و عناصر کلیدی شغل، توصیف دقیق استانداردهای پذیرفته شده و معیارهای عملکرد کاری و سرانجام شناسایی نوع شایستگی‌های مورد نیاز برای انجام آن به گونه‌ای که استانداردها تحقق یابند.

واژه‌های کلیدی: صلاحیت حرفه‌ای، مدیران، دانشگاه علمی کاربردی، دانشگاه کارآفرین

مقدمه

در عصر حاضر، موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به کارآیی و اثربخشی مدیریت و رهبری آنان بستگی دارد. به گونه‌ای که مدیر و رهبر به منزله قلب و روح یک سازمان است و بدون این مهم ادامه حیات سازمان‌ها ناممکن خواهد بود. به طور کلی، اجزا مختلفی یک نظام را به وجود می‌آورند. حال این سوال مطرح می‌شود که آیا نظام اجتماعی می‌تواند خودبخود و به طور تصادفی بین اجزاء خود هماهنگی به وجود آورد. مسلماً جواب منفی است و باید نیرویی به عنوان هادی، عامل باشعور، آگاه، مصمم و مشرف بر هدف وجود داشته باشد که بتواند بین اجزاء متفاوت و بعضی غیر هم سنخ هماهنگی و همسویی به وجود آورد. در عنوان کلی، عامل با شعوری که این اجزا را دور هم جمع می‌کند و هماهنگ می‌سازد، رهبری و مدیریت نامیده می‌شود. مدیریت فرایندی است اجتماعی که با به کارگیری مهارت‌های انسانی، مفهومی، تخصصی، علمی، هنری و تجربه‌ای، کلیه منابع انسانی، ارزشی، مالی و فناوری را سازماندهی و از طریق تامین نیازهای مادی، روحی، عاطفی، معنوی، منابع انسانی و هدف‌های سازمان را محقق می‌سازد (خورشیدی و عامری، ۱۳۹۵).

شایستگی و صلاحیت به مجموعه‌ای از دانش، نگرش، مهارت و سایر خصوصیات شخصی وابسته که در یک بخش اصلی شغل تاثیر می‌گذارد، با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، اطلاق می‌گردد و می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده اندازه گیری شود و از طریق بازآموزی و تجربه توسعه و بهبود می‌یابد (انیستیتو مدیریت پروژه، ۲۰۰۴). این موسسه ابعاد صلاحیت را به شرح زیر بیان کرده است: توانایی‌ها (استعداد)، نگرش‌ها، رفتار، دانش، شخصیت، مهارت‌ها (پی ام بوک، ۲۰۰۴).

صلاحیت حرفه‌ای: مجموعه‌ای از شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت و نگرش که به تناسب شغل یا حرفه تعیین و توسط فرد در فرآیند آموزش و تجربه در محیط‌های آموزش، کار و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه‌ای می‌شود (آیین نامه صلاحیت حرفه‌ای، ۱۳۹۶).

سازمان ملل متحد در تشریح صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مدیریتی، قابلیت و شایستگی را ترکیبی از ویژگی‌های شخصی و شخصیتی، مهارت‌ها، خصوصیات و رفتارهایی می‌داند که به طور مستقیم در عملکرد فرد، تاثیر دارد. سازمان ملل دو دسته شایستگی ارائه نموده است.

الف) قابلیت‌های محوری شامل: توانایی و مهارت‌های ارتباطی، پاسخگویی و مسئولیت پذیری، کار تیمی، مشتری مداری، تعهد برای یادگیری مستمر، برنامه ریزی و سازمان دهی، خلاقیت، آگاهی‌های تکنولوژیکی.

ب) قابلیت‌های تکمیلی شامل: رهبری، داشتن چشم انداز، توان مندسازی دیگران، مدیریت بر عملکرد، اعتماد آفرینی قضاوت و تصمیم گیری می‌باشد (جهانیان، ۱۳۸۹).

اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازارهای کنونی که با تحولات و تغییرات سریع و شتابان که محیط بین المللی و گذر از جامعه‌ی صنعتی به جامعه‌ی اطلاعاتی و هم چنین گذر از اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه می‌باشد، ماموریت دانشگاه‌ها را تحت تاثیر قرار داده است (گیب، ۲۰۰۵).

یافته‌های اریک (۲۰۱۳) بیانگر این مطلب است که مسئله مهم در رهبری و مدیریت، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای است؛ زیرا هر قدر مدیران از صلاحیت‌های حرفه‌ای بیشتری برخوردار باشند، به همان میزان می‌توانند منجر به بهره‌وری سازمان خود شوند (خورشیدی و عامری، ۱۳۹۵).

امروزه مدیرانی موفق خواهند بود که در محیط‌های سازمانی خود به تناسب شرایط مدیریت کنند و از مسایل مدیریت و شیوه‌های نوین آن آگاهی داشته باشند (خواجه ای سعید، ۱۳۸۱).

دانشگاه کارآفرین در معنای محدود خود، مستلزم ایجاد کسب‌وکار جدید توسط مدیران، اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است. در معنای گسترده‌تر، دانشگاه کارآفرین در جستجوی برقراری روابط در حوزه‌ی نظام‌ها، بین دانشجو و امور دانشگاهی و بین فضای دانشگاه و جامعه است. دانشگاه کارآفرین، توانایی ابداع، خلاقیت، نوآوری و فرصت را فراهم نموده و فعالیت‌های کارآفرینانه را در دنیای کسب‌وکار تحریک می‌کند (بارداگلیو، ۲۰۰۵).

با توجه به اینکه نقش دانشگاه‌ها و بویژه دانشگاه‌هایی با رسالت کارآفرینی در تربیت نیروی کار و رشد و شکوفایی اقتصاد کشور می‌تواند نقش راهبردی داشته باشند، وجود مدیرانی با صلاحیت‌های حرفه‌ای که رهبری این دانشگاه‌ها را بر عهده دارند در کشور به شدت احساس می‌شود.

دانشگاه جامع علمی-کاربردی به عنوان یک دانشگاه پیشگام در عرصه آموزش‌های عالی مهارتی و کارآفرینی با تنوع ارائه آموزش‌ها و رشته‌های تحصیلی و با توجه به اهداف و وظایف تصریح شده در ماده ۵ اساسنامه آن مصوب ۱۳۷۱ شورای گسترش آموزش عالی مانند:

ایجاد بستر مناسب برای گسترش و ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی‌های دانش پذیران، دانشجویان، دانش‌آموختگان، مدرسان، مدیران، کارکنان دانشگاه و سایر متقاضیان. ۲- ارتقای اشتغال پذیری و قابلیت جذب دانش‌آموختگان دانشگاه در بازار کسب‌وکار ملی و بین‌المللی. ۳- ایجاد بستر مناسب جهت ارتباط مستمر و اثر بخش بین نظام آموزش و نظام صلاحیت حرفه‌ای در دانشگاه. ۴- تغییر رویکرد آموزش‌های علمی-کاربردی از سنجش دانش محور به سمت سنجش شایستگی محور و مبتنی بر عملکرد در محیط کار. ۵- کاهش خلا نیروی انسانی غیر متخصص و غیر حرفه‌ای در سطوح مختلف عرصه کسب‌وکار. ۶- افزایش بهره‌مندی از ظرفیت حوزه کسب‌وکار در آموزش و تربیت نیروی کار دارای صلاحیت حرفه‌ای لازم (اساسنامه دانشگاه جامع، ۱۳۷۱).

ماموریت دارد تا با استاندارد سازی شایستگی‌های مدیران خود بتواند نهادی تصمیم ساز و کارآمد باشد. این دانشگاه بنا به نوع ساختار خود دارای کارکردی کاملاً متفاوت با دیگر دانشگاه می‌باشد و آن استفاده از ظرفیت بخش‌های خصوصی و عمومی کشور به عنوان نهاد آموزش دهنده کاملاً متمایز از دیگر دانشگاه‌ها می‌باشد در این خصوص ساختار دانشگاه به دو بخش ستاد مرکزی و مراکز آموزشی تقسیم می‌شوند، که نهاد تصمیم گیرنده ستاد مرکزی می‌باشد.

بنابراین برای رسیدن به مرحله مدیریت عقلایی، داشتن الگوی صلاحیت حرفه‌ای مدیران دانشگاهی موضوع مهمی است که برای جامعه، دولت و خصوصاً بخش اقتصاد و صنعت حائز اهمیت است. با توجه به اینکه در مورد این عوامل اطلاعات جامعی در دست نمی‌باشد، این تحقیق طراحی و به مرحله اجرا در آمده است و در پی یافتن الگویی مناسب جهت شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران در دانشگاه علمی-کاربردی می‌باشد؟

مفهوم صلاحیت

صلاحیت به مجموعه‌ای از دانش، نگرش، مهارت و سایر خصوصیات شخصی وابسته که در یک بخش اصلی شغل تاثیر می‌گذارد و از طریق بازآموزی و تجربه توسعه می‌یابد (انستیتو مدیریت پروژه، ۲۰۰۴). این موسسه ابعاد صلاحیت را به شرح زیر بیان کرده است:

- توانایی‌ها: کیفیت انجام کاری، مهارت کسب‌شده طبیعی.
 - نگرش‌ها: احساسات، باورها و تمایلات رفتاری نسبتاً پایدار و جهت‌گیری به سوی اشخاص خاص، گروه‌ها و اهداف ویژه.
 - رفتار: شیوه‌ای که در آن فرد در شرایط ویژه‌ای عمل می‌کند یا خود را در آن شرایط هدایت می‌کند.
 - دانش: مجموعه‌ای از اطلاعات مفهومی، واقعی و نظام‌مند که می‌تواند به طور مستقیم در عمل کردن به وظایف به کار برده شود.
 - شخصیت: یک سازمان به نسبت پایدار از مجموع خصوصیات، تمایلات و منش‌هایی که یک فرد را توصیف کرده و تعامل او را با محیط تعیین می‌کند.
 - مهارت‌ها: تسلط، راحتی، تبحر و زبردستی که از طریق کارآموزی یا تجربه به دست می‌آید. یک هنر، پیشه یا فنی که به استفاده و کاربرد دست‌ها، بدن یا ذهن نیازمند است (پی ام بوک، ۲۰۰۴).
- طبق تعریف ارائه شده توسط جامعه بین‌المللی عملکرد، مجموعه مهارت، دانش و نگرش‌هایی کارکنان را قادر می‌سازد به صورت اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل را طبق استانداردهای موردنظر انجام دهند، صلاحیت نامیده می‌شود (مونیکا، ۲۰۱۰).
- صلاحیت یک سازه ذهنی است که کیفیت شایسته بودن را توصیف می‌کند. آن استفاده مداوم و آگاهانه ارتباطات، دانش، مهارت‌های فنی، احساسات، ارزش‌ها، و بازخورد در فعالیت‌های روزمره به نفع خود و جامعه است (اپستین و هاندرت، ۲۰۰۲: ۲۰۶). بررسی ادبیات آشکار می‌کند که صلاحیت اغلب شامل دانش، مهارت‌ها، یا نگرش‌ها (یا استعدادها یا گرایش‌ها) است که شخص را قادر می‌سازد فعالیت‌های شغلی مربوطه را انجام دهد یا براساس استانداردهای موردانتظار شخص یا گروه عمل کند (بسلیر و همکاران، ۲۰۰۱؛ بیرد و اوسلند، ۲۰۰۴؛ کونل و همکاران، ۲۰۰۳؛ او ای سی دی، ۲۰۰۲؛ روئه، ۲۰۰۲؛ اسپنسر و اسپنسر، ۱۹۹۳؛ وینرت، ۲۰۰۱).
- صلاحیت به جنبه‌های شغلی که کارمند می‌تواند انجام دهد، اشاره می‌کند؛ شایستگی به عنوان رفتارهای یک کارمند که به منظور انجام اثربخش شغل مستلزم ابراز است، اطلاق می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۳). پرنود بیان می‌کند که صلاحیت قدرت عمل توأم با اثربخشی در یک موقعیت، آماده‌سازی و ترکیب در یک بازه زمانی واقعی و با یک روش مناسب و با استفاده از منابع فکری و هیجانی است (پرنود، ۲۰۱۳: ۴۵). به‌طور خلاصه، صلاحیت براساس دانش، مهارت‌ها، و نگرش‌ها ساخته می‌شود که از طریق آموزش دانشگاهی و آموزش سازمانی کسب می‌شود و در طی عمل حرفه‌ای متناسب‌سازی می‌شود (ویلکاس، ۲۰۱۲: ۱۹). براساس این تعریف، دانش، مهارت‌ها، و نگرش‌ها می‌تواند برای تعیین چارچوب شایستگی/صلاحیت‌ها استفاده شود. چارچوب شایستگی می‌تواند به عنوان استاندارد برای ارزیابی حرفه‌ای در زمینه‌های مختلف در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گرفته و آموزش را از طریق خدمت‌رسانی به عنوان یک ابزار اکتشافی و بازخوردی، شناسایی قلمرو وظایف ارزیابی و ارائه فهرست کاملی از ویژگی‌ها و مهارت‌ها که در ارزیابی درگیر هستند، تعالی بخشد. در نهایت اینکه آن می‌تواند پژوهش در خصوص ارزیابی را ارتقاء دهد.

شایستگی و صلاحیت

در مطالعات مرتبط به شایستگی، مفهوم شایستگی (Competency) و صلاحیت (competence) به جای هم مورد استفاده قرار می‌گیرند که از بعد اصطلاح‌شناسی از ویژگی‌های متمایزی برخوردارند. در توصیف صلاحیت می‌توان گفت که صلاحیت شبیه مرگ است: شما نمی‌توانید اندکی مرده باشید، نسبتاً مرده باشید، یا کاملاً مرده باشید: شما یا زنده هستی یا مرده. صلاحیت یکنواخت است (رو، ۱۹۹۵). صلاحیت یک سازه ذهنی است که کیفیت شایسته بودن را توصیف می‌کند. به عبارت دیگر صلاحیت، استفاده مداوم و آگاهانه از ارتباطات، دانش، مهارت‌های فنی، احساسات، ارزش‌ها، و بازخورد در فعالیت‌های روزمره به نفع خود و جامعه است (اپستین و هاندرت، ۲۰۰۲: ۲۰۶). بررسی ادبیات

آشکار می‌کند که صلاحیت، اغلب شامل دانش، مهارت‌ها، یا نگرش‌ها (یا استعدادها یا گرایش‌ها) است که شخص را قادر می‌سازد فعالیت‌های شغلی مربوطه را انجام دهد یا براساس استانداردهای مورد انتظار شخص یا گروه عمل کند (بسلیر و همکاران، ۲۰۰۱؛ بیرد و اوسلند، ۲۰۰۴؛ کونل و همکاران، ۲۰۰۳؛ روئه، ۲۰۰۲؛ اسپنسر و اسپنسر، ۱۹۹۳؛ وینرت، ۲۰۰۱). در مقابل، شایستگی یک مفهوم عینی است که شامل دانش ویژه، مهارت یا توانایی و یا نگرش منحصر به فرد است و در مورد کیفیت کفایت داشتن یا واجد شرایط بودن، چه به لحاظ جسمی چه به لحاظ فکری، صحبت می‌کند (ویلکاس، ۲۰۱۴: ۵). صلاحیت به جنبه‌های شغلی که کارمند می‌تواند انجام دهد، اشاره می‌کند اما شایستگی به رفتارهای یک کارمند که مستلزم ابراز به منظور انجام اثربخش شغل است، اشاره دارد (چن و همکاران، ۲۰۱۳).

با وجود این تفاوت‌ها و در نظر گرفتن آنها، در این پژوهش شایستگی و صلاحیت به یک مفهوم مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر این اساس، شایستگی عبارت است از تشخیص دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهایی که برای انجام اثربخش شغل و وظایف مربوط به آن، در سازمان ضروری است (محمدی رضا، ۱۳۹۵). در تعریفی دیگر، صلاحیت مجموعه‌ای از دانش، نگرش‌ها و مهارت‌ها و یا سایر خصوصیات شخصی وابسته است که در بخش اساسی یک شغل تأثیر می‌گذارد، با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده، اندازه‌گیری شود و می‌تواند از طریق بازآموزی و توسعه بهبود یابد (پی ام بی اوکی، ۲۰۰۴).

امروزه، شایستگی‌ها به عنوان ابزار حیاتی و کلیدی برای مدیریت منابع انسانی، آموزش شغلی و مدیریت عملکرد تبدیل شده است (لوسیا و لپسینگر، ۱۹۹۹؛ هوگه و همکاران، ۲۰۰۶).

صلاحیت‌های حرفه‌ای

تعاریف و کاربردهای واژه صلاحیت‌های حرفه‌ای از سازمانی به سازمان دیگر بر اساس اهداف و مقاصد مورد نظر متفاوت (لی، ۲۰۰۶؛ به نقل از خراسانی و همکاران، ۱۳۹۳). در طول زمان رویکردهای مبتنی بر شایستگی به ابزاری اساسی و حیاتی در کارکردهای سازمانی همچون برنامه‌ریزی نیروی انسانی، برنامه‌ریزی جانشینی و ارزیابی عملکرد تبدیل شدند؛ تا اینکه پس از طرح شایستگی مک کلند، بویاتزیس این اصطلاح را متداول و مشهور کرد و سپس وودروف در سال ۱۹۹۱، شایستگی را ترکیبی از انگیزه، خصیصه، مهارت، خودپنداری، نقش اجتماعی و دانش مطرح کرد که این خود، مجال را برای بحث و مناظره درباره شایستگی‌ها به وجود آورد. (بویاتزیس، ۲۰۰۹) اساسی به عنوان دانش پایه، نگرش، مهارت و رفتارهای تعریف شده‌اند که به انجام بهتر برنامه‌ها می‌انجامد (کریمی پور و همکاران، ۱۳۹۴). صلاحیت حرفه‌ای جزء لاینفک از عملکرد کارکنان مختلف می‌باشد و در واقع حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت‌های فرد را بازتاب می‌کند که وی را قادر می‌سازد در حرفه خود به صورت اثربخش‌تر عمل کند.

صلاحیت و شایستگی‌های مدیریتی

سازمان ملل متحد در تشریح صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مدیریتی، قابلیت و شایستگی را ترکیبی از ویژگی‌های شخصی و شخصیتی، مهارت‌ها، خصوصیات و رفتارهایی می‌داند که به طور مستقیم در عملکرد فرد تأثیر دارد. سازمان ملل دو دسته شایستگی ارائه کرده است (جهانیان، ۱۳۸۹).

طراحی مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای منجر به ارتقا کیفیت و انتخاب و انتصاب مدیران و کارشناسان آموزش، برنامه‌ریزی برای توسعه این صلاحیت‌ها و ارزشیابی صحیح از عملکرد آنان متناسب با صلاحیت‌های مورد نظر و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است.

صلاحیت های حرفه ای مدیران بخش آموزشی

در محیط کار کنونی به مدیرانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه حل های خلاقانه ای برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. علاوه بر این، گسترش همه جانبه سازمان های آموزشی، لزوم برخورداری از مدیران ماهر و توانمند را در به کارگیری دانش و تجربه تخصصی دوجندان کرده است. موفقیت یک سازمان آموزشی در گرو داشتن مدیران لایق، شایسته، توانا و متخصص است همان گونه در جامعه ی پیشرفته امروزی همه مشاغل و حرف پیچیده شده اند و برای تصدی آن ها افراد باید به دانش و مهارت های مورد نیاز آن شغل مجهز شوند، بنابراین مؤسسات آموزشی به دلیل پیچیدگی زیادشان، به مدیریت آموزش دیده ی با صلاحیت علمی و آگاهی نیاز دارند (میرکمالی، ۱۳۸۳).

صلاحیت های تکنولوژیکی مدیران آموزشی که باید دارا باشند، شامل: سواد اطلاعاتی، توانایی بازیابی و استفاده از اطلاعات، درک فرهنگ شبکه ای، درک و رعایت آداب و رسوم شبکه ای، توانایی کار و عمل در محیط های مجازی.

صلاحیت های فردی مدیران آموزشی که باید دارا باشند، شامل: خودتنظیم کنندگی، نظم پذیری فردی، نظم پذیری جمعی، اعتماد به نفس، استقلال و خودرهبری، مسئولیت پذیری و خودکنترلی.

صلاحیت های اقتصادی که باید دارا باشند، شامل: ریسک پذیری، کسب درآمد، کارآفرینی، درک فرهنگ بهره وری، بازاریابی حرفه ای، مهارت های یادگیری کارآمد، کسب هویت حرفه ای، داشتن وجدان کاری، داشتن اخلاق کاری.

صلاحیت های معنوی، اخلاقی که باید دارا باشند، شامل: حفظ ارزش های الهی، حساسیت به اخلاقیات و معنویات، التزام عمل به ارزش ها.

مفهوم دانشگاه کارآفرین

از نظر ژئو و اتزکویتز (۲۰۰۸) دانشگاه کارآفرین مفهوم و ویژگی های خود را دارد:

1. آموزش کارآفرینی، برای سازماندهی آموزش در مواجهه با نیازهای صنعت، تشویق دانشجویان به تشکیل شرکت های در حال تکوین، به آنها بگویند چگونه این کار را انجام دهند؛
 2. مشاوره برای صنعت؛
 3. انتقال فناوری از دانشگاه به صنعت؛
 4. شرکت های مشتق از دانشگاه، احداث شرکت.
- دانشگاه کارآفرین به کلیه ی فعالیت های تجاری سازی، خارج از وظایف عادی آموزشی و پژوهشی اطلاق می شود. دانشگاه کارآفرین دانشگاهی است که محلی برای کسب درآمد باشد و به استقلال مالی دست یابد و به دانشجویان خود به چشم مشتریان بنگرد و اساتید و مدیران با هم ارتباط برقرار کنند و در تماس با دنیایی باشد که ادعا می کند به دانشجویان آموزش های لازم را برای آن می دهد و علیرغم شکایت ها درباره ی کاهش وضعیت ظاهرش، وضعیت آن واقعا رو به رشد و توسعه باشد (تراختنبرگ، ۲۰۰۰).
- دانشگاه کارآفرین در معنای محدود خود، مستلزم ایجاد کسب و کار جدید توسط مدیران، اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی است. در معنای گسترده تر، دانشگاه کارآفرین در جستجوی برقراری روابط در حوزه ی نظام ها، بین دانشجو و امور دانشگاهی و بین فضای دانشگاه و جامعه است. دانشگاه کارآفرین، توانایی ابداع، خلاقیت، نوآوری و فرصت را فراهم نموده و فعالیت های کارآفرینانه را در دنیای کسب و کار تحریک می کند (بارداگلیو، ۲۰۰۵).

از جمله مفروضات اساسی دانشگاه کارآفرین، نقش داشتن در توسعه‌ی اقتصادی از طریق پژوهش و آموزش می‌باشد. تولید دانش و کاربرد آن در بخش‌های مختلف جامعه برای رسیدن به ابعاد مختلف توسعه از جمله اهداف مهم دانشگاه کارآفرین به حساب می‌آید (اتزکیو و همکاران، ۲۰۱۰).

به علاوه در این نوع دانشگاه، کارآفرینی علمی به عنوان نیرویی برای توسعه‌ی اقتصادی ایجاد شده و زمینه ساز رقابت در بازارهای جهانی را فراهم می‌سازد (اوئرو و اربانو، ۲۰۱۰).

دانشگاه کارآفرین با راهبردی سازمان یافته، دانش تولید شده‌ی خود را برای کاربرد به درون بخش‌های اقتصادی و اجتماعی جامعه تزریق می‌کند همچنین توانایی نوآوری، تشخیص و ایجاد فرصت‌ها، کار تیمی، ریسک‌پذیری و پاسخگویی به چالش‌ها را فراهم کرده و نیز ساختار حمایتی را برای استادان، دانشجویان در جهت پذیرش ریسک‌های جدید تجاری و عقلانی فراهم می‌سازد (ازکیو، ۲۰۰۳) بنابراین، دانشگاه کارآفرین به دنبال درک و شرح نوآوری‌ها و محصولات جدید می‌باشد که از دارایی‌های فکری دانشگاه به دست می‌آید (لانو، ۲۰۰۶) و همزمان با تولید علم و گسترش مرزهای بشری نسبت به نیازهای محیط حساس است و با بهره‌گیری از خلاقیت و شیوه‌های تفکر هوشمندانه ضمن پاسخگویی سریع به این نیازها و برطرف کردن مشکلات، زمینه را برای توسعه‌ی پایدار کشور فراهم می‌سازد (شفیع آبادی، ۱۳۹۰).

۲-۲۳- اهداف دانشگاه کارآفرین:

۱. دستیابی به شناخت فرصت‌های محیطی و سازمانی؛
 ۲. معرفی کارآفرینی به عنوان یک تجربه همگانی و قابل دسترس برای دانشجویان همه رشته‌ها؛
 ۳. درگیر کردن گستره‌ای از واحدها، دانشجویان و شرکای محلی در استانداردهای لازم برای دستیابی به اهداف دانشگاه‌های کارآفرین؛
 ۴. ارایه چارچوبی برای تدوین برنامه‌های آموزش کارآفرینی در دانشکده‌های مختلف براساس رشته تحصیلی؛
 ۵. ایجاد زمینه برای فراگیری و کاربرد مهارت‌های عملی اصلی؛
 ۶. لحاظ کردن کارآفرینی به عنوان یک ماده درسی در برنامه‌های درسی رشته‌ها و گرایش‌های مختلف (ام و لی، ۲۰۱۰).
- در عصر ما آموزش معطوف به کارآفرینی در دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه رو به افزایش است. این برنامه‌ها عمدتاً با هدف ایجاد تجربه‌های علمی و تربیت نیروهایی با ویژگی‌های کارآفرینی طراحی شده‌اند و معمولاً این برنامه‌ها به دانشجویان در تولید ایده‌های نوین و برنامه‌ریزی به منظور علمی ساختن این ایده‌ها کمک می‌کنند. در این برنامه‌ها از روش‌های مختلف آموزشی به منظور ارتقای مهارت‌های دانشجویان برای ورود به بازارکار و تاسیس شرکت‌های تجاری استفاده می‌شود (میرعرب، ۱۳۸۸).

کارآفرینی دانشگاهی

کارآفرینی دانشگاهی مقوله بسیار مهمی است که بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به آن توجه جدی مبذول می‌دارند. برای تبدیل یک دانشگاه به دانشگاه کارآفرین باید موسسه دانشگاهی، دیدگاهی راهبردی برای خود اتخاذ کرده و توانایی تنظیم و تعیین اولویت‌های خود را داشته باشد. همچنین موسسه دانشگاهی باید نقش فعالی را در تجاری سازی دارایی‌های فکری حاصل از فعالیت‌های اساتید و دانشجویان خود پیدا کرده و نقش پیشروی را در بهبود محیط نوآوری محلی

- خود از طریق همکاری با صنعت و دولت ایفا کند (اتزکویتز، ۲۰۰۴). لذا با توجه به مطالب و موانع مذکور در کارآفرینی دانشگاهی پیشنهادات و راهکارهایی در این زمینه به شرح زیر مطرح می‌گردد:
۱. ماموریت دانشگاه لازم است شامل راهبرد حمایت از نوآوری و کارآفرینی و التزام به گسترش فرهنگ و مهارت‌های کارآفرینی در تمام سطوح دانشگاهی شامل اساتید، دانشجویان و مدیران باشد.
 ۲. جهت فرآیند انتقال فناوری لازم است تمرکز زدایی یا سبکی مشابه بنگاه‌های کسب‌وکار مورد استفاده قرار گیرند.
 ۳. در صورت استفاده از دفاتر انتقال فناوری در دانشگاه لازم است تمهیداتی اندیشیده شود که این دفاتر تحت رقابت با سایر کارگزاران مشابه خود در بیرون از دانشگاه قرار گیرند. این کار برای اعضای دانشگاهی جایگزینی را برای تجاری سازی تحقیق خود فراهم سازد.
 ۴. مقررات توزیع حقوق دارایی‌های فکری بین دانشگاه و اساتید باید به نحوی تدوین شود که با تاکید اصلی بر تجاری سازی دانش تولید شده در دانشگاه‌ها، ارتقا دهنده کارآفرینی بین اساتید و دانشجویان باشد.
 ۵. اساتید دانشگاهی بهتر است اجازه یابند به طور مقطعی موسسه خود را جهت پیگیری تاسیس شرکت کارآفرینانه ترک نمایند.
 ۶. گسترش آموزش‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها و حمایت از دانشجویانی که در صدد تاسیس کسب‌وکار جدید در حین تحصیل خود هستند.

ضرورت کارآفرینی در دانشگاه:

امروزه ادبیات کارآفرینی دانشگاهی و دانشگاه کارآفرین به سرعت در حال گسترش است؛ طوری که دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته به طور فزاینده‌ای کارآفرین شده اند (سیگل، ۲۰۱۶) در نظام آموزش عالی، اهمیت یافتن پارادایم کارآفرینی ناشی از شرایط به شدت متحول اقتصادی اجتماعی است. کارآفرینی می‌تواند به عنوان یک قابلیت مهم برای سازمان‌ها و افراد در رویارویی با شرایط پیچیده‌ی اجتماعی اقتصادی و به عنوان سازوکار اساسی برای فائق آمدن بر این شرایط محسوب شود (اتزکویو، ۲۰۰۴).

مهم‌ترین مسأله در طرح ایده‌ی دانشگاه کارآفرین از سوی کلارک مطرح شده است. وی دیدگاه خود را با مسئله‌ی فشارهای بسیار زیاد به دانشگاه‌ها برای تغییر شروع می‌کند. به عقیده‌ی وی چهار منبع مختلف این فشارها شامل: افزایش تعداد دانشجویان، تقاضای مهارت آموزی در دانشگاه‌ها از سوی افراد حرف‌های فوق العاده متخصص، تقاضای نتایج با پرداخت هزینه‌ی کمتر و گسترش فوق العاده‌ی دانش می‌باشند. پیش فرض کلارک این است که شیوه‌ی فعال ضروری برای غلبه‌ی دانشگاه‌ها بر فشارهای ذکر شده، صرفاً متوجه اعضای هیأت علمی و دانشکده نیست بلکه یک بازنگری منظم سازمانی کلی برای دانشگاه ضروری است. همچنین پذیرش یک بنیان اداری منسجم و توانایی برنامه‌ریزی یکپارچه برای بخش‌های مختلف سازمان لازم می‌باشد (برینکمن، ۲۰۱۵).

بر این اساس، ضروری است که دانشگاه به عنوان منشأ همه‌ی تحولات در جامعه، باید در فرآیند کارآفرینی پیشرو باشد؛ چرا که دانشگاه به سبب رسالت‌ها و تعهداتی که نسبت به جامعه دارد باید از یک سو برای بقا و اثربخشی خود تلاش کند و از سوی دیگر با توجه به نقشی که در جوامع به عنوان الگو و قالب سایر سازمان‌ها دارد باید در جهت ایجاد بستری مناسب برای اثربخش کردن سازمان‌های دیگر برنامه‌ریزی کند تا با شیوه‌های جدید و کارآمد بتواند با ارائه‌ی محصول و خدمات خود به

جامعه نتیجه‌ی ارزشمندی را به بار آورد (سعیدی کیا، ۱۳۸۸). لذا بیش از همه باید انتظارات، اهداف و سیاست‌های دانشگاه را در تربیت کارآفرین مشخص نمود تا بتوان به یک استراتژی منسجم جهت تربیت نیروی انسانی کارآفرین دست یافت. دانشگاه باید باور داشته باشد که یک سیستم و مجموعه‌ای اجتماعی است؛ هر سیستم زمانی که رابطه‌ی بهینه خود را با محیط از دست بدهد و به داد و ستد مادی و اطلاعاتی نپردازد با این روند حالت ایستا به خود بگیرد، هویت مستقل و جامعیت خود را از دست می‌دهد؛ بنابراین به نظر می‌رسد در دانشگاه باید خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی به منزله‌ی مهم‌ترین هدف راهبردی در دانشگاه این روحیه به تدریج در فرهنگ جامعه حاکم شود.

مراکز آموزش عالی در جهت تغییر الگوهای آموزشی و پژوهشی و تغییر مهارت‌ها و توانایی‌های دانشجویان باید به تغییرات استراتژیک در حوزه‌های فرهنگی و پژوهشی اقدام کنند. همچنین دانشگاه باید استراتژی تربیت کارشناس برای بدنه‌ی دولت را تغییر داده و به تربیت افراد کارآفرین و خلاق مبادرت ورزند و این امر محقق نخواهد شد مگر اینکه دانشگاه‌ها خود کارآفرین باشند. در چنین دانشگاه‌هایی است که در آن دانشجویان همواره به دنبال ایده‌های جدید و یا تکمیل ایده‌های خود خواهند بود به علاوه در این دانشگاه‌ها افزایش توان مالی از فروش ایده‌های دانشجویان به صنعت ایجاد می‌شود، نه از طریق شهریه‌ی دانشجویی به عبارتی این دانشگاه خروجی محور است و نه ورودی محور (علی‌نیا، ۱۳۸۳). نقش دانشگاه کارآفرین در محیطی پویا از اقتصاد دانش بنیان حمایت از توسعه‌ی اقتصادی از طریق افزایش میزان و کیفیت تحقیقات (بنیادی و کاربردی) و انتقال سریع چنین دانش جدیدی به جامعه از طریق آموزش و کارآفرینی است (برکوویز و فلتمن، ۲۰۱۶).

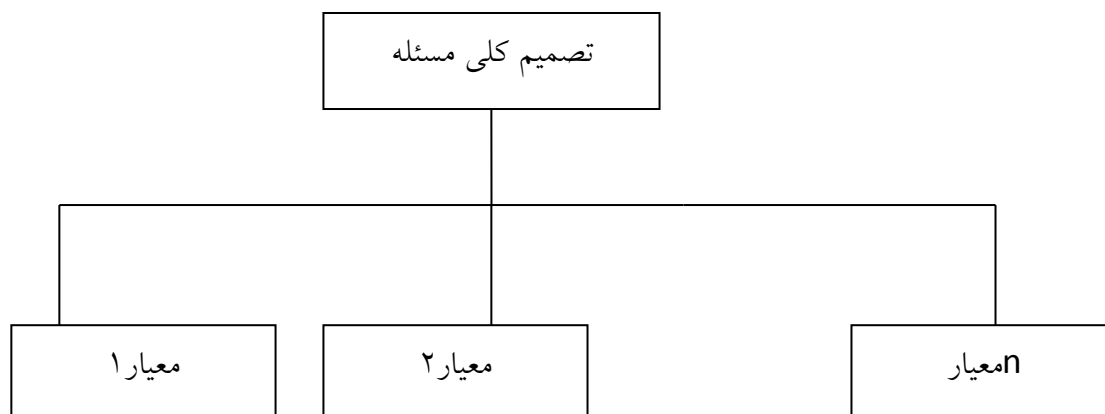
روش تحقیق:

تحقیق حاضر بر اساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود که در بخش اول عوامل موثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه علمی-کاربردی شناسایی شدند و در ادامه تحقیق اولویت بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای ارائه شد. با توجه به اینکه تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد از نتایج آن می‌توان در برنامه‌ریزی‌ها استفاده نمود؛ همچنین با توجه به اینکه این تحقیق بر اساس نظرات پاسخگویان و از طریق تجزیه و تحلیل پرسش‌ها تدوین شده اجرا می‌گردد، از نوع پیمایشی خواهد بود. این پژوهش از آنجا که به تشریح و توصیف عینی متغیرهای تحقیق می‌پردازد از لحاظ ماهیت و روش تحقیق و گردآوری داده‌ها، در زمره پژوهش‌های توصیفی قرار می‌گیرد و برحسب چگونگی اجرا در قالب تحقیقات پیمایشی قرار دارد. همچنین تحقیق حاضر از نظر مکانی در زمره تحقیقات کتابخانه‌ای و میدانی است، زیرا به منظور جمع‌آوری اطلاعات کاربردی گذشته و تئوری‌های موجود از مقالات علمی و کتاب‌ها استفاده شده است. به منظور بررسی سؤالات تحقیق و جمع‌آوری داده‌ها از ماتریس مقایسات زوجی بهره گرفته شده است. جامعه آماری این پژوهش در مرحله اول شامل ۱۰ خبره رشته مدیریت آشنا به دانشگاه جامع علمی کاربردی جهت استفاده از روش دلفی و همچنین در بخش دوم شامل مدیران دانشگاه جامع علمی کاربردی استان خراسان رضوی می‌باشند که تعداد آنها ۸۶ نفر است. در تکنیک کمی (ماتریس مقایسات زوجی) این پژوهش از روش سرشماری استفاده شده است. بنابراین نمونه، همان جامعه آماری در نظر گرفته شده است. داده‌های مستخرج از مطالعات کتابخانه‌ای، ماتریس داده‌های زوجی با کمک نرم افزار Expert Choice با توجه به روند پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

با استفاده از ادبیات پژوهش و نظرات خبرگان معیارهای موثر در شایستگی‌های مدیریتی مطابق جدول ذیل شناسایی و دسته بندی گردید.

گزینه ها	شایستگی های اصلی
ویرایش و نوشتن گزارش	فنی
مستندسازی و مدیریت مستندات	
سازماندهی و. بروز رسانی بانک اطلاعاتی	
ایجاد شاخص و بکارگیری دیگر روشهای آماری	
ادغام و یکپارچه سازی دانش در سازمان	
مهارت طراحی و حل مسئله	
درک صحیح از فرهنگ جهانی و اقتضائات زمانی و مکانی	محیطی
شناخت خوب محیط بیرونی سازمان و نیازهای جامعه	
درک اطلاعات مشتری	
تجزیه و تحلیل تقاضاهای سازمان برای تحقیق و توسعه	
داشتن چشم انداز مناسب و هدفگذاری	
داشتن چشم انداز مناسب و هدفگذاری	مدیریتی
تفکر سیستمی	
طرح ریزی، برنامه، اجرا و ارزیابی	
آموزش و ارتقا علمی و فرهنگی مستمر کارکنان	
ایجاد انگیزش و تعهد با اتکا به روش های کیفی	
تعهد و مسئولیت پذیری	
داشتن رویکرد مثبت و سازنده	
تعهد و مسئولیت پذیری	فردی
داشتن رویکرد مثبت و سازنده	
اعتماد بنفس	
داشتن مهارت های ارتباطی و هوش اجتماعی	
خویشتن داری و مدیریت بحران	
قابلیت رهبری عملیات گروهی	

جدول ۱: شایستگی های تأیید شده



شکل ۱: نمودار سلسله مراتبی تصمیم گیری

نتایج پرسشنامه دلفی

به منظور شناسایی عوامل موثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه علمی-کاربردی به عنوان دانشگاه کارآفرین از پرسشنامه استاندارد دلفی جهت گردآوری دیدگاه تخصصی خبرگان جهت غربال شاخص‌ها استفاده گردید. هدف از انجام این تکنیک شناسایی عوامل موثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه علمی-کاربردی به عنوان دانشگاه کارآفرین از میان سایر مجموعه شاخص‌های موجود است. ۲۱ شایستگی که دارای بیشترین امتیاز بوده‌اند بر اساس میانگین نظرات خبرگان در جدول ۴-۷ آورده شده است.

جدول ۲: شایستگی‌های دارای بالاترین امتیاز پرسشنامه دلفی

ردیف	شایستگی‌ها	میانگین نمرات
۱	داشتن مهارت‌های ارتباطی و هوش اجتماعی	۴,۵
۲	تعهد و مسئولیت پذیری	۴,۵
۳	شناخت خوب محیط بیرونی سازمان و نیازهای جامعه	۴
۴	تفکر سیستمی	۴
۵	ایجاد انگیزش و تعهد با اتکا به روش‌های کیفی	۴
۶	قابلیت رهبری عملیات گروهی	۴
۷	مهارت طراحی و حل مسئله	۴
۸	آموزش و ارتقا علمی و فرهنگی مستمر کارکنان	۴
۹	داشتن چشم انداز مناسب و هدفگذاری	۴
۱۰	داشتن رویکرد مثبت و سازنده	۴
۱۱	خویشترن داری و مدیریت بحران	۴
۱۲	طرح ریزی، برنامه، اجرا و ارزیابی	۴
۱۳	تجزیه و تحلیل تقاضاهای سازمان برای تحقیق و توسعه	۳,۵
۱۴	ایجاد شاخص و بکارگیری دیگر روش‌های آماری	۳,۵
۱۵	درک اطلاعات مشتری	۳

۳	درک صحیح از فرهنگ جهانی و اقتضائات زمانی و مکانی	۱۶
۳	ادغام و یکپارچه سازی دانش در سازمان	۱۷
۳	اعتماد بنفس	۱۸
۳	سازماندهی و بروز رسانی بانک اطلاعاتی	۱۹
۲,۵	ویرایش و نوشتن گزارش	۲۰
۲,۵	مستندسازی و مدیریت مستندات	۲۱

۴-۴- تشکیل ساختار سلسله مراتبی مساله پژوهش

اولین گام از گام‌های روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی تشکیل ساختار سلسله مراتبی یا درخت سلسله مراتبی می‌باشد. برای تشکیل ساختار سلسله مراتبی مساله ابتدا باید معیارها و گزینه‌های پژوهش شناسایی شوند. همانطور که در فصل‌های قبل ارائه شد با استفاده از ادبیات پژوهش و نظرات خبرگان معیارهای موثر در شایستگی‌های مدیریتی شناسایی و دسته بندی شد. پس از شناسایی و دسته بندی معیارهای پژوهش، به شناسایی زیر معیارهای پژوهش پرداخته شد.

راهنمای نماد گذاری معیارهای اصلی		
نماد معیار	عنوان معیار	ردیف
T	شایستگی های فنی	۱
E	شایستگی های محیطی	۲
M	شایستگی های مدیریتی	۳
P	شایستگی های فردی	۴

جدول ۳: راهنمای نماد گذاری معیارهای اصلی

راهنمای نماد گذاری زیرمعیارهای شایستگی های فنی		
ردیف	عنوان زیر معیار	نماد زیرمعیار
1	ویرایش و نوشتن گزارش	t1
2	مستندسازی و مدیریت مستندات	t2
3	سازماندهی و بروز رسانی بانک اطلاعاتی	t3
4	ایجاد شاخص و بکارگیری دیگر روش های آماری	t4
5	ادغام و یکپارچه سازی دانش در سازمان	t5
6	مهارت طراحی و حل مسئله	t6

جدول ۴: راهنمای نماد گذاری زیر معیار شایستگی های فنی

راهنمای نماد گذاری زیرمعیارهای شایستگی های محیطی		
ردیف	عنوان زیر معیار	نماد زیرمعیار
۱	درک صحیح از فرهنگ جهانی و اقتضات زمانی و مکانی	e1
۲	شناخت خوب محیط بیرونی سازمان و نیازهای جامعه	e2
۳	درک اطلاعات مشتری	e3
۴	تجزیه و تحلیل تقاضاهای سازمان برای تحقیق و توسعه	e4

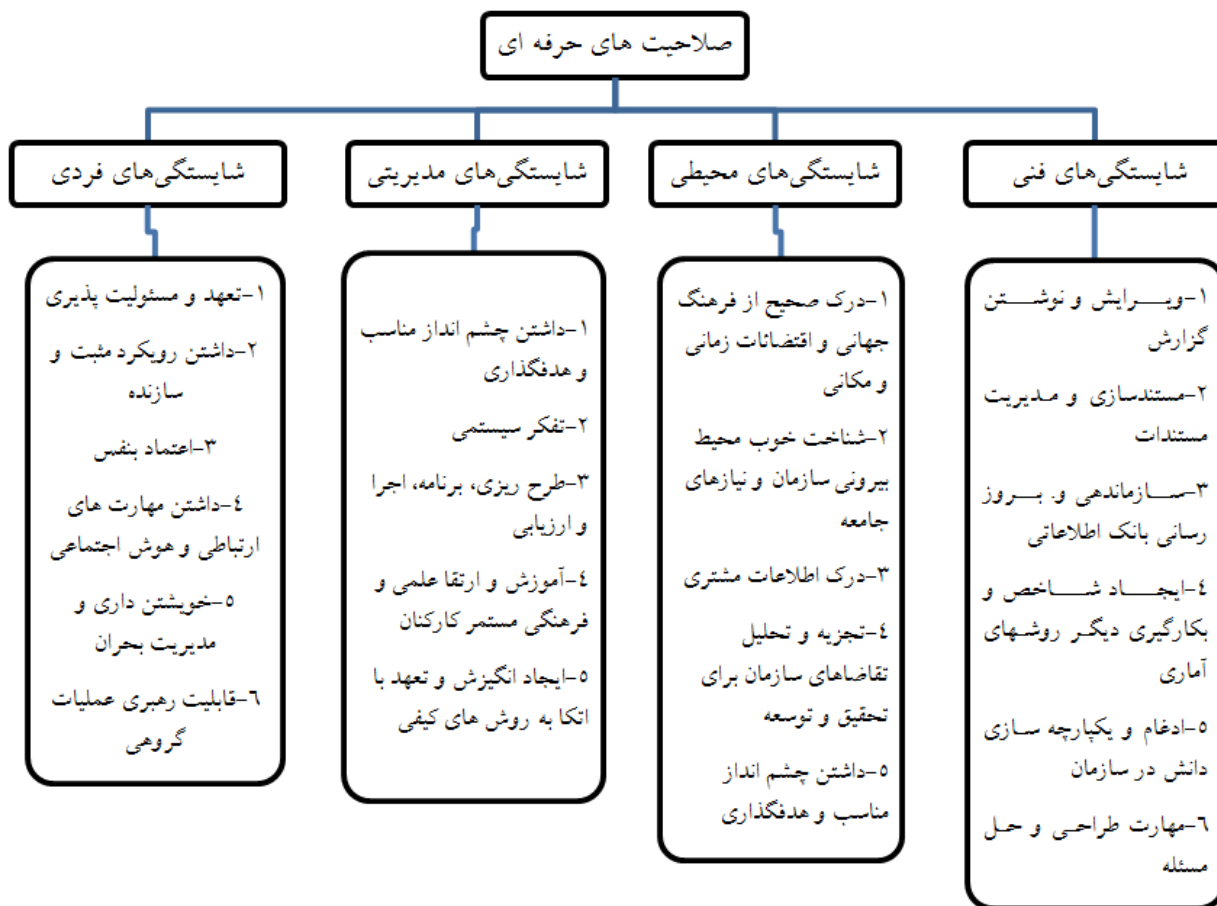
جدول ۵: راهنمای نماد گذاری زیر معیار شایستگی های محیطی

راهنمای نماد گذاری زیرمعیارهای شایستگی‌های مدیریتی		
نماد زیرمعیار	عنوان زیر معیار	ردیف
m ₁	داشتن چشم انداز مناسب و هدفگذاری	۱
m ₂	تفکر سیستمی	۲
m ₃	طرح ریزی، برنامه، اجرا و ارزیابی	۳
m ₄	آموزش و ارتقا علمی و فرهنگی مستمر کارکنان	۴
m ₅	ایجاد انگیزش و تعهد با اتکا به روش های کیفی	۵

جدول ۶: راهنمای نماد گذاری زیر معیار شایستگی‌های مدیریتی

راهنمای نماد گذاری زیرمعیارهای شایستگی‌های فردی		
نماد زیرمعیار	عنوان زیر معیار	ردیف
p ₁	تعهد و مسئولیت پذیری	۱
p ₂	داشتن رویکرد مثبت و سازنده	۲
p ₃	اعتماد بنفس	۳
p ₄	داشتن مهارت های ارتباطی و هوش اجتماعی	۴
p ₅	خویشتر داری و مدیریت بحران	۵
p ₆	قابلیت رهبری عملیات گروهی	۶

جدول ۷: راهنمای نماد گذاری زیر معیار شایستگی‌های فردی



شکل ۲: ساختار مدل پژوهش

بحث و نتیجه گیری

مسئله مهم در رهبری و مدیریت، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای است؛ زیرا هر قدر مدیران از صلاحیت‌های حرفه‌ای بیشتری برخوردار باشند، به همان میزان می‌توانند منجر به بهره‌وری سازمان خود شوند. بنابراین با توجه به اینکه یکی از اهداف نظام آموزشی کشور فراهم نمودن بستری است که بتواند در راستای سیاست‌گذاری‌های توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز آموزشی سوق پیدا کند. بر همین اساس، شناسایی عوامل موثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران دانشگاهی موضوع مهمی است که برای جامعه، دولت و خصوصاً بخش اقتصاد و صنعت حائز اهمیت است و یکی از اصلی‌ترین مواردی است که از مدت‌ها پیش مورد توجه مدیران و متخصصان علوم مدیریت قرار گرفته است.

۱۳۸ عامل از طریق بررسی و مطالعه منابع شناسایی گردید که از این ۱۳۸ عنوان ۲۱ عنوان توسط خبرگان مدیریتی جهت بررسی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت، (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸) از طریق بررسی عمیق کتابخانه‌ای، ۱۳ عامل موثر بر صلاحیت‌های مدیریتی را جهت بررسی شایستگی با هدف بیان اهمیت این عوامل شناسایی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد؛ شایستگی‌های ضروری هر شغل یا موقعیت، طبق فرایند مبتنی بر تحلیل‌های وظیفه‌ای شغل شناسایی می‌شوند. به طور

کلی این فرایند عبارت است از: شناسایی نقش‌ها و عناصر کلیدی شغل، توصیف دقیق استانداردهای پذیرفته شده و معیارهای عملکرد کاری و سرانجام شناسایی نوع شایستگی‌های مورد نیاز برای انجام آن به گونه‌ای که استانداردها تحقق یابند. فرهی بوزجانی (۱۳۸۴) جهت بررسی ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های مدیریتی مورد نیاز مدیران نظام اداری کشور ۴ معیار اصلی با عناوین ۱- توانایی فکری و ذهنی، ۲- توانایی‌های علمی ۳- توانایی روحی و روانی ۴- توانایی‌های جسمی با ۳۸ زیر معیار را شناسایی نمودند. عبدالهی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "شایستگی‌های مدیران و متخصصان آموزش و توسعه منابع انسانی"، که منتج به شناسایی ۱۰ شایستگی اصلی و ۸۲ زیر معیار مرتبط را شناسایی نمودند.

پیشنهاد‌های پژوهش:

پژوهش حاضر، گامی بود در جهت شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه علمی- کاربردی مشهد، که حاصل آن پیشنهاداتی است که می‌تواند راه‌گشای استفاده بهتر از سرمایه انسانی و بکارگیری روش‌های درست در جهت پیشبرد اهداف جامعه دانشگاهی کشور باشد. به طور حتم، این پژوهش بر پایه پژوهش‌های پیشین بنا شده است و پژوهش‌های آینده آن را تکمیل خواهند کرد. لذا پیشنهاداتی در این زمینه پژوهشی مطرح می‌گردد که پژوهشگران می‌توانند در آینده آن را به انجام برسانند.

پیشنهادات

۱. پیشنهاد می‌شود، سازمان‌ها (بخصوص نهادهای آموزشی) استفاده از روش‌های کیفی در مدیریت را بیشتر مدنظر قرار دهند و در راستای آشنایی هرچه بیشتر مدیران با این نوع مدیریت برنامه ریزی و اقدام نمایند.
۲. امکان سنجی و پیاده سازی مدل تحقیق در دانشگاه‌های استان خراسان رضوی.
۳. طراحی الگو صلاحیت‌های حرفه‌ای در دانشگاه‌ها.
۵. الگو پیاده‌سازی سیستم ارزیابی عملکرد صلاحیت‌های حرفه‌ای در دانشگاه‌ها.
۵. بررسی اثر آموزش‌های مدیریت کیفی بر عملکرد مدیران دانشگاه‌ها
۶. بررسی اثر آموزش‌های رشد فردی بر عملکرد مدیران دانشگاه‌ها

منابع

۱. پور عزت، علی اصغر، قلی پور، آرین و ندیر خانولو، سمیرا (۱۳۸۹). تبیین موانع کار آفرینی دانشگاهی و تجاری سازی دانش در دانشگاه تهران. فصلنامه سیاست علم و فناوری ۲ (۴)، صص ۶۵-۷۵.
۲. جهانیان، رمضان، ۱۳۸۹. صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳، دانشگاه آزاد اسلامی.
۳. خراسانی، اباصلت؛ زاهدی، حسین؛ کمیزی، اکبر. (۱۳۹۳). طراحی و تدوین مدل شایستگی مدیریت بر کسب و کار. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱ (۳)، ۲۱-۱.
۴. خواجه ای، سعید (۱۳۸۱). ارزشیابی صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی جهت طراحی مدل مناسب مدیریت (مطالعه موردی در شهر تهران)، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۶۹ و ۷۰.
۵. رحیمی، مهدی (۱۳۸۶). اصول و مبانی کارآفرینی. چاپ ششم، انتشارات کیا تهران.

۶. دیانتی محمد، عرفانی مریم، ۱۳۸۸، شایستگی مفاهیم و کاربردها، مجله تدبیر، شماره ۲۰۶ ص ۱۴ - ۱۸
۷. دهقانان، حامد: مدیریت بر مبنای شایستگی، مجله مجلس و پژوهش، سال ۱۳، شماره ۵۳، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۶.
۸. سازمان مدیریت صنعتی، گزارش طرح کانون ارزیابی مدیران ارشد شرکت توربین سازی مینا (توگا)، ۱۳۸۵.
۹. سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۸). اصول و مبانی کارآفرینی. چاپ سیزدهم، تهران، کیا.
۱۰. شرفی، محمد و مقدم، مینا (۱۳۹۱). برنامه درس آموزش کارآفرینی: هدف، محتوا، روش تدریس و شیوه ارزشیابی، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال اول شماره ۴.
۱۱. شریف زاده، فتح، رضوی، سید مصطفی، زاهدی، شمس السادات و نجاری، رضا (۱۳۸۸). طراحی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر کارآفرینی دانشگاهی (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور). نشریه توسعه کارآفرینی، ۲ (۶)، ص ۳۸-۱۱.
۱۲. ۳. شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۹۰). مدیریت دانش و توسعه صنعتی. فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی، سال دوم، شماره ۵: ۱-۱۰.
۱۳. شفیع‌آبادی، مسعود (۱۳۸۲). ارتباط صنعت با دانشگاه، آینده‌های تابناک، پیشینه‌های تاریک. تهران: دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
۱۴. فتحی، ناصر، شعبانی راوری، علیرضا، الگوی علمی و تجربی پرورش مدیران آینده سایپا، (مروارید پنهان)، ۱۳۸۶.
۱۵. عریضی، حمید رضا، پیشنهاد طرح، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، ۱۳۸۴
۱۶. علیپور، محمد حسن و درگاهی، حسین، شناسایی شایستگی‌های مدیریتی مدیران فرهنگسراهای شهر تهران بر اساس مدل شایستگی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۶.
۱۷. قدسی پور، سید حسن (۱۳۸۱). مباحثی در تصمیم‌گیری چندمعیاره (فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی AHP). تهران: مرکز نشر دانشگاه صنعتی امیرکبیر (پلی تکنیک).
۱۸. کریمیان، حیدر؛ نادری، عزت‌الله؛ عطاران، محمد و صالحی، کیوان (۱۳۹۰). ارزیابی درونی رهیافت مناسب برای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی؛ مطالعه موردی. دو ماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی ۴ (۲): ۷۷-۸۳.
۱۹. کوثری، مریم و نوروز زاده، رضا (۱۳۸۸). تبیین ویژگی‌های عناصر چهارگانه برنامه درسی مقطع کارشناسی با تأکید بر پرورش مهارت‌های کارآفرینی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۴، ص ۱-۱۸.
۲۰. کوراتکو، داند اف و هاجتس، ریچاردام (۱۳۸۳). نگرشی معاصر بر کارآفرینی. ترجمه: عامل محرابی، ابراهیم. مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.
۲۱. محمدی لرد، عبدالحمود (۱۳۸۸). فرایندهای تحلیل شبکه‌ای. تهران: انتشارات البرز فردانش.
۲۲. محمدی، رضا، عارفی، محبوبه، بازرگان، عباس و اسحاقی، فاخته (۱۳۹۳) طراحی الگوی مطلوب ممیزی کیفیت آموزش عالی ایران. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، سال چهارم، شماره ۵، ۱۱۵-۱۱۵.
۲۳. مقیمی، سید محمد و همکاران (۱۳۹۰). ارزیابی پیش‌برندگی سیاست‌های کلان و خرد توسعه کارآفرینی کشور، فصلنامه مدیریت بازرگانی، دوره ۳، شماره ۸ علمی- عالی علمی- کاربردی شهید زمان پور.
۲۴. مقیمی، سیدمحمد، وکیلی، یوسف و اکبری، مرتضی (۱۳۹۲). نظریه‌های کارآفرین. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۲۵. میرزایی اهرنجانی، حسن و مقیمی، سید محمد (۱۳۸۲). ارائه الگوی مطلوب سازمانی برای سازمان‌های غیر دولتی ایران با استفاده از رویکرد کارآفرینی. مجله دانش مدیریت، ۶۲، صص ۱۳۸-۱۰۱.

۲۶. میر عرب، رضا (۱۳۸۸). بررسی ارائه آموزش برنامه درسی آموزش کارآفرینی در رشته علوم-تربیتی. فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره ۳.

۲۷. یداللهی فارسی، جهانگیر، زالی، محمدرضا و باقری فرد، سیدمرتضی (۱۳۹۰). فصلنامه سیاست علم و فناوری. سال چهارم، شماره ۱.

28. Blenker, P., Dreisler. P., Fargemann, H., & Kjeldsen, J. (2014). Entrepreneurship Education University Context, Aarhus School Business, Denmark.
29. Bartram, D. (2005). The Great Eight competencies: a criterion-centric approach to validation. *The Journal of applied psychology*, 90(6), 1185-1203.
30. Bassellier, G., Reich, B. H., & Benbasat, I. (2001). Information technology competence of business managers: A definition and research model. *Journal of Management Information Systems*, 17(4), 159-182.
31. Eom, B., & Lee, K. (2010). Determinates of Industry- Academy Linkages and their Impact on Firm Performance: The Case of Korea as a Latecomer in Knowledge Industrialization. *Research Policy* 39. pp. 69-625.
32. Gibb, A. (2005). Towards the Entrepreneurial University: Entrepreneurship Education as a lever for change. National Council for Graduate Entrepreneurship. UK, Policy Paper No. 003.
33. Gibb, A. (2012). Exploring the Synergistic Potential in Entrepreneurial University Development: Towards the Building of a strategic Framework. *Annals of Innovation & Entrepreneurship*, 3 (1), 1- 21.
34. Llano, j. a. (2006). The university environment and academic entrepreneurship: a behavioral model for measuring environment success. *Howe School of Technology Management*.
35. OECD (2005). Turning Science into Business. Patenting and Licensing at Public Research Organizations. Paris.
36. Saaty, T. L. (1999). Decision making for leaders: the analytic hierarchy process for decisions in a complex world. RWS publications.
37. Saaty, T. L. (2003). Decision making with the Ahp: why is the principal eigenvector necessary. *European journal of operation research*.
38. Siegel, D. S. (2016). Technology Entrepreneurship: Institutions and Agents involved in University Technology Transfer. London Edgar Elgar Publisher.
39. PMBOK Guide(2004).A Guide for the Project Management Body of Knowledge, Third Edition
40. Yadollahi Farsi, J., Imanipour, N., & Salamzadeh. A. (2012). Entrepreneurial University Conceptualization: Case of Developing Countries. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 4 (2). 193- 204.