

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدخل إلى تنمية الموارد البشرية
مع دراسة الواقع في الدول العربية

مدخل إلى تنمية الموارد البشرية
مع دراسة الواقع في الدول العربية

الدكتور لعلى بوكميش
أستاذ محاضر

الجامعة الإفريقية - أدرار
الجزائر



2012

الإهداء

إلى كل الذين يدافعون عن كرامة الإنسان . .

إلى كل الشرفاء الذين يدافعون عن مجد ورفعة الأمة العربية والإسلامية . .

إلى مروح أبي وأخي الطاهرتين . . .

إلى التي غمرتني بعطفها وحنانها أُمي الغالية . .

إلى التي ساندتني بصبرها نروجتي الحبيبة . .

إلى الكتكتين الصغيرين حسين وحنين . .

المحتويات

الموضوع	الصفحة
مقدمة	8
الفصل الأول: ماهية تنمية الموارد البشرية	
تمهيد:.....	13
• أولاً: تعريف تنمية الموارد البشرية:	11
• ثانياً: المرتكزات الرئيسية لعملية تنمية الموارد البشرية:	16
• ثالثاً: أهمية تنمية الموارد البشرية:	18
• رابعاً: أهداف تنمية الموارد البشرية:	20
• خامساً: قياس تنمية الموارد البشرية:	22
الفصل الثاني: علاقة تنمية الموارد البشرية بمفاهيم التنمية	
تمهيد:.....	33
• أولاً: علاقة تنمية الموارد البشرية بالحق في التنمية:	31
• ثانياً: علاقة تنمية الموارد البشرية بالتنمية المستدامة:.....	44
(1) تعريف التنمية المستدامة:.....	44
(2) أهداف التنمية المستدامة:.....	45
(3) المداخل الفكرية حول التنمية المستدامة.	47
(4) علاقة التنمية المستدامة بتنمية الموارد البشرية:	53
• ثالثاً: علاقة تنمية الموارد البشرية بالتنمية الشاملة:.....	55

- 1) تعريف التنمية الشاملة: 55
- 2) علاقة التنمية الشاملة بتنمية الموارد البشرية: 57

الفصل الثالث: تحديات وآليات تنمية الموارد

تمهيد: Error! Bookmark not defined.

- أولاً: التحديات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية: 63
- ثانياً: تخطيط وإستراتيجية تنمية الموارد البشرية..... 76
- ثالثاً: وسائل تنمية الموارد البشرية..... 81

الفصل الرابع : واقع تنمية الموارد البشرية في العالم العربي

تمهيد: 90

- أولاً: واقع تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي..... 87
- ثانياً: واقع النمو الديموغرافي وتنمية الموارد البشرية في الجزائر..... 101
- الخاتمة: 121
- قائمة المراجع..... 123

مُقَدِّمَةٌ

لا شك أن العنصر البشري هو أساس الحضارة وعمادها، ومن يعتقد أن تقدم وتطور الحضارة الغربية جاء بفعل التكنولوجيا وحدها فهو مجافي للحقيقة لأن التكنولوجيا لا تنشأ من فراغ بل تحتاج إلى إنسان ليصنعها ويستخدمها. فالتقدم الذي بلغته الدول الغربية جاء نتيجة لاهتمامها بالعنصر البشري والاستثمار فيه وتوفير الظروف الملائمة التي ساعدته على الابتكار والإبداع والإنتاج.

لقد تعمدنا في هذا الكتاب استخدام مصطلح تنمية الموارد البشرية بدل مصطلح التنمية البشرية الشائع الاستخدام، وذلك حتى نلفت الانتباه ونؤكد بان الإنسان هو مورد شأنه شأن باقي الموارد الأخرى، بل هو مورد غالي ونفيس لأنه هو الذي يستخدم ويحرك باقي الموارد الأخرى ويعطيها قيمتها، وهو مورد لا ينضب كباقي الموارد الأخرى. فكلمة مورد تحمل دلالة لغوية واقتصادية قوية مفادها أن الشيء له قيمة وهو مهم وضروري ومن ثم لا بد من الحفاظ عليه وحسن استغلاله واستثماره.

إننا نعتقد أن صناعة الإنسان هو أهم من صناعة الآلات والمعدات طالما أن الإنسان هو من يبتكرها ويصنعها، لذلك لا بد من العناية به وتوفير الظروف المناسبة التي تجعله عنصرا فعالا ومنتجا في المجتمع، وهكذا فإذا أرادت الدول النامية الخروج من دائرة التخلف وامتلاك التكنولوجيا وصناعة الآلات فعليها أن تهتم بتنمية مواردها البشرية.

ونظر لأهمية تنمية الموارد البشرية فقد عملت الأمم المتحدة منذ العقود الأخيرة على إصدار تقارير سنوية حول تنمية الموارد البشرية في العالم، وذلك لتقييم الوضع على المستوى العالمي واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الحالات الحرجة ولفت نظر المجتمع الدولي إلى ضرورة التعاون لحل المشكلات المثارة هنا وهناك عبر العالم. ونظرا لأهمية هذه التقارير بدأت المنظمات الإقليمية بإصدار تقارير خاصة بها حول مسألة تنمية الموارد البشرية لتقييم ورصد الوضع على المستوى الإقليمي، ومثال ذلك تقارير التنمية البشرية العربية التي تصدر عن

جامعة الدول العربية . وبعد ذلك ونظرا لتزايد أهمية هذه التقارير أصبحت كل دولة تسعى لإصدار تقارير وطنية خاصة بها حول هذا الموضوع وذلك لتقييم جهود التنمية بها في مجال الاهتمام بالعنصر البشري، ومن ثم الاسترشاد بها في وضع الخطط والبرامج التنموية. ونظر لقلّة المؤلفات العربية حول هذا الموضوع، فقد حاول المؤلف تقديم هذا الكتاب كمحاولة لتسليط الضوء على هذا الموضوع الهام والمتعدد والمتشعب الأبعاد.

وقد تم تقسيم الكتاب إلى أربعة فصول، تم التطرق في الفصل الأول إلى تعريف تنمية الموارد البشرية وبيان مرتكزاتها، ثم توضيح أهميتها وأهدافها وأخيرا تحديد مؤشرات قياسها. أما الفصل الثاني فقد تم فيه تناول علاقة تنمية الموارد البشرية بمفاهيم التنمية والمتمثلة في ثلاثة مفاهيم أساسية هي الحق في التنمية والتنمية المستدامة و أخيرا التنمية الشاملة. بينما تم تخصيص الفصل الثالث للحديث عن التحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية وتحديد آليات تحقيقها. أما الفصل الرابع والأخير فقد تم فيه استعراض واقع التنمية البشرية في العالم العربي بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص.

الفصل الأول

ماهية تنمية الموارد البشرية

ماهية تنمية الموارد البشرية

مَهَيِّدٌ

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى تحديد تعريف تنمية الموارد البشرية، وبيان مرتكزاتها وتوضيح أهميتها وأهدافها، أخيراً تحديد كيفية قياسها.

♦ أولاً - تعريف تنمية الموارد البشرية:

قبل أن نتطرق إلى تعريف تنمية الموارد البشرية، فإننا نرى بداية ضرورة تحديد المقصود بالتنمية ثم بالموارد البشرية.

(1) تعريف التنمية:

إن أول استخدام لكلمة تنمية 'DEVELOPPEMENT' بالمعنى المعاصر يرجع إلى 'يوجين ستيلي' 'EUGENE STALYE'، الذي اقترح خطة لتنمية العالم سنة 1939⁽¹⁾.

وقد انتشر استخدام هذا المفهوم بعد الحرب العالمية الثانية، وخاصة بعد موجة التحرر التي شهدتها دول العالم الثالث، والتي كانت قابضة تحت الاستعمار، ومن ثم ظهرت التنمية كآلية للقضاء على التخلف والوصول إلى مصاف الدول المتطورة.

(1) - إسماعيل العربي، التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1994، ص 32.

وفي البداية ظهر مفهوم التنمية الاقتصادية، التي تركز على العوامل الاقتصادية لإحراز التنمية، وهي تهدف إلى تضييق الفجوة في دخل الفرد بين الدول المتقدمة والدول الفقيرة⁽¹⁾، وزيادة الدخل القومي.

ولكن بعد الستينات من القرن الماضي تغير مدلول التنمية، حيث تأكد انه لا يمكن الاعتماد على العوامل الاقتصادية وحدها لتحقيقها، بل لا بد من الاهتمام والتركيز على العديد من العوامل المختلفة والمتنوعة الاقتصادية منها والاجتماعية والثقافية والسياسية والإدارية⁽²⁾.

وتعرف التنمية وفق التصور الحديث بأنها: تعني حصيلة تفاعلات سياسية واقتصادية واجتماعية وإدارية متداخلة ومستمرة، تشكل كل منها - وبدرجة متفاوتة - عاملا مستقلا وتابعا في آن واحد⁽³⁾.

كما تعرف أيضا بأنها: التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية من خلال إيديولوجية معينة، لتحقيق التغيير المستهدف من أجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب الوصول إليها⁽⁴⁾.

(1) نفس المرجع، ص 33.

(2)- voir: - Gérard Timist, Théorie de L Administration, Edition Economisa, Paris, 1986, pp. 335-340.

(3) - محمد صادق، إدارة التنمية وطموحات التنمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، الأردن، 1983، ص 20.

(4)- عاطف غيث، في تقديمه لكتاب، نبيل السمالوطي، علم اجتماع التنمية: دراسة في اجتماعيات العالم الثالث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1974، ص VI-V.

وبالرجوع إلى إعلان الحق في التنمية¹ نجد يعرف التنمية في الفقرة الثانية من الديباجة بأنها: عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم⁽¹⁾، والمقصود هنا جميع السكان في الدولة الواحدة وفي العالم بأسره، وجميع الأفراد بدون تمييز بينهم. من خلال ما سبق يمكن تعريف التنمية بأنها التغيير والتطوير والتحسين الواعي والمقصود والمنظم في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والإدارية، بهدف الانتقال بالمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوبة.

(2) تعريف الموارد البشرية:

تستخدم المؤسسات على اختلافها نوعين من الموارد لتحقيق أهدافها، الموارد المادية والموارد البشرية، وهذا النوع الأخير هو المحرك والمستخدم للنوع الأول. ويقصد بالموارد البشرية في المشروعات (المؤسسات) جميع الأفراد الذين يعملون بها، بينما يقصد بها في الدولة جميع الأفراد الذين يحملون جنسية هذه الدولة وقيمون بها بصفة دائمة⁽²⁾.

غير أننا نرى بأن الموارد البشرية تشمل جميع السكان المقيمين في دولة معينة سواء كانوا أصليين أو غير أصليين .

(1)- إعلان الحق في التنمية، المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم:

128/41 المؤرخ في 4 كانون الأول/ ديسمبر 1986

(2)- مكتب العمل العربي، الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، عدد (98)، 1997، ص 117.

ومفهوم الموارد البشرية يضع الإنسان على نفس مستوى الموارد المجتمعية الأخرى إلا أنه مورد من أغلى الموارد، فهو القادر على تحويل الموارد الطبيعية الأخرى إلى طاقة منتجة ونافعة، ذلك أن الإنسان هو صانع هذا التحول في الموارد الأخرى وهو الموظف لها، وهو بذاته مورد لا تنضب طاقاته وهو في نهاية الأمر الغاية والهدف الذي من أجله يتم استثمار وتشغيل طاقات مختلف الموارد الأخرى⁽¹⁾.

وبشكل مختصر فإن الموارد البشرية هم البشر الموجودين في أي دولة أو مؤسسة أو نقطة من العالم.

3) تعريف تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: "إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده"⁽²⁾.

وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة سنة 1990 أن التنمية البشرية هي "عملية توسيع خيارات الناس" Human development is the process of enlarging people's choices. وأهم هذه الخيارات هي توفير حياة مديدة وصحية، والتمتع بمستوى معيشة لائق، وتوفير الحرية السياسية وضمن حقوق الإنسان والاحترام الذاتي⁽³⁾.

(1) - مكتب العمل العربي، المرجع السابق، ص 118.

(2) - نفس المرجع، ص 118.

(3) - Human development report 1990, UNDP, N.Y. 1990, P. 10.

وهكذا لا يظهر هناك تعارض بين التعريفين السابقين، فتنمية الموارد البشرية تركز بشكل أساسي على تحسين الظروف الحياتية للإنسان من ناحية الصحة والتعليم والحياة الكريمة، وبهذه الإجراءات يمكننا توفير الموارد البشرية القادرة على إحداث عملية التنمية المستدامة والشاملة . وقد أشار مكتب العمل العربي⁽¹⁾ أن مفهوم تنمية الموارد البشرية قد تطور، ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب، بل أصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب، ونوعية مشاركة الجمهور في اتخاذ القرارات والعلاقات الإجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب، وطرق وأساليب العمل والإنتاج أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم.

وهكذا نستخلص بان التنمية البشرية أصبحت تتسم بالشمولية والاتساع ولم تعد تقتصر فقط على جوانب الصحة والتعليم.

وما يجب التأكيد عليه أن تنمية الموارد البشرية انتقلت من كونها تركز على الجوانب التقليدية (الصحة، الغذاء، محاربة الأمية) إلى إضافة أبعاد أخرى تتعلق بمحو الأمية المعلوماتية والتركيز على الكفاءة والتدريب لهذه الموارد، وانتقلت من التركيز على تنمية الموارد البشرية ضمن إطار الدولة الواحدة أو مراعاة الظروف الداخلية لهذه الدولة إلى التركيز على تحليل الظروف الدولية العالمية التي نتجت عن ظاهرة العولمة وتوحد أسواق العمل الدولية.

(1) - مكتب العمل العربي، نفس المرجع، ص 119.

♦ ثانياً : المرتكزات الرئيسية لعملية تنمية الموارد البشرية :

تشير التقارير الصادرة عن الأمم المتحدة أن تنمية الموارد البشرية تركز على ثلاثة محاور أساسية، تتمثل في الآتي⁽¹⁾:

1. أن يعيش الناس حياة مديدة وصحية (خالية من الأمراض) .
2. أن يكتسبوا المعارف (التعلم) .
3. أن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق.

وقد حددت الجمعية العامة للأمم المتحدة مرتكزات تنمية الموارد البشرية في مايلي⁽²⁾:

1. اعتماد نهج شامل محكم الإعداد ومتكامل يجعل المنظور المتعلق بنوع الجنس في التصميم، ويراعي احتياجات الناس، رجال ونساء، ويضم مجالات حيوية من قبيل السكان والصحة والتغذية والمياه والمرافق الصحية والإسكان والاتصالات والتعليم والتدريب والعلم والتكنولوجيا، ويأخذ في الاعتبار أيضاً الحاجة إلى توفير مزيد من فرص العمل، في إطار بيئة تكفل الحرية السياسية، والمشاركة الشعبية، واحترام حقوق الإنسان، والعدل والإنصاف،

(1)- حامد عمار، 'العوامل الاجتماعية في التنمية' ورقة مقدمة ضمن بحوث ومناقشات ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي المنعقدة في الفترة من 18-29 نوفمبر 1987 ، بالكويت، ص1. وهذا ما لاحظته المؤلف أيضاً انظر على سبيل المثال تقرير التنمية البشرية لسنة 1990 ص 10 وتقرير التنمية البشرية لسنة 2009 ص 15.

(2) - القرار رقم 52 / 196 المتعلق بتنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في جلستها العامة رقم 77 بتاريخ 18 كانون الأول/ ديسمبر 1997.

وهي جميعا أمور أساسية لتعزيز القدرة البشرية على مواجهة تحديات التنمية؛

2. تطبيق السياسات اللازمة لكفالة تنمية الموارد البشرية، عن طريق التعليم والتدريب، وبالسعي، حيثما أمكن، إلى زيادة التقبل للابتكارات التكنولوجية، بما في ذلك الابتكارات في ميدان تكنولوجيا المعلومات؛
3. ضمان مشاركة المرأة مشاركة كاملة في وضع وتنفيذ السياسات الوطنية الرامية إلى تعزيز تنمية الموارد البشرية.

ويرى الدكتور "سعيد اسماعيل علي" أن يركز مفهوم التنمية البشرية يركز على العناصر التالية⁽¹⁾:

1. فسح المجال أمام المجتمع المدني للمشاركة في عملية التنمية وعدم الاقتصار فقط على مساهمة الأجهزة الحكومية.
 2. إبراز القضايا الرئيسية التي تهتم المجتمع والتي تعد أكثر إلحاحا.
 3. محورة أو مركزة عمليات التخطيط للتنمية وتنفيذها حول العدل وحقوق الإنسان والديمقراطية.
 4. معرفة وترجمة آراء وتطورات ومفاهيم المواطنين وأولوياتهم في التنمية.
- بالإضافة إلى ما سبق يرى أحد الباحثين أن المحاور الرئيسية لعملية تنمية الموارد البشرية تتمثل في ما يلي⁽⁶⁾:

(1)- د. سعيد اسماعيل علي، حقوق الانسان والتنمية البشرية، مجلة الديمقراطية(القاهرة)، عدد 03، 2001، ص 93 (بتصرف).

1. مدى إشباع الحاجات الأساسية للنمو الجسدي: وتشمل الغذاء، والماء، والكساء، والصحة والسكن، وحماية الجسم من الاعتداء والإصابة.

2. مدى إشباع الحاجات الاجتماعية والثقافية: وتشمل التعليم وتحصيل المعرفة، وتنمية المهارات والمواهب، والعمل النافع المجزي للفرد والمجتمع، والتواصل الاجتماعي من خلال إتاحة المعلومات والخبرات وتكوين الوعي الاجتماعي.

3. مدى إشباع الحاجات النفسية: وتشمل الطمأنينة وإبعاد عوامل الخوف والقلق والمحبة، والاعتراف بقيمة الإنسان في أسرته ومحيطه الاجتماعي، حب الاستطلاع والتجربة والاختبار واكتساب الخبرة، والانتماء والهوية.

4. مدى القدرة على المشاركة في صنع القرار ومتابعة تنفيذه وتقييمه، والمشاركة العادلة في ثمرات العمل.

5. مدى إشباع الحاجات المعنوية: وتشمل القدرة على التعبير دون كبت أو قهر، القدرة على الفعل والتأثير، القدرة على إبعاد الظلم والتعسف، القدرة على التجديد والابتكار والإبداع.

وهكذا نلاحظ بان مرتكزات وجوانب تنمية الموارد البشرية كثيرة ومتنوعة وشاملة تمكنا في النهاية من الحصول على مواطن سليم من جميع الجوانب، مواطن يمكن أن يساهم بشكل فاعل ومسؤول في عملية التنمية.

♦ ثالثاً - أهمية تنمية الموارد البشرية:

إن أهمية تنمية الموارد البشرية يمكن اكتشافها ولمسها من خلال دور هذه التنمية في صيانة الموارد البشرية الموجودة في الدولة سواء من حيث ضمان حقها

في الحياة وتحسين ظروفها الصحية والمعيشية وفسح مجال التعليم والتكوين لها وإبعاد شبح الجهل والامية عنها، أو من حيث فسح المجال لها للمشاركة بشكل فاعل في خدمة المجتمع وتسيير شؤونه وتطويره.

ويمكن أن نكتشف أهمية تنمية الموارد البشرية من خلال الوقوف على الدور الهام الذي تلعبه هذه الموارد في المجال الإنتاجي، حيث أنها ساهمت وما تزال تساهم في زيادة الدخل القومي للمجتمعات البشرية عبر التاريخ، فالموارد البشرية هي القوة المحركة للموارد المختلفة ولعناصر الإنتاج المتنوعة، فالذي كان يزرع الأرض هو البشر والذي يشغل الآلة في المصنع هو البشر.

وتعتبر التنمية البشرية من المقومات الأساسية للتنمية الشاملة في أي مجتمع، بل يمكن اعتبارها هي الأساس، فلا توجد تنمية حقيقة في أي مجتمع كان دون تنمية موارده البشرية وتطويرها⁽¹⁾. وفي هذا الإطار أظهر تقرير التنمية البشرية لعام 1996 أن كل بلد نجح في المحافظة على تنمية إنسانية سريعة وغمو اقتصادي سريع إنما تم له ذلك بعد أن سرع التقدم في التنمية الإنسانية أولاً أو سعى إلى تحقيق الهدفين في أن واحد⁽²⁾.

إن الدول التي لا تملك موارد طبيعية كافية لا يمكن الحكم عليها بالفناء والفشل 'ذا عرفت كيف تستثمر في تنمية مواردها البشرية، وخير مثال على ذلك اليابان المشهورة بشح مواردها الطبيعية استطاعت من خلال اعتمادها على تنمية

(1) - محمد حسن شعبان، التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية العربية وسبل التغلب عليها، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة- الرياض، مج46، عدد 04، نوفمبر 2006، ص 664.

(2) - تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 1996، منشورات برنامج الأمم المتحدة الانمائي.

مواردها البشرية من تحقيق تقدم تكنولوجي هائل واحتلال الرتبة الثانية عالمياً من حيث القوة الاقتصادية بعد الولايات المتحدة الأمريكية.

لقد أصبحت تنمية الموارد البشرية في الوقت الحاضر تكتسي أهمية بالغة بسبب تنامي التقدم العلمي والتقني وبسبب تزايد مساهمة اقتصاد المعرفة في الاقتصاد العالمي وفي الناتج القومي للدول، وبسبب تدويل رأس المال البشري وتداول أسواق العمل وتزايد دور وأهمية اليد العاملة المؤهلة في العملية الإنتاجية، ناهيك عن انتشار المجاعات في أنحاء مختلفة من العالم، وعودة بعض الأمراض التي اختفت منذ زمن بعيد، إضافة إلى ظهور أمراض فتاكة عجز الطب الحديث عن إيجاد دواء شافي لها مثل الإيدز وأنفلونزا الطيور، هذا إلى جانب الظواهر المناخية الحديثة مثل الاحتباس الحراري وغيرها من ظواهر التلوث البيئي التي باتت تهدد حياة الإنسان.

إن هذه التحديات تجعلنا نؤكد بأن الموارد البشرية هي الثروة الحقيقية التي يجب المراهنة عليها في أي مجتمع كان، وتنميتها هو السبيل الأوحى للمجتمعات لمواجهة تلك التحديات والتغلب عليها.

♦ رابعاً - أهداف تنمية الموارد البشرية:

من خلال التعريف السابق لتنمية الموارد البشرية ومرتكزاتها يمكن تحديد أهداف تنمية الموارد البشرية بشكل عام فيما يلي:

- تمكين الأفراد من العيش بصحة جيدة ولمدة طويلة، وذلك من خلال إشباع الحاجات الأساسية لهم والمتمثلة في توفير الغذاء اللازم والضروري

لهم، توفير المياه الصالحة للشرب، توفير الكساء اللازم، توفير المسكن اللائق، توفير المرافق والخدمات الصحية اللازمة.

- تعليم الأفراد والقضاء على الأمية.
- ضمان مشاركة المرأة مشاركة كاملة في كافة مناحي الحياة.
- تكريس الحرية السياسية، والمشاركة الشعبية، واحترام حقوق الإنسان، والعدل والإنصاف.

- تمكين الموارد البشرية من التكيف مع التطورات التكنولوجية. بالإضافة إلى هذه الأهداف، نجد أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد حددت ثمانية أهداف أساسية للتنمية البشرية خلال الفترة الممتدة من سنة 2000 إلى سنة 2015 وهي⁽¹⁾:

1. استئصال الجوع والفقر الشديدين، وذلك من خلال تخفيض نسبة الذين يعيشون بأقل من دولار واحد في اليوم ونسبة سوء التغذية إلى النصف.
2. تحقيق شمولية التعليم الابتدائي، وذلك بضمنان تمكن جميع الأطفال من إكمال التعليم الابتدائي.
3. تعزيز المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال تمكين النساء من حياتهن وإزالة التفاوت بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي.

(1)- نور الدين محمود، تقرير التنمية البشرية، ملف دراسات العام 2005، مركز الدراسات الاستراتيجية، دمشق، 2006، ص 505.

4. تخفيض نسبة وفيات الطفولة، وذلك بإنقاص نسبة وفيات الأطفال دون الخامسة بمقدار الثلثين.
5. تحسين صحة الأمومة، وذلك من خلال تخفيض معدل الوفيات إبان الحمل والوضع بمقدار ثلاثة أرباع.
6. مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز/السيدا)، والملاريا، وأمراض أخرى. وقف نهائي لانتشار فيروس نقص المناعة الإيدز وأمراض أخرى، والبدء في تقليص هذا الانتشار.
7. ضمان الاستقرار البيئي، وذلك بإنقاص نسبة المحرومين من فرصة مستديمة للحصول على مياه الشرب المأمونة والصرف الصحي الآمن.
8. تطوير شراكة عالمية شاملة للتنمية، وذلك من خلال إصلاح أنظمة المعونات والتجارة، مع تخصيص معاملة خاصة لأفقر البلدان.

❖ خامساً - قياس تنمية الموارد البشرية:

يتم قياس تنمية الموارد البشرية من خلال دليل يسمى "دليل التنمية البشرية" (HDI)، ويعرف بأنه: "دليل مركب يقيس متوسط الانجاز في الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية وهي: حياة مديدة وصحية، إمكانية الحصول على المعرفة، مستوى معيشة لائق"⁽¹⁾.

(1) - تقرير التنمية البشرية للعام 2009، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيو يورك، 2009، ص 15.

ويبنى دليل التنمية البشرية باستعمال مؤشرات متوفرة على الصعيد العالمي وبمنهجية بسيطة وشفافة⁽¹⁾.

وهكذا فان دليل التنمية البشرية يتضمن ثلاثة أبعاد اساسية ولكل بعد مؤشرات يتم قياسه بها فالحياة المديدة تقاس بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة، أما المعرفة فتقاس بمعدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة وبمعدل مجموع الالتحاق بالتعليم الابتدائي والثانوي والعالي، أما مستوى المعيشة اللائق فيقاس بالنتائج المحلي الاجمالي للفرد في معد القوة الشرائية بالدولار الامريكى⁽²⁾. وفيما يلي شرح لهذه المؤشرات وكيفية قياسها⁽³⁾:

(1) العمر المتوقع عند الولادة:

يشير إلى عدد السنوات المتوقع أن يعيشها الطفل المولود حديثا اذا ظلت الأنماط السائدة عند الولادة المرتبطة بمعدلات الوفيات لفئة عمرية معينة على ماهي عليه طوال حياة هذا الطفل.

(2) معدل الإلمام بالقراءة والكتابة بين الكبار:

يشير الى نسبة عدد البالغين من السن 15 عاما وما فوقها الملمين بالقراءة والكتابة، ويعبر عنه بشكل نسبة من عدد السكان لنفس الفئة العمرية (العدد الاجمالي أو عدد السكان من احد الجنسين) في بلد أو إقليم معين أو منطقة

(1) - أنظر: الملاحق التقنية الأولى من تقرير التنمية البشرية للعام 2005، برنامج الأمم المتحدة الانمائي، نيو يورك، 2005، وكذلك الصفحة 214 من نفس التقرير.

(2) - تقرير التنمية البشرية للعام 2005، نفس المرجع، ص 214

(3) - تقرير التنمية البشرية لسنة 2009، المرجع السابق، ص 210، 211.

جغرافية معينة وفي نقطة زمنية محددة عادة ما تكون منتصف العام. ويعد الشخص ملما بالقراءة والكتابة إذا كان بإمكانه فهم ما يقرؤه أو يكتبه من تعبيرات بسيطة عن حياته اليومية.

(3) نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي:

هو عبارة عن حاصل قسمة الناتج المحلي الإجمالي على عدد السكان في منتصف العام، ويعبر عن هذا النصيب الدولار. وما يعاب على هذا المقياس كونه لا يعكس حقيقة دخل الفرد. وللإشارة فان مفهوم التنمية البشرية أوسع بكثير من أن يقدر دليل واحد على قياسه⁽¹⁾.

وتتراوح قيمة دليل التنمية البشرية (HDI) بين صفر وواحد (0-1)، وقد كانت دلالة هذا الدليل في البداية مقسمة الى ثلاث مستويات حسب ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح مستويات التنمية البشرية قبل سنة 2009.

مستوى التنمية البشرية	قيمة الدليل
تنمية بشرية مرتفعة	أكثر من 0.800
تنمية بشرية متوسطة	بين 0.500 و 0.799
تنمية بشرية منخفضة	أقل من 0.500

(المصدر: تقرير التنمية البشرية للعام 2005، المرجع السابق، 212)

(1) - تقرير التنمية البشرية للعام 2005، المرجع السابق، ص 214.

ووفقا لهذه المستويات يتم تصنيف الدول الى ثلاث مجموعات هي دول ذات تنمية بشرية مرتفعة ودول ذات تنمية بشرية متوسطة ودول ذات تنمية بشرية منخفضة.

وفي تقرير التنمية البشرية لسنة 2009 تم إضافة مستوى جديد للتنمية البشرية ليصبح بذلك عدد مستوياتها أربعة بدل ثلاثة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (02) يوضح مستويات التنمية البشرية بعد سنة 2009.

مستوى التنمية البشرية	قيمة المؤشر
تنمية بشرية مرتفعة جدا	أكثر من 0.900
تنمية بشرية مرتفعة	بين 0.800 و 0.899
تنمية بشرية متوسطة	بين 0.500 و 0.799
تنمية بشرية منخفضة	أقل من 0.500

(المصدر: تقرير التنمية البشرية للعام 2009، المرجع السابق، ص 204)

وقد تم تصنيف الدول وفقا لهذه المستويات الى مجموعتين أساسيتين هما⁽¹⁾:

أ. الدول المتقدمة: وهي الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا.

ب. الدول الآخذة في النمو: وهي باقي الدول ذات المستويات الثلاثة من التنمية

وهي المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة.

1 - تقرير التنمية البشرية للعام 2009، المرجع السابق، ص 204

وقد يتم استخدام مقاييس أخرى إضافية تشتمل على: معدل وفيات الأطفال، نسبة السكان الذين يحصلون على مياه مأمونة، عدد السعرات الحرارية يوميا، وهذا ما قد يؤدي إلى بعض التداخل بين مقاييس تنمية الموارد البشرية والمقاييس المتعلقة بنوعية الحياة Quality of Life Indexes .

إضافة لما سبق ومن خلال الأهداف سابقة الذكر التي حددتها الجمعية العامة للأمم المتحدة للتنمية البشرية، يمكن تحديد أبعاد ومؤشرات تنمية الموارد البشرية كما هو موضح في هذا الجدول:

جدول رقم (2) يوضح أبعاد ومؤشرات تنمية الموارد البشرية

المؤشرات	الأبعاد
- نسبة الذين يعيشون بأقل من دولار واحد في اليوم. - نسبة سوء التغذية.	1. القضاء على الفقر.
مدى تمكن جميع الأطفال من إكمال التعليم الابتدائي.	2. تحقيق شمولية التعليم الابتدائي.
- تمكين النساء من حياتهن وإزالة التفاوت بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي.	3. تعزيز المساواة بين الجنسين.
- إنقاص نسبة وفيات الأطفال دون الخامسة بمقدار.	4- تخفيض نسبة وفيات الطفولة.
- تخفيض معدل الوفيات إبان الحمل والوضع بمقدار.	5- تحسين صحة الأمومة.
- مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) والأمراض المعدية، ووقف انتشارها.	6- مكافحة الأمراض الفتاكة.
- إنقاص نسبة المحرومين من فرصة مستديمة للحصول على مياه الشرب المأمونة والصرف الصحي الآمن.	7- الاستقرار البيئي.

(المصدر: من إعداد الباحث)

وتبدو هذه المجموعة من المؤشرات أكثر شمولية من المؤشرات السابقة، فهي تستبعد المؤشر الاقتصادي ذو البعد الإحصائي والمتمثل في نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي، والذي يحسب بـ حاصل قسمة الناتج القومي الإجمالي على عدد السكان، فهذا المؤشر غير حقيقي ولا يقدم لنا فعلا قيمة دخل الفرد، وعليه فيمكن الاعتماد على المؤشرات المحددة في هذا الجدول لقياس تنمية الموارد البشرية، لكونها تقدم قياس شامل ومتعدد الأبعاد لعملية تنمية الموارد البشرية. وبشكل عام فإن مقاييس تنمية الموارد البشرية تركز على قياس الشروط والمهارات اللازمة للحفاظ على حياة الأفراد وتطوير قدراتهم من أجل المساهمة بشكل فاعل في عملية التنمية.

الفصل الثاني

علاقة تنمية الموارد البشرية
بمفاهيم التنمية

علاقة تنمية الموارد البشرية

بمفاهيم التنمية

مَهَيِّدٌ

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى علاقة تنمية الموارد البشرية بأهم المفاهيم المرتبطة بالتنمية، والمتمثلة في كل من الحق في التنمية، والتنمية المستدامة، والتنمية الشاملة.

* أولاً- علاقة تنمية الموارد البشرية بالحق في التنمية:

سوف نتطرق في هذا العنصر الى تعريف الحق في التنمية ثم نوضح نشأته وتطوره وأخيرا علاقته بتنمية الموارد البشرية

1) تعريف الحق في التنمية:

يعرف ك. فاساك الحق في التنمية بأنه: 'حق موحد يضم عددا من حقوق الإنسان المعترف بها، ويعززها من اجل إعطاء قوة دفع فعالة لإقامة نظام اقتصادي جديد'⁽¹⁾.

نلاحظ من هذا التعريف أن الحق في التنمية هو حق مركب من عدد من حقوق الإنسان المعترف بها، أي الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما أن هذا التعريف يؤكد بان الحق في التنمية يعمل على

(1) - نقلا عن: راؤول فيريرو، النظام الاقتصادي الدولي الجديد وتعزيز حقوق الإنسان، منشورات الأمم المتحدة، 1986، ص 35.

تعزير هذه الحقوق، أي إعمالها وتحقيقها حتى يمكن الوصول إلى نظام اقتصادي دولي جديد، وكان إعمال الحق في التنمية والتمتع بالحقوق المكونة له لا يتم إلا في إطار نظام اقتصادي جديد، وعندما نتكلم عن نظام اقتصادي جديد فإن المقصود بذلك نظام عالمي تسوده العدالة والمساواة والتضامن بين الشعوب والدول، وينتهي فيه الاستغلال والهيمنة على الدول المتخلفة والفقيرة.

ويعرف أوريلوس كريستسكو⁽¹⁾ الحق في التنمية بأنه: يعني خطى التقدم الضرورية للتمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أعلنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽²⁾.

نلاحظ أن هذا التعريف قد ربط بين الحق في التنمية ومسألة التطور أو التقدم في التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أي انه يشكل المحصلة النهائية لإعمال هذه الحقوق، كما نلاحظ على هذا التعريف بأنه اقتصر فقط على الجيل الثاني وأغفل الجيل الأول من حقوق الإنسان (الحقوق المدنية والسياسية). وبالرجوع إلى إعلان الحق في التنمية نجد يعرف الحق في التنمية بأنه: حق من حقوق الإنسان غير قابل للتصرف، وبموجبه يحق لكل إنسان ولجميع الشعوب المشاركة والإسهام في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية، والتمتع بهذه التنمية التي يمكن فيها إعمال جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية⁽²⁾.

(1) - أوريلوس كريستسكو، تقرير المصير وتطوره التاريخي من خلال صكوك الأمم المتحدة، منشورات الأمم المتحدة، 1981، ص 104.

(2) - المادة رقم (1) من إعلان الحق في التنمية.

نستخلص من هذا التعريف أن الحق في التنمية واحد من حقوق الإنسان غير قابل للمساومة، وانه عن طريق إعمال هذا الحق يمكن تحقيق التنمية الشاملة في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتمتع بها (أي نتائج التنمية)، وهذه التنمية المحققة هي التي تشكل البيئة الملائمة للتمتع بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

من خلال التعاريف والتعاليق السابقة يمكن تحديد خصائص الحق في التنمية في الآتي:

- أنه حق مركب من عدد من حقوق الإنسان (الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية).
- أنه من حقوق الإنسان غير القابلة للمساومة.
- أنه حق يهدف إلى تغيير الأوضاع القائمة، وإحداث عملية التنمية الشاملة في جوانبها وأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.
- أنه وسيلة للتمتع بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية (الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية).
- انه حق يحتاج في تحقيقه إلى تغيير النظام الاقتصادي الدولي، وإقامة نظام جديد يقوم على العدل والمساواة وإنهاء حالة الاستغلال وتكريس التعاون والتضامن في العلاقات الدولية.

وهكذا يمكن تعريف الحق في التنمية بأنه حق مركب من عدد من حقوق الإنسان المعترف بها، ويهدف إلى تغيير الأوضاع القائمة وتحقيق تنمية شاملة في

أبعادها المختلفة، للوصول إلى التمتع بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، ويتطلب أعمال هذا الحق إقامة نظام اقتصادي جديد يقوم على التعاون والتضامن الدولي وإنهاء حالة التبعية والاستغلال وتقليل الفجوة بين الدول الغنية والفقيرة^{1(*)}.

(2) نشأة الحق في التنمية:

لقد مرت نشأة الحق في التنمية بالعديد من المراحل والتطورات، وما اعتمد إعلان الحق في التنمية سنة 1986 إلا كتتويج لسلسلة مراطونية من المداورات والجهود الدولية بشأن حقوق الإنسان، التي اعتبرت منذ البداية بأنها مجموعة واحدة ومتكاملة من الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية.

هذه الفكرة (وحدة حقوق الإنسان) بدأت في إعلان فيلادلفيا لمؤتمر العمل الدولي سنة 1944، وتجسدت في ميثاق الأمم المتحدة الذي تم اعتماده في السنة الموالية، وفي سنة 1948 أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشكل واضح هذه الفكرة.

وبعد اعتماد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كان من المفترض أن يبدأ العمل بإعداد عهد واحد يشمل جميع الحقوق المبينة فيه لمنحها صبغة معاهدة دولية، ولكن نظرا للانقسام الذي شهده العالم بعد الحرب العالمية الثانية وظهور الحرب الباردة، وبدلا من إن تدون تلك الحقوق في عهد واحد دونت في عهدين دوليين سنة 1966، أحدهما خاص بالحقوق المدنية والسياسية والآخر خاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ولكن هذا التقسيم لم يرضي المجتمع

(*) - في إطار التأكيد على تحرير الدول الفقيرة وإنهاء استغلالها وتنميتها يقول هكتور غروس أسبيل "أن الحق في التنمية الكاملة للفرد هو حق أساسي يشترط ويتضمن في الوقت نفسه الحق في تنمية الدول والشعوب النامية. أنظر: راؤول فيريرو، المرجع السابق، ص 35.

الدولي، ففي سنة 1968 ذكر إعلان طهران : 'نظرا لكون حقوق الإنسان وحرياته الأساسية غير قابلة للتجزئة فإنه يستحيل التحقيق الكامل للحقوق المدنية والسياسية من غير التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية'⁽¹⁾.

وقد أكد الإعلان حول التقدم والإنماء في الميدان الاجتماعي لسنة 1969 على الترابط الوثيق بين هاتين المجموعتين .

وخلال فترة السبعينات قام المجتمع الدولي، ممثلا في الوكالات الرسمية وفي الهيئات الأكاديمية غير الرسمية والمنظمات غير الحكومية، ببحث ومناقشة مختلف جوانب الحق في التنمية بصورة متكررة.

وفي سنة 1977 أوصت لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة في الفقرة الرابعة من القرار رقم 4 (د-33) المؤرخ في 21 فيفري من نفس السنة، بأن يقوم الأمين للأمم المتحدة بالتعاون مع اليونسكو والوكالات المتخصصة الأخرى لإجراء دراسة حول موضوع: "الأبعاد الدولية للحق في التنمية كحق من حقوق الإنسان من حيث علاقته بحقوق الإنسان الأخرى القائمة على التعاون الدولي بما في ذلك الحق في السلم"⁽²⁾.

(1) - أرجون ك. سانغوبتا، دراسة عن الحالة الراهنة للتقدم المحرز في تنفيذ الحق في التنمية، تقرير مقدم إلى لجنة حقوق الإنسان، الأمم المتحدة، الدورة السادسة والخمسون، جنيف، 13-17 أيلول/سبتمبر 1999، ص3.

(2) - هناك خلط في هذه المسألة بين المرجعين التاليين: - أرجون ك. سانغوبتا، المرجع السابق، ص3، وعمر سعد الله، حقوق الإنسان وحقوق الشعوب: العلاقة والمستجدات، د.م.ج، ط2، 1994، هامش صفحة رقم 168. لكن الباحث يرجح ما ذكره الدكتور سعد الله.

وفي سنة 1979 قامت لجنة حقوق الإنسان في قرارها رقم 5 (د-35) المؤرخ في 2 مارس من نفس السنة، بإدخال عدة مفاهيم لتوجه عملها المقبل حول الحق في التنمية بصفته أحد حقوق الإنسان الأساسية، وقد صدرت في هذا الإطار بعد ذلك قرارات الجمعية العامة التالية: القرار رقم 46/34 المؤرخ في 23 نوفمبر 1979، والقرار رقم 174/35 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980. واستمرت التقارير والمناقشات في لجنة حقوق الإنسان والجمعية العامة وانتهت بصياغة مشروع إعلان الحق في التنمية والذي اعتمده الجمعية العامة في كانون الأول/ ديسمبر 1986^(*).

وما تجدر الإشارة إليه أن إعلان الحق في التنمية لسنة 1986 لم يستند إلى إجماع كامل في الآراء⁽¹⁾، رغم كونه قد حظي بدعم كبير من طرف اغلب الحكومات، الأمر الذي أدى في السنوات اللاحقة إلى بروز العديد من المحاولات لزيادة درجة التوافق في الآراء أو الإجماع، وتم ذلك من خلال عقد العديد من المؤتمرات والمفاوضات الدولية بلغت ذروتها في المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان المنعقد في فيينا سنة 1993، أين تم التوصل إلى توافق سياسي وذلك بعد أن تم التسليم بان الحق في التنمية حق عالمي وغير قابل للتصرف وجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان الأساسية.

وتم تعزيز هذا التوافق في إعلان "ريو دي جانيرو" بخصوص البيئة والتنمية، وإعلان المؤتمر الدولي للسكان والتنمية المنعقد في "القاهرة"، وإعلان

(*) - قام بإعداد إعلان الحق في التنمية فريق الخبراء العامل المعني بالحق في التنمية التابع للجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة.

(1) - أرجون ك. سانغويتا، المرجع السابق، ص 4.

مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية المنعقد في "كوبنهاجن"، ومنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المنعقد في "بيكين"⁽¹⁾.

ونتيجة لهذا الاتفاق لم يعد يوجد هناك تمييز لتقرير مجموعة من الحقوق على حساب المجموعة الأخرى، وإنما أصبح الآن العمل المطلوب هو إعمال هذه الحقوق جميعا، وأي انتهاك لواحدة منها يعتبر انتهاكا لجميع الحقوق، وهكذا فقد انتقل المجتمع الدولي إلى دراسة مسألة إعمال هذه الحقوق كجزء من الحق في التنمية، وأصبح تأمين إعمال الحق في التنمية يشكل جانبا كبيرا من اهتمامات الدول والحكومات، نظرا لكون إعماله يحمل في طياته إعمال العديد من حقوق الإنسان.

3) علاقة الحق في التنمية بتنمية الموارد البشرية:

قبل أن نتحدث عن علاقة الحق في التنمية بتنمية الموارد البشرية والتنمية الشاملة، فإنه من الضروري الحديث عن علاقة هذا الحق بكل من حقوق الإنسان وحقوق الشعوب، هذه العلاقة تساعدنا في فهم أعمق للحق في التنمية وفي تصور علاقته بتنمية الموارد البشرية والتنمية الشاملة، ومن ثم إمكانية وضع الآليات اللازمة لإعماله.

أ- علاقة الحق في التنمية بحقوق الإنسان :

إن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية هي حقوق يكتسبها جميع البشر بالولادة، وهي حقوق غير مستمدة من القانون، وإنما هي مرتبطة بمفهوم الكرامة الإنسانية، وهي سابقة في وجودها على القانون.

(1) - نفس المرجع ، ص4.

ولكن السؤال الذي يطرح هنا هو: هل الحق في التنمية واحد من حقوق الإنسان أم لا؟ وما هي علاقته بهذه الحقوق؟

فيما يخص ما إذا كان الحق في التنمية واحدا من حقوق الإنسان أم لا، فقد دار نقاش مستفيض حول هذه القضية، ويمكن القول بأن هذه القضية قد سويت بعد حصول الإجماع في الآراء حول إعلان برنامج فيينا سنة 1993 الذي أعاد تأكيد أن: "الحق في التنمية كما هو مبين في إعلان الحق في التنمية بوصفه حقا عالميا وغير قابل للتصرف وجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان الأساسية، وفي موضع آخر يذكر الإعلان ذاته أنه: لا تقبل الطبيعة العالمية لهذه الحقوق والحريات أي نقاش، كما أكد هذا الإعلان أيضا: بأن على جميع الحكومات أن تعامل الحق في التنمية بوصفه واحدا من حقوق الإنسان في جميع معاملاتها وصفقاتها"⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى المادة الأولى من إعلان الحق في التنمية نجد أنها تؤكد بأن: "الحق في التنمية حق من حقوق الإنسان غير قابل للتصرف، أي غير قابل للمساومة. هذا ويشير تقرير فريق الخبراء العامل المعني بالحق في التنمية إلى أن الحق في التنمية حق من حقوق الإنسان، يولد التزامات معينة ويستتبع واجبات على كافة الدول في المجتمع الدولي"⁽²⁾.

إذن فالحق في التنمية هو "حق من حقوق الإنسان".

(1) - حول ما ورد في إعلان فيينا أنظر: أرجون ك. سانغوبتا، المرجع السابق، ص 5.

(2) - Keba M. Baye, Le droit au developement comme un droit de l'homme, Revue des droits de l'homme, Paris, vol, v, N°. 2-3, 1972, p. 503.

أما فيما يتعلق بعلاقة الحق في التنمية بباقي حقوق الإنسان فقد بينت ذلك صراحة المادة الأولى من إعلان الحق في التنمية، والتي بينت بأنه من خلال أعمال الحق في التنمية يمكن إنجاز جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية إعمالاً تاماً.

وقد بينت كذلك الفقرة الثانية من المادة السادسة من نفس الإعلان بأن: "جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية متلاحمة ومتراصة، وينبغي إيلاء الاهتمام على قدر المساواة لإعمال وتعزيز حماية الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية".

كما أوضحت أيضاً الفقرة الأولى من المادة تسعة بأن: "جميع جوانب الحق في التنمية (...) متلاحمة ومتراصة وينبغي النظر إلى كل واحد منها في إطار الجميع". ويؤكد السيد "راؤول فيريرو" علاقة الحق في التنمية بباقي حقوق الإنسان بقوله: "وهكذا يتصل الحق في التنمية بالتمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بقدر ما يتصل بالحقوق المدنية والسياسية"⁽¹⁾.

إذن فالحق في التنمية له علاقة وثيقة بباقي حقوق الإنسان (الحقوق السياسية والمدنية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، فهو يشكل الأرضية التي يمكن من خلالها التمتع بهذه الحقوق، ويمكن تصوير هذه العلاقة على النحو التالي:

الحق في التنمية ← عملية التنمية

التمتع بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(1) - راؤول فيريرو، المرجع السابق، ص 35.

إذن من خلال ما سبق يمكن القول بان الحق في التنمية هو حق من حقوق الإنسان، يوحد بين الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مجموعة واحدة مترابطة غير قابلة للتجزئة، وهو السبيل إلى إعمالها، وان أي إنكار لأي حق من هذه الحقوق ينطوي على إنكار الحق في التنمية، وعليه فان أي محاولة لإعمال الحق في التنمية يجب أن تقوم على أساس كفالة أو ضمان حماية جميع هذه الحقوق.

ب- علاقة الحق في التنمية بحقوق الشعوب والدول والمبادئ التي تحكم العلاقات الدولية:

لاشك أن ما يميز الحق في التنمية هو كونه حق راسخ من قبل في حقوق ومبادئ أخرى سابقة تحكم العلاقات الدولية، ومن ثمة فان إعماله يقتضي الاحترام التام لمبادئ القانون الدولي المتعلقة بعلاقات الصداقة والتعاون بين الدول وفقا لميثاق الأمم المتحدة.

وقد أكد ذلك صراحة إعلان الحق في التنمية عندما بين بأن هذا الحق له علاقة وطيدة ببعض حقوق الشعوب والدول وعلى رأسها حق الشعوب في تقرير المصير، الحق في السلم، والحق في ممارسة الدول للسيادة التامة على جميع ثرواتها ومواردها الطبيعية⁽¹⁾. إذن فالحق في التنمية هو حق مركب أيضا من حقوق الشعوب والدول والمبادئ تحكم العلاقات الدولية، لكن ما هي هذه الحقوق والمبادئ؟

(1) - المادة (1) فقرة (2) من إعلان الحق في التنمية.

يشير إعلان الحق في التنمية وبعض المراجع إلى أن هذه الحقوق والمبادئ تتمثل في⁽¹⁾:

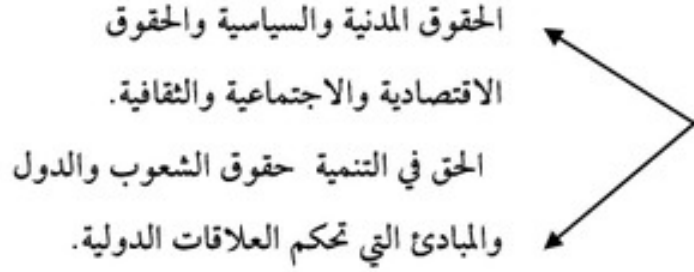
- حق الشعوب في تقرير مصيرها بنفسها.
- الحق في السلم.
- الحق في ممارسة الدول للسيادة التامة على جميع ثرواتها ومواردها الطبيعية.
- مبدأ التعايش السلمي بين الدول.
- مبدأ التعاون والتضامن بين الدول.
- حق الشعوب في المساهمة على أساس المساواة في منهج اتخاذ القرارات المتعلقة بالاقتصاد الدولي والتنمية والسلم.
- حق الشعوب في اختيار نوع التنمية والنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

من خلال ما سبق يتبين بان الحق في التنمية، بالإضافة إلى كونه حق مركب من الحقوق المدنية السياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فهو أيضا حق مركب من الحقوق والمبادئ التي تحكم العلاقات الدولية، فهو إذن حق

(1) - أنظر: - الديباجة والمواد (1)، (5)، (7) من إعلان الحق في التنمية.

- عبد الله الولادي، العلاقة العضوية بين حق التنمية وحقوق الإنسان، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الخامس عشر لاتحاد المحامين العرب المنعقد بسوسة، تونس، 2-5 نوفمبر 1984، ص 2 (بتصرف).

ينطوي على حقوق وحرريات يجب إعمالها على المستوى الوطني وحقوق ومبادئ يجب إعمالها على المستوى الدولي، ويمكن توضيح هذه العلاقة بالشكل التالي:



من خلال استعراض علاقة الحق في التنمية بحقوق الإنسان وحقوق الشعوب، ومن خلال التعريف السابق لهذا الحق تتجلى لنا العلاقة الوطيدة بين الحق في التنمية وتنمية الموارد البشرية، هذه الأخيرة التي تعتبر نتيجة لإعمال الحق في التنمية، ذلك أن هذا الحق في الواقع يعمل على تفعيل وإعمال جميع حقوق الإنسان بداية من الحق في الحياة إلى الحق في العيش الكريم وما يقتضيه ذلك، إلى الحق في التعليم والصحة والحق في المشاركة السياسية في إدارة شؤون الدولة، وليس فقط عند هذا الحد إذ ما الفائدة من توفير كل الحقوق السابقة ويبقى الإنسان يعيش في وسط دولي غير آمن تمزقه الحروب والنزاعات، يكون فيه مصيره أو حقه في الحياة مهددا، لذلك فإن الحق في التنمية قد خرج بالتنمية البشرية من كونها مسألة داخلية تهتم الدولة إلى كونها مسألة دولية تهتم المجتمع الدولي بأسره، وذلك من خلال تكريس السلم العالمي، وتكريس روح التعاون بين الدول، خاصة تلك الفقيرة التي تحتاج إلى مساعدة.

وهكذا فإن الحق في التنمية يمزج بين تنمية الموارد البشرية وبين التنمية الشاملة، فعندما نتكلم عن الحقوق الاقتصادية فإن ذلك يعني التنمية الاقتصادية،

وعندما نتكلم عن الحقوق السياسية فان ذلك يعني التنمية السياسية، وعندما نتكلم عن الحقوق الثقافية فان ذلك يعني التنمية الاجتماعي وهكذا.

فهذا الحق يكرس تلك العلاقة الجدلية والاندماجية بين تنمية الموارد البشرية والتنمية الشاملة، فتنمية الموارد البشرية لا تتحقق دون وجود تنمية شاملة توفر الموارد اللازمة لتنمية العنصر البشري وكذلك الحال فانه لا يمكن تحقيق التنمية الشاملة بدون موارد بشرية ذات تنمية عالية، إذن فالعلاقة متبادلة، وعليه فان إعمال الحق في التنمية يصب في حقيقة الأمر في إطار تنمية العنصر البشري تنمية متكاملة ومن جميع الجوانب، ويصب أيضا في إطار تحقيق التنمية الشاملة، وهذا بالطبع ليس فقط على مستوى المجتمع وإنما على مستوى العالم.

وهكذا نلاحظ بان الحق في التنمية يقدم لنا مدخلا متكاملا وشاملا لتنمية الموارد البشرية ولتحقيق التنمية الشاملة، كما أنه جعل من تنمية الموارد البشرية حقا اقتضائيا يجب على الدولة الوفاء به (شيء أو مطلب من واجب الدولة توفيره لمواطنيها)، وسوف تتضح الأمور أكثر عندما نتحدث عن آليات تفعيل الحق التنمية لاحقا.

* ثانياً - علاقة تنمية الموارد البشرية بالتنمية المستدامة :

سوف نتطرق في هذا العنصر الى تعريف التنمية المستدامة وبيان أهدافها وتوضيح المداخل الفكرية المتعلقة بها، وأخيراً علاقتها بتنمية الموارد البشرية.

(1) تعريف التنمية المستدامة:

لقد ظهر استخدام مصطلح التنمية المستدامة منذ سنة 1987 على يد اللجنة العالمية المعنية بالبيئة لجنة برونتلاند، وذلك عندما طالبت بتحقيق التنمية التي تلي احتياجات الجيل الحاضر دون أن تعرض للخطر احتياجات أجيال المستقبل⁽¹⁾.

وعليه فان التنمية المستدامة تعني العمل على تلبية احتياجات الجيل الحالي دون الإخلال باحتياجات الأجيال المقبلة.

وقد أبرز تقرير هذه اللجنة ضرورة معالجة الاحتياجات الإنمائية والبيئية معا في وقت واحد، الأمر الذي يقتضي إيجاد نوعا من العقلانية في استغلال الموارد المتاحة مع المحافظة على البيئة الطبيعية باعتبارها موفرة للمدخلات (العناصر اللازمة لعملية التنمية) وبالوعة للنفايات على حد سواء، وعلى هذا الأساس ظهرت أهمية الإدارة البيئية ودورها في تحقيق التنمية، وتؤكد انه بدون إدارة بيئية فعالة وكفئة ستتهار الجهود التنموية، أي أن التنمية المستدامة تركز بشكل كبير على عامل البيئة.

(1) - إسماعيل سراج الدين، حتى تصبح التنمية مستدامة، التمويل والتنمية، مجلد 30، عدد4، 1993، ص7.

ولكن الاهتمام بالبيئة وحدها غير كافي، لذا يذهب الفكر المعاصر حول التنمية المستدامة (سنعرف هذه الآراء الفكرية لاحقاً) إلى القول بأن بناء الاستدامة لا يمكن أن يتم إلا من خلال الاهتمام بثلاثة جوانب أساسية هي: الجوانب الاقتصادية، الجوانب الاجتماعية، الجوانب الايكولوجية⁽¹⁾. أي أن تحقيق التنمية المستدامة مرهون بالاهتمام بهذه الجوانب الثلاثة.

وتبرز مشكلة التنمية المستدامة في حالة وجود مشكلات بيئية خطيرة وندرة الموارد المتاحة (موارد مالية، بشرية، موارد مادية).

2) أهداف التنمية المستدامة:

تهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق العديد من الأهداف، يمكن تقسيمها إلى أهداف اقتصادية وأهداف اجتماعية وأخرى بيئية⁽²⁾.

أ- الأهداف الاقتصادية:

- تسعى التنمية المستدامة من الناحية الاقتصادية إلى تحقيق النمو والكفاءة
- النمو: المقصود به النمو الاقتصادي وتحسين مستوى الدخل القومي والفردى وكذلك زيادة الناتج القومي.
- الكفاءة: المقصود بها حسن استغلال الموارد المتاحة، وذلك بتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج والمنافع بأقل الموارد والتكاليف.

(1) - ميشيل م. سيرنيا، نظرة عالم الاجتماع الى التنمية المستدامة، التمويل والتنمية، مجلد 30، عدد4، 1993 ص11.

(2) - حول أهداف التنمية المستدامة أنظر: إسماعيل سراج الدين، المرجع السابق، ص7 (بتصرف).

ب- الأهداف الاجتماعية:

- تسعى التنمية المستدامة من الناحية الاجتماعية إلى تحقيق الآتية:
- تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع فيما يتعلق بتوزيع الموارد والاستفادة من الخدمات والمنافع.
- الإقلال والحد من مستوى الفقر.
- إتاحة الفرص بشكل متساوي بين أفراد المجتمع دون أي تمييز أو تحيز.
- تسهيل الحراك الاجتماعي وتسهيل انتقال الأفراد بين الفئات والطبقات الاجتماعية دون قيد أو شرط.
- زيادة الترابط الاجتماعي وتقويته.
- مشاركة الأفراد في إعداد البرامج التنموية وفي تنفيذها، وهذا يعتبر عاملاً هاماً لتحقيق ونجاح الجهود والبرامج التنموية.
- الحفاظ على الهوية الثقافية.
- التنمية المؤسسية وتطوير المؤسسات الاجتماعية القائمة، وإيجاد مؤسسات جديدة تخدم التنمية وتضمن ديمومتها.

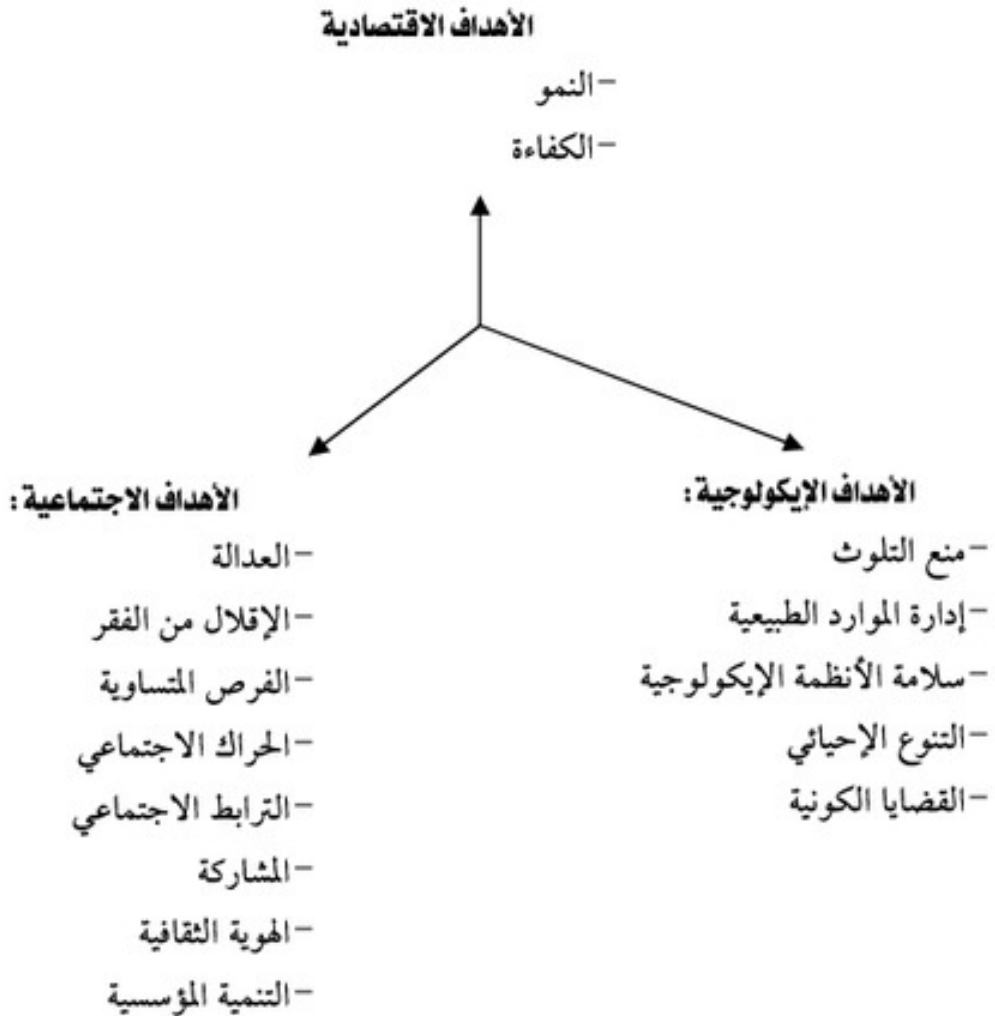
ج- الأهداف الإيكولوجية:

- تهدف التنمية المستدامة من الناحية الإيكولوجية إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- منع التلوث والحد منه.
- رفع مستوى إدارة الموارد الطبيعية والبيئية وحسن استغلالها.
- الحفاظ على سلامة الأنظمة الإيكولوجية.
- الحفاظ على التنوع الإحيائي.

- الاهتمام بالقضايا الكونية، وذلك باعتبار أن الكون عبارة عن نظام إيكولوجي عام يتأثر بالأنظمة الإيكولوجية الفرعية، ومن بين القضايا الكونية المثيرة للاهتمام في الوقت الحالي مشكلة ثقب الأوزون وارتفاع درجة حرارة الأرض.

ويمكن تلخيص أهداف التنمية المستدامة في الشكل التالي:

شكل رقم (1) يوضح أهداف التنمية المستدامة:



3) المداخل الفكرية حول التنمية المستدامة.

إن الهدف من التعرض لهذا العنصر ليس من أجل البحث عن نظرية عامة حول الاستدامة، لكن من أجل التركيز على القضايا الفكرية الأساسية التي لها آثار عملية هامة في ذلك، وذلك انطلاقاً من أن أي محاولة لتحقيق التنمية المستدامة لن تأتي بنتائجها المتوقعة ما لم يتم المزاجية والدمج بين مداخل ووجهات نظر ثلاث فئات من المتخصصين، وهم علماء الاقتصاد وعلماء الاجتماع وعلماء البيئة (الإيكولوجيا).

وهذه المداخل ووجهات النظر تعطي لنا تصور شامل ومتكامل حول التنمية المستدامة وكيفية تحقيقها، وسوف نشرح فيما يلي كل مدخل على حده.

أ- المدخل الاقتصادي:

يعتبر هذا المدخل أقدم المداخل النظرية حول التنمية، ويرى أنصاره بأن تحقيق التنمية يتم من خلال التركيز على العوامل الاقتصادية والنمو الاقتصادي، وبأنه إذا تم وضع العوامل الاقتصادية بشكل سليم فإن كل شيء سيأخذ مكانه السليم.

ويتمثل الأساس الذي يقوم عليه هذا المدخل في "تحقيق الحد الاقتصادي الأمثل وتخصيص الموارد تخصيصاً ناجحاً"⁽¹⁾.

هذا بالإضافة إلى السعي للوصول بالرفاه البشري إلى حده الأقصى في إطار القيود الحالية على أرصدة رأس المال والتكنولوجيا⁽¹⁾.

(1) - موهان موناسينغ، نهج الباحث الاقتصادي إزاء التنمية المستدامة، التمويل والتنمية، مجلد 30، عدد 4، 1993 ص 16.

هذا وقد تنبه علماء الاقتصاد مؤخرا إلى أهمية رأس المال الطبيعي ودوره في عملية التنمية.

وفي الواقع العملي يعترف الممارسين بان المفاهيم الاقتصادية ليس من السهل تطبيقها بالنسبة لبعض الأهداف البيئية والاجتماعية مثل المحافظة على مرونة ودينامية النظم الإيكولوجية، أو العمل على تحقيق مشاركة الجماهير او الحد من الصراعات.

ب- المدخل الاجتماعي (السوسيولوجي):

لقد كان الاهتمام في البداية مركزا على العوامل الاقتصادية في إحراز التنمية وتم إغفال الجوانب الاجتماعية الأمر الذي أدى فشل العديد من البرامج التنموية.

لذا فان الدعوى إلى ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية والقوى والمؤسسات الاجتماعية له دور كبير في تحقيق التنمية المستدامة، وعليه فان الاستدامة يجب إن تقوم في جانب منها على أساس اجتماعي.

فالعنصر البشري هو الذي يتولى إعداد وتخطيط البرامج التنموية، وهو الذي يتولى تنفيذها، وفي النهاية فان التنمية تتم من أجل العنصر البشري، فالعنصر البشري هو محور وهدف التنمية في نفس الوقت.

وتبرز أهمية العنصر البشري على المستوى البيئي من خلال الحقيقة التي مفادها إن البيئة لا تتعرض للخطر من طرف أعداء يأتون من خارج هذه المعمورة

(1) - إسماعيل سراج الدين، المرجع السابق، ص7.

بل من ابنائها، ويشتمل ذلك على كلا من المستخدمين المحليين للموارد والمستخدمين لها من مناطق بعيدة.

من خلال ما سبق تبرز لنا مدى أهمية مساهمة علماء الاجتماع في تقديم تصور نظري حول تحقيق التنمية المستدامة. فهم يؤكدون بأن البشر هم القوة الفاعلة الرئيسية في عملية التنمية وان تنظيمهم الاجتماعي يعتبر عاملا حاسما في وضع الحلول القابلة للتطبيق من اجل تحقيق التنمية المستدامة⁽¹⁾.

ويقدم المدخل السوسولوجي لتحقيق التنمية المستدامة مجموعتين من العناصر⁽²⁾:

- فهو أولا يقدم مجموعة من المفاهيم التي تساعد في شرح العمل الاجتماعي والعلاقات بين الأشخاص، والأشكال المعقدة لتنظيماتهم الاجتماعية، وترتيباتهم المؤسسية والثقافية، والخوافز والدوافع والقيم التي تنظم سلوكهم الواحد إزاء الآخر وإزاء الموارد الطبيعية.

- وهو ثانيا يقدم مجموعة من التقنيات الاجتماعية الكفيلة باستثارة العمل الاجتماعي المنسق، وكبح السلوك الضار، وتعزيز الترابط، وصياغة ترتيبات اجتماعية بديلة، والمساعد في تنمية رأس المال الاجتماعي.

وبشكل عام يؤكد علماء الاجتماع على أهمية التنظيم الاجتماعي ودوره في تعزيز الاستدامة الاجتماعية لبرامج التنمية والإدارة البيئية الكفاءة.

(1) - إسماعيل سراج الدين، المرجع السابق، ص 7.

(2) - ميشيل م. سيرنيا، المرجع السابق، ص 11.

ج- المدخل الإيكولوجي:

لم تكن هناك للايكولوجيا - أي بنية البيئة الطبيعية ووظيفتها - أهمية تذكر بالنسبة للمشتغلين بالشؤون التنموية، ولكن الوضع تغير في السنوات الأخيرة نظرا لإدراك أهمية التأثير الذي يمارسه البشر على مستوى استخدام الموارد الطبيعية، وأن التنمية لا يمكن تحقيقها بمعزل عن الاهتمام بالموارد الطبيعية وحسن إدارتها.

وتتركز دائرة اهتمام الايكولوجيين في حفظ التوازن بين التفاعلات التي تحدث بين البشر والبيئة ممثلة بشكل أساسي في الثروة الحيوانية والنباتية والتربة. ويقوم المدخل الإيكولوجي على ثلاث مسلمات أساسية هي⁽¹⁾:

- أن النشاط الاقتصادي البشري هو نظام فرعي يعمل داخل نظام إيكولوجي أكبر ولكنه نظام محدود، وان الإخلال بالنظام الإيكولوجي (كالاستنزاف والتلوث) يضر فيما بعد بالنظم التي تدعم الحياة وتبقي على الاقتصاد.

- مع التوسع في النشاط الاقتصادي وزيادة استخدام الناس لكميات متزايدة من الموارد الطبيعية، وإنتاج كميات مطردة الزيادة من النفايات، فقد بدأ تجاوز حدود النظم الإيكولوجية (أو قدرتها على التحمل).

- أن بعض آثار التنمية تتسبب - وإن كانت على درجة كافية من الحدة - في إحداث تغيرات بيئية طويلة الأجل، بل وقد تكون لا رجعة فيها، ومن

(1) - كولين ريز، النهج الايكولوجي للتنمية المستدامة، التمويل والتنمية، مجلد30، عدد4، 1993، ص14.

ذلك مثلا انه عندما يتم قطع أشجار الغابات الاستوائية وتعرية التربة تقوم الأمطار بجرف المعادن فتتحجر التربة مما يحول دون إعادة إحياء الغابات واستعادة المستويات السابقة للمحاصيل.

وبشكل عام يشدد الايكولوجيون على أهمية الحفاظ على سلامة النظم الإيكولوجية الفرعية ذات الأهمية الحاسمة للاستقرار العام للنظم الإيكولوجية العالمية.

وهناك من الايكولوجيين من ينادي بصيانة جميع النظم الإيكولوجية، ومنهم من يدعوا إلى الحفاظ على قدرة نظم دعم الحياة الطبيعية على تجديد حيويتها وقابليتها للتكيف بطريقة دينامية⁽¹⁾.

لقد تزايد الاقتناع بضرورة إشراك الإيكولوجيين في عملية التنمية، حيث كان الاهتمام في البداية موجها نحو التلوث المحلي والصحة، بينما أصبحت الاهتمامات اليوم عالمية وليست محلية.

لقد أصبح الايكولوجيون يساهمون وضع برامج للتنمية تتسم بوعي أكبر لأهمية البيئة، انطلاقا من الرؤية الإستراتيجية التي مفادها أن السياسات الإيكولوجية السليمة تحقق التنمية المستدامة وإن تدهور البيئة والنظم الإيكولوجية يحتاج إلى موارد مالية ضخمة لإصلاحه ويحتاج إلى وقت طويل وغالبا ما يكون مستحيلا، ومن ثم فهو يقف حجرة عثرة أمام تحقيق التنمية.

من خلال العرض السابق للمداخل المختلفة حول التنمية المستدامة تبرز لدينا أهمية مراعاة الإسهامات الفكرية لكل مدخل، وضرورة أخذها بعين

(1) - إسماعيل سراج الدين، المرجع السابق، ص7.

الاعتبار في صياغة الأهداف والبرامج المتعلقة بالتنمية ، حتى يمكن الوصول إلى أهداف وبرامج شاملة ومتكاملة للتنمية، وضمان تحقيق التنمية المستدامة دون أي عوائق أو مشاكل.

4) علاقة التنمية المستدامة بتنمية الموارد البشرية:

حسب تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الانمائي لسنة 1990 فان التنمية البشرية تسعى الى: تلبية احتياجات الجيل الحالي بأكبر قدر ممكن من العدالة دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة⁽¹⁾.

يتضح مما سبق أن تنمية الموارد البشرية بالاضافة الى تركيزها على تنمية الأجيال الحاضرة فانها تركز أيضا على كيفية تنمية الأجيال القادمة، وهذا يعتبر جوهر اهتمام التنمية المستدامة والتي تركز كذلك على جانب حماية البيئة.

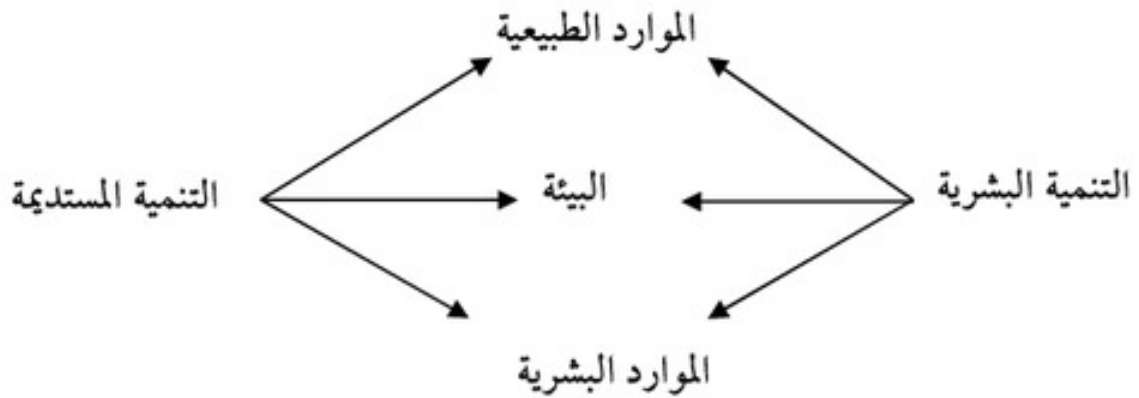
إن تحقيق التنمية المستدامة يحتاج إلى العنصر البشري إذ لا يمكن الحديث عن التنمية المستدامة في ظل غياب العنصر البشري الذي يقوم بإعداد وتخطيط برامج التنمية وتنفيذها، وهو المستفيد منها في النهاية، فالإنسان (العنصر البشري) هو محور التنمية وأداتها وهدفها، وفي هذا السياق يشير القرار رقم 196 / 52 المتعلق بتنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية الى أن: "الناس هم محور الشواغل المتعلقة بالتنمية المستدامة، وأن تنمية الموارد البشرية تمثل عنصرا جوهريا في تحقيق التنمية المستدامة"⁽²⁾.

1- تقرير التنمية البشرية لسنة 1990، ص 1.

2- الفقرة الأولى من القرار رقم 196 / 52 المتعلق بتنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية، والصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في جلستها العامة رقم 77 سنة 1997.

كما يحتاج تحقيق هذه التنمية كذلك إلى الحفاظ على البيئة، فالبيئة هي التي تمدنا بالمدخلات الضرورية لتحقيق التنمية وهي بالوعة النفايات التي تنتج عن النشاط الإنساني، كما أنه بدون الحفاظ على البيئة لا يمكن تحقيق التنمية، لأن الإضرار بالبيئة يعني القضاء على العنصر الهام الذي يمدنا بالمدخلات والموارد الحيوية الضرورية لإحداث عملية التنمية، ولاشك أن الموارد البشرية هي التي تسبب في تلوث البيئة وهي التي يمكنها حمايتها والحفاظ عليها، وهي التي تقع عليها مسؤولية الحفاظ على احتياجات الأجيال القادمة وعدم تعريضها للخطر. وهكذا يتجلى لنا بأن الموارد البشرية هي التي تتحكم وتؤثر في العناصر الأساسية للتنمية المستدامة وهي المسؤولة عنها، أي أن تنمية الموارد البشرية تصب في اتجاه تحقيق التنمية المستدامة.

وفيما يلي شكل يوضح العلاقة التبادلية بين تنمية الموارد البشرية والتنمية



المستدامة

شكل رقم (1) علاقة التأثير بين تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة

(من تصميم المؤلف)

* ثالثاً - علاقة تنمية الموارد البشرية بالتنمية الشاملة :

سوف نتعرض في هذا العنصر للحديث عن تعريف التنمية الشاملة وبيان خصائصها وأخيرا علاقتها بتنمية الموارد البشرية.

(1) تعريف التنمية الشاملة:

لقد كان مفهوم التنمية في بداية ظهوره محصورا في الجوانب الاقتصادية، حيث شاع استخدام مفهوم التنمية الاقتصادية والتي كانت تركز على زيادة الدخل الوطني، لذلك عرفت بأنها: العملية التي التي يرتفع بموجبها الدخل القومي الحقيقي خلال فترة زمنية⁽¹⁾.

وكان الهدف منها هو تضييق الفجوة في دخل الفرد بين الدول المتقدمة والدول الفقيرة⁽²⁾.

ولكن بعد الستينات من القرن الماضي تغير مدلول التنمية، حيث تأكد أنه لا يمكن الاعتماد على العوامل الاقتصادية وحدها لتحقيقها، بل لا بد من الاهتمام والتركيز على العديد من العوامل المختلفة والمتنوعة الاقتصادية منها والاجتماعية والثقافية والسياسية والادارية.

وتعرف التنمية وفقا للتصور الحديث بأنها: "حصيلة تفاعلات سياسية واقتصادية واجتماعية وادارية متداخلة ومستمرة، تشكل كل منها- وبدرجة متفاوتة- عاملا مستقلا وتابعا في آن واحد"⁽³⁾.

(1) - هذا هو تعريف الاقتصادي جير الدماير أنظر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، دروس في التخطيط الاقتصادي والتنمية، 1983، ص 8.

(2) - إسماعيل العربي، المرجع السابق، ص 32.

كما يعرفها اعلان الحق في التنمية بأنها: عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم⁽²⁾.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف التنمية الشاملة بأنها عملية مقصودة وموجهة لإحداث تغيير مقصود في المجتمع، والانتقال به من حال إلى حال احسن منها، وذلك من خلال تغيير الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية وزيادة كفاءة أداء مختلف الأنشطة لتحقيق الرفاهية المستمرة لأفراد المجتمع.

إن التنمية الشاملة تستدعي تحريك وتفعيل جميع الجوانب في المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو إدارية، وهذا ما يؤكد الدكتور سعد بشاينية بقوله: ولما كانت كل جوانب التنمية تتداخل وتتفاعل بعضها مع بعض، فانه من الصعب تصور تنمية في جانب دون أن تصاحبها تنمية في الجوانب الأخرى³.

وتتميز التنمية الشاملة بجملة من الخصائص لعل أبرزها ما يلي⁽⁴⁾:

-
- (1) - محمد صادق ، المرجع السابق، ص 20.
 - (2) - أنظر الفقرة الثانية من ديباجة الإعلان العالمي للحق في التنمية.
 - (3) - سعد بشاينية، من التنمية الشاملة الى التنمية المستدامة، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية- جامعة باتنة، العدد 9، جانفي 2004، ص 33.
 - (4) - مهدي حسن زويلف و سليمان احمد اللوزي، التنمية الإدارية والدول النامية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 1993، ص 8.

- الشمولية : أي أن التنمية تعتبر تغيير شامل لجميع الجوانب والأنشطة في المجتمع من اقتصادية واجتماعية وسياسية... الخ ، وهي تتعامل مع المجتمع باعتباره نظاما متكاملًا.

- الاستمرارية: أي أن التنمية تتميز بالاستمرار، وذلك راجع إلى كون حاجات ومتطلبات المجتمع مستمرة وغير منتهية وهي في تغير من وقت إلى آخر ومن جيل إلى آخر، وكون التنمية هي الآلية التي يمكن بواسطتها تلبية هذه الحاجات والمتطلبات.

- أنها عملية إرادية واعية ومخططة: أي أنها ليست عملية عشوائية، بل هي عملية إرادية تعتمد على التخطيط المسبق للوصول إلى أهداف محددة.

- أنها عملية هادفة غايتها تحقيق رفاهية المجتمع .

(2) علاقة التنمية الشاملة بتنمية الموارد البشرية:

تعمل التنمية الاقتصادية على زيادة الدخل الوطني بينما تهتم تنمية الموارد البشرية بتنمية قدرات البشر من خلال تحسين مستواهم المعرفي وتحسين ظروفهم الصحية والمعيشية وهذا حتى يساهموا بشكل أكثر كفاءة وفعالية في تحقيق التنمية وحسب الدكتور قدي عبد المجيد فان تنمية الموارد البشرية لا تهتم فقط بتنمية المهارات والقدرات والاتجاهات البشرية اللازمة لتعزيز النمو والكفاءة

الاقتصادية، بل تشمل أيضا المجالات الاجتماعية والثقافية و النفسية التي تمكن الفرد من أن يعيش حياة تحقق له مزيدا من الرخاء الاجتماعي⁽¹⁾.

وهكذا يتضح لنا بأن التنمية الشاملة لا يمكن تحقيقها بدون موارد بشرية فالبشر هم القوى المحركة لجهود التنمية، كما أن تنمية الموارد البشرية لا تتحقق دون وجود موارد مالية وهذه الموارد الأخيرة لا يمكن الحصول عليها دون وجود عملية تنمية، اذن فالعلاقة بينهما هي علاقة تكاملية.

و لكي نكتشف العلاقة بشكل واضح فمن الضروري التوقف عند السياسات التنموية التي طبقتها الكثير من الدول، حيث أن هذه السياسات لم تغفل اطلاقا العنصر البشري بل اهتمت به ورأت فيه الوسيلة اللازمة لتحقيق التنمية وان التنمية انما تهدف في النهاية الى رفاهية الانسان.

ان تحقيق التنمية الشاملة وتحقيق النمو الاقتصادي المطلوب لا يمكن بلوغهما ما لم يكن هناك اهتمام بتنمية العنصر البشري ووقايته من الأمراض الفتاكة وتحسين ظروفه المعيشية واكسابه المهارات والقدرات اللازمة التي تساعد على تحسين أدائه وتمكنه من التحكم في التكنولوجيات العصرية.

وهكذا فان تنمية الموارد البشرية هي القاعدة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة، كما أن التنمية الشاملة تهدف في نهايتها الى تنمية الانسان وتحسين ظروفه

(1) - عبد المجيد قدي، إشكالية تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، يومي 9،10 مارس 2004، ص 2.

المعيشية وتحقيق رفاهيته، اذن هناك علاقة تكاملية بين تنمية الموارد البشرية والتنمية الشاملة.

لقد أصبح العنصر البشري يعتبر موردا هاما وأساسيا في عملية الانتاج وتحقيق التنمية ومن هذا المنطلق أصبح ينظر الى الاستثمار فيه كاستراتيجية حيوية تزيد من القدرات التنافسية للمنظمات، وتزيد من حجم الناتج الوطني، وعلى هذا الأساس تبرز أهمية تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية، ولا شك أن أهمية تنمية الموارد البشرية ودورها في عملية التنمية يزداد يوما بعد يوم خاصة في ظل الانتقال من الاقتصاد التقليدي الى اقتصاد المعرفة الذي يعتمد على المعرفة وعلى رأس المال الفكري.

وحسب الممثل المقيم لبرنامج الأمم المتحدة بالأردن عثمان هاشم فان تحقق النمو الاقتصادي في مجتمع ما ليس دليلا على حدوث تنمية بشرية حقيقية، أي أن حدوث التنمية الاقتصادية ليس مؤشرا على حدوث وتحقيق التنمية البشرية^(*)، ومن جهة أخرى فان التنمية البشرية تؤدي إلى استمرارية النمو الاقتصادي في الدولة، وذلك لان التنمية البشرية تقوم على أساس الاستخدام

(*)- وذلك لأن التنمية الاقتصادية تقاس بحجم الناتج القومي وهذا الناتج قد لا يجد من درجة الحرمان البشري أي أنه قد لا تستفيد منه إلا فئة قليلة من المجتمع، وهذا ما أدى إلى رفض المؤشر الإحصائي لقياس تنمية الموارد البشرية والناجم عن حاصل قسمة الدخل القومي على عدد السكان.

الأفضل للموارد المتاحة في الدولة بشكل عادل، ولكونها ترفع من دخل المواطن وإنتاجيته معا⁽¹⁾.

إذن نستخلص مما سبق أن التنمية الاقتصادية ليست مؤشرا للتنمية البشرية ولكن هذه الأخيرة تعتبر وسيلة للأولى، وبالرجوع إلى تعريف التنمية الشاملة نستشف بأن التنمية الشاملة تصب في اتجاه تحقيق التنمية البشرية أو تعبر عنها، فإذا نمينا الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية في المجتمع فمعنى ذلك أننا حققنا التنمية البشرية وحققنا رفاهية المجتمع.

(1) - عثمان هاشم، ورقة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي-عمان، بحث مقدم الى الندوة الفكرية التي عقدها منتدى الفكر العربي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول: التنمية البشرية في الوطن العربي، أيام 10، 11 أبريل 1993، عمان الأردن، ص 221 بتصرف(تم نشر أعمال الندوة من طرف منتدى الفكر العربي، عمان - الأردن، سنة 1994).

الفصل الثالث

تحديات وآليات تنمية الموارد البشرية

تحديات وآليات تنمية الموارد

مُهَيِّدٌ

إن الحديث عن تنمية الموارد سوف يبقى حديثاً أجوفاً ما لم يعزز بتصوير للآليات اللازمة لتحقيق هذه التنمية، وتصور هذه الآليات يحتاج بداية إلى معرفة التحديات التي تواجه هذه التنمية، لذلك حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى التحديات المعاصرة التي تواجه تنمية الموارد البشرية خاصة في ظل العولمة وسيادة اقتصاد المعرفة، ثم تطرقنا إلى التخطيط وبيننا دوره في هذه التنمية وركزنا بشكل أساسي على المحاور التي يجب مراعاتها في عند صياغة إستراتيجية وطنية خاصة بتنمية الموارد البشرية، وأخيراً استعرضنا بعض الوسائل التي تساعد في تحقيق الحد الأدنى من هذه التنمية.

* أولاً- التحديات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية :

تواجه الموارد البشرية وعملية تنميتها تحديات كبيرة لعل أبرزها في العصر الحديث تلك الناتجة عن التقدم التكنولوجي الذي يعيشه العالم اليوم، وتلك الناجمة عن العولمة وما صاحبها من تحولات وتحديات تواجه الأفراد والحكومات، وسوف نستعرض فيما يلي لهذه التحديات بشيء من التفصيل سواء على الصعيد الوطني أو الدولي.

1) مشكلة الفقر وسوء التغذية:

رغم التطور الذي بلغه العالم ورغم الإعانات الدولية وغير ذلك إلا أن هناك أكثر من 800 مليون شخص يعانون من الجوع ، وهناك أكثر من مليار شخص يعانون من سوء التغذية، كما أن هناك أكثر من مليار شخص يعانون من العجز بسبب سوء التغذية (يتجسد هذا العجز في الإصابة بالإعاقة الذهنية أو العمى أو ضعف القدرة التعليمية)⁽¹⁾.

وتشير إحصائيات منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة^{FAO} إلى الأرقام التالية⁽²⁾:

- يتراوح عدد الذين يحتاجون إلى معونة غذائية عاجلة في الجنوب الإفريقي ما بين 13 و 26 مليون شخص.

- هناك 54 مليون شخص يعانون من ويلات الجوع في أمريكا اللاتينية والكاريب.

- هناك 815 مليون شخص في العالم يعانون من سوء التغذية المزمن.

ويتوقع المختصون أن يصل عدد الفقراء في العالم سنة 2020مليار شخص⁽³⁾.

(1) - حول هذه الإحصائيات أنظر: ويندي.س آريس و أكلس ف. مكالا، التنمية الريفية والزراعة والأمن الغذائي، التمويل والتنمية، مجلد33، عدد4، 1996، ص8.

(2) - www.fao.org/arabic/newsroom/news/2002/

(3) - باتريشيا آنيز و ألفريد فريندي، المدن في العالم النامي: برنامج عمل ما بعد مؤتمر الموئل الثاني، التمويل والتنمية، مجلد33، عدد4، 1996، ص12.

وهذا الواقع يدعو إلى التفكير في إيجاد حل لمشكلة الفقر وسوء التغذية التي تعيشها دول العالم خاصة النامية منها، ولا شك أن الحل يتمثل في الاهتمام بالتنمية وبالتركيز على الزراعة وعلى تحقيق الأمن الغذائي.

(1) تفشي الأمراض المستعصية:

تشكل الرعاية الصحية نقطة هامة في مجال تنمية الموارد البشرية، نظرا لكونها تصب في النهاية في إيجاد موارد بشرية صحيحة وسليمة يمكن أن تساهم بشكل فاعل في عملية التنمية، فالتنمية لا يمكن تحقيقها بموارد بشرية تنخرها الأمراض والأسقام من كل جانب.

ولقد برزت في السنوات الأخيرة أمراضا مستعصية تفتك بالبشر، عجز الطب الحديث عن إيجاد أدوية شافية لها، وعلى رأسها داء السيدا وداء انفلونزا الطيور.

والى جانب هذه الأمراض هناك أمراض عودة لأمرض قديمة مثل الملاريا والطاعون، هذا إلى جانب انتشار بعض الأوبئة التي أصبحت تهدد البشر خاصة في الدول الفقيرة.

إن هذه الأمراض كلها أصبحت تهدد حياة البشرية ولا بد من جهود مضيئة لمحاربتها والقضاء عليها، لأنه لا يمكن تحقيق تنمية الموارد البشرية وهذه الأمراض ما تزال تهددها.

(2) مشكلة الزيادة السكانية:

تشكل الزيادة السكانية إحدى التحديات الكبرى لعملية التنمية، وذلك من خلال زيادة الاحتياجات البشرية من الغذاء - ضرورة توفير الغذاء الكامل

والمتوازن لجميع الأفراد- الأمر الذي يهدد بانتشار المجاعة والإصابة بسوء التغذية وما ينجر عن ذلك من أمراض ومشاكل صحية تؤثر بشكل سلبي على أداء القوى العاملة.

ومن جهة أخرى تؤدي الزيادة السكانية إلى زيادة النشاط ومن ثم زيادة الضغط على النظم الإيكولوجية، ففي نهاية الثمانينات تم تدمير ما بين 7 إلى 10 في المائة من الغابات الاستوائية والأراضي الرطبة، كما تم استنزاف العديد من طبقات المياه الجوفية، وتلويث المناطق الساحلية بدرجة غير مسبوقة⁽¹⁾.

ويدعوا واقع مشكلة الزيادة السكانية هذا إلى ضرورة الاهتمام بتنظيم النمو السكاني، وضرورة الاهتمام بمسألة تخطيط الموارد البشرية سواء على المستوى المحلي أو الدولي، هذا بالإضافة إلى توعية الأفراد بتنظيم تفاعلهم مع البيئة وضرورة الحفاظ عليها.

(3) ارتفاع نسبة الأمية الأولى:

تقاس هذه الأمية بمدى معرفة القراءة والكتابة، ورغم التطور الهائل الذي عرفه العالم والانتشار الواسع لمخلف وسائل التعليم والتثقيف، إلا أن هناك نسبة معتبرة من الأفراد ما يزالون يعانون من الأمية الأولى.

ويعاني العالم العربي من ارتفاع كبير في نسبة الأمية، حيث بلغ عدده سنة 2000 ميلادية 65 مليون أمي وزاد هذا الرقم سنة 2004 ليصل إلى 70

(1)- إسماعيل سراج الدين، المرجع السابق، ص7.

مليون أمي، أي بزيادة قدرها مليون أمي لكل سنة وهذا الرقم كبير جدا بكل المقاييس⁽¹⁾.

(4) قصور أنظمة التعليم وسوء نوعيتها:

يعتبر النظام التعليمي المسؤول الأول عن تنوير عقول الناس وإمدادهم بالمعارف المطلوبة لتحقيق التنمية والنهوض بالمجتمع، ومع هذا فإن هناك الكثير من الأقطار التي تعاني من قصور أنظمتها التعليمية بسبب تخلفها وعدم مواكبتها للتغيرات الحاصلة في مجال العلم والتكنولوجيا أو بسبب تركيزها على البعد الكمي وإهمال البعد النوعي أو الكيفي في عملية التعليم.

وحول هذه المسألة يشير تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2002 : الى أن اخطر مشكلات التعليم في البلدان العربية تتمثل في نوعية التعليم⁽²⁾.
كما يشير تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003 الى أن التحدي الأهم في مجال التعليم يكمن في تردي نوعية التعليم المتاح، بحيث يفقد التعليم هدفه التنموي والإنساني من أجل تحسين نوعية الحياة وتنمية قدرات الإنسان الخلاقة⁽³⁾.

وهكذا فإن النظام التعليمي يقف عائقا أمام تحقيق تنمية بشرية تستجيب لطموحات المجتمع ومقتضيات تنميته وتطويره.

(1) - محمد حسن شعبان، المرجع السابق، ص 666.

(2) - تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2002، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص ص 47-50.

(3) - تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص 52.

5) ضعف المهارات التقنية:

تعتبر المهارات التقنية من بين العوامل التي تساعد الموارد البشرية على تحقيق مستوى عالي من الأداء والإنتاجية، ويرجع السبب في ذلك الى غياب أنظمة التعليم والتدريب المستمرين.

فالتغيرات العلمية التكنولوجية لا تتوقف أبدا ففي كل يوم يظهر لنا شيء جديد، ومن هنا فعلى الموارد البشرية أن لا تبقى راكدة بل عليها مواكبة هذا التغير، والسبيل إلى ذلك هو وضع برامج للتعليم والتدريب المستمرين.

6) الأمية المعلوماتية:

وتسمى بالأمية الثانية وأحيانا بالأمية الرقمية أو الحاسوبية نتيجة، وهي تعبر عن جهل الأفراد لاستخدام تقنية الحاسوب، ويرجع السبب في انتشار هذه الأمية إلى عدم إدخال الكمبيوتر بشكل فعلي في مجال التعليم وفي مجال الإنتاج، بالإضافة إلى عدم الاعتماد على تقنية الانترنت.

ونشير بأن الأمية المعلوماتية تختلف من دولة لأخرى، على سبيل المثال تشير التقارير إلى أن نسبة من يستخدم الانترنت في الدول العربية لا يتجاوز 1.4% من إجمالي المستخدمين في العالم. وهي نسبة ضئيلة جدا، ومن هنا يأتي دور عملية تنمية الموارد البشرية للمواجهة هذا التحدي⁽¹⁾.

7) ارتفاع نسبة البطالة:

تعتبر البطالة أكبر مشكل يواجه الدول ويهدد الموارد البشرية بها، نظرا لكونها تعني عدم تمكن المواطن من الحصول على مصدر الكسب والعيش.

(1)- تقرير الأمم المتحدة حول جاهزية دول العالم لتطبيق الحكومة الإلكترونية لسنة 2004.

والى جانب البطالة الواضحة التي تقاس بنسبة الأشخاص في سن العمل وبدون عمل إلى إجمالي القوة العاملة في الدولة، هناك البطالة المقنعة التي يصطلح عنها بالتضخم الوظيفي والناجمة عن تشغيل المؤسسات والأجهزة لأعداد من العمال أكثر من طاقتها الاستيعابية.

وفي كلتا الحالتين هناك مشكلة فالأولى تمس مباشر الموارد البشرية وتدفعها لتعاني الفقر والحرمان، والثانية سوف تؤدي إلى الأولى خاصة أمام تطبيق البرامج الإصلاحية من طرف الحكومات والتي تدعوا إلى التخلص من العمالة الزائدة.

وتعاني المنطقة العربية من ارتفاع كبير في نسبة البطالة، حيث تشير الإحصائيات إلى أن متوسط البطالة في البلدان العربية قد بلغ نسبة 15% أي نحو عشرين مليون بطل، وهي من أعلى النسب في العالم على الرغم من الصغر النسبي لقوة العمل العربية⁽¹⁾.

8) مشكلة النمو الحضري والتلوث:

إن نمو المدن واكتظاظها يحيطها بمشاكل خطيرة إيكولوجية ومادية ومالية وإدارية، تعرض آمال سكانها المتزايدين للخطر بل وتعرض صحتهم للضرر وحياتهم للخطر، وذلك بسبب التلوث.

ومن بين أنواع التلوث الذي تعيشه المدن التلوث الهوائي الناتج في حالات كثيرة عن انبعاث الرصاص الذي يضر بصحة الصغار خاصة وبنموهم الذهني،

(1) - تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، ص 5.

وكذلك الغازات المنبعثة من المحركات والمداخن، وكذلك الغبار والسناج، والإشعاعات النووية والغازات السامة.

وتعمل الغازات والملوثات الهوائية على زيادة درجة حرارة الكرة الأرضية بدرجة تتراوح بين 2 و 4 درجات مئوية⁽¹⁾.

ولتوضيح خطورة التلوث الهوائي تشير الإحصائيات إلى أن هناك ما بين 4000 و 16000 شخص يموتون في مصر وحدها على سبيل المثال بسبب التلوث الهوائي⁽²⁾.

ومن بين المشكلات المرتبطة بالنمو الحضري مشكلة نقص المياه الصالحة للشرب ومشكلة الصرف الصحي.

ففي أحيان كثيرة يؤدي شرب المياه الملوثة إلى الإصابة بالأمراض والى الوفاة، فعلى سبيل المثال يرجع السبب في وفاة 6 % من وفيات بانكوك السنوية إلى الإصابة بحالات الطاعون والتفؤيد والدوسنتاريا والالتهاب السحائي وذلك بسبب المياه الملوثة، كما ترجع نسبة 30 % من حالات الإصابة بجميع الأمراض في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى المياه الملوثة⁽³⁾.

أما فيما يتعلق بمشكلة الصرف الصحي فتشير الإحصائيات إلى أن هناك أكثر من 20 مليون نسمة لم يستفيدوا من خدمة الصرف الصحي⁽⁴⁾.

(1)- إسماعيل سراج الدين، المرجع السابق، ص 6.

(2)- باتريشيا آنيز والفريد فريندي، المرجع السابق، ص 12.

(3)- باتريشيا آنيز والفريد فريندي، المرجع السابق، ص 13.

(4)- نفس المرجع، ص 13.

هذا علاوة على أن مياه الصرف الصحي تتسبب في حد ذاتها في أمراض للمدن والأحياء المعنية (روائح كريهة - مشكلة البعوض - مرض الملاريا)، أو للمدن والأحياء التي تمر بها (نفس المشكلات السابقة).

وفيما يتعلق بمشكلة نقص مياه الشرب ومشكلة الصرف الصحي تشير الإحصائيات إلى أن هناك مليار نسمة -معظمهم في الدول النامية- لا يتيسر لهم الحصول على المياه الصالحة للشرب، وهناك 1.7 مليار نسمة لا تتوفر لديهم مرافق الصرف الصحي، وهناك ما بين 2 و 3 مليون طفل يموتون سنويا بسبب الأمراض المرتبطة بنقص المياه وعدم توافر مرافق الصرف الصحي، وما يقارب 90 مليون نسمة من السكان في العالم -وغالبيتهم في الدول النامية- يموتون سنويا أيضا بسبب الأمراض المرتبطة بنقص المياه وعدم توافر مرافق الصرف الصحي⁽¹⁾.

وهذا الواقع يدعو إلى التفكير في إيجاد حل لمشكلة التلوث ومشكلة نقص المياه الصالحة للشرب وكذلك مشكلة الصرف الصحي، باعتبارها مشكلات تنجم عنها مشكلات أخرى وأمراض تفتك بصحة الإنسان وتهدد بقاءه، وذلك بالاهتمام بشكل خاص بمسألة التخطيط الحضري.

(1) - إسماعيل سراج الدين، المرجع السابق، ص 6.

(9) مشكلة الجفاف والتصحر:

تشهد العديد من المناطق في العالم اليوم تراجعاً كبيراً في مستوى المياه وفي منسوب الأمطار، الأمر الذي أدى إلى تراجع النشاط الزراعي بها، وتحول المناطق الزراعية إلى أراضي قاحلة شبه صحراوية.

وتشير إحصائيات منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة إلى أن هناك 10 ملايين شخص مهددون بخطر الجفاف في أربع دول جنوب القارة الإفريقية، وبأن هناك نصف مليون من الرعاة الأثيوبيين في إقليم آفار يعانون من الجفاف القاسي⁽¹⁾.

وهذه المشكلة-الجفاف والتصحر- تدعو إلى ضرورة الاعتناء بالثروة المائية وحسن إدارتها.

(10) زيادة اعتماد الاقتصاد العالمي على اقتصاد المعرفة:

لاشك أن من أبرز التحديات الحديثة للموارد البشرية التحول نحو اقتصاد المعرفة، حيث يلاحظ أن السوق العالمية أصبحت تعتمد بشكل متزايد على في الوقت الحاضر على الاقتصاد المعتمد على أدوات المعرفة وعلى العقل البشري، وفي المقابل يلاحظ تناقص دور المواد الخام التقليدية ومنتجات السلع التقليدية في هذه السوق التي تعتبر مرتكزات ومخرجات الاقتصاد التقليدي.

وهكذا فإن نمط الاقتصاد التقليدي القائم على المنتجات المادية الملموسة، المواد الأولية، والمنتجات الزراعية أخذ بالانحسار بقوة أمام اقتصاد ما بعد ثورة المعلومات القائم على المعرفة والمنتجات غير المادية/ غير الملموسة أو الأصول

(1) - ريمون حداد، العلاقات الدولية، ط 1، دار الحقيقة، بيروت، لبنان، 2000، ص 565.

غير المنظورة المتعلقة بالمعرفة، كالبرمجيات، وبراءات الاختراع، والاسم التجاري، وغيرها من الموارد الفكرية أو المعرفية⁽¹⁾.

لقد عمل اقتصاد المعرفة على تغيير قاعدة الثروة فبدلاً من الأرض في الاقتصاد الزراعي والآلة في الاقتصاد الصناعي أصبحت المعرفة هي قاعدة الثروة الجديدة فيه⁽²⁾.

ومن هنا يتضح لنا بأن القيمة المضافة التي تضيفها الموارد البشرية في إطار اقتصاد المعرفة أكبر من تلك التي كانت تضيفها في أنماط الاقتصاد التي سادت خلال المراحل التاريخية السابقة (الزراعي والصناعي).

إن اقتصاد المستقبل هو اقتصاد المعرفة، وهذا الاقتصاد لا يحتاج إلى إمكانيات كبيرة، بالمقارنة مع غيره، أو إلى تقنيات معقدة من معامِل ومعدات ضخمة، إن ما يحتاج إليه هو العقول المتعلمة المنفتحة والمدربة بشكل جيد ومستمر على تقنيات العصر⁽³⁾.

(1) - سعد، غ. ياسين، المعلوماتية وإدارة المعرفة، رؤيا استراتيجية عربية، مجلة المستقبل العربي العدد 260، 2000 - ص 118 - 134.

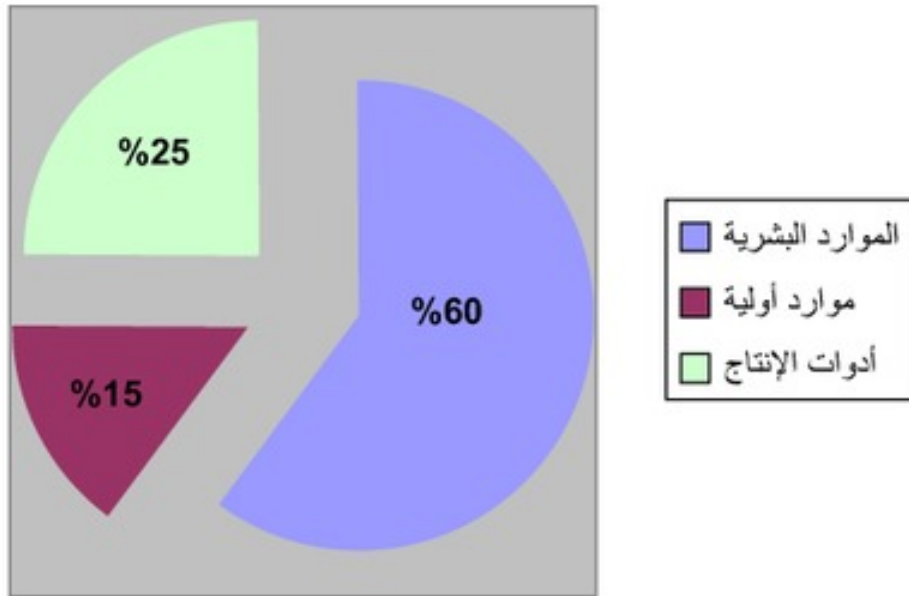
(2) - نجم علي نجم، عرض نقدي لكتاب: ما بعد إدارة المعرفة، مجلة الإدارة العامة المجلد 44 عدد 3، 2004. ص 714

(3) - محمد حسن شعبان، المرجع السابق، ص 680.

وفيما يلي شكل يوضح مساهمة الموارد البشرية في مجتمع اقتصاد

المعرفة:

شكل رقم (01) مساهمة الموارد البشرية في مجتمع اقتصاد المعرفة



(المصدر: محمد حسن شعبان، المرجع السابق، ص 682).

(11) تحديات العولمة:

لقد فرضت العولمة بمختلف تأثيراتها تحديات كبيرة أمام الموارد البشرية في العالم، ومن أبرزها عولمة رأس المال البشري human capital على غرار عولمة رأس المال بشكله التقليدي.

فلم يعد لرأس المال البشري موطن أو جنسية معروفة، كما هو الحال بالنسبة للشركات الاحتكارية الكبيرة أو التروستات، إذ أصبح رأس المال البشري يصدر ويستورد ويعبر الحدود، التي هي الأخرى لم تعد موجودة بالنسبة لهذه الشركات، دون أية عوائق أو موانع، بل أصبح ذلك مطلوباً من أجل الحصول

على اليد العاملة الخبيرة والمدربة بأقل تكلفة ممكنة في سبيل زيادة الإنتاجية أو الفعالية لهذه الشركات، ومن ثم تعزيز جدارتها وسطوتها في السوق العالمية المفتوحة⁽¹⁾.

وقد صاحب عملية العولمة لرأس المال البشري هذه ظهور ما يسمى بالسوق الدولية للعمل على غرار الأسواق الدولية للسلع والمنتجات، ولكنها سوق من نوع آخر، سوق سلعتها هي الموارد البشرية وما تملكه من قدرات ومؤهلات وكفاءات.

إن هذا الوضع سيؤدي في نهاية الأمر إلى فتح سوق العمل الدولية ومن ثم الجزائرية والعربية وزيادة المنافسة فيها في ظل انفتاح الأسواق المقترض أن يتم بموجب التوقيع على اتفاقية القات والانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، وهذا التحول سوف يدفع بقطاع كبير من اليد العاملة إلى رصيف البطالة، خاصة في تلك البلدان التي تفتقر مواردها البشرية إلى عنصر الكفاءة والجدارة للمنافسة في هذه السوق الدولية للعمل.

وللتغلب على ضغوط العولمة فإن ذلك يعتمد على نوع الاستراتيجيات المتبعة من طرف الدول في مجال تنمية الموارد البشرية، وعلى مدى التركيز في هذه الاستراتيجيات على عنصر التكوين والتدريب المستمر لهذه الموارد، وعلى مدى استجابة هذا التكوين لمتطلبات العصر والمنافسة في السوق الدولية للعمل.

(1) - محمد حسن شعبان، المرجع السابق، ص 683.

وفي نهاية هذه التحديات فإننا نشير كما تحدثنا في التعريف الى أن تنمية الموارد البشرية انتقلت من كونها تركز على الجوانب التقليدية (الصحة، الغذاء، الأمية) إلى إضافة أبعاد أخرى تتعلق بمحو الأمية المعلوماتية والتركيز على الكفاءة والتدريب لهذه الموارد، وانتقلت من التركيز على تنمية الموارد البشرية ضمن إطار الدولة الواحدة أو مراعاة الظروف الداخلية لهذه الدولة إلى التركيز على تحليل الظروف الدولية العالمية التي نتجت عن ظاهرة العولمة وتوحد أسواق العمل الدولية.

* ثانياً : تخطيط وإستراتيجية تنمية الموارد البشرية

لقد لاحظنا ممن خلال ما سبق أن التحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية كثيرة ومتنوعة، وهذا أمر يتطلب التفكير والتخطيط للتغلب عليها وعدم اللجوء إلى الارتجال والعشوائية، ومن هذا المنطلق فقد أصبح من الواجب على كل دولة أن تلجأ إلى التخطيط على المستوى الوطني أو القطري، ذلك لأن التخطيط لتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني يعتبر أحد العناصر الهامة لتوفير نظرة متكاملة للقضايا الواقعية التي تواجه عملية تنمية الموارد البشرية (المعوقات والتحديات)، بالإضافة إلى توفير قنوات الربط والتنسيق بين مختلف الجهات المنفذة (المسؤولة عن ذلك) في الدولة.

ويعتبر تخطيط الموارد البشرية أصعب من تخطيط الموارد المادية وذلك لأسباب نذكر منها⁽¹⁾:

1 - Derek Torrington and Laura Hall, Human Resource Management, Fourth edition, Prentice Hall, New Jersey, 1998, P 64

1. الاختلاف الكبير بين الناس (عادات، تقاليد، قدرات، تفكير، طموحات).

2. صعوبة توجيه الناس والتحكم فيهم .

وعلى الرغم من أن الموارد البشرية تعتبر القاعدة الأساسية التي تركز عليها عملية تنفيذ المشاريع وبرامج التنمية، إلا أن التخطيط لها يعتبر أمراً غاية في الصعوبة نظراً لأن التعامل مع العنصر البشري شيء صعب ومعقد على خلاف التعامل مع الموارد المادية.

والتخطيط لتنمية الموارد البشرية هو عبارة عن عملية تقدير مستقبلية، تتميز بداية بوضع الأهداف المتوقعة لعملية تنمية الموارد البشرية، ثم إعداد الخطة المناسبة لتحقيق هذه الأهداف، وتوفير الوسائل المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق هذه الخطة.

ويسعى التخطيط لتنمية الموارد البشرية إلى تحقيق الأهداف التالية⁽¹⁾:

1. زيادة الموازنة بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.

2. تطوير نوعية نواتج مصادر العرض من القوى العاملة.

3. تطوير الروابط والقنوات بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.

4. اعتماد إطار شمولي ذو أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية في التخطيط

لتنمية الموارد البشرية، لتحقيق التوازن بين متطلبات الفرد وحاجاته في ضوء

ميوله وقدراته من ناحية، وبين الحاجات المجتمعية من ناحية أخرى ، في

البرامج التي توفرها مصادر العرض من القوى العاملة.

1- منذر المصري ، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن ، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن 1998، ص 9.

5. توفير الأطر اللازمة للتنسيق بين الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية.
6. تطوير وضع المرأة ودورها في الجوانب والعناصر المختلفة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.

وحتى يؤدي التخطيط دوره بشكل فعال في مجال تنمية الموارد البشرية فعليه أن يتميز بما يلي⁽¹⁾:

أ- أن يكون التخطيط عملية مفتوحة: ذلك لأن تخطيط وتنمية الموارد البشرية تتأثر بتفاعل العناصر البيئية المحيطة، فأحياناً تترك البيئة بصمات واضحة في تنمية وتطوير الموارد البشرية، فالتوجهات السياسية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والتركيبية السكانية كلها ذات تأثير مباشر على الموارد البشرية .

ب- تخطيط الموارد البشرية عملية متطورة ومستمرة: حيث ان تخطيط الموارد البشرية يجب أن تكون عملية متطورة باستمرار ، وذلك لكي تتلاءم مع المتغيرات الجديدة ، ولتحقيق ذلك فإنه لابد من إجراءات عمليات المراجعة والتقييم المستمر لخطط وبرامج تنمية الموارد البشرية .

ج- تخطيط الموارد البشرية هو استجابة للتطورات الجديدة: إن مطابقة خطط وبرامج تنمية الموارد البشرية للواقع المحلي وإشباع الحاجات الجديدة في المجتمع المحلي تعتبر من مقومات نجاح هذه الخطط ، فنجاح خطة الموارد البشرية وتنميتها يعتمد على مقدار تحقيقها للرغبات والطموحات الجماهيرية.

1- موسى اللوزي، التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص ص 88-89.

إن اعتماد التخطيط يعني أننا واعيون بما نقوم به وأنا ملتزمون بضرورة القيام بتنمية الموارد البشرية في الدولة، وإذا كنا نؤيد التخطيط فإننا تدعوا إلى ضرورة القيام بالتخطيط الاستراتيجي¹ (*) من أجل تنمية الموارد البشرية خاصة في ظل العولمة واشتداد المنافسة وتغير البيئة الدولية التي تتواجد بها الدول وشح الموارد وضآلة الفرص وكثرة التحديات، لذلك أصبحت الدول مجبرة على التخطيط الاستراتيجي في مجال تنمية الموارد البشرية والذي يكون من نتائجه إعداد إستراتيجية وطنية حول ذلك، إستراتيجية تقوم على أساس دراسة الواقع أي دراسة وتحليل البيئة المحلية والدولية وتحديد الفرص والتهديدات الموجودة بها وحصص القدرات والإمكانات الوطنية المتاحة، ثم وضع الخيارات الإستراتيجية المناسبة لتحقيق هذه التنمية وفقا لظروف الدولة وإمكانياتها.

ونحن هنا لسنا بصدد وضع أو اقتراح استراتيجية معينة لتنمية الموارد البشرية، حيث أن الأمر في ذاك يبقى للجهات المخططة والمنفذة على مستوى الدولة، غير أن ما يهمنا هو إبراز معالم وجوانب هذه الاستراتيجية والتي تتمثل في الآتي⁽²⁴⁾:

1. الأوضاع السكانية: الاستغلال الأمثل للموارد البشرية (تحسين معدلات

النمو السكاني).

(*) - للاطلاع أكثر حول التخطيط الاستراتيجي أنظر على سبيل المثال:

- خالد محمد بني حمدان و وائل محمد صبحي إدريس، الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي: منهج معاصر، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2007.

2. الأوضاع الصحية: تحسين مستويات الرعاية الصحية وتخفيض الوفيات.
3. الأوضاع السكنية: توفير السكن المريح وتخفيض الكثافة داخل السكن الواحد.
4. أوضاع العمل: توفير فرص العمل والحد من البطالة، وهذه الأمور يساعد الفرد على الحصول على دخل لإعالة نفسه ومن في ذمته.
5. أوضاع التعليم: تطوير برامج التعليم وتنويع التخصصات العلمية.
6. الأوضاع التكنولوجية: استخدام التكنولوجيا المتقدمة وتدريب الأفراد على ذلك، لأن ذلك سوف يساهم في راحتهم (التقليل من الجهد والوقت)، ومحاولة توطين التكنولوجيا محليا.
7. الأوضاع الإدارية: تطوير أساليب إدارية حديثة، وإيجاد جهاز إداري كفاء قادر على إحداث تنمية الموارد البشرية كنسق فرعي ضمن إطار شامل وهو التنمية المستدامة.
8. الأوضاع الثقافية: تغيير الثقافة الجامدة والمعرقة للتطور والتقدم، وإحلال محلها ثقافة تشجع التطور والتقدم، وعلى وجه الخصوص تغيير الثقافة المرتبطة ببعض المهن (ثقافة العيب).
9. الأوضاع الطبقية: مرونة الحراك الاجتماعي والمساومة الاجتماعية.
10. الأوضاع السياسية: نشر الديمقراطية والحرية الفردية والجماعية وعدم احتكار السلطة.

ونرى بان أخذ هذه الجوانب بعين الاعتبار ضمن استراتيجية وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية سوف تساهم بشكل كبير في تنمية هذه الموارد وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة بشكل عام.

* ثالثاً: وسائل تنمية الموارد البشرية

لا شك أن وسائل تنمية الموارد البشرية عديدة ومتنوعة ولعل أبرزها التعليم والتدريب، وقد اختلف بعض المؤلفين⁽¹⁾ في تحديد عدد ونوع هذه الوسائل، إلا أننا سوف نحاول التعرض لأهم الوسائل الأساسية التي قد تحقق الحد الأدنى من هذه التنمية، ثم يتم الانطلاق بشكل توسعي إلى وسائل أخرى تشمل المحاور أو العناصر التي تم تحديدها في الإستراتيجية سابقة الذكر(جوانب السكن، التكنولوجيا، السياسة...)، وتتمثل هذه الوسائل في الآتي:

1. التغذية:

لاشك أن توفير الغذاء هو شرط أساسي ومطلب سابق على جميع وسائل تنمية الموارد البشرية، إذا يتعين أولاً توفير الغذاء المناسب الصحي للمواطن والذي يمكنه من العمل بنشاط وحيوية، وكما نلاحظ في مختلف دول العالم خاصة

1- من هؤلاء الكتاب ، أنظر:

- أحمد سيد مصطفى، 'التدريب سبيل المديرين إلى تنمية الموارد البشرية، الإداري، مسقط، مجلد (10)، عدد (33-34)، 1988، ص ص 81-104.

- محمد عدنان وديع، إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالية في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1994، ص ص 14-15.

- موسى اللوزي، المرجع السابق، ص ص 89-90.

في إفريقيا أن سوء التغذية يؤثر سلبا على البني الصحية للإنسان ومن ثم على مردوده في عمليات الإنتاج.

2. الرعاية الصحية:

تعتبر الخدمات الصحية من بين الوسائل الهامة في تنمية الموارد البشرية، من خلال ما توفره للموارد البشرية من رعاية صحية وحماية ضد الأمراض، الأمر الذي يساهم في طول العمر وتخفيض نسبة الوفيات.

3. التعليم :

تشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في تنمية الموارد البشرية، هذه السياسات التي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأسس أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة.

وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.

4. التدريب:

التدريب هو نشاط يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من تحقيق ذواتهم من خلال مزج أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة (المؤسسة) بأعلى كفاءة مهنية ممكنة.

ويعتبر التدريب أكثر تخصصا وتحديدًا من نطاق التعليم، إذ يهدف لتمكين الفرد من إتقان عمله بشكل جيد، وهو يرتبط بأهداف المنظمة على خلاف التعليم الذي يرتبط عموماً بأهداف الفرد أكثر من ارتباطه بأهداف المنظمة.

5. الإعلام :

يلعب الإعلام دوراً هاماً في تنمية الموارد البشرية من خلال ما يطرحه من قضايا تنموية واقعية تؤدي إلى زيادة الوعي لدى المواطنين والمسؤولين بقضايا ومسائل تتعلق بتنمية الموارد البشرية، وتوعية الإنسان بأخلاقيات وسلوكيات معينة تعود عليه بالنفع والفائدة، ومثال ذلك البرنامج التي تبث حول مخاطر الإدمان وغير ذلك من الظواهر الهدامة والمضرة بالفرد والمجتمع.

6. المؤسسات الثقافية والفكرية:

والمقصود بها تلك المؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي يكون هدفها هو زيادة الوعي الثقافي وتنمية مدارك الإنسان ومعارفه في مجالات متنوعة، وهذه المؤسسات لها دور في نشر الوعي ونشر المعرفة والثقافة من جهة، والمساهمة في ترشيد الأفراد نحو حسن استغلال أوقات فراغهم ، مثل الأندية الثقافية فعوض مثلاً أن يخالط الشاب الجماعات والشلل المنحرفة، فإنه يجد بديل جيد وهو النادي الذي يحسن من مستواه الثقافي، ومن ثم تكون هذه المؤسسات قد ساهمت بشكل غير مباشر في تنمية الموارد البشرية من خلال الحد من المشاكل الاجتماعية مثل السرقة وغيرها.

إن هذه الوسائل قد تفعل كلها أو قد يفعل جانب منها فقط، لكن لا شك أن تفعيلها جميعا سيؤدي في النهاية إلى إيجاد المواطن المتكامل الذي ينشده المجتمع والذي يتوفر فيه الحد الأدنى من القدرات والمهارات اللازمة لإحراز التنمية الشاملة والمستدامة.

الفصل الرابع

واقع تنمية الموارد البشرية
في العالم العربي

واقع تنمية الموارد البشرية في العالم العربي

مَهَيِّدٌ

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى واقع تنمية الموارد البشرية في العالم العربي بشكل عام ثم في الجزائر بشكل خاص.

* أولاً: واقع تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي

في الواقع إن الدول العربية كغيرها من الدول النامية حاولت تطبيق العديد من السياسات والخطط التنموية، بهدف الخروج من دائرة التخلف واللحاق بركب الدول المتطورة، غير أن الملاحظ لهذه التجارب التنموية يجد بأنها لم تحقق ما كان مخططاً لها، وأسباب ذلك كثيرة ومتنوعة ولا يتسع المجال لذكرها هنا، لان موضوع اهتمامنا هنا هو واقع تنمية الموارد البشرية في الدول النامية بشكل عام والوطن العربي بشكل خاص والجزائر على وجه الخصوص، فمن خلال الدراسات التي اهتمت بقياس نوعية الحياة في البلدان العربية يمكن الوقوف على التغيرات التي حدثت على مجال تنمية الموارد البشرية .

فقد قام محمد العوض جلال الدين⁽¹⁾ بتطبيق مقياس نوعية الحياة الذي اشتهر استخدامه خلال عقد السبعينات وبداية الثمانينات، مستخدماً أربعة

1- محمد العوض جلال الدين، تنمية البشرية: تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1993، ص 23 .

مؤشرات هي: توقع الحياة عند العمر الواحد، معدل وفيات الأطفال الرضع، نسبة غير الأميين من الكبار، ومتوسط دخل الفرد، وقد توصل الباحث إلى أن هذا المؤشر قد ارتفع في غالبية البلدان النفطية خلال فترة قصيرة وبمعدلات كبيرة، أما بقية الدول العربية فقد عجزت غالبيتها على أن تتقدم بصورة محسوسة إلى الأمام على الرغم من أن الجهود في كثير منها قد بدأت مبكرة.

كما قام نادر فرحاني⁽¹⁾ بدراسة أخرى استخدم فيها ثلاثين مؤشراً تتصل بالتنمية البشرية وطبقها على 125 دولة نامية، تتضمن 18 دولة عربية، وقد توصل الباحث إلى أنه في مجال التغذية فإن الدول العربية تتمتع بوضع أفضل من بقية الدول النامية، أما في مجال التعليم فإن الدول العربية تعتبر أسوأ حالاً، كما تعتبر الدول العربية أسوأ حالاً كذلك فيما يتعلق بمساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي المنظم، وكذلك نفس الشيء فيما يتعلق بمؤشرات الحياة السياسية.

وفي هذا الإطار أشار مكتب العمل العربي⁽²⁾ إلى أن هناك في الوطن العربي حوالي (72) مليون نسمة يعانون من الأمية، و(90) مليون نسمة محرومين من شبكة الصرف الصحي، و(60) مليون نسمة محرومين من المياه الصالحة للشرب، وهناك (45) مليون نسمة يعانون من تلوث الهواء، وغير ذلك من المشاكل والأوضاع المتدهورة التي تدل على ضرورة بذل المزيد من الجهود التنموية للرفع من الخدمات المقدمة للسكان.

1- محمد العوض جلال الدين، المرجع السابق، ص ص 23-24.

2- مكتب العمل العربي، المرجع السابق، ص ص 117-142.

ونحاول فيما يلي الوقوف على تطور جهود تنمية الموارد البشرية في العالم

العربي من خلال الجدولين التاليين:

تسمية البلدان من الترتيب العالمي الطبيعي (البلدان بحسب القيمة الترتيبية العربية)	1960	نسبة الكوادر في المدارس الابتدائية والثانوية		مدى الكوادر من الكوادر (%)		إجمالي التغطية العالمية لبرامج 10% من السكان		نسبة السكان الذين هم مدرسون على حد مطلق		مدى التغطية دون المتساوية		التغطية العالمية المتساوية		البلد	مستوى التنمية العربية
		80 - 85	70	80 - 85	70	1965 - 1968	1965	90-85 / 80-75	80-75	90 - 60	60	90 - 60	60		
15984	(1972) 6215	94%	67%	73	54	-	-	-	-	19	128	38.4	59.5	الكويت	تحتية بدنية
11800	(1973) 6880	-	-	-	-	-	-	-	-	36	336	53.0	53.0	قطر	مرتفعة
-	-	98%	83%	-	-	118	143	95	99	18	208	55.5	55.5	البحرين	
22798	(1973) 5884	90%	63%	-	-	-	-	-	-	20	239	53.0	53.0	الإمارات العربية	
10330	2640	96%	31%	96%	99	118	79	94	64	91	292	44.4	44.4	السعودية	
4348	1230	98%	61%	96%	94	127	89	-	-	59	217	49.7	49.7	عمان	تحتية بدنية
7250	(1973) 3384	-	-	96%	93	144	83	94	87	112	629	46.7	46.7	لبنان	متوسطة
10573	2040	97%	27%	-	-	-	-	-	-	49	378	40.1	40.1	صنعاء	
2510	(1973) 492	97%	19%	96%	93	125	89	92	66	86	222	48.5	48.5	البحرين	
2415	1120	-	-	98%	94	118	93	-	-	52	217	46.9	46.9	الأردن	
3229	840	97%	84%	96%	93	122	94	86	35	62	254	48.2	48.2	عمان	
488637	(1973) 1154	99%	77%	98%	94	125	99	-	-	56	91	59.6	59.6	لبنان	
3088	1200	98%	16%	95%	92	112	72	71	77	98	270	47.9	47.9	البحرين	
2296	540	94%	32%	94%	92	114	92	-	-	112	265	46.7	46.7	البحرين	
1934	500	94%	55%	94%	93	127	96	89	75	85	301	46.1	46.1	صنعاء	
1960	(1973) 144	-	-	94%	94	96	81	-	-	-	-	36.8	36.8	البحرين	تحتية بدنية
1042	670	94%	36%	94%	92	79	79	-	-	172	292	38.7	38.7	السعودية	متوسطة
1092	410	94%	22%	94%	92	92	88	-	-	214	221	35.3	35.3	عمان	
730	(1973) 621	94%	14%	-	-	-	-	47	42	-	-	36.0	36.0	عمان	
961	480	94%	7%	94%	92	82	92	37	38	215	294	36.0	36.0	البحرين	

جدول رقم (3) يوضح تطور التنمية البشرية في البلدان العربية 1960-1990

(المصدر: مجد الدين خيرى، المرجع السابق، ص 126).

انحراف الترتيب عن ترتيب الناتج الإجمالي ^(*)		الترتيب في العالم		دليل التنمية البشرية		البلد
1992	1991	1992	1991	1992	1991	
10+	8+	1	2	0,982	0,983	كندا
1+	2+	2	1	0,981	0,993	اليابان
39-	30-	45	48	0,815	0,827	الكويت
29-	26-	47	50	0,802	0,812	قطر
18-	21-	50	51	0,790	0,810	البحرين
45-	43-	57	56	0,740	0,767	الإمارات
34-	37-	67	69	0,687	0,697	السعودية
17+	4-	72	72	0,665	0,681	سورية
38-	41-	74	76	0,659	0,665	ليبيا
45-	49-	82	86	0,598	0,604	عمان
39-	44-	85	91	0,589	0,582	العراق
13-	10-	86	83	0,586	0,614	الأردن
10-	11-	87	90	0,582	0,588	تونس

(*) - يدل الرقم الموجود على أن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية أعلى من الترتيب حسب الناتج القومي الإجمالي،

ويدل الرقم السالب على العكس.

انحراف الترتيب عن ترتيب الناتج الإجمالي ^(*)		الترتيب في العالم		دليل التنمية البشرية		البلد
1992	1991	1992	1991	1992	1991	
6+	5+	89	88	0,561	0,592	لبنان
37-	46-	95	102	0,533	0,490	الجزائر
9-	10-	106	108	0,429	0,431	المغرب
2-	10-	110	114	0,385	0,394	مصر
24-	20-	130	130	0,232	0,242	اليمن
30-	30-	145	143	0,157	0,164	السودان
25-	34-	148	148	0,141	0,140	موريتانيا
5+	4+	151	149	0,088	0,118	الصومال
39-	38-	153	153	0,084	0,83	جيبوتي
14-	25-	159	160	0,062	0,048	سيراليون
41-	39-	160	158	0,052	0,66	غينيا

جدول رقم (4) يوضح تطور التنمية البشرية في البلدان العربية خلال سنتي 1992 / 91

المصدر: محمد عدنان وديع، إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالية في الوطن

العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1994، ص 28.

نلاحظ من خلال الجدولين بشكل عام أن تنمية الموارد البشرية في الدول

العربية عرفت تحسنا كبيرا بين سنتي 1960 و 1992، وقفزة نوعية في جميع

المؤشرات، كما نلاحظ بان مستوى هذه التنمية ليس واحدا في جميع الدول، فهناك دولتين فقط الكويت وقطر) تتميزان بمستوى تنمية بشرية عالي، وهناك إحدى عشرة دولة تتميز بتنمية بشرية متوسطة وهي تظم معظم الدول العربية(البحرين، الإمارات العربية المتحدة، السعودية، سوريا، ليبيا، عمان، العراق، الأردن، تونس، لبنان،الجزائر)، وهناك سبعة دول تتميز بتنمية بشرية منخفضة(المغرب، مصر، اليمن، السودان، موريتانيا، جيبوتي، الصومال.

وفيما يخص الجزائر فنلاحظ بأنها تقع ضمن الدول التي تتميز بتنمية بشرية متوسطة وأنها تحتل الرتبة الثالث عشر في مجموع الدول العربية.

وما يلاحظ على التنمية البشرية في الجزائر أنها عرفت تحسنا كبيرا جدا، فمن الجدول الأول يتبين لنا بالنسبة لمؤشر معدل الوفيات بالنسبة للأطفال دون الخامسة لكل ألف أن نسبة الوفيات قد انخفضت من 270 وفاة سنة 1960 إلى 98 وفاة سنة 1990، الأمر الذي يدل على وجود رعاية صحية واهتمام بتغذية الأطفال في السنوات الأولى من العمر.

أما بالنسبة لمعدل القراءة والكتابة بين الكبار فقد ارتفعت النسبة من 25% سنة 1970 إلى 57% بين سنتي 1988-1989، وهذا ما يدل عن تحسن مستوى القراءة في أوساط الشعب الجزائري.

أما بالنسبة للمقيدين في المدارس الابتدائية والثانوية فقد ارتفعت نسبتهم إلى ما يقارب الضعف، حيث ارتفعت من نسبة 46% سنة 1988 إلى نسبة 89% بين سني 1988-1989، الأمر الذي يعبر عن اهتمام الدولة بالتعليم.

أما فيما يخص دخل الفرد فقد تحسن بشكل كبير حيث ارتفع من 1200 دولار سنة 1960 إلى 3088 دولار سنة 1989 مما يدل على تحسن القدرة الشرائية للمواطن الجزائري ومن ثم تحسن مستواه المعيشي.

وهذه المؤشرات تعبر في الواقع على أن مستوى تنمية الموارد البشرية في الجزائر قد عرف تحسنا كبيرا، وهذا ما يؤكد الجدول الثاني، حيث نلاحظ بأن ترتيب الجزائر العالمي في سنة 1991 هو 102 أما في سنة 1992 هو 95 على خلاف الدول الأخرى التي تفهقرت مثل لبنان، والسودان، و الصومال، وغينيا.

بالإضافة إلى ما سبق تشير النتائج التي أوردها تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة لعام 1998 ، أنه بإمكان الدول العربية أن تحقق تنمية بشرية أفضل لو وجهت اهتمامها ومواردها نحو الموارد البشرية ، وهذا ما يمكن ملاحظته في انحراف ترتيب البلدان العربية في مجال تنمية الموارد البشرية مقارنة بترتيبها على أساس متوسط الناتج القومي الإجمالي، وهذا نستشفه من الجدول التالي:

جدول رقم (5) يوضح ترتيب البلدان العربية حسب دليل التنمية البشرية 1998

المحرف الترتيب عن الناتج الإجمالي (*)	الترتيب من بين 174 بلد	البلد	الترتيب في الدول العربية
24 -	48	الإمارات	1
39 -	54	الكويت	2
38 -	57	قطر	3
6 -	64	ليبيا	4
7 +	66	لبنان	5
24 -	70	السعودية	6
27 -	71	عمان	7
10 -	81	سوريا	8
17 -	82	الجزائر	9
11 -	83	تونس	10
6 -	87	الأردن	11
20 -	112	مصر	12
27 -	125	المغرب	13
25 -	127	العراق	14
12 +	151	اليمن	15
3 -	157	السودان	16

(المصدر: تقرير التنمية البشرية لعام 1998، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار

العالم العربي للطباعة، القاهرة، مصر، 1998، ص ص 128-130.)

(*) يدل الرقم الموجود على أن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية أعلى من الترتيب حسب الناتج القومي الإجمالي، ويدل الرقم السالب على العكس.

نلاحظ من هذا الجدول بالنسبة لترتيب الجزائر انه تحسن على ما كان عليه في سنة 1990، حيث احتلت الرتبة التاسعة بدل الرتبة الثالث عشر في مجموع الدول العربية، كما نلاحظ أيضا بأن ترتيبها على الصعيد الدولي قد تحسن من الرتبة 95 سنة 1992 (الجدول رقم 2) إلى الرتبة 85 سنة 1998 (الجدول رقم 3)، وهذا يعبر عن تحسن في مستوى تنمية الموارد البشرية، كما يعبر عن وجود جهود تبذل في هذا الشأن.

وللوقوف أكثر على واقع التنمية البشرية في العالم العربي فنرجع الى الجدول التالي:

جدول رقم (6) يوضح ترتيب الدول العربية حسب دليل التنمية البشرية (*)

مستوى التنمية البشرية	اسم الدولة	الترتيب الدولي	الترتيب العربي	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2003
تنمية بشرية مرتفعة (0.800) فاكثر	قطر	40	01	0.849
	الإمارات العربية المتحدة	41	02	0.734	0.769	0.787	0.812	0.814	..	0.849
	البحرين	43	03	..	0.747	0.780	0.809	0.826	0.838	0.846
	الكويت	44	04	0.763	0.777	0.780	..	0.813	0.837	0.844
تنمية بشرية متوسطة (-0.500) (0.799)	الجمهورية العربية الليبية	58	05	0.799
	سلطنة عمان	71	06	0.494	0.547	0.641	0.699	0.738	0.769	0.781
	المملكة	77	07	0.603	0.659	0.673	0.708	0.741	0.762	0.772

(*) - لا توجد معلومات حول جمهورية الصومال حسب المصدر الذي تم اعتماده، وبالتالي تم ذكر 20 دولة عربية بدل 21، أما بالنسبة للترتيب الدولي فهناك 177 دولة ومنطقة

2003	2000	1995	1990	1985	1980	1975	الترتيب العربي	الترتيب الدولي	اسم الدولة	مستوى التنمية البشرية
									العربية السعودية	
0.759	0.742	0.727	0.677	08	81	لبنان	
0.753	0.738	0.698	0.657	0.622	0.570	0.514	09	89	تونس	
0.753	0.742	0.708	0.683	0.664	0.641	..	10	90	الأردن	
0.729	11	102	الأراضي الفلستينية المحتلة	
0.722	..	0.671	0.649	0.610	0.558	0.506	12	103	الجزائر	
0.721	0.692	0.672	0.646	0.623	0.587	0.540	13	106	الجمهورية العربية السورية	
0.659	..	0.611	0.579	0.540	0.487	0.439	14	119	مصر	
0.631	0.610	0.579	0.548	0.515	0.478	0.429	15	124	المغرب	
0.547	0.533	0.517	0.504	0.498	0.480	..	16	132	جزر القمر	
0.512	0.500	0.465	0.428	0.396	0.376	0.349	17	141	السودان	
0.495	0.487	0.477	18	150	جيبوتي	تنمية بشرية
0.489	0.470	0.436	0.393	19	151	اليمن	ضعيفة
0.444	0.428	0.409	20	152	موريتانيا	اقل من 5.000

(المصدر: من إعداد المؤلف بالاعتماد على: تقرير التنمية البشرية للعام 2005،

برنامج الأمم المتحدة الانمائي، نيو يورك، 2005، ص ص 223-

(226)

نلاحظ من خلال الجدول أن دولة قطر قد احتلت الرتبة الأولى في الدول

العربية في مجال التنمية البشرية، كما نلاحظ ان الدول العربية التي حققت مستوى

تنمية مرتفع تتمثل في أربع دول فقط هي قطر والإمارات والبحرين والكويت

وهو عدد قليل بالنظر الى عدد الدول العربية المقدر بـ 20 دولة ، كما نلاحظ أن معظم الدول العربية قد حققت مستوى متوسط من التنمية البشرية وعددها 17 دولة من أصل 20 دولة، وأن هناك عدد قليل قد حقق مستوى ضعيف من التنمية وعددها ثلاث دول وهي جيبوتي واليمن وموريتانيا.

وبشكل عام يمكن القول أن الدول العربية قد حققت مستوى متوسط من التنمية البشرية.

كما نلاحظ أن الترتيب الدولي للدول العربية هو متفاوت جدا ففي حين نجد أن أول دولة في الترتيب العربي قطر قد تحصلت على الرتبة 40 دوليا أما السودان التي احتلت آخر رتبة في الدول العربية ذات تنمية بشرية متوسطة (الرتبة 17) قد احتلت الرتبة 141، بينما نجد الدول ذات التنمية البشرية الضعيفة قد احتلت الرتب 150 و 151 و 152 على التوالي وذلك من أصل 177 دولة ومنطقة أي أنها تكاد تكون في المراتب الأخيرة.

وهكذا فإنه يتوجب على الدول ذات التنمية البشرية الضعيفة بذل المزيد من الجهد لتحسين حياة مواطنيها.

إن تنمية الموارد البشرية لها تأثير مباشر في زيادة نمو السكان وهذا هو الواقع في العالم العربي كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (4) يوضح تقديرات عدد السكان والمعدل السنوي لنمو السكان في

البلدان العربية 1960 - 2000

البلد	تقديرات عدد السكان بالملايين			المعدل السنوي لنمو السكان %	
	1960	1990	2000	1990-1960	2000-1990
تنمية بشرية	0,3	2,0	2,6	6,9	2,6
مرتفعة	-	0,4	0,5	7,3	3,1
	0,2	0,5	0,7	4,1	3,8
	0,1	1,6	2,0	10,0	2,1
	4,1	14,1	20,7	4,2	3,9
	4,6	12,5	17,8	3,4	3,6
تنمية بشرية	1,3	4,5	6,5	4,1	3,6
متوسطة	0,5	1,5	2,2	3,7	3,8
	6,8	18,9	26,3	3,4	3,4
	1,7	4,0	5,6	2,9	3,3
	4,2	8,2	9,9	2,2	2,0
	1,9	2,7	3,2	1,2	2,8
	10,8	25,0	32,9	2,8	2,8
	11,6	25,1	31,9	2,6	2,3
	25,6	52,4	64,2	2,4	2,0
تنمية بشرية	5,2	11,7	16,6	2,7	3,6
منخفضة	11,2	25,2	33,6	2,8	2,9
	1,0	2,0	2,7	2,4	2,9
	0,1	0,4	0,6	5,6	3,0
	2,9	7,5	9,7	3,2	2,6

(المصدر: مجد الدين خيرى، المرجع السابق، ص 105).

يتبن من هذا الجدول أن تنمية الموارد البشرية لها تأثير مباشر في زيادة عدد السكان، حيث نلاحظ أن الدول التي تتميز بتنمية بشرية مرتفعة عرفت نموا سكانيا كبيرا على خلاف الدول التي تتميز بتنمية منخفضة، وبشكل عام نلاحظ من هذا الجدول أن جميع الدول العربية على اختلاف مستويات التنمية فيها عرفت زيادة معتبرة في عدد السكان وفي نسبة نموهم.

وفيما يلي نموذج يوضح واقع تنمية الموارد البشرية في الدول النامية بشكل عام، وذلك من حيث عناصرها ومعوقاتنا ونتائجها:

نموذج مخطط يوضح عناصر التنمية البشرية والوضع المشاهد في الدول النامية⁽¹⁾



1- كلثم علي الغانم، مشكلات التنمية في الدول النامية، مجلة شؤون اجتماعية، عدد(54)، 1997، ص 131.

حيث يلاحظ من هذا المخطط أن تنمية الموارد البشرية في العالم العربي تعاني من الكثير من المعوقات والنتائج الثقيلة غير المباشرة بالخير، الأمر الذي يحتاج إلى نظرة عميقة ومتأنية وتصور شامل للحلول والكف عن الحلول الترقيعية أو المؤقتة التي تنتهجها الدول العربية- ما يجعلها أشبه برجل الإطفاء فما أن يطفى حريقاً في جهة حتى يظهر له حريق آخر في جهة أخرى- فنحن بحاجة إلى إستراتيجية شاملة لتحقيق هذه التنمية، إستراتيجية تنطلق من دراسة علمية للواقع وتقدم الحلول والخيارات بناء على ذلك، وليس بالاستناد إلى الارتجالية أو العشوائية التي لم نجني منها سوى تكريس التخلف وتفاقم المشاكل والأزمات التي أصبح يتخبط فيها المواطن العربي وجعلته يفكر في الهجرة من موطنه متحدياً بذلك كل الصعاب والمخاطر(ظاهرة قوارب الموت).

*ثانياً- واقع النمو الديموغرافي وتنمية الموارد البشرية في الجزائر

سوف نتطرق في هذا العنصر إلى واقع النمو الديموغرافي أو السكاني في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية اليوم ثم نوضح أهم العوامل المؤثرة في هذا النمو والتي من بينها عامل تنمية الموارد البشرية.

1) واقع النمو الديموغرافي في الجزائر:

لقد عرفت الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية اليوم أربعة إحصاءات رسمية للسكان كان أولها سنة 1966 وثانيها سنة 1977 وثالثها سنة 1998 ورابعها سنة 2008، أي بمعدل إحصاء رسمي كل 10 سنوات. ويوضح الجدولين رقم 02 و03 النمو الديموغرافي في الجزائر من خلال الإحصاءات الرسمية.

جدول رقم (02)

تطور عدد السكان في الجزائر حسب إحصائيات السكان

السنة	عدد السكان (وسط السنة)
1966	11.908.000 ^(*)
1977	16.948.000
1987	23.038.942
1998	29.100.867 ^(**)
2008	34.400.000

(المصدر: من إعداد المؤلف)

جدول رقم (03)

زيادة عدد السكان خلال الإحصاءات الرسمية

العشرية	زيادة عدد السكان	متوسط الزيادة السنوية
1977-1966	5040000	504000
1987-1977	6090942	609094.2
1998-1987	6061925	606192.5
2008-1998	5299133	529913.3

(المصدر: من إعداد المؤلف بالاعتماد على الجدول رقم (02))

(*)- إحصائيات سنة 1966 و 1977 و 1987 مأخوذة من المرجع الآتي:
ONS, Collections Statistiques « Démographie Algérienne », N°17 , 2eme trimestre 1989, p 1.

(**)- إحصائيات سنة 1998 و 2008 مأخوذة من الموقع الآتي:
Http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.ht (consulté le 10/05/2009)

نلاحظ من خلال الجدولين رقم (02) و (03) أن عدد السكان في تزايد مستمر حيث انتقل من 11.908.000 نسمة سنة 1966 ليصل إلى 23.038.942 سنة 1987 وذلك بفارق قدره 11130942 نسمة الأمر الذي يدل على أن عدد سكان الجزائر قد تضاعف سنة 1987 أي بعد عشرين سنة.

كما نلاحظ أن عدد السكان قد بلغ 34.400.00 سنة 2008 وذلك بفارق قدره 22492000 عن سنة 1966، وهذا الفرق يساوي ضعفي عدد السكان سنة 1966، مما يدل على أن عدد سكان الجزائر قد تضاعف مرتين خلال أربعين سنة.

من خلال ما سبق نستنتج أن عدد سكان الجزائر يتضاعف كل عشرين سنة.

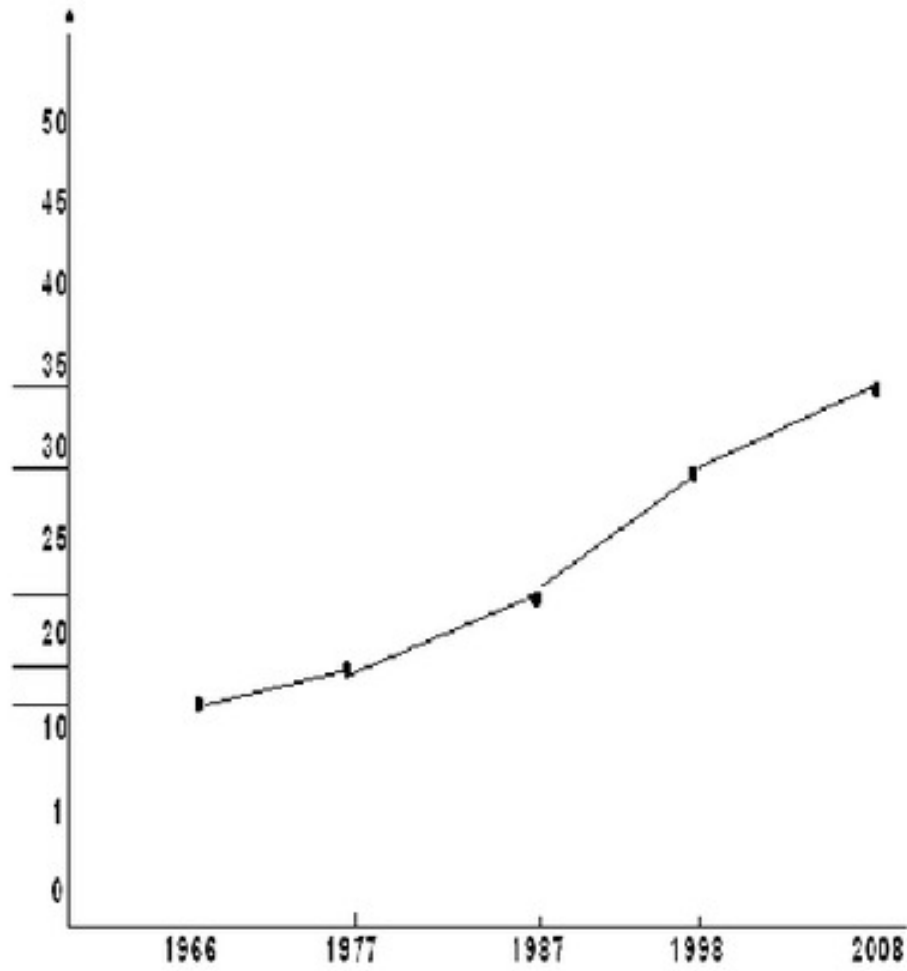
كما نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن متوسط الزيادة السنوية للسكان في الجزائر سجلت أدنى مستوياتها خلال العشرية 1966-1977 ثم ارتفعت إلى أعلى مستوياتها خلال العشرية 1977-1987 ثم تراجعت خلال العشرية 1987-1998 وتراجعت مرة أخرى خلال العشرية 1998-2008، وقد يرجع سبب ذلك إلى عوامل متنوعة منها عدد الولادات والوفيات وكذلك عدد الزيجات وغير ذلك من العوامل.

إذن من خلال ما سبق نستخلص بان عدد سكان الجزائر في تزايد مستمر، ولتوضيح منحنى ومسار هذه الزيادة قمنا برسم الشكل البياني رقم (02)

شكل رقم (01)

منحنى بياني حول نمو السكان في الجزائر

عدد السكان بالمليون



السنوات

(المصدر: من إعداد الباحث)

(المصدر: من إعداد المؤلف)

إذن عدد سكان الجزائر منذ سنة 1966 وهو في حالة زيادة بل زيادة بلغت حد الضعف والضعفين، وهذه الزيادة تحتاج إلى معرفة أسبابها وهذا ما سنوضحه في الجزئية الموالية.

(2) العوامل المؤثرة في النمو الديموغرافي في الجزائر:

ربما لا يتسع المجال لذكر جميع العوامل التي أثرت على النمو الديموغرافي أو السكاني في الجزائر لذلك سوف نركز فقط على أهمها، والتي من بينها زيادة نسبة الولادات وانخفاض نسبة الوفيات، وعدد الزيجات، وتطور توقع الحياة عن الولادة، وتحسن مؤشر التنمية البشرية، وسوف نحاول توضيح واقع واثر هذه العوامل والأسباب على النمو الديموغرافي في الجزائر فيما يلي.

2-أ- ارتفاع الولادات وانخفاض الوفيات:

إن تأثير هذا العامل في النمو الديموغرافي والذي تراهن عليه الدول لتحقيق نمو ديموغرافي عالي هو زيادة عدد الولادات وتخفيض عدد الوفيات، ويصور لنا الجدولين رقم (04) و (05) الحركة الطبيعية للسكان والتي ترتبط بالمواليد الأحياء والوفيات في صفوف هؤلاء المواليد.

جدول رقم (04)

يوضح تطور عدد السكان في الجزائر منذ سنة 1974 (حساب بداية شهر
جانفي).

السنة	عدد السكان	المواليد(*) الأحياء	الوفيات	الزيادة الطبيعية
1974	14.119.200	646.801	144.492	502.309
1975	15.417.000	667.484	155.675	511.809
1976	16.120.000	676.603	163.942	506.661
1977	16.781.000	727.532	156.479	571.053
1978	17.336.000	711.961	144.993	566.968
1979	17.864.000	739.519	149.640	589.879
1980	18.375.000	759.673	142.707	616.966
1981	18.956.000	774.973	138.529	636.444
1982	19.564.000	790.581	135.897	654.356
1983	20.192.000	812.285	136.225	676.060
1984	20.841.000	833.110	137.127	695.983
1985	21.510.000	845.381	137.974	707.407
1986	22.191.000	764.537	124.394	640.143
1987	22.807.000	782.333	120.121	662.212
1988	23.446.000	788.861	117.091	671.770

(المصدر: ONS, Collections Statistiques « Démographie

(Algérienne »,op.cit, p 02

جدول (05)

يوضح الحركة الطبيعية للسكان في الجزائر

(*)-لقد ذكر في المصدر أن الإحصائيات خام (عدد المواليد الخام، عدد الوفيات الخام، المجموع الطبيعي الخام) ولكنها ليست كذلك لذلك تم حذف كلمة خام، وتم تعويضها بما هو موجود في الجدول.

السنة	المواليد الأحياء بالآلاف	الوفيات بالآلاف	الزيادة الطبيعية بالآلاف
1990	775.000	151.000	624.000
1991	773.000	155.000	618.000
1992	799.000	160.000	639.000
1993	775.000	168.000	607.000
1994	776.000	180.000	596.000
1995	711.000	180.000	531.000
1996	654.000	172.000	482.000
1997	654.000	178.000	476.000
1998	607.000	144.000	464.000
1999	594.000	141.000	452.000
2000	589.000	140.000	449.000
2001	619.000	141.000	478.000
2002	617.000	138.000	479.000
2003	649.000	145.000	503.000
2004	669.000	141.000	528.000
2005	703.000	147.000	556.000
2006	739.000	144.000	595.000
2007	783.000	149.000	634.000

(المصدر : [Http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.htm](http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.htm))

نلاحظ من خلال الجدولين (04) و (05) أن حركة عدد المواليد عرفت تذبذبا بين ارتفاع تارة وانخفاض تارة أخرى وهكذا دواليك. كما نلاحظ أن عدد الولادات بلغ ذروته في سنوات 1983 و 1984 و 1985 وذلك بعد د قدره على التوالي 812285 ، 833110 ، 845381 وبلغ أدنى مستوياته سنتي 1999 و 2000. أما فيما يخص عدد الوفيات فيلاحظ أنه هو الآخر لم يعرف حركة منتظمة. وقد بلغ أعلى مستوياته سنتي 1994 و 1995 وعرف أدنى مستوياته سنة 1888.

ولمعرفة سير حركة وفيات الأطفال فلا بد من معرفة معدل وفيات الأطفال بالنسبة للمواليد وهذا ما يوضحه الجدول رقم (06)

جدول (06)

تطور معدل وفيات الأطفال (بالنسبة لكل ألف مولود)

السنة	ذكر	أنثى	المجموع
1990	60.00	55.50	57.80
1991	59.40	54.20	56.90
1992	57.70	53.00	55.40
1993	57.61	53.29	55.49
1994	56.80	51.51	54.21
1995	57.94	51.68	54.87
1996	56.88	59.21	54.59
1997	59.5	53.66	56.64
1998	38.7	36.0	37.4
1999	40.2	38.6	39.4
2000	38.4	35.3	36.9
2001	38.9	35.9	37.5
2002	36.8	33.3	34.7
2003	34.6	30.3	32.5
2004	32.2	28.5	30.4
2005	32.4	28.2	30.4
2006	28.3	25.3	26.9
2007	27.9	24.4	26.2

(المصدر: [Http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.ht](http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.ht) (consulté le

(10/05/2009)

حيث يلاحظ من الجدول رقم (06) ان معدل وفيات الأطفال بالنسبة لكل الف مولود يسير بشكل عام باتجاه متناقص، حيث تراجع من 57.80 سنة 1990 الى 26.2، أي أنه تراجع بأكثر من النصف.

وهكذا نستخلص ان معدل وفيات الاطفال تراجع بمعدل أكثر من النصف سنة 2007 عما كان عليه سنة 1990.

كما يلاحظ من نفس الجدول أنه لا يوجد هناك فارق كبير وواضح في معدل وفيات الأطفال بين الذكور والإناث.

ويلاحظ من خلال الجدولين رقم (04) و (05) أن التذبذب في الولادات والوفيات قد اثر على الزيادة الطبيعية للسكان (الفرق بين الولادات والوفيات)، حيث يتضح بأن حجم هذه الزيادة سار بشكل متزايد من سنة 1974 إلى غاية سنة 1985 أين بلغ أعلى مستوياته، ثم تراجع بعد ذلك بشكل عام ليصل إلى أدنى مستوياته سنة 2000، ثم بدأ بالارتفاع من جديد ليصل إلى مستوى جيد سنة 2007.

وبشكل عام نلاحظ بأن حجم الزيادة الطبيعية تتراوح بين 479000 و 707407 أي بفارق قدره 228407 وهو فارق معتبر، كما نلاحظ أن هناك تقارب في حجم هذه الزيادة بين السنوات المتتالية.

وللوقوف على واقع النمو الديموغرافي في الجزائر أي معدل الزيادة الطبيعية والمرتبطة بحركة الولادات والوفيات نعرض الجدول رقم (07)

جدول (07): يوضح الزيادة الطبيعية للسكان

السنة	عدد السكان بالمليون (في وسط السنة)	الزيادة الطبيعية بالآلاف	معدل الزيادة الطبيعية (%)
1966(*)	11.908	/ (**)	/
1969	13.808	/	/
1970	13.096	/	/
1971	13.523	/	/
1972	13.955	/	/
1973	14.387	/	/
1974	14.912	/	/
1975	15.417	/	/
1976	16.120	/	/
1977	16.781	/	/
1978	17.336	/	/
1979	17.864	/	3.110
1980	18.375	/	3.180
1981	18.956	/	3.160
1982	19.564	/	3.150
1983	20.192	/	3.160
1984	20.841	/	3.158

(*)- الإحصائيات من 1966 إلى غاية سنة 1989 محسوبة إلى غاية الأول من شهر جانفي وليس وسط السنة، لذلك يظهر هناك نوع من التعارض مع الإحصائيات الموجودة في الجدول رقم (01). وهذه الإحصائيات مأخوذة من المرجع التالي:

ONS, Collections Statistiques « Démographie Algérienne », op.cit , p32

(**)- ترمز الإشارة (/) إلى معلومات غير متوفرة.

معدل الزيادة الطبيعية (%)	الزيادة الطبيعية بالآلاف	عدد السكان بالمليون (في وسط السنة)	السنة
3.110	/	21.510	1985
2.739	/	22.191	1986
2.763	/	22.807	1987
2.730	/	23.446	1988
/	/	24.095	1989
2.494	624.000	25.022	(*)1990
2.410	618.000	25.643	1991
2.432	639.000	26.271	1992
2.257	607.000	26.894	1993
2.168	596.000	27.496	1994
1.890	531.000	28.060	1995
1.688	482.000	28.566	1996
1.639	476.000	29.045	1997
1.57	464.000	29.507	1998
1.51	452.000	29.965	1999
1.48	449.000	30.416	2000
1.55	478.000	30.879	2001
1.53	479.000	31.357	2002
1.58	503.000	31.848	2003
1.63	528.000	32.364	2004
1.69	556.000	32.906	2005
1.78	595.000	33.481	2006
1.86	634.000	34.096	2007
/	/	34.400	2008

(*)- الإحصائيات من سنة 1990 إلى غاية 2008 تم جمعها من الموقع التالي:

[Http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.ht](http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.ht) (consulté le 10/05/2009)

(المصدر: من إعداد المؤلف)

حيث نلاحظ من الجدول رقم (07) أن معدل الزيادة الطبيعية في الجزائر بلغت أعلى مستوياتها بين سنوات 1979 و 1985 وذلك بنسبة تتراوح بين 3.11 و 3.18 بالمائة، ثم تراجعت إلى مستوى متوسط بين سنوات 1986 و 1994 وذلك بنسبة تتراوح بين 2.168 و 2.73 بالمائة، ثم تراجعت إلى أدنى مستوياتها بين سنوات 1995 و 2007 وذلك بنسبة تتراوح بين 1.48 و 1.89 بالمائة.

وبشكل عام نستخلص بأن معدل الزيادة الطبيعية في الجزائر في حالة تراجع، ونفس الشيء يسجل بالنسبة للزيادة الطبيعية، وهذا رغم ما بيناه سابقا من تراجع في معدل وفيات الأطفال.

2-ب- زيادة عدد الزيجات:

فيما يلي جدول يوضح تطور عدد الزيجات في الجزائر:

جدول رقم (08)

تطور عدد السكان والزيجات المسجلة

النسبة المئوية الخام للزيجات (%)	الزيجات المسجلة بالآلاف	عدد السكان بالمليون (في وسط السنة)	السنة
5.97	149.345	25.022	1990
5.91	151.467	25.643	1991
6.07	159.380	26.271	1992
5.69	153.137	26.894	1993
5.83	147.954	27.496	1994
5.45	152.786	28.060	1995
5.49	156.870	28.566	1996
5.43	157.831	29.045	1997
5.36	158.298	29.507	1998
5.44	163.126	29.965	1999
5.84	177.548	30.416	2000
6.29	194.273	30.879	2001
6.97	218.620	31.357	2002
7.55	240.463	31.848	2003
8.27	267.633	32.364	2004
8.50	279.548	32.906	2005
8.82	295.295	33.481	2006
9.55	325.485	34.096	2007
/	/	34.400	(*)2008

(المصدر: [Http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.htm](http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.htm))

(*) تم إضافة الإحصائية الخاصة بسنة 2008 من نفس الموقع، وهي غير مدرجة في الجدول الأصلي.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن عدد الزيجات المسجلة في الجزائر في تزايد مستمر حيث انتقلت من 149.345 زيجة سنة 1990 إلى غاية 325.485 زيجة سنة 2007.

وبمقارنة العددين نلاحظ أن عدد الزيجات في سنة 2008 تضاعف على ما كان عليه في سنة 1990.

وبحساب متوسط الزيادة السنوية لعدد الزيجات نجده يقدر بـ:

$$\frac{325.485 - 149.345}{17} = 10.443 \text{ ألف زيجة سنوية}$$

ولاشك أن تزايد عدد هذه الزيجات قد أثر على تزايد عدد السكان حيث نلاحظ أن عدد السكان قد انتقل من 25.022 مليون نسمة سنة 1990 إلى 34.096 مليون نسمة سنة 2007، أي بزيادة سكانية قدرها: 9.074 مليون نسمة.

وبحساب متوسط الزيادة السنوية للسكان نجده يقدر بـ: 533.765 ألف نسمة

$$\left(\frac{9.074 \text{ مليون نسمة}}{17} \right)$$

17 سنة

وبمقارنة متوسط الزيادة السنوية لعدد الزيجات بمتوسط الزيادة السنوية لعدد السكان نلاحظ أن كل 10.443 ألف زيجة تقابلها زيادة سكانية سنوية قدرها 533.765 ألف نسمة.

ولمعرفة كل زيجة كم يقابلها من نمو سكاني قمنا بقسمة متوسط الزيادة السنوية لعدد السكان على متوسط الزيادة السنوية للزيجات فوجدنا أن كل زيجة يقابلها 51 نسمة ومنها فإن كل زيجة يقابلها نمو سكاني قدره 51 نسمة. وهذه النسبة مرتفعة جداً لذلك رجعنا إلى الجدول رقم (05) وقمنا بحساب متوسط الزيادة الطبيعية السنوية فوجدناها تقدر بـ: 11.176 ألف طفل حي (693 ألف طفل حي - 449 ألف طفل حي).

17 سنة

ولمعرفة كل زيجة كم يقابلها من عدد الأطفال الأحياء قمنا بقسمة متوسط الزيادة الطبيعية السنوية على متوسط الزيادة السنوية لعدد الزيجات فوجدنا أن كل زيجة يقابلها 1.07 طفل حي.

2- ج - تحسن توقع الحياة عند الولادة:

فيما يلي جدول يوضح تحسن توقع الحياة في الجزائر:

جدول رقم (09)
يوضح تطور توقع الحياة عند الولادة

المجموع	الجنس		السنة
	أنثى	ذكر	
61.6	/	/	1981(*)
62.4	/	/	1983
63.6	/	/	1985
65.7	/	/	1987
67.26	68.18	66.1	1995(**)
71.7	72.9	70.5	1998
71.9	72.9	70.9	1999
72.5	73.4	71.5	2000
73.4	74.4	72.5	2002(***)
74.8	75.8	73.9	2004
74.6	75.6	73.6	2005
75.7	76.7	74.6	2006
75.7	76.8	74.7	2007(****)

(المصدر: من إعداد المؤلف)

يلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن توقع الحياة عند الولادة في حالة تزايد مستمر حيث بلغ نسبة 61.6 سنة 1981 ونسبة 75.7 سنة 2007. وهذه الزيادة لها انعكاساتها الإيجابية كما لاحظنا من خلال الجداول السابقة في زيادة عدد السكان.

(*)- الإحصائيات من سنة 1981 إلى غاية سنة 1987 مأخوذة من المرجع التالي:

ONS, Collections Statistiques « Démographie Algérienne », op.cit, p25

(**)- إحصائيات سنة 1995 و 1999 و 2000 و 2004 و 2005 مأخوذة من المرجع التالي:

C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2006, p 81 .

(***)- إحصائيات سنة 2002 و 2006 مأخوذة من المرجع التالي:

C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2007, p 20.

(****)- إحصائيات سنة 2007 مأخوذة من الموقع التالي:

Http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.ht (consulté le 10/05/2009)

وهذه الزيادة ناتجة عن تحسن الظروف الصحية الخاصة بالأطفال والظروف المعيشية الخاصة بالمواطنين بشكل عام.

كما نلاحظ من خلال نفس الجدول أن هناك تقارب كبير في توقع الحياة عند الولادة بين الذكور والإناث.

إذن نستخلص من خلال الجدول أن توقع الحياة عند الولادة في الجزائر في حالة ارتفاع وزيادة مستمرة وهذا مؤشر إيجابي على مستقبل النمو السكاني في الجزائر، ودليل على أن هناك رعاية صحية مخصصة للأطفال.

2-د- تحسن مستوى تنمية الموارد البشرية:

فيما يلي جدول يوضح واقع التنمية البشرية في الجزائر:

جدول رقم (10)

يوضح مؤشر التنمية البشرية.

السنة	مؤشر التنمية البشرية	توقع الحياة عند الولادة
1975(*)	0.51	/
1980	0.56	/
1985	0.61	/
1990	0.65	/
1995(**)	0.67	67.26 ⁽¹⁾

(*)- إحصائيات سنة 1975 و 1980 و 1985 و 1990 و 2000 و 2003 مأخوذة من تقرير التنمية البشرية العربية لسنة 2005 على الموقع التالي:

<http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Statistics/indicatoshuman2005/1.xLs>

(**)- إحصائيات سنة 1995 و 1999 و 2000 و 2004 و 2005 مأخوذة من المرجع التالي:
C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2006, p20

السنة	مؤشر التنمية البشرية	توقع الحياة عند الولادة
1999	0.695	71.9
2000	0.705	72.5
2002 (***)	0.722	73.4
2003	0.72	/
2004	0.750	74.8
2005	0.761	74.6
2006	0.760	75.7

(المصدر: من إعداد المؤلف)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن مؤشر التنمية البشرية في الجزائر في حالة تزايد ونمو مستمر، حيث أنه بلغ في سنة 1975 نسبة 0.51 ونسبة 0.76 في سنة 2006 أي بفارق قدره 0.25 وهي نسبة معتبرة.

ولمعرفة مستوى التنمية البشرية في الجزائر بشكل عام تم الرجوع إلى الجدول رقم (01) في من هذا الفصل والذي يحدد مستوى التنمية البشرية، وتم عرض الجدول التالي:

(1) - النسبة مأخوذة من المرجع التالي:

C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2006, p20

(***) - إحصائيات سنة 2002 و 2006 مأخوذة من المرجع التالي:

C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2007, p19

جدول رقم (11)

يوضح مستوى التنمية البشرية في الجزائر.

السنة	مؤشر التنمية البشرية	مستوى التنمية البشرية
1975(*)	0.51	تنمية بشرية متوسطة
1980	0.56	تنمية بشرية متوسطة
1985	0.61	تنمية بشرية متوسطة
1990	0.65	تنمية بشرية متوسطة
1995(**)	0.67	تنمية بشرية متوسطة
1999	0.695	تنمية بشرية متوسطة
2000	0.705	تنمية بشرية مرتفعة
2002(***)	0.722	تنمية بشرية مرتفعة
2003	0.72	تنمية بشرية مرتفعة
2004	0.750	تنمية بشرية مرتفعة
2005	0.761	تنمية بشرية مرتفعة
2006	0.760	تنمية بشرية مرتفعة

(المصدر: من إعداد المؤلف)

(*) - إحصائيات سنة 1975 و 1980 و 1985 و 1990 و 2000 و 2003 مأخوذة من تقرير

التنمية البشرية العربية لسنة 2005 على الموقع التالي:

<http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Statistics/indicatoshuman2005/1.xLs>

(**) - إحصائيات سنة 1995 و 1999 و 2000 و 2004 و 2005 مأخوذة من المرجع التالي:

C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2006, p20

(***) - إحصائيات سنة 2002 و 2006 مأخوذة من المرجع التالي:

C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2007, p19

يتضح من الجدول رقم (11) أن مستوى التنمية البشرية في الجزائر منذ سنة 1975 لم يصل إلى المستويات المنخفضة أي أقل من 0.5 ، وبأنه كان متوسطاً ثم صار مرتفعاً بدايةً من سنة 2000. وهذا مؤشر إيجابي مطمئن بخصوص التنمية البشرية في الجزائر ومستقبل النمو السكاني بها.

ولاشك أن هذا التحسن والزيادة في مؤشر التنمية البشرية له انعكاساته الإيجابية في زيادة توقع الحياة عند الولادة وفي زيادة النمو السكاني كما لاحظنا من خلال الجداول السابقة.

* الخاتمة:

إن تنمية الموارد البشرية ليست مجرد شعار نرفعه أو لافتة نعلقها أو مجرد تقرير نصدره وندرجه في غيابات الخزائن و المكاتب أو مجرد إحصائيات نقدمها للتباهي والتفاخر، بل هي عبارة عن التزام يجب الوفاء به للمواطنين، وهي مجهود يجب على الدول القيام به أجل تحسين ظروف المواطنين خاصة المعيشية منها. فهي مجهود يحتاج إلى التخطيط المركز والواعي البعيد عن الارتجالية، ويحتاج إلى النظرة الشاملة للأمور بدل النظرة الجزئية و الظرفية، ويحتاج إلى العناية الفائقة بدل اللامبالاة والإهمال و خلط الأمور و قلب الحقائق، لأنها ترتبط بتنمية المورد البشري، الذي هو عماد وأساس أي تنمية، ومن ثم بمستقبل الشعوب والدول وبالتحرر من عبودية التبعية المزمدة للغرب وبالخروج من دائرة التخلف والفقير.

إن تنمية الموارد البشرية تحتاج منا أولا وقبل كل شيء إلى تغيير النظرة إلى العنصر البشري أي الإنسان وذلك بثمينه واعتباره موردا هاما وفاصلا في معركة التنمية والتقدم، فالدول لا تقاس بما تمتلكه من معدات وآلات بل بما تمتلكه من موارد بشرية وعقول وكفاءات قادرة على إنتاج وصناعة الآلات والمعدات وقادرة على إحراز التقدم والتطور المنشود، وخير مثال على ذلك دولة اليابان الفقيرة بمواردها المادية والقوية والغنية بمواردها البشرية.

إننا لا نستطيع أن نتحدث عن أية تنمية أو أن نمضي قدما في طري التقدم والتطور ما لم تكن هناك تنمية للموارد البشرية، فالبشر هم المحرك لأي مجهود تنموي وهم صناع مجد أية أمة أو حضارة، لذلك بات من الواضح انه يتوجب على الدول النامية عموما والعربية خصوصا أن تضع استراتيجيات محكمة لتنمية مواردها البشرية وربطها بشكل عام باستراتيجيات التنمية الشاملة.

قائمة المراجع

**أولا- الكتب:

1. إسماعيل العربي، التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1994.
2. المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، دروس في التخطيط الاقتصادي والتنمية، 1983.
3. خالد محمد بني حمدان و وائل محمد صبحي إدريس، الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي: منهج معاصر، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007.
4. ريمون حداد، العلاقات الدولية، دار الحقيقة، بيروت، لبنان، ط1، 2000.
5. عمر سعد الله، حقوق الإنسان وحقوق الشعوب: العلاقة والمستجدات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1994.
6. نبيل السمالوطي، علم اجتماع التنمية: دراسة في اجتماعيات العالم الثالث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1974.
7. نور الدين محمود، تقرير التنمية البشرية، ملف دراسات العام 2005، مركز الدراسات الاستراتيجية، دمشق، 2006.
8. محمد عدنان وديع، إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالية في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1994.
9. محمد العوض جلال الدين، التنمية البشرية: تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1993.

10. محمد صادق ، إدارة التنمية وطموحات التنمية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان- الأردن، 1983.
11. مهدي حسن زويلف و سليمان احمد اللوزي، التنمية الإدارية والدول النامية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 1993.
12. منذر المصري، استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن، 1998.
13. موسى اللوزي، التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000.
14. Derek Torrington and Laura Hall, Human Resource Management, Fourth edition, Prentice Hall, New Jersey, 1998.
15. Gérard Timist, Théorie de L Administration, Edition Economisa, Paris, 1986.

****ثانياً- المجلات العلمية :**

1. أحمد سيد مصطفى، التدريب سبيل المديرين إلى تنمية الموارد البشرية، الإداري، مسقط، مجلد (10)، عدد (33-34)، 1988.
2. إسماعيل سراج الدين، حتى تصبح التنمية مستدامة، التمويل والتنمية، مجلد 30، عدد4، 1993.
3. باتريشيا آنيز و ألفريد فريندي، المدن في العالم النامي: برنامج عمل ما بعد مؤتمر الموئل الثاني، التمويل والتنمية، مجلد33، عدد4، 1996.
4. سعد بشاينية، من التنمية الشاملة الى التنمية المستدامة، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية- جامعة باتنة، العدد 9، جانفي 2004.

5. سعد، غ. ياسين، المعلوماتية وإدارة المعرفة: رؤيا استراتيجية عربية، مجلة المستقبل العربي العدد 260، 2000.
6. سعيد اسماعيل علي، "حقوق الانسان والتنمية البشرية"، مجلة الديمقراطية(القاهرة)، عدد 2001، 3.
7. كلثم علي الغانم، "مشكلات التنمية في الدول النامية"، مجلة شؤون اجتماعية، عدد(54)، 1997.
8. كولين ريز، "النهج الايكولوجي للتنمية المستدامة، التمويل والتنمية، مجلد30، عدد4، 1993.
9. محمد حسن شعبان، "التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية العربية وسبل التغلب عليها"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة- الرياض، مج46، عدد 04، نوفمبر 2006.
10. مكتب العمل العربي، "الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية"، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، عدد (98)، 1997.
11. موهان موناسينغ، "نهج الباحث الاقتصادي إزاء التنمية المستدامة، التمويل والتنمية، مجلد 30، عدد 4، 1993.
12. ميشيل م. سيرنيا، "نظرة عالم الاجتماع الى التنمية المستدامة، التمويل والتنمية، مجلد 30، عدد4، 1993.
13. نجم علي نجم، "عرض نقدي لكتاب: ما بعد إدارة المعرفة"، مجلة الإدارة العامة، المجلد (44)، عدد (3)، 2004.

14. ويندي.س آريس و أكلس ف. مكالا، التنمية الريفية والزراعة والأمن الغذائي، التمويل والتنمية، مجلد33، عدد4، 1996.

15. ONS(office nationale des statistiques), «Collections Statistiques», Démographie Algérienne, N°17, 2eme trimestre, 1989.

16. Keba M. Baye, «Le droit au developpement comme un droit de l'homme», Revue des droits de l'homme, Paris, vol, v, N°. 2-3, 1972.

** ثالثا- المؤتمرات العلمية :

1. حامد عمار، العوامل الاجتماعية في التنمية، ورقة مقدمة ضمن بحوث ومناقشات ندوة: تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، المنعقدة بالكويت في الفترة من 18-29 نوفمبر 1987.

2. عبد الله الولادي، العلاقة العضوية بين حق التنمية وحقوق الإنسان، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الخامس عشر لاتحاد المحامين العرب المنعقد بسوسة، تونس، 2-5 نوفمبر 1984.

3. عبد المجيد قدي، إشكالية تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية- جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 10، 9 مارس 2004.

4. عثمان هاشم، ورقة برنامج الأمم المتحدة الانمائي-عمان، بحث مقدم الى الندوة الفكرية التي عقدها منتدى الفكر العربي وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي حول: التنمية البشرية في الوطن العربي، أيام 10، 11 أبريل

1993، عمان الأردن(تم نشر أعمال الندوة من طرف منتدى الفكر العربي، عمان - الأردن، سنة 1994).

****رابعاً- الاعلانات والقرارات ومنشورات الأمم المتحدة:**

1. إعلان الحق في التنمية، المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم: 128/41 المؤرخ في 4 كانون الأول/ ديسمبر 1986
2. القرار رقم 52 / 196 المتعلق بتنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في جلستها العامة رقم 77 بتاريخ 18 كانون الأول/ ديسمبر 1997.
3. أرجون ك. سانغوبتا، دراسة عن الحالة الراهنة للتقدم المحرز في تنفيذ الحق في التنمية، تقرير مقدم إلى لجنة حقوق الإنسان، الأمم المتحدة، الدورة السادسة والخمسون، جنيف، 13-17 أيلول/ سبتمبر 1999.
4. أوريلوس كريستسكو، تقرير المصير وتطوره التاريخي من خلال صكوك الأمم المتحدة، منشورات الأمم المتحدة، 1981.
5. راؤول فييرو، النظام الاقتصادي الدولي الجديد وتعزيز حقوق الإنسان، منشورات الأمم المتحدة، 1986.

****خامساً- تقارير التنمية البشرية:**

1. تقرير التنمية البشرية لعام 1990، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة، مصر، 1991.
2. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 1996، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

3. تقرير التنمية البشرية لعام 1998، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار العالم العربي للطباعة، القاهرة، مصر، 1998.
4. تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2002، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
5. تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
6. تقرير الأمم المتحدة حول جاهزية دول العالم لتطبيق الحكومة الإلكترونية لسنة 2004.
7. تقرير التنمية البشرية العربية لسنة 2005 على الموقع التالي:
<http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Statistics/indicatoshuman2005/1.xLs>
8. C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2006.
9. C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, Algérie 2007.
10. تقرير التنمية البشرية للعام 2005، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيو يورك، 2005.
11. تقرير التنمية البشرية لعام 2009، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيو يورك، 2009.

**سادسا- مواقع الانترنت:

1. <Http://www.ons.dz/demogr/pop-titres.ht> (consulté le 10/05/2009)
2. www.univ-paris7.fr
3. www.fao.org/arabic/newsroom/news/2002/

انتهى ..