

جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية

رأس المال البشري و دوره في تفعيل التنمية المستدامة في الجزائر

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص: إقتصاد التنمية

الأستاذ المشرف:
عدة عابد

إعداد الطالبين:
بن خدر خديجة
عوالي خديجة

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ:

السنة الجامعية : 2014-2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
وَالْحَيَاةَ وَالْمَوْتَ
وَالْحَيَاةَ وَالْمَوْتَ
وَالْحَيَاةَ وَالْمَوْتَ



شكر و عرفان:

{ ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني

برحمتك في عبادك الصالحين { سورة النمل، الآية: 19

في البداية نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر و العرفان إلى الأستاذ القدير و المؤطر: "عدة عابد" الذي قبل الإشراف علينا و على ما قدمه لنا بسعة صدر و صبر جميل في توجيهنا و إسداد النصائح حيث كان له عظيم الشرف في إتمام هذا البحث فجزاه الله خير و أطال الله في عمره و أدام عليه الصحة و العافية.

كل التقدير و خالص المودة للأستاذ الدكتور عميد كلية العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم

التسيير—جامعة—إبن خلدون تيارت— -مدني بن شهرة-

كل التقدير و الشكر و العرفان لرئيس قسم العلوم الإقتصادية السيد "سويد" على

التسهيلات و الساهر على راحة الطلبة

....لكل من علمنا حرفا، و جزيل الشكر لأساتذة جامعة إبن خلدون -تيارت-

إلى كل موظفي المكتبة كل بإسمه

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد

في إنجاز هذا العمل من أساتذة و زملاء

الفهرس

الفهرس

شكر و عرفان

إهداء

فهرس المحتويات

أ	مقدمة عامة.....
05	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري.....
06	تمهيد.....
07	المبحث الأول: أساسيات حول رأس المال البشري.....
07	المطلب الأول: نبذة تاريخية حول رأس المال البشري.....
08	المطلب الثاني: مفهوم رأس المال البشري و أهميته.....
11	المطلب الثالث: خصائص رأس المال البشري.....
13	المبحث الثاني: مكونات رأس المال البشري و كيفية قياسه.....
13	المطلب الأول: مكونات رأس المال البشري و عناصره.....
16	المطلب الثاني: قياس رأس المال البشري.....
18	المطلب الثالث: محددات الإستثمار في رأس المال البشري.....
19	المبحث الثالث: النظريات المفسرة لرأس المال البشري.....
19	المطلب الأول: دراسة و أعمال شولتز.....

20	المطلب الثاني: إسهامات بيكر
21	المطلب الثالث: إسهامات مينسر
24	خلاصة الفصل
25	الفصل الثاني: مدخل نظري للتنمية المستدامة
26	تمهيد
27	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول التنمية المستدامة
27	المطلب الأول: مراحل تطور التنمية المستدامة
30	المطلب الثاني: مفهوم التنمية المستدامة
32	المطلب الثالث: مبادئ التنمية المستدامة
35	المبحث الثاني: متطلبات التنمية المستدامة و ركائزها
35	المطلب الأول: متطلبات التنمية المستدامة
36	المطلب الثاني: ركائز التنمية المستدامة
39	المطلب الثالث: أسس التنمية المستدامة
42	المبحث الثالث: خصائص التنمية المستدامة
42	المطلب الأول: أبعاد التنمية المستدامة
49	المطلب الثاني: مؤشرات التنمية المستدامة
51	المطلب الثالث: أهداف التنمية المستدامة

53.....	خلاصة الفصل
54.....	الفصل الثالث: مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر.....
55.....	تمهيد.....
56.....	المبحث الأول: آليات تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر.....
56.....	المطلب الأول: الطاقات المتجددة و أنواعها.....
58.....	المطلب الثاني: الخدمات و خصائصها.....
59.....	المطلب الثالث: الموارد البشرية و أهميته.....
61.....	المبحث الثاني: رأس المال البشري كبديل لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر.....
61.....	المطلب الأول: الإنفاق على الصحة و التعليم.....
66.....	المطلب الثاني: الإنفاق على التعليم العالي.....
68.....	المطلب الثالث: مؤشرات تحسين المستوى المعيشي.....
73.....	خلاصة الفصل
74.....	خاتمة عامة.....
76.....	فهرس الجداول.....
77.....	فهرس الأشكال.....
78.....	قائمة المراجع.....

مقدمة

مقدمة

تأتي أهمية الموارد البشرية من كون الإنسان محور كل نشاط و مبعث حيوية و فعالية كل الثروات و عليه يتوقف النمو و الكفاءة و التقدم و كيان المنظمة و ملاحظها و تفوقها و الإستمرار و المناقشة، فالعنصر البشري هو جميع العاملين بالمنشأة على مختلف تخصصاتهم الفنية و العلمية و الإدارية سواء كانوا في مواقع التنفيذ أو مواقع إتخاذ القرارات.

إن الأهمية البالغة للعنصر البشري و ما يملكه من طاقات خلاقية دعت الإقتصاديين إلى إعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الإقتصادية و الإجتماعية شريطة أن يكون ذا مستوى مناسب من التطور و التفتح و الإندفاع الذاتي . و يعتبر الإستثمار في العنصر البشري أحد الإستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على رفع إنتاجية الموظف من خلال التدريب و التعليم و تطوير مهاراته و قدراته الإبداعية، و التحدي الذي يواجه منظمات الأعمال اليوم، هو في كيفية تحرير إبداعية الموارد البشرية و كسب كامل ولائهم و إنتمائهم.

و في الجانب الآخر يظهر إهتمام الباحثين بالتنمية المستدامة التي ظهرت أول مرة في مؤتمر قمة الأرض بريودي جانيرو بالبرازيل عام 1992، ليتبلور و يتجسد منذ ذلك الوقت حتى وقتنا الحالي كنموذج و نمط تنموي جديد يمتاز بالعقلانية و الرشادة في إستغلال الطاقة و الموارد و يتعامل مع النشاطات الإقتصادية الرامية لتحقيق معدلات النمو الإقتصادي المنشود و المستدام، من أجل ترقية و تحقيق نوعية حياة جيدة للبشرية الحاضرة و المستقبلية في إطار حماية البيئة و المحافظة على الموارد الطبيعية، فهذا المنهج يعتبر الإنسان وسيلة و في نفس الوقت هدفه، فالتنمية في هذا النموذج الجديد عملية لتغيير في كل المجالات الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية و السياسية و البيئية و غيرها.

طرح الإشكالية:

أصبح مفهوم التنمية المستدامة منذ ظهوره يفرض نفسه على جميع الأوساط و الكيانات الإقتصادية و السياسية و الإجتماعية و غيرها، و ينتشر في معظم دول العالم المتقدم و النامي على حد سواء، و تتبناه هيآت رسمية و غير رسمية و لهذا إرتأينا طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية رأس المال البشري في التأثير على التنمية المستدامة في الجزائر؟

مقدمة

الأسئلة الفرعية: من أجل تبسيط الإشكالية نطرح الأسئلة التالية:

✓ ما هو رأس المال البشري، و ما أهميته؟

✓ ما هي أبعاد التنمية المستدامة؟

✓ ما هي الآليات التي يمكن أن تحقق التنمية المستدامة؟

فرضيات البحث: كإجابة أولية للإشكالية و الأسئلة الفرعية نصوغ الفرضيات التالية:

✓ يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية المستدامة؛

✓ ظهرت ملامح التنمية المستدامة بعد الإنتشار الفادح لمشاكل البيئة فهي تسعى إلى إستغلال الأمثل

للموارد الطبيعية؛

✓ تعطي الجزائر أولوية للجانب الصحي و التعليمي كمورد بشري من أجل تسخيرها في تحقيق التنمية

المستدامة؛

أسباب إختيار الموضوع: كانت رغبتنا في إختيار الموضوع لسببين هما:

الأسباب الذاتية:

✓ الرغبة في الإثراء و الإطلاع على الموضوع؛

✓ الميول الشخصي لهذه المواضيع؛

الأسباب الموضوعية:

✓ القيمة البالغة لرأس المال البشري الذي هو حديث الدول المتقدمة و النامية؛

✓ التعرف على كيفية مساهمة رأس المال البشري في التنمية المستدامة و مدى تحققها في الجزائر؛

✓ قلة الدراسات المتخصصة في هذا الموضوع؛

أهمية الموضوع:

يعد رأس المال البشري عنصرا إستراتيجيا في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في أي مجتمع، فهو يعمل على

تطوير المنظمة بكل الوسائل و الطرق منها ترقية التعليم و الصحة و التكوين، فهو يعتبر من أهم موارد

المؤسسة.

مقدمة

الهدف من الدراسة:

✓ التعرف على رأس المال البشري و عرضه بصفة مبسطة و واضحة لنجعل منه أرضية نظرية و دعم يمكن الباحثين من إنجاز دراسات نظرية أو ميدانية جديدة تتعلق بنفس الموضوع و يساهم بدوره في سد النقص الموجود في هذا المجال؛

✓ زيادة إكتشاف مدى تأثير رأس المال البشري على التنمية المستدامة؛

✓ إيضاح العلاقة بين رأس المال البشري و التنمية المستدامة؛

المنهج المستخدم:

سنعتمد في هذا البحث على المنهج الوصفي، لوصف مختلف الجوانب النظرية لفهم جوهر الموضوع و هذا من خلال الفصل الأول و الثاني و المنهج التحليلي لتحليل أبعاد الموضوع بصفة واضحة و هذا في الفصل الثالث.

الدراسات السابقة:

دراسة للطالبة نادية ابراهيمي بعنوان دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف، حيث تناولت الإشكالية التالية: هل تؤدي الجامعة الدور المنوط بها في تنمية رأس المال البشري للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة؟ تكمن أهمية الدراسة في أن الجامعة هي مركز للتربية و التعليم و التنوير و تطوير الأفكار و صقل المواهب للحصول على متخصصين في جميع الميادين العلمية و الفكرية، و الذين يؤدون الأدوار المنوطة بهم، بناء على تخصصاتهم للمساهمة في ترقية مجتمعهم و تطويره و تحقيق التنمية المستدامة و التي لا يمكن تحقيقها إلا بتنمية رأس المال البشري، فخرجوا الجامعات هم قادة المستقبل و الذين ينتظر منهم الكثير لإخراج البلاد من الأزمات التي تعاني منها إذا ما تمت الإستفادة منهم، و توجيههم الوجهة السليمة للقيام بالأدوار المطلوب منهم أدائها.

مقدمة

تقسيمات البحث: إن طبيعة الدراسة و المنهجية التي إعتمدنا عليها فرضت علينا تقسيم بحثنا إلى ثلاثة فصول، حيث سنتطرق في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري، متناولين في المبحث الأول أساسيات حول رأس المال البشري، و في المبحث الثاني مكونات رأس المال البشري و كيفية قياسه، أما المبحث الثالث النظريات المفسرة لرأس المال البشري.

أما الفصل الثاني مدخل نظري للتنمية المستدامة و قسم إلى ثلاثة مباحث، سنتناول في المبحث الأول مفاهيم حول التنمية المستدامة، و المبحث الثاني متطلبات التنمية المستدامة و ركائزها، أما المبحث الثالث خصائص التنمية المستدامة.

و في الفصل الثالث و الأخير تعرضنا إلى مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، متناولين فيه مبحثين، فالمبحث الأول آليات تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، أما المبحث الثاني رأس المال البشري كبديل لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر.

صعوبات البحث:

- ✓ قلة المراجع في رأس المال البشري؛
- ✓ قلة الدراسات السابقة المتناولة لموضوع رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة؛
- ✓ عدم توفر الإحصائيات الحديثة المتعلقة برأس المال البشري؛

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لرأس

المال البشري

تمهيد:

إن العنصر البشري من أهم العناصر الإستراتيجية في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية لأي مجتمع لذا تسعى كل الدول على إختلاف أنظمتها السياسية و الإقتصادية على تطوير هذا العنصر بكل الوسائل و الطرق، معتمداً أساساً على التكوين و التعليم، اللذان يزيدان من مخزون معارف رأسمالها البشري، حيث يعد رأس المال البشري من أهم و أبرز الموارد في المؤسسة، فهو الذي يحدد مستوى أداء المؤسسة و نجاحها، كما أن رأس المال البشري بما يملكه من معارف و مهارات تميزه بالليوننة و الإبداع وسرعة رد الفعل، و هو الذي يمكن المؤسسة من تحقيق ميزة تنافسية و بالتالي فهو القوة الدافعة الحقيقية للمؤسسة.

من خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل إلى الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري، و هذا من خلال تقسيمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كما يلي:

المبحث الأول: أساسيات حول رأس المال البشري.

المبحث الثاني: مكونات رأس المال البشري و كيفية قياسه.

المبحث الثالث: النظريات المفسرة لرأس المال البشري.

المبحث الأول: أساسيات حول رأس المال البشري

تهتم جميع فروع العلوم الاجتماعية اليوم بمفهوم رأس المال البشري، لأن الأفراد و المؤسسات والدول تعتقد بأنه عامل مهم من عوامل الأمن و النجاح، و يمثل رأس المال البشري القدرات المكتسبة لدى الأفراد، و التي تؤدي إلى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة إلى كافة مجالات الأعمال إذا أحسن استثمارها.

المطلب الأول: نبذة تاريخية حول رأس المال البشري

كان الإهتمام برأس المال، منصباً على رأس المال التمويلي، الذي يشمل الأصول الملموسة*، و كان الإهتمام العام بالتعليم والخبرات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد، بمثابة إحدى خصائص قوة العمل، و لكن و مع ثورة المعرفة بدأ المختصون يتعاملون مع هذه القدرات باعتبارها "رأس مال" يمكن أن يقاس و ينمى، و تتم خسارته إذا ترك الأفراد العمل، كما بدأ الإهتمام بالعلاقات التي يقيمها الأفراد مع آخرين، من زبائن و منافسين و موردين و حكومة و غيرهم، باعتبارها من مكونات رأس المال الذي يجب قياسه. و الإهتمام به للحفاظ عليه و تنميته، لهذا أصبح رأس المال حديثاً كما بين الاقتصادي Fitz-enz سنة 2002 أن رأس المال البشري يتضمن الأصول الملموسة، و الأصول غير الملموسة، كرأس المال الفكري، الذي يعرفه الاقتصادي Wright سنة 2001 بأنه: مجموع الأصول غير الملموسة**، و يتكون من: رأس المال البشري و رأس المال الإجتماعي، و رأس المال النفسي و رأس المال الهيكلي. يندرج الإهتمام بالعنصر البشري وفق مراحل متعددة، وصولاً إلى المرحلة التي أصبح بالإمكان التعامل معه كرأس مال يمكن أن يقاس، و تكون له قيمة مثل باقي الأصول الأخرى في المؤسسة، و يمكن إستعراض تلك المراحل كما يلي¹:

1. بداية المرحلة الصناعية: ففي بداية المرحلة الصناعية في أوروبا، و ظهور الآلات و المصانع الكبيرة، كان يتم إختيار العاملين بناء على مهارات معينة تتوافر فيهم للقيام بالعمل المطلوب منهم القيام به.

* - هي الأموال و الأشياء ذات القيمة التي يمكن تحويلها بسهولة إلى نقد، و تقدم تمثيل مادي لأصول الشركة و ديونها في يوم ما.
** - هي موارد و حقوق غير مادية ذات قيمة للشركة لأنها تعطي للشركة نوعاً من الميزة في السوق التجاري، مثل: الإسم التجاري، و حقوق التأليف و النشر، و العلامات التجارية، و براءات الإختراع، و برامج الحاسوب، و معارف العاملين، و ما يملكونه من رأس مال فكري.
1 - ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة المعرفة، إثراء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 239.

2. مرحلة ظهور الحركات العمالية: بعد ظهور الحركات العمالية بدأت النظرة إلى الأفراد العاملين تتحسن، وأصبح العنصر البشري ذا مكانة مهمة في المؤسسات، و مع ظهور مدرسة الإدارة العلمية التي جاء بها فريدريك تايلور، نظمت العلاقة بين الإدارة والعاملين على أساس الاختيار المناسب للعاملين و تدريبهم، وعليه أصبح موضوع تدريب العاملين وتعليمهم من الأمور التي بدأت المؤسسات توليها الإهتمام الكبير، كما جاء ذلك الإهتمام نتيجة ظهور حركات العلاقات الإنسانية التي أعتبرت أن إنتاجية الأفراد تتأثر بالإهتمام بحاجاتهم المختلفة.

3. مرحلة التحول من الثورة الصناعية إلى الثورة المعلوماتية: بعد التحول من الثورة الصناعية إلى الثورة

المعلوماتية حظي موضوع تنمية وتطوير الموارد البشرية بإهتمام كبير في عالم الإقتصاد العالمي، وبعدها أصبح الإهتمام بالمعرفة أمراً ضرورياً ومهما لتقدم وتطور المؤسسات، بإعتبارها مورداً مهماً لأي مؤسسة إن لم تكن من أهم مواردها، كما أصبح تطوير الموارد البشرية من الموضوعات المهمة للمؤسسات الحديثة، بإعتبار أن ذلك يساعدها على تحقيق النجاح¹.

المطلب الثاني: مفهوم رأس المال البشري وأهميته

يعتبر مفهوم رأس المال البشري من بين المفاهيم الأساسية في التحليل الاقتصادي المعاصر، حيث ظهرت عدة تعاريف لرأس المال البشري كما أثبتت الدراسات أن له أهمية كبيرة ومتعددة.

الفرع الأول: مفهوم رأس المال البشري

هناك مفاهيم كثيرة و متعددة لرأس المال البشري من أهمها:

التعريف الأول: هو مجموعة الخبرات والمعارف و الطاقات و الحماس و الإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في الشركة و يستثمرها في العمل².

التعريف الثاني: هو شكل من أشكال رأس مال المنظمة و الذي يتشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة

وعبر مصادر متنوعة، و يتضمن ذلك الأنشطة التعليمية المنظمة، و هذه الأنشطة تأخذ أشكالاً متعددة

¹ - ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة المعرفة، مرجع سبق ذكره، ص 240.

² - عبد الستار العلي و آخرون، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان-الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص343.

منها: التعليم و التدريب و المعرفة و المهارات و القدرات و الإمكانيات و الصفات و الخصائص الأخرى، و التي تتوحد مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعا لطبيعة الأفراد و نطاق الإستخدام¹.

التعريف الثالث: هو مجمل المعارف و المؤهلات و الكفاءات و كل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدد بمزايا إجتماعية و إقتصادية و شخصية، تحقق له الرفاه الفردي و الإجتماعي و الإقتصادي².

التعريف الرابع: هو المورد الإستراتيجي في العملية الإنتاجية، أي أن المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي مؤسسة أخرى غير التي يعمل بها³.

التعريف الخامس: يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال و الموظفين من خلال المهارات المعرفية و التقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم و الخبرة⁴.

التعريف السادس: مجموع ما يعرفه كل فرد في المنظمة و يحقق ميزة تنافسية في السوق⁵.

التعريف السابع: هو مجموعة القدرات و الخبرات و المهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها العاملة في المنظمة حاليا أو التي ستهيئ للعمل مستقبلا أو المعطلة منها بسبب حوادث و إصابات العمل و الإجازات أو الغياب اللاإرادي، و التي ينطبق عليها الحد الأدنى من وصف و مواصفات الوظيفة على أقل تقدير، و تقع عليها مسؤولية تنفيذ الأهداف العامة للمنظمة⁶.

¹ - فرعون أحمد، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة <http://www.abhato.net.ma>

15h,20/11/2014

² - دهان محمد، الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009، ص22.

³ - هاشمي الشمري، ناديا الليثي، الإقتصاد المعرفي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 50.

⁴ - عيادي عبد القادر، لعريفي عودة، مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في المنظمات العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011، ص 2.

⁵ - محمد مصطفى محمود، الإستثمار في رأس المال البشري في العائد الاقتصادي، [www. Hr dicussion.com/hr17172.ht.ml](http://www.Hr dicussion.com/hr17172.ht.ml)

15h,20/11/2014

⁶ - طوشي وهيب، الإستثمار في رأس المال البشري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص: مؤسسات صغيرة و متوسطة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مبراح ورقلة، 2012/2011، ص4.

التعريف الثامن: يعرف الإقتصادي شولتز رأس المال البشري أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن إستخدامها في إستغلال مجموع الموارد الإقتصادية، و يمثل المجموع الكلي و الكمي و النوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع، فإذا كانت تمثل الكفاءات الذهنية والمستويات العلمية للسكان فيتم تحديده من خلال المستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة أما إذا كان الكلي فيحسب من خلال المجتمع الكلي للسكان¹.

الفرع الثاني: أهمية رأس المال البشري

يمكن أن نلخص أهمية رأس المال البشري، فيما يلي²:

1) يعتبر من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر على الأداء، لأن ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات وخبرات وتعليم وقدرات، وغير ذلك، تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسات، فالمؤسسة التي تملك رأس مال بشري غني، يمكنها أن تنافس و تبقى و تنمو و تتطور بفعل ما سيضيفه العاملون من إبداعات و إبتكارات جديدة؛

2) يساعد في خلق معارف جديدة، فكلما كان رأس المال البشري أكثر غنى، كلما أسهم ذلك بشكل فاعل في خلق و إبتكار و إنشاء معارف جديدة، لإستخدامها و توظيفها في تطوير عمل المؤسسة؛

3) مورد يصعب على الآخرين تقليده، فهو من الموارد الحرجة و النادرة، لذا يصعب تقليده أو محاكاته، وهذا يتطلب من المؤسسات ضرورة المحافظة عليه، و الإهتمام به و عدم السماح بخسارته؛

4) يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، لأن التنافس الحالي بين المؤسسات يقوم على أساس التسابق على تقديم الأفكار و المنتجات الجديدة، و بالسرعة الممكنة، و هذه مهمات لا يمكن لأي منظمة أن تبلغها دون وجود أفراد مؤهلين، و يمتلكون رأس مال بشري، كي يسهموا في تعزيز و تطوير الميزة التنافسية لمؤسساتهم؛

5) يساعد في زيادة كفاءة إستخدام الأصول و يحقق إنتاجية أعلى و خدمة أفضل للزبائن، لأن واحدة من مكونات رأس المال البشري: التدريب، فالشخص الذي يمتلك تدريباً و تأهيلاً سيكون أكثر قدرة على إستخدام أصول المؤسسة المختلفة بكفاءة عالية، ما يحقق إنتاجاً أعلى يشبع رغبات و متطلبات الزبائن؛

¹ - عدنان داود العذاري وآخرون، الإقتصاد المعرفي و إنعكاساته على التنمية البشرية، دار جرير للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص 116.

² - ناصر محمد سعود جرادات و آخرون، إدارة المعرفة، مرجع سبق ذكره، ص ص 245، 246.

6) له تأثير مباشر على قدرة الرياديين و أصحاب الأفكار الجديدة على صعيد تأمين رأس المال التمويلي اللازم لبدء مشروعات جديدة؛

يتبين من خلال إستعراض أهمية رأس المال البشري بأن هذه الأهمية تنبع من ثلاث عناصر أساسية، هي¹:
✓ **ضرورة تحقيق النجاح:** لأن الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المؤسسات هو تحقيق النجاح، و الذي يسهم في تحقيقه الأفراد المؤهلون و القادرون على حمل رسالة منظماتهم بكفاءة و فعالية، و حتى يتمكن الأفراد من القيام بذلك، فهم بحاجة لان يكونوا متحصنين بقدرات و إمكانيات و معارف متميزة، أي يتوفر لديهم رأس مال بشري كبير؛

✓ **ضرورة تحقيق الميزة التنافسية:** إذ يقاس نجاح المنظمات بمدى تحقيقها للميزة التنافسية، أي مدى قدرتها على مواكبة التطورات الحديثة، و التغلب على المنافسين من خلال تقديم خدمات ومنتجات أفضل مما يقدمه الآخرون؛

✓ **ضرورة خلق معارف جديدة:** فكلما إمتلكك المؤسسة رأس مال بشري مهم، كلما تمكنت من خلق و إنشاء معارف جديدة، نتيجة قدرة الأفراد على البحث و التحليل و التفكير؛

المطلب الثالث: خصائص رأس المال البشري

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من المميزات، من أهمها²:

1) **خصوصية رأس المال البشري:** إن رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكة و هو ملازم له في كل

زمان و مكان، و لا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية و الشخصية للأفراد، و هو يتميز بالخصوصية

كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الإستثمار في التكوين، و تحمله لمختلف

التكاليف التي ستنجر عنه، و تنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر، مقابل

إيرادات مالية أكبر في المستقبل.

2) **محدودية رأس المال البشري:** إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط إرتباطا وثيقا بالقدرات

الجسمية و العقلية للفرد، و لأن تكلفة الإستثمار تتزايد مع مرور الوقت فان تحصيل عوائد الإستثمار

¹ ناصر محمد سعود جرادات و آخرون، إدارة المعرفة، مرجع سبق ذكره، ص 246.

² نادية إبراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة فرحات عباس سطيف، 2013/2012، ص 5.

محدودة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

3) **عدم مرئية رأس المال البشري:** أي أن المعارف والقدرات المملوكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات و الكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد، والتي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في الإستثمار في التعليم و التي تحملها الفرد طوال فترة دراسته و تكوينه، إلى جانب الخبرات و الكفاءات و التجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد، و التي تظهر من خلال مستويات الأداء و الإنتاجية. كما أن هناك بعض الخصائص الأخرى مثل¹:

- ✓ عدم إرتباط مال رأس المال البشري بالإستثمار البشري بصفة شخصية، فبالرغم أن الفرد يمكنه تأجير إستثماره لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تباع المنظمة آلة لا تحتاج إليها؛
- ✓ عدم إستهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدي للإستهلاك حيث يمكن فقده كلية بموت صاحبه، وهذا يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الإستثمار البشري؛
- ✓ يتطلب الإستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتا أطول نسبيا عن وقت الإستثمار المادي؛
- ✓ إختلاف منحني إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحني إنتاجية الأصل المادي؛

¹- راوية حسن، مدخل إستراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 82.

المبحث الثاني: مكونات رأس المال البشري و كيفية قياسه

في هذا العنصر يتم تحديد كل من مكونات رأس المال البشري و عناصره التي تعتبر من أهم مقومات التنمية البشرية و ركائزها و التي بدورها لا يمكن أن تقوم بتنمية بشرية و إقتصادية، كما يمكن قياسه بمجموعة من المؤشرات التي تعطي مدى تقدم البلدان في مجال التنمية البشرية، مع ذكر أنواع رأس المال البشري.

المطلب الأول: مكونات رأس المال البشري وعناصره

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من المكونات، كما له عناصر تندرج ضمن الإستثمار في رأس المال البشري و المتمثلة في التعليم، التدريب، التأهيل الصحي، البحث العلمي و التطوير.

الفرع الأول: مكونات رأس المال البشري

يتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر أساسية و هي كالتالي¹:

1) الكفاءات: هي مجموعة المعارف، و الإتجاهات و التصرفات و السلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

2) التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة.

3) المعارف والمؤهلات: و هي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

الفرع الثاني: عناصر رأس المال البشري

هناك مجموعة من العناصر والمتمثلة في التعليم، التدريب، التأهيل الصحي، البحث العلمي والتطوير

1) التعليم: يبحث الكثير من علماء الاقتصاد عن مفهوم التعليم بكونه رأس مال بشري من ناحية

مخزون الموارد، ويعني مخزون الموارد من المهارات والمعرفة المكتسبة عن طريق القنوات الرسمية كالمدارس، المعاهد

و الجامعات. على سبيل المثال، يعتبر كل من الإقتصاديين Golfman and Stollar سنة 1977

المهارات و المعرفة المكتسبة في المدارس جزء من رأس المال البشري. و يبحث الإقتصاديين Mayer and

Harbison سنة 1964 في معدل تكوين رأس المال البشري بإعتباره مؤشر لتطور الموارد البشرية، معتبرين

التعليم عاملاً أساسياً في تطور المجتمعات حيث تتواجد هناك علاقة إيجابية بين التعليم والنمو و

¹ - بشيري فايذة، بوترة باتول، دور الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة رأس المال البشري (دراسة ميدانية بمجمع صيدال فرع فرمال -قسنطينة-)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص: تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2013، ص ص 112، 113.

التنمية الإقتصادية. و يعتبر الإقتصادي Eide سنة 1960 بأن التعليم يعمل على تطور النواحي الحضارية و الإجتماعية في البلد من خلال التطورات في التقنية و الأداء الإقتصادي، و بالتالي خلق الرفاهية للمجتمع و التي تعتمد الدرجة الأساس على عرض القوى العاملة ذات المهارات العالية. و على هذا الأساس، يلعب التعليم دورا هاما في تطوير المجتمع عن طريق تحسين المعرفة و قابلية الموارد البشرية، و هو متطلب لا غنى عنه لحياة مترفة و مواطنه سليمة و هو شرط للعمل و الكسب. و لذلك نرى أن البلدان المتقدمة إهتمت بمواردها البشرية و تطويرها، و حرصت على أن يكون فيها نظام تعليمي أكاديمي و منهج متقدم لكل فرد من أفراد مجتمعها بما يتناسب مع إحتياجات العصر و التطورات التقنية التي حصلت أما في البلدان النامية و العربية، فإنها تحاول دفع مجتمعاتها إلى التقدم من خلال الجهود التي تبذل على برامج تنمية شاملة من ضمنها الإهتمام بالتعليم و المعرفة للإنتقال إلى عصر جديد. و لكن على الرغم من الجهود المبذولة من هذا المجال، إلا أن هذه البلدان لم تستطيع الوصول إلى المستوى المتقدم الذي وصلت إليه البلدان المتقدمة، و بقي التعليم يعاني من العديد من السلبيات أهمها ضعف الإنفاق الإستثماري على التعليم و صعوبة إيجاد مصادر تمويل مالية ضخمة و إستثمارات كبيرة. و على هذا الأساس يعتبر التعليم من أهم أنواع الإستثمار البشري بكل أنواعه الفني و المهني و التقني، الذي يرتقي بالفرد إلى المستوى العالي من العطاء والإنتاج¹.

2) التدريب: هو عملية تعلم و الهدف منها تطوير و تحسين كفاءة الأداء لدى الأفراد، أي أحداث تغيير بالرفع من مستواه إلى مستويات رفيعة عن طريق الخبرة و التمرن. فالتدريب يسعى إلى زيادة مهارات الأفراد و أداء عمل معين. و مجموعة الأنشطة التي تسعى إلى إحداث هذا الفرق تمثل أنشطة التدريب. و يهدف التدريب أساسا إلى تطوير قدرات الفرد و تزويده بالمعرفة اللازمة و لإكتسابه المهارات و الإتجاهات المهنية التي تؤهله لمزاولة عمل معين أو تطوير قدراته، و بهذا تبدو أهمية التدريب عمل كونه يلعب دورا مهما في التأثير على برامج تخطيط الموارد البشرية و تنميتها من خلال نقل المهارات و تطويرها².

¹ - شهاب حمد شيحان، فرص و تحديات الإستثمار البشري و دوره في التنمية الإقتصادية لدول عربية مختارة، مذكرة نخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، قسم الاقتصاد، كلية الإدارة و الإقتصاد، جامعة الأنبار العراق، 2006، ص 5، 6.

² - شهاب حمد شيحان، المرجع نفسه، ص 6.

3) **التأهيل الصحي:** إن الإنسان هو غاية التنمية و هدفها الأساسي، هو أن يحيا الإنسان حياة طويلة

وخالية من الأمراض و العلل وأن يتعلم إلى أن يصل إلى المورد الذي يكفل له مستوى معيشي كريم.

كما أن التنمية هدفها خلق البيئة التي تمكن الأفراد من تنمية إمكانياتهم و قدراتهم، وبالتالي فهي تعني تكوين وتشكيل القدرات البشرية وتحسين المستوى الصحي ورفع المستوى التعليمي فضلا عن الإرتقاء بهذه القدرات. فلكي يكون العنصر البشري فعالا وقادرا على ممارسة حياته اليومية أفضل ما يمكن، يجب أن يتمتع بصحة جيدة تكفل له العيش أطول وقت ممكن لكي يكون قادرا على المشاركة في عملية التنمية الاقتصادية. فضلا عن ذلك، يستند البعد البشري إلى مؤشر طول العمر و الذي يقاس بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة للدلالة على نوعية الصحة التي يتمتع بها الأفراد. و قد يلقي هذا المؤشر قبولا واسعا بصفته مقياسا و عنصراً من عناصر رأس المال البشري¹.

4) **البحث العلمي و التطوير:** إهتم البحث بمجال البحث العلمي و التطوير و أهميته في النمو والتنمية

الإقتصادية كباقي عناصر رأس المال البشري و الإستثمار فيها لأهمية هذا العنصر في تنمية معايير القوة في العالم حاليا و الذي يحظى بالتطورات الكثيرة و الإقتراحات المشاركة في العلم و التكنولوجيا.

إلا أن الواقع العلمي والتكنولوجي العربي يحمل في طياته عوامل الإختلال و التراجع و هذا ما تعكسه

مؤشرات المالية في هذين المجالين. لذا فإن الإقتصاديات العربية لم تستطع مواجهة التحديات التي تفرضها

المتغيرات الدولية و الخارجية في ظل عولمة الاقتصاد وفتح الحدود و ضعف السيادة الوطنية مما يتطلب

البحث في مسألة مهمة و هي أن هناك حاجة ماسة جدا لإستنهاض علمي وتكنولوجي عربي يبدأ من

منظومة العلم والتكنولوجيا لأن إستمرار الوضع على ما هو عليه تبقي الهوة كبيرة و واسعة بين الدول العربية

والمعالم المتقدم وعلى الرغم من الاستثمارات التي يتطلبها البحث العلمي التي تبدو ظاهريا غير قيمة، و لكن

أثبتت العديد من الدراسات أثر البحوث في تطوير الإنتاجية و أثرت العلاقة القوية بين البحوث التطبيقية و

الأساسية و زيادة الإنتاجية، و من أهم هذه الدراسات هي دراسة الإقتصادي criliches الذي وجد

أن الاستثمار في بحث تمجين القمح قد عاد على الإقتصاد الأمريكي بعوائد لا تقل عن 70% في سنة

1980 كذلك يسير تقرير نسبة العائد على البحث العلمي الزراعي بصفة عامة تصل إلى نسبة لا تقل عن

35% في ألسنه و تشير دراسة أخرى إلى أن العائد المنخفض من الإستثمار في البحث العلمي يفوق

¹ - شهاب حمد شيحان، فرص و تحديات الإستثمار البشري و دوره في التنمية الإقتصادية لدول عربية مختارة، مرجع سبق ذكره، ص 7.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري

عائد الكثير من المشاريع التنموية إذ قدر عائد البحث العلمي على المدى البعيد ما بين (40%-60%) سنويا من قيمة الإستثمار فيه، وفي باكستان مثلا قدر عائد البحوث في مجال إنتاج القمح بأكثر من 58%، وبناء على ما تقدم فإن الدول العربية اليوم بأمس الحاجة إلى البحث العلمي المنظم الذي يمكنها من إختيار مسارها التنموي بحريه خاصة ويمكنها من إختيار البدائل التي يقدمها العلم والعلماء لصانعي القرار¹.

المطلب الثاني: قياس رأس المال البشري

رغم صعوبة قياس رأس المال البشري إلا أن هناك خمس مؤشرات يمكن الاعتماد عليها في رصد رأس المال البشري لبلد معين و هي²:

1) مؤشر الأمية: يعتبر معدل الأمية من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كميًا، ومن البديهي أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار تعتبر تخفيضا كميًا ونوعيًا في رأس المال البشري، ويعتبر التسرب من التعليم الابتدائي محفزا أساسيا للأمية، لذلك لا بد من تخفيض نسبة الأمية، لان ذلك سينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل، ويشكل أيضا عقبة في تحسين شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر.

و تشير البيانات أن معدل الأمية قد إنخفض في الجزائر بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة بحيث وصلت نسبة الأمية خلال السنوات التالية: 1998-2005-2008-2011 إلى 31.5%، 26.5%، 21.1%، 19.4% على الترتيب*.

2) مؤشر معدلات التمدرس: يشير معدل التمدرس إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية "15 سنة فما فوق" على مقاعد الدراسة، وقد قدر متوسط التمدرس في الجزائر حسب تقرير التنمية البشرية 2011 بسبع سنوات وتشهد هذه النسبة تحسنا، ففي سنة 1980 كانت تقدر بـ 2.68 لترتفع إلى 5,37 بحلول عام 2000 ثم لتصل إلى سبع سنوات في 2011 و هي في إزدياد**.

¹ - شهاب حمد شيحان، فرص و تحديات الإستثمار البشري و دوره في التنمية الإقتصادية لدول عربيه مختارة، مرجع سبق ذكره، ص ص 7، 8.
² - نادية إبراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، مرجع سبق ذكره، ص ص 9، 10.
* وزارة التربية والتعليم 2011.
** برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2011.

(3) مؤشر الرقم القياسي للتعليم: و هو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمرحلة الابتدائية والثانوية و الجامعية و معدل معرفة القراءة و الكتابة، كما يشمل أيضا معدلات التأطير أي عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث، باعتبارها مؤشرا على نوعية التعلم في كل مرحلة من مراحل التعليم، بالرجوع إلى تقرير التنمية البشرية لعام 2011 المبني على المعلومات المقدمة من اليونيسكو نجد في الجزائر نسبة الالتحاق بالمرحلة الابتدائية للأطفال الذين هم في سن الدراسة الابتدائية بلغت 100% وفي المرحلة الثانوية بلغت 96% من الطلاب الذين هم في سن الدراسة الثانوية، في حين نجد أنها لا تمثل إلا 30% في التعليم العالي، و يمثل السكان الملمين بالقراءة و الكتابة نسبة 72,6% من مجموع السكان الذين هم في سن 15 سنة فما فوق. ويقدر العدد المتوسط لكل معلم في المرحلة الابتدائية 23 تلميذ لكل معلم.

(4) مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم: هو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة، و توجد نظرة شمولية إلى مفهوم الإنفاق على التعليم، و تشمل جميع مصاريف الإنفاق المادية وكذلك ما يتعلق بالنواحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي، و نظرة أخرى تنظر إلى الإنفاق من جانب الإنفاق الحكومي على التعليم العام دون الأخذ بعين الاعتبار ما تنفقه الأسرة على أبنائها، و يشمل الإنفاق الحكومي نفقات المنشآت المدرسية و المعلمين و الأجهزة وغير ذلك من متطلبات المؤسسات التعليمية، و يقاس الإنفاق على التعليم بقدر ما يرصد له كنسبة من ميزانية الدولة أو من الدخل القومي، و كلما إرتفعت هذه النسبة دل ذلك على إهتمام هذا البلد أو ذاك بالتعليم.

(5) مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي: مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الإجتماعية بإستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر و الواحد، و ذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاثة جوانب مهمة هي¹:

- ✓ مدة الحياة ومستوى الصحة؛
- ✓ التمدن و تلقي المعارف؛
- ✓ نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام،

¹ -نادية إبراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، مرجع سبق ذكره، ص 10.

المطلب الثالث: محددات الإستثمار في رأس المال البشري

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل، و ثانيهما يتعلق بقضايا العمل و التوظيف، و هذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي¹:

- 1) **التخطيط:** ويعني وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد إحتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الإحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.
- 2) **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة، تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.
- 3) **التوظيف:** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير إحتياجاته.

المبحث الثالث: النظريات المفسرة لرأس المال البشري

¹ - رابع عرابة، حنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري و الإستثمار في رأس المال البشري، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011، ص 12.

ظهرت نظريات رأس المال البشري مع نهاية الستينات وبداية السبعينات، من خلال أعمال العديد من الاقتصاديين، و ذلك بالأبحاث التي قام بها الاقتصادي شولتز في الستينات من القرن العشرين، كما تطورت بإسهامات كل من بيكر و المفكر الاقتصادي مينسر هو أول من أستخدم عبارة "رأس المال البشري" في مقال نشره سنة 1958.

المطلب الأول: دراسات و أعمال شولتز

شاهد شولتز* إهتمام الباحثين بالأصول المادية و إهمالهم للعنصر البشري، لذلك فقد سعى جاهدا من اجل الوصول إلى نظرية للإستثمار في رأس المال البشري بهدف تحقيق التنمية البشرية، و أعتبر أن عملية التعليم هي أفضل وسيلة في الإستثمار في رأس المال البشري و لتحقيق هذا ركز أبحاثه الأولى على العمال المزارعين في الولايات المتحدة الأمريكية وكنتيجة لدراسته لاحظ أن زيادة الإنتاجية ناجمة عن الإستثمار في الأفراد من خلال تعليم المزارعين وتزويدهم بمنح دراسية، وعليه حدد شولتز نوعين من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار أثناء العملية التعليمية وهي¹:

✓ الإيرادات التي كان يمكن للفرد الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم، فالطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية لكان بإمكانه المشاركة في القوى العاملة المنتجة، وبالتالي تقديم خدمات ذات قيمة اقتصادية يحصل نظيرها على أجر وعلى هذا يجب الاعتراف بوجود تكلفة فرصة بديلة تشكل العملية التعليمية وموجها لها؛

✓ تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي يدفع للمؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية جانب المصاريف الجارية للمرتبات والأجور ومختلف المعدات المستخدمة في عملية التعليم؛

المطلب الثاني: إسهامات بيكر

* - إقتصادي أمريكي، (1902-1998)، متخصص في إقتصاديات رأس المال البشري، ساهم طويلا في التعليم العالي في جامعة شيكاغو، أصبح رئيس التجمع الإقتصادي الأمريكي سنة 1960، حصل على ميدالية walker، سنة 1972، نال على جائزة نوبل في الإقتصاد، سنة، 1979.
¹ - طبشي وهيبية، الإستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سبق ذكره، ص6.

يعد بيكر* من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم و أبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري، فقد حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي و غير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري من تعليم و هجرة و رعاية صحية مع التركيز على محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب و يعد التدريب أكثر جوانب الإستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة و على المتغيرات الإقتصادية الأخرى.

كما يعد العائد من الإستثمار هو العامل الأساسي و الأكثر أهمية في تحديد مقدار المستثمر في رأس المال البشري، فإذا تساوت القيمة الحالية لصافي الإيرادات لوظائف مختلفة، فإن تكاليف الإستثمار و معدل العائد يمكن تقديرها من خلال المعلومات عن صافي الإيرادات¹.

و قد إفترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة و المحفزة للإستثمار في رأس المال البشري كالعمر المتوقع للفرد و الإختلافات في الأجور، و درجة الخطر و السيولة و المعرفة، و يقدم تحليل الإستثمار البشري تفسيراً موحداً لعدد كبير من الظواهر التطبيقية مثل شكل العلاقة بين العمر و الإيرادات و لكن في عمر متقدم نسبياً و تنخفض في العمر الصغير، و قد لوحظ أن البعض من هذه الإستثمارات في رأس المال البشري ليس لها تأثير على الإيرادات. و في محاولة لتحليل الجانب الإقتصادي للتدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المنظمة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من الإنتاجية الحدية إذ ما عمل بأي منظمة أخرى و هناك صور عديدة لهذا النوع من التدريب.

فالموارد المنفقة لتعريف العامل الجديد لعمله و تقديمه للمنظمة تمثل نوعاً من الإنفاق على التدريب المتخصص، بالإضافة إلى تكلفة التعرف على الإمكانيات المحتملة للفرد الجديد في العمل بالمنظمة من خلال إختياره و تجربة إحتتمالات نجاحه أو فشله، حيث تزداد قيمة الفرد المتدرب تدريباً متخصصاً بالنسبة للمنظمة فتقدم أجراً عالياً نسبياً، إذن فنون التدريب المتخصص (عام و متخصص) و معدل دوران العمل يؤثران في تحديد مقدار التكلفة المحتملة لتقدم التدريب و تحديد من الذي يتحمل هذه التكلفة (الفرد أم المنظمة).

* - إقتصادي أمريكي، (1930-2014)، أستاذ في العلوم الإقتصادية و علم الإجتماع في جامعة شيكاغو، له العديد من المساهمات في رأس المال البشري، حصل على جائزة نوبل في العلوم الإقتصادية عام 1992.

¹ - راوية حسن، مدخل إستراتيجي للتخطيط و تنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 70-72.

و يتضح من تحليل بيكر السابق قيمة إسهاماته في تطوير مفاهيم الإستثمار البشري فبينما أحدث شولتر إنقلابا في المفاهيم الإقتصادية بتقدمه نظرية الإستثمار البشري، و نجد أن بيكر أوضح بطريقة عملية إستخدام هذه المفاهيم النظرية كأدلة للتحليل في إقتصاديات الإستثمار في الموارد البشرية، كما أدخل في تحليله بعض العوامل ذات التأثير على التدريب و تكلفته و الإيرادات المحققة، و يظهر بيكر أهمية التدريب و تأثيره على إيرادات الفرد و أهمية الإستثمار في موارد البشرية في السن الصغير حتى يجني ثمار الإستثمار¹.

المطلب الثالث: إسهامات مينسر

إستخدم مينسر* مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، ويفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الإختيار و تمثل الاختلافات بين الوظائف المختلفة وفقا للنموذج إنعكاسا لإختلاف طول الفترة التدريبية و الإختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، بينما تعكس الإختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو و تحسين الخبرة والإنتاجية بتقدم عمر الفرد، فالزيادة في الإنتاجية تكون ظاهرة في الأعمال المتطلبة لمقدار أكبر من التدريب، ويساعد التركيز على العلاقة الموجبة بين الإستثمار في رأس المال البشري ونمو الإنتاجية في النموذج على إظهار مدى الاختلاف بين الوظائف المختلفة فيما يتعلق بالاستثمار في كل من التعليم والتدريب، حيث يرتبط التفاوت في الدخل و الناتج من التدريب، أو تقدم عمر الفرد ارتباطا موجبا بمتوسط حجم الإستثمار البشري. و قد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث و الدراسات في مجال الاستثمار البشري. تمثلت هذه الأهداف في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، كذلك تحديد معدل العائد على الإستثمار في التدريب، و أخيرا تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة، أما بالنسبة لتعريف مينسر للتدريب فقد اتسع ليشمل كل من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل وأيضا التعلم بالخبرة.

¹ - رواية حسن، مدخل إستراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص ص 73-75.

* - إقتصادي أمريكي من أصل بولندي، (1922-2006)، يعتبر أب الإقتصاد الحديث، ساهم طويلا في التعليم العالي في جامعة كولومبيا، أدخل مفهوم رأس المال البشري إلى إقتصاد العمل، أول حاصل على جائزة IZA في إقتصاد العمل له العديد من المساهمات العلمية لتطوير نظرية رأس المال البشري.

و قد برز مينسر أن مضمون هذه المجالات في التعريف إلى الاعتقاد بأن كل منها يزيد ويحسن من مهارات وإنتاجية الأفراد، وعلى هذا فهو تمثل نوعاً من أنواع التدريب، كما برز إدخال التعليم بالخبرة في إطار التعريف بأن الفرد قد يقبل عملاً ما يقدم له أجرًا منخفضاً لتوقعه تحقيق منفعة مستقبلية نتيجة الخبرة المكتسبة من هذا العمل. وبناءً على هذا فإن التعليم بالخبرة يتضمن تكلفة استثمار يجب أخذها في الحسبان¹.

و قد إمتد استخدام المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم لتطبق على تحليل تكلفة التدريب. فقد قسم مينسر تكلفة التدريب إلى نوعين هما: (1) التكلفة المباشرة. (2) التكلفة غير المباشرة. و تمثل التكلفة المباشرة: تكلفة العتاد و الآلات و المواد المستخدمة في التدريب، و أجور المتدربين أما التكلفة غير المباشرة فهي التكلفة غير الملموسة وتتمثل في تكلفة الفرصة الضائعة. ومن أمثلة هذا النوع من التكاليف الإيرادات الضائعة تمثل أكبر من نصف التكلفة الكلية للتعليم، كما أن نسبة الإيرادات الضائعة للمتدرب قد تفوق مثلتها في مجال التعليم.

و قد أشار مينسر إلى الصعوبة النسبية في قياس التكلفة والعائد على التدريب، أما بالنسبة لقياس التكلفة فينطوي على عدد من المشاكل منها²:

✓ نقص البيانات الخاصة بالتكلفة؛

✓ صعوبة حساب الخسارة في الإنتاج والناجحة عن ضياع وقت العامل القديم في تدريب عامل جديد؛

✓ اعتبار بعض البنود مثل: المواد المستهلكة أثناء التدريب، تكلفة الاستهلاك بينما يجب حسابها كتكلفة مباشرة للتدريب؛

✓ صعوبة حساب إيرادات الفرد قبل وبعد التدريب نتيجة صعوبة تقسيم الأفراد إلى مجموعات تجريبية و مجموعات ضابطة للمقارنة؛

و نتيجة لهذه الصعوبات إقترح مينسر استخدام قائمة دخل الفرد بجانب قائمة تكاليف المنظمة. لكن يشوب هذه الطريقة بعض جوانب القصور منها:

¹ - راوية حسن، مدخل إستراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 75.

² - راوية حسن، المرجع نفسه، ص 76.

✓ إختلاف تكلفة التدريب بإختلاف عمر الفرد، حيث تقل التكلفة بتقدم العمر لذا يجب أخذ العمر في الإعتبار؛

✓ إحتمال وجود بعض الإنحرافات في البيانات لعدم أخذ إحتمال الوفاة في الحسبان و عدم حصول الفرد على العائد مما يظهر تكلفة التدريب أكبر من قيمتها الحقيقية؛

✓ إضافة الدخل الخاص إلى الدخل المتحقق له من العمل مما يساعد على توسيع الاختلاف في الإيرادات في عمر متقدم، حيث توجد علاقة موجبة بين الدخل الخاص والعمر؛

✓ عدم صحة الافتراض بأن الإختلاف بين إيرادات المجموعة التجريبية والضابطة يرجع إلى الاختلاف في التدريب وحده، حيث توجد عوامل أخرى تؤثر على مستوى وشكل الإيرادات وفقا لعمر الفرد. أما قياس معدل العائد على التدريب فتتمثل صعوبته في وجود بعض العوامل غير المادية المؤثرة عليه وصعوبة تقدير قيمة هذه العوامل ماديا مما يؤثر على حسابات القيمة الحقيقية لمعدل العائد.

و قد توصل مينسر إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة اثر الاستثمار في التدريب على دخل و سلوك الأفراد منها¹:

✓ كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت إحتتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل، وكلما زاد أجره.

✓ كلما زاد معدل دوران العمل و معدل البطالة كلما زادت تكلفة الإستثمار في التدريب.

✓ كلما زاد الإستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت إحتتمالات بقاء الفرد في المنظمة و إحتتمالات إستقرار العمالة.

¹ - راوية حسن، مدخل إستراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 78.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تبين لنا أن رأس المال البشري يمثل المعارف و المهارات و القدرات التي تجعل العنصر البشري قادرا على أداء واجباته و مسؤولياته الوظيفية بكل فعالية، حيث يعد رأس المال البشري أفضل أنواع رأس المال قيمة، و هذا بإسهامه في تحقيق التنمية الإقتصادية، بإعتباره أحد المتغيرات الرئيسية المؤثرة في عملية الإنتاج، و تتزايد أهميته بشكل مستمر، خصوصا أن رأس المال البشري يشهد تغيرات متلاحقة نتيجة التطورات الحالية، و بالتالي يعتبر رأس المال البشري أحد العوامل المتضمنة لنجاح المؤسسات، كما أن العنصر البشري قادر على إستخدام الموارد الطبيعية و تسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى ربح لذا تسعى الدول إلى تنميته.

الفصل الثاني:

مدخل نظري للتنمية المستدامة

تمهيد:

إستحوذ موضوع التنمية المستدامة على إهتمام العالم منذ تسعينيات القرن العشرين على صعيد الساحة الاقتصادية و الإجتماعية و البيئة العالمية، حيث ظهرت مدرسة فكرية عالمية تتبنى الإستدامة التنموية، و إنتشرت في معظم دول العالم النامية و المتقدمة على حد سواء، حيث أصبحت أبعاد التنمية المختلفة تمثل أولوية من أهم الأولويات على جدول أعمال معظم دول العالم التي تعمل من أجل إصلاح و تحديث مجتمعاتها، و من أهم هذه التحديات و الأولويات قضية الحفاظ على البيئة و تنميتها من أجل تحقيق مفهوم الإستدامة في التنمية، و نلاحظ أن جميع القضايا البيئية مرتبطة إرتباطا وثيقا بسياسات الحياة المثلى بل مسألة حياتية هامة، فحياة الإنسان لها بعدها الإقتصادي و الإجتماعي و التربوي و ذلك لأن الحفاظ على البيئة كان الشغل الشاغل للإنسان منذ بداية الخلق.

فالتنمية المستدامة تبنيتها جهات شعبية و رسمية و طالبت بتطبيقها، فعقدت من أجلها القمم و المؤتمرات و الندوات، و وضعت العديد من المؤشرات لقياسها.

من خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل إلى مدخل نظري للتنمية المستدامة و هذا من خلال تقسيمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كما يلي:

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول التنمية المستدامة.

المبحث الثاني: متطلبات التنمية المستدامة و ركائزها.

المبحث الثالث: خصائص التنمية المستدامة.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول التنمية المستدامة

إستحوذ مفهوم التنمية المستدامة على إهتمام العالم منذ أن طرح على قمة الأرض بربو ديجانيرو عام 1992، مما أحدث نقلة نوعية في مفهوم العلاقة بين التنمية و الإعتبارات البيئية كإستجابة لتنامي الوعي البيئي العالمي، لتصبح التنمية المستدامة الشغل الشاغل لكل دول العالم.

المطلب الأول: مراحل تطور التنمية المستدامة

حتى نهاية السبعينات من القرن الماضي، كان الارتباط بين الرفاه الاجتماعي والسياسات الإقتصادية الشغل الشاغل لخبراء الاقتصاد السياسي و علم الاجتماع لفترة طويلة، و قد عرفت السياسة الإقتصادية على أنها السعي الواعي من أجل تحقيق النمو مقاسا بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. و قد نوقشت السياسة الإقتصادية كمسألة تتعلق بالإستغلال و الإستخدام الأقصى للموارد الإقتصادية كأساس للرفع من معدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي و في المؤشرات الجزئية الأخرى الإقتصادية و الإجتماعية، متجاهلة بذلك الدور الذي تلعبه البيئة كوسط تنفذ فيه هذه السياسات الإقتصادية. و الإنفصال بين ما هو إقتصادي و ما هو بيئي كان واضحا في المناقشات المتعلقة بالبيئة.

و بحلول أواخر السبعينات و الثمانينات غلبت على مناقشة نظريات تنموية أكثر تقدما. و كانت هذه النظريات تنطوي على وجهة نظر أكثر عمقا و شمولاً بالنسبة للنمو و التنمية، و جرى تحليل أثر السياسات الإقتصادية على المسائل الإجتماعية و البيئية، مثل الفقر، و نضوب الموارد الإقتصادية و التلوث ضمن الجوانب البيئية. إن توقعات البيئة العالمية بينت أنه إذا إستمرت الإتجاهات الحالية في النمو الديمغرافي و الإقتصادي و الأنماط الإستهلاكية، فتزداد الضغوط بصورة كبيرة على البيئة الطبيعية تفوق قدرتها الإستيعابية و قد تضيع المكاسب البيئية و التحسينات الظاهرة نتيجة إزداد التلوث و إستنزاف الموارد الطبيعية¹.

لعل أول فكرة لظهور الإهتمام بالبيئة و بالتالي التنمية المستدامة، هو عندما أنشئ ما أطلق عليه بنادي روما سنة 1968، حيث ضم عدد من العلماء و المفكرين و الإقتصاديين و كذا رجال أعمال من مختلف

¹ - عماري عمار، إشكالية التنمية المستدامة و أبعادها، مداخلة تدخل ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة و الكفاءة الإستخدامية للموارد المتاحة، جامعة حسينية بن بوعللي شلف، 07-08 أفريل 2008، ص ص1، 2.

أنحاء العالم، دعى هذا النادي إلى ضرورة إجراء أبحاث تخص مجالات التطور العلمي لتحديد حدود النمو في الدول المتقدمة.

1) في سنة 1972 ينشر نادي روما تقريراً حول تطور المجتمع البشري و علاقة ذلك بإستغلال الموارد الإقتصادية، و توقعات ذلك حتى سنة 2100، و لعل من أهم نتائجه، هو أنه سيحدث خللاً، خلال القرن الواحد والعشرين بسبب التلوث و إستنزاف الموارد الطبيعية وتعرية التربة و غيرها. كما تم دراسة جاي فورستر الإقتصادي بعنوان "حدود النمو" و التي تضمن نموذج رياضي لدراسة خمسة متغيرات أساسية بارزة و هي إستنزاف الموارد الطبيعية، النمو السكاني، التصنيع، سوء التغذية، تدهور البيئة، حيث أبرزت هذه الدراسة إتجاهات هذه المتغيرات الخمسة و أثرها على الكوكب الأرضي، و ذلك لمدة ثلاثين سنة.

2) في نفس السنة و بالتحديد خلال 5-16 جويلية 1972 إنعقدت قمة الأمم المتحدة حول البيئة في ستوكهولم، حيث عرض مجموعة من القرارات الخاصة بالتنمية الإقتصادية و ضرورة الترابط بين البيئة والمشاكل الاقتصادية. و طالبت الدول النامية بأن لها الأولوية في التنمية إذ تريد تحسين البيئة و تفادي التعدي عليها و بالتالي ضرورة تقليص الفجوة ما بين الدول الغنية و الفقيرة¹.

3) في سنة 1982 وضع برنامج الأمم المتحدة للبيئة تقريراً عن حالة البيئة العالمية وكانت أهمية التقرير أنه مبني على وثائق علمية و بيانات إحصائية أكدت الخطر المحيط بالعالم، و أشار إلى أن أكثر من 25 ألف نوع من الخلايا النباتية و الحيوانية كانت في طريقها إلى الانقراض، كما أفاد التقرير أن الأنشطة البشرية أطلقت عام 1981 في الهواء 990 مليون طن من أكسيد الكبريت و 68 مليون طن من أكسيد النتروجين و 57 مليون طن من المواد الدقيقة العالقة، و 177 مليون طن من أول أكسيد الكربون من مصادر ثابتة و متنقلة.

4) و في 28 أكتوبر 1982 أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة، الميثاق العلمي للطبيعة، الهدف منه توجيه و تقويم أي نشاط بشري من شأنه التأثير على الطبيعة، و يجب الأخذ بعين الإعتبار النظام الطبيعي عند وضع الخطط التنموية.

¹ - عماري عمار، إشكالية التنمية المستدامة و أبعادها، مرجع سبق ذكره، ص 2.

5) في 27 أبريل 1987 قدمت اللجنة الدولية للبيئة والتنمية التابعة للأمم المتحدة تقرير بعنوان "مستقبلنا المشترك" و يعرف كذلك بتقرير بورتلاند حيث أظهر التقرير فصلا كاملا عن التنمية المستدامة. و تم بلورة تعريف دقيق لها، و أكد التقرير على أنه لا يمكننا الإستمرار في التنمية بهذا الشكل ما لم تكن التنمية قابلة للإستمرار و من دون ضرر بيئي.

6) بعد ذلك تعالت الأصوات و عقدت الندوات الفكرية و المؤتمرات المحلية و العالمية بعد أن تأكد بأن الكوكب الأرضي أصبح في خطر، و بدأت الدعوات تدعو إلى ضرورة إعادة النظر في إتجاهات التنمية الحالية لما يشهده العالم من تدمير ذاتي لأسس بقاءه و إستمراره. و هذا على غرار الكوارث الطبيعية في العالم، مثل: إنفجار المفاعل النووي و ضرورة الإهتمام بالبيئة، إنعقدت قمة الأرض في ريودي جانيرو بالبرازيل، أو ما يعرف بمؤتمر الأمم المتحدة للبيئة و التنمية، ما بين 3-4 جوان 1992، خصص المؤتمر إستراتيجيات و تدابير تحد من التآكل البيئي في إطار تنمية قابلة للإستمرار بيئيا. و قد خرج المؤتمر بست نتائج¹:

- ✓ وضع معاهدة بشأن مسائل ذات أهمية كونية كمعاهدة لتغيير المناخ و أخرى للتنوع البيولوجي؛
 - ✓ إعلان ميثاق الأرض يحدد و يعلن مبادئ تلتزم الشعوب بها في العلاقات فيما بينها، و مع البيئة، و تؤكد على إستراتيجيات قابلة للإستمرار؛
 - ✓ جدول أعمال (أجندة) القرن 21 لتطبيق ميثاق الأرض؛
 - ✓ وضع آلية تمويل للأنشطة التنفيذية للمبادئ المعلنة خصوصا في الدول النامية التي تفتقر إلى موارد مالية إضافية لدمج البعد البيئي في سياساتها الإنمائية؛
 - ✓ بحث مسألة المؤسسات التي تشرف على عملية التنفيذ؛
- 7) كما تم في شهر ديسمبر 1997 إقرار بروتوكول كيوتو الذي يهدف إلى الحد من إنبعاث الغازات الدفيئة، و التحكم في كفاءة إستخدام الطاقة في القطاعات الإقتصادية المختلفة و زيادة إستخدام نظم الطاقة الجديدة و المتجددة، إضافة إلى زيادة المصبات المتاحة لإمتصاص الغازات الدفيئة.

¹ - عماري عمار، إشكالية التنمية المستدامة وأبعادها، مرجع سبق ذكره، ص 3.

8) من جانب آخر انعقد في أبريل 2002 مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة في جوهانزبورغ بجنوب إفريقيا بهدف التأكيد على الإلتزام الدولي بتحقيق التنمية المستدامة و ذلك من خلال¹:

✓ تقويم التقدم المحرز في تنفيذ جدول أعمال القرن 21 و الصادرة عن مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية و البيئة عام 1992؛

✓ إستعراض التحديات و الفرص التي يمكن أن تؤثر في إمكانات تحقيق التنمية المستدامة؛

✓ إقتراح الإجراءات المطلوب إتخاذها و الترتيبات المؤسسية و المالية اللازمة لتنفيذها؛

✓ تحديد سبل دعم البناء المؤسسي اللازم على المستويات الوطنية و الإقليمية و الدولية؛

المطلب الثاني: مفهوم التنمية المستدامة

إن مفهوم التنمية المستدامة من المفاهيم الحديثة و التي ظهرت كمعلم بارز في مسيرة تطور الوعي الدولي للصلوات القائمة بين السكان والتنمية والبيئة. و قد تعرضت الكثير من المنظمات العالمية و الكتاب و الباحثين بشتى الإختصاصات إلى تعريف التنمية المستدامة لما لهذا الموضوع من أهمية و إتساع، و من بين هذه التعاريف ما يلي:

التعريف الأول: ورد مفهوم التنمية المستدامة أول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة و التنمية عام 1987

حيث عرفت التنمية المستدامة بأنها: تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجاتهم².

التعريف الثاني: تعريف وليم رولكارهاوس* للتنمية المستدامة هي تلك العملية التي تقرر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم و القدرات البيئية، و ذلك من منطلق أن تحقيق التنمية الاقتصادية، و المحافظة على البيئة يتم في إطار عملية متكاملة و ليست متناقضة³.

¹ - عماري عمار، إشكالية التنمية المستدامة و أبعادها، مرجع سبق ذكره، ص 3.

² - مطانيوس مخول، عدنان غانم، نظم البيئة و دورها في التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 25، العدد الثاني، 2009، ص 38.

*-مدير حماية البيئة الأمريكية.

³ - عثمان محمد غنيم وماجد أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص 25.

التعريف الثالث: تعريف الفاو للتنمية المستدامة هي إدارة و حماية قاعدة الموارد الطبيعية و توجيه التغيير التقني و المؤسساتي بطريقة تضمن تحقيق و إستمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية و المستقبلية¹.

التعريف الرابع: تعريف البنك الدولي للتنمية المستدامة هي تلك العملية التي تهتم بتحقيق التكافؤ المتصل الذي يضمن إتاحة نفس الفرص التنموية الحالية للأجيال القادمة و ذلك بضمان ثبات رأس المال الشامل أو زيادته المستمرة عبر الزمن. حيث أن رأس المال يتضمن رأس المال الصناعي (معدات وطرق)، الفني (المعرفة و المهارات)، الإجتماعي (علاقات ومؤسسات)، و البيئي (غابات و موارد)².

التعريف الخامس: تعريف منظمة الأغذية و الزراعة للتنمية المستدامة يمكن إعتبار تعريف التنمية المستدامة الذي وافقت عليه منظمة الأغذية و الزراعة بمثابة إطار عام للتنمية المستدامة و في قطاع مصايد الأسماك، و يحدد هذا التعريف خمسة عناصر رئيسية هي: الموارد المتعددة في بيئتها، إحتياجات الإنسان الإجتماعية و الإقتصادية، التكنولوجيا و المؤسسات، و في حين يتعين صيانة العنصرين الأولين، كما يتعين إستفاء العناصر الأخرى و مراقبتها و تحديدها من خلال عملية الإدارة العامة³.

التعريف السادس: التعريف الأوسع و الأكثر شيوعاً للتنمية المستدامة هي عبارة عن نمط من أنماط إستخدام الموارد المتاحة بهدف تلبية الحاجات البشرية، مع الحفاظ في نفس الوقت على البيئة، بحيث تكون الإستجابة لهذه الحاجات ليس من أجل الحاضر أو المستقبل القريب فقط، بل من أجل المستقبل بجميع أبعاده⁴. و يرجع هذا التعريف إلى اللجنة الدولية حول البيئة و التنمية و التي شكلتها منظمة الأمم المتحدة عام 1983.

¹ - كرابالي بغداد، حمداني محمد، إستراتيجيات و سياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية و التكنولوجية بالجزائر، مجلة دورية محكمة نعني بالعلوم الإنسانية، العدد 45، جامعة هواري بومدين وهران، السنة السابعة، 2010، ص 11.

² - بوتلجة عبد الناصر، بورحلة ميلود، دور الدولة في تحقيق التنمية المستدامة في ظل الإقتصاد الإسلامي (التجربة المغربية)، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول مقومات التنمية المستدامة في الإقتصاد الإسلامي، جامعة 08 ماي 1954 قلمة، يومي 03 و 04 ديسمبر 2012، ص 224.

³ - منور اوسرير، محمد حمو، الإقتصاد البيئي، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010، ص 167.

⁴ - أبو بكر مصطفى بعيرة، أنس أبو بكر بعيرة، لا تنمية مستدامة بدون إقامة قوامة، مؤتمر التنمية المستدامة في ليبيا، نعم للتنمية إذا كانت مستدامة، أيام 28 و 29 جوان 2008، مركز البحوث و الإستشارات بجامعة قاربونس، ليبيا، ص 03.

المطلب الثالث: مبادئ التنمية المستدامة

مع بداية القرن الواحد والعشرين بدأت تبلور عقيدة بيئية جديدة تبناها البنك العالمي للإنشاء و التعمير على عشر مبادئ أساسية و هي¹.

المبدأ الأول: تحديد الأولويات بعناية إقتضت خطورة مشكلات البيئة و ندرة الموارد المالية التشدد في وضع الأولويات، و تنفيذ إجراءات العلاج على مراحل فكانت خطة العمل البيئي لأوروبا الشرقية (سابقا) التي أعدها البنك العالمي و الإتحاد الأوروبي، و كل البلدان الأعضاء في المنطقة تمثل جهدا رائدا ومؤثرا في هذا الصدد، و هذه الخطة قائمة على التحليل التقني للآثار الصحية و الإنتاجية و الإيكولوجية لمشكلات البيئة و تحديد المشكلات الواجب التصدي إليها بفعالية.

المبدأ الثاني: الاستفادة من كل دولار كانت معظم السياسات البيئية بما فيها السياسات الناجحة مكلفة بدون مبرر، و لا تستطيع البلدان النامية إستخدام أساليب مرتفعة التكاليف التي تستخدم تقليديا في البلدان الصناعية، و من ثم بدأ التأكيد على فعالية التكلفة. و أفادت الجهود في هذا المجال بلدان عديدة مثل: الشيلي، المكسيك. إن هذا التأكيد يسمح بتحقيق إنجازات كثيرة بموارد محدودة، و هو يتطلب نهجا متعدد الفروع، و يناشد المختصين و الإقتصاديين في مجال البيئة، العمل سويا على تحديد السبل الأقل تكلفة للتصدي للمشكلات البيئية الرئيسية.

المبدأ الثالث: إغتنام فرص تحقيق الربح لكل الأطراف بعض المكاسب في مجال البيئة سوف تتضمن تكاليف، و البعض الآخر يمكن تحقيقه كمنتجات فرعية لسياسات صممت لتحسين الكفاءة و الحد من الفقر، و نظرا لندرة الموارد التي تم تكريسها لحل مشكلات البيئة، خفض الدعم على إستخدام الموارد الطبيعية هو أوضح سياسة لتحقيق الربح للجميع، فعل سبيل المثال إنخفض الدعم على مياه الري التي تبلغ أكثر من 80% من كل المياه المستخدمة، إجراء بعض الدول مثل: إفريقيا، الفلبين، كولومبيا إصلاحات زراعية تعتمد و تستند على قواعد السوق و يتم عن طريق التفاوض و يتوقع أن تكون له آثار مفيدة على البيئة.

¹ - حبابه عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كآلية تحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2013، ص ص 131، 132.

المبدأ الرابع: استخدام أدوات السوق حيثما يكون ممكنا إن الحوافز القائمة على السوق و الرامية إلى خفض الأضرار الضريبية هي الأفضل من حيث المبدأ و التطبيق، فعلى سبيل المثال تقوم بعض الدول النامية بفرض رسوم الإنبعاث و تدفق النفايات، رسوم قائمة على قواعد السوق بالنسبة لعمليات الإ استخراج تفرض الصين رسوما على إنبعاثات ثاني أكسيد الكربون، و تقوم تايلندا و ماليزيا بفرض نفس الرسوم على النفايات¹.

المبدأ الخامس: الإقتصاد في استخدام القدرات الإدارية والتنظيمية يجب العمل على تنفيذ سياسات أكثر تنظيما و قدرة مثل: فرض ضرائب على الوقود، أو وقود الإستيراد لأنواع معينة من المبيدات الحشرية، إدخال مبدأ الحوافز على المؤسسات الصناعية التي تسعى إلى التقليل من الأخطار البيئية.

المبدأ السادس: العمل مع القطاع الخاص: يعتبر القطاع الخاص عنصرا مهما في عملية التنمية المستدامة وعليه يجب على الدولة التعامل معه بجدية وذلك من خلال تشجيعه من أجل إدخال التحسينات على منتجاته، و إنشاء نظام للجودة الشاملة الذي يمكن الشركات من إمتلاك أنظمة سليمة للإدارة البيئية (كنظام الإيزو 14000 و 9000) و كذلك أحسن المؤسسات التي تقوم بأنشطة تحسين البيئة مثل: مرافق معالجة النفايات، و تحسين كفاءة الطاقة.

المبدأ السابع: الإشتراك الكامل للمواطنين عند التصدي للمشكلات البيئية لبلد ما تكون فرص النجاح قوية بدرجة كبيرة، إذا تشارك المواطنون المحليون ومثل هذه المشاركة ضرورية لأسباب الآتية²:

- ✓ قدرة المواطنين على المستوى المحلي على تحديد الأولويات؛
- ✓ أعضاء المجتمعات المحلية يعرفون حلولاً ممكنة على المستوى المحلي؛
- ✓ أعضاء المجتمعات المحلية يعملون غالبا على مراقبة مشاريع البيئة؛
- ✓ إن مشاركة المواطنين يمكن أن تساعد على بناء قواعد جماهيرية تؤيد التغيير؛

المبدأ الثامن: توظيف الشراكة التي تحقق نجاحا يجب على الحكومات الاعتماد على الارتباطات الثلاثية التي تشمل: الحكومة، القطاع الخاص، منظمات المجتمع المدني وغيرها، وتنفيذ تدابير متظافرة للتصدي لبعض قضايا البيئة.

¹ - خبابه عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كآلية تحقيق التنمية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص 132.

² - خبابه عبد الله، المرجع نفسه، ص 133.

المبدأ التاسع: تحسين الأداء الإداري بفضل تحسين تنظيم المنشآت من الداخل مع إستثمار قليل، ففي مصر أدت المساعدات الفنية إلى تحسين أداء مصانع الصلب إلى تحويل أداؤها من أسوأ إلى أفضل أنواع الأداء التي تمارس في العالم النامي.

المبدأ العاشر: إدماج البيئة من البداية عندما يتعلق الأمر بحماية البيئة، فان الوقاية تكون أرخص كثيرا و أكثر فعالية من العلاج و تسعى معظم البلدان الآن إلى تقييم و تخفيف الضرر المحتمل من الإستثمارات الجديدة في البيئة التحتية، و أصبحت معظم الدول تضع في الحسبان التكاليف و المنافع النسبية عند تصميم إستراتيجيتها المتعلقة بالطاقة كما أنها تجعل من العالم البيئي عنصرا فعالا في إطار السياسات الإقتصادية و المالية و الإجتماعية و التجارية و البيئية¹.

¹ - حبابه عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كآلية تحقيق التنمية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص 134.

المبحث الثاني: متطلبات التنمية المستدامة و ركائزها

يتم التعرف في هذا العنصر على متطلبات التنمية المستدامة التي تكون على شكل مجالات، و كذا لا بد من توفر عدد من ركائز، وأسس التنمية المستدامة.

المطلب الأول: متطلبات التنمية المستدامة

تكون متطلبات التنمية المستدامة حسب المجالات التالية¹:

1. **المجال الإقتصادي:** يمكن ذكر بعض متطلبات التنمية المستدامة في هذا المجال كما يلي:
 - ✓ الإستخدام العقلاني و الأمثل للموارد الطبيعية: أي الإقتصاد في الموارد من خلال إجراء تخفيضات لمستويات الإستهلاك المبددة للطاقة عن طريق تغيير أنماط الإستهلاك (الطاقة الشمسية)؛
 - ✓ تقليص تبعية البلدان النامية للبلدان المتقدمة؛
 - ✓ المساواة في توزيع الموارد والحد من التفاوت في المداخيل ومكافحة ظاهرة البطالة من خلال إتباع سياسات تشغيل فعالة؛
 - ✓ تحديد أولويات للإنفاق الحكومي بما يضمن تحقيق أعلى نمو اقتصادي حالياً ومستقبلياً كما يجب الحد من الإنفاق العسكري؛
2. **المجال الاجتماعي:** يمكن ذكرها كالاتي:
 - ✓ توزيع السكان بشكل متوازن بين مختلف المناطق حيث أن الاتجاهات الحالية تسعى إلى توسيع المناطق الحضرية لأن الزيادات السكانية في المدن الكبيرة لها عواقب بيئية خطيرة؛
 - ✓ توفير الأمن والخدمات الصحية و محاربة الأمراض؛
 - ✓ القضاء على الفقر و الأمية؛
 - ✓ توفير خدمة التعليم و تطويرها؛
 - ✓ الحد من ظاهرة البطالة من خلال توفير مناصب شغل في مختلف المجالات؛

¹ - كلثوم حميدي، حيولة إيمان، سبل تحقيق التشغيل الكامل في ظل التنمية المستدامة، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 15 و 16 نوفمبر 2011، ص ص 5-7.

3. المجال البيئي: يمكن ذكرها كالتالي¹:

- ✓ يجب أن لا يزيد معدل إستهلاك الموارد عن معدل نموها؛
 - ✓ المحافظة على الأراضي الزراعية من التوسع العمراني و التصحر؛
 - ✓ المحافظة على المياه من خلال التصدي لكل ما يمكن أن يلوثها؛
 - ✓ حماية المناخ من مشكلة الإقتباس الحراري التي أصبحت تهدد الأجيال القادمة؛
4. المجال التكنولوجي: يمكن ذكرها كما يلي:

- ✓ إستعمال تكنولوجيات أنظف في كل المجالات لا سيما في المناطق الصناعية؛
- ✓ تكثيف أنشطة البحث و التطوير؛
- ✓ إستعمال تكنولوجيات الإعلام بشكل واسع؛
- ✓ تتطلب التنمية المستدامة تعزيز تكوين الأشخاص في مجالات العلوم و التكنولوجيا و الإبتكار لرفع المستوى العلمي و المعرفي و المعيشي للمجتمع؛

المطلب الثاني: ركائز التنمية المستدامة

لإرساء مفهوم التنمية المستدامة فلا بد من توفر عدد من المقومات التي تشكل مرتكزات و أهمها²:

- 1) تلبية الحاجات الإنسانية للسكان: الوظيفة الأساسية للتنمية المستدامة، هو إعادة توجيه الموارد بما يضمن الوفاء بالاحتياجات الأساسية للمجتمع وتحسين مستوى معيشتهم، لذلك نجد أنها تركز كثيرا على مسألة القضاء على الفقر إنطلاقا من اقتناعها أن عالما يستوطنه الفقر و اللآ مساواة سيكون دون شك عرضة للأزمات البيئية و الإجتماعية و الإقتصادية.

و يتطلب ذلك تأمين مستوى سكاني مستديم، أي يمكن تلبية هذه المتطلبات بسير أكبر عندما يكون حجم السكان مستقرا على مستوى ملائم لحجم إنتاجية النظام البيئي، كما يشترط أيضا أن يكون هناك التزام أخلاقي بأن نفعل من أجل الأجيال القادمة، ما فعلته الأجيال السابقة من أجلنا على الأقل.

¹ - كلتوم حميدي، حيولة إيمان، سبل تحقيق التشغيل الكامل في ظل التنمية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص 8.

² - الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة (حالة سونطراك)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: اقتصاد وتسيير البيئة، كلية الحقوق و العلوم الإقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2006-2007، ص 31.

(2) الإدارة البيئية السليمة: لا يمكن تلبية إحتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجاتها، ما لم توجد إدارة قادرة على ضمان استمرارية الاستفادة من الموارد الطبيعية، دون إهدار و في إطار القيود البيئية. و نعني بالإدارة البيئية السليمة تلك التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة بالإستخدام الفعال لكل الأدوات الممكنة، (التشريعات و القوانين البيئية، تقييم الأثر البيئي، الإلتزام بمبدأ المحاسبة البيئية، قاعدة المعلومات البيئية و غيرها).

(3) التنمية البشرية: تتضمن مذكرات المتحدثين- البيئة و التنمية -الصادر عن الأمم المتحدة، بأن التنمية البشرية تساوي التنمية القابلة للإستمرار، و يؤكد هذا أنه لا وجود للتنمية المستدامة بدون تنمية بشرية مستدامة، و التنمية البشرية، هي عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام المجتمع، و أهم هذه الخيارات إكتساب المعرفة، الحرية السياسية، ضمان حقوق الإنسان. تتضمن التنمية البشرية ثلاثة جوانب الأول تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين مستوى الصحة، و الثاني هو إستثمار المجتمع لقدراتهم المكتسبة و الجانب الثالث يتعلق بالمعرفة و التعليم¹.

(4) الإقتصاد البيئي: يعتبر الإقتصاد الجهاز العصبي للتفاعلات بين البيئة و التنمية، لذلك فإن التنمية المستدامة تعتمد على مدى النجاح في الموازنة بين النظام الإقتصادي و النظام البيئي. و يعرف الإقتصاد البيئي بأنه فرع من فروع العلوم الإقتصادية يعالج العلاقة بين المجتمعات البشرية و البيئة في إطار السياسات الإقتصادية البيئية، و هدف الإقتصاد البيئي هو إدماج البيئة في الإطار الخاص بالعلوم الإقتصادية، و هذا ما تجاهله الإقتصاديون النيوكلاسيك.

يمكن أن نميز بين مستويين لإقتصاد البيئة، على مستوى المؤسسة (مستوى جزئي)، و إقتصاد البيئة على مستوى الإقتصاد ككل (مستوى كلي).

إقتصاد البيئة الجزئي (على مستوى المؤسسة) يمثل جزءاً من إقتصاد المؤسسة الذي يهتم و يحلل علاقة المؤسسة بالبيئة الطبيعية و التطور النوعي للبيئة المحيطة و أثر السياسات البيئية على المؤسسة، و لإقتصاد البيئة على مستوى المؤسسة المهام التالية:

✓ دراسة و تحليل إجراءات حماية البيئة على المؤسسة و أهدافها و على تعظيم الربح فيها؛

¹ - الظاهر خامرة، المسؤولية البيئية و الإجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة (حالة سونطراك)، مرجع سبق ذكره، ص 32.

- ✓ تقديم المنشورات و النصائح للمؤسسة المناسبة مع متطلبات حماية البيئة؛
- ✓ المساهمة في توجيه الإنتاج بما تقتضيه التوجهات و التعليمات و اللوائح البيئية؛
- ✓ دراسة الاستثمارات البيئية التي تحد من الأخطار البيئية؛
- ✓ إعطاء المعلومات حول تكاليف حماية البيئة و نفقات الإستثمار و تأثير حماية البيئة على حسابات الأرباح و الخسائر و تحليل الجدوى البيئية للمشاريع؛
- ✓ إعطاء النصائح و تحليل المشاكل و دراسة آفاق المستقبل لبعض فروع الإقتصاد الوطني في ضوء التطورات البيئية كمؤسسات الخدمات و النقل و حماية البيئة و التجارة و التأمين.
- أما إقتصاد البيئة الكلي فيتناول مشاكل البيئة على مستوى الإقتصاد ككل و من أهدافه الوصول إلى مستويات أعلى من الرفاه الإجتماعي المستديم الذي يأخذ في الإعتبار المحافظة على نوعية البيئة عند مستويات عليا، و يعالج الموضوعات التالية¹:
- ✓ التفويم المادي و النقدي للأضرار البيئية و كذلك التحسين البيئي الناجم عن السياسة البيئية في النشاطات الحكومية و الخاصة؛
- ✓ تحديد و دراسة الصلات القائمة بين البيئة و الأهداف الإقتصادية الكلية و كذلك الصلات القائمة بين السياسات الإقتصادية و السياسات البيئية؛
- كما أن لإقتصاد البيئة مجموعة من الوظائف يجب أن يقوم بها أهمها:
- ✓ يعتبر جزء من الإقتصاد الكلي، أي ليس فقط تخصيص التكاليف على مستوى المؤسسة و إنما التكلفة على مستوى المجتمع و على الإقتصاد ككل.
- ✓ تقديم المعلومات و الإستشارات التي يمكن على أساسها إتخاذ القرارات و ذلك من خلال:
- ✓ الأضرار البيئية و إجراءات حماية البيئة و نتائج تلك الإجراءات؛
- ✓ تطور أدوات السياسة البيئية سواء المحلية منها أو العالمية و تحديد إلى أي مدى تم حل المشاكل الموجودة؛
- ✓ تأثير حماية البيئة على الأهداف الإقتصادية الكلية و تحديداً على العمالة و النمو الإقتصادي؛

¹ - الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة (حالة سونطراك)، مرجع سبق ذكره، ص

✓ العلاقات بين السياسات البيئية و الإقتصادية ذات الصلة فالسياسة البيئية تؤثر في السياسات الأخرى، كالسياسات الإقليمية و سياسة النقل و المواصلات و سياسة الطاقة و الموارد؛

5. التكنولوجيا السليمة بيئياً (التكنولوجيا النظيفة): تتعارض التنمية المستدامة مع تكنولوجيا مضرّة بالبيئة، و عليه لتحقيق التنمية المستدامة لابد من إعادة توجيه التكنولوجيا المستخدمة مما يجعلها أكثر ملائمة للبيئة و ذات استخدام أقل للموارد و الطاقة و تولد قدراً أقل من التلوث و النفايات. لذا يتعين على الدول النامية أن تستورد تكنولوجيا نظيفة ملائمة لبيئتها المحلية، و أن تعمل باستمرار على تطوير قدراتها الذاتية، فيما يتعلق بالتعامل مع التكنولوجيا مما يجعلها تكسب قدرات و مهارات تقنية تؤمن لها في نهاية المطاف القدرة على تطوير و إنتاج تكنولوجيا محلية نظيفة.

6. الإعتدال على الذات و التعاون الدولي للمشكلات البيئية العالمية: التنمية المستدامة، هي تنمية في إطار الإعتدال على الذات، داخل الحدود الوطنية و في حدود القيود التي تفرضها الموارد الطبيعية، أي لابد لكل دولة أن تتعايش مع بيئتها، وفقاً للأسس المحلية، و بما يتيح الملائمة بين حاجاتها و رغباتها، و الإدارة الرشيدة للموارد الطبيعية¹.

و بما أن التنمية المستدامة هدفاً لكل شعوب العالم، المتقدمة و النامية، و أن النظم الطبيعية و مشاكل البيئة لا تعترفان بالحدود الإقليمية، فإن التعاون الدولي أمراً ضرورياً لدفع التنمية المستدامة نحو الأمام.

المطلب الثالث: أسس التنمية المستدامة

تهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق التنمية و حماية البيئة و كلاهما من حقوق الإنسان الأساسية و من أهم هذه الأسس نذكر²:

1. الإنسان: و هو المسؤول و حامل الأمانة، و ينبغي على إستراتيجيات التنمية أن تتعامل مع النمو السكاني، و صحة النظام البيئي، كما ينبغي أن تكون إهتمامات السكان جزءاً من إستراتيجيات التنمية المستدامة، و يجب على الدول أن تحدد لها أهدافاً و برامج سكانية، و اذعة في الإعتبار أن التكوين

¹ - الظاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة (حالة سونطراك)، مرجع سبق ذكره، ص 34.

² - منور أوسرير، محمد حمو، الإقتصاد البيئي، مرجع سبق ذكره، ص ص 163، 164.

المهمي للسكان والذي تزداد فيه نسبة صغار السن، سوف تخلق في المستقبل القريب مطالب و ضغوط على الموارد.

2. **الطبيعة:** يعتبر المحيط الحيوي خزانة الموارد المتجددة، حيث يعد الإنسان عنصراً رئيسياً من عناصر استهلاك تلك الموارد، و إنتاج هذه الأخيرة هو إنتاج متجدد ما إستمرت صحة النظام البيئي، و غير المتجددة عندما يتطلب الأمر ترشيدها و تنميتها، و هذا الترشيده هو التنمية المتواصلة أو المستدامة.
3. **التكنولوجيا:** لقد أصبح التطور التكنولوجي متسرباً في نسيج المجتمعات و في حياة الأفراد، و ذلك لأن الكثير من المشاكل التي تنشأ عن التقنية ليس لها حل، إلا البحث عن تقنيات تصوب الأخطاء، و قد تبدو بعض الوسائل التكنولوجية عظيمة النفع أول الأمر، قليلة الضرر، و لكن التجربة أظهرت أن المشاكل البيئية ناتجة عن التفاعلات بين الإنسان والطبيعة و التكنولوجيا، و الحل الشامل لهذا الخلل يعتمد على إصلاح التفاعل و إيجاد طرق تتصل بالعناصر الثلاثة لتحقيق الإرتزان في تفاعلاتها، و السبيل إلى ذلك حزمة متكاملة تجمع بين الوسائل التقنية، الوسائل الإقتصادية و الوسائل الإجتماعية، بما في ذلك التشريعات و الإجراءات الإدارية.

يستند مفهوم التنمية المستدامة إلى مجموعة من الأسس أو الضمانات الرامية إلى تحقيق أهدافها و كانت أهمها¹:

- ✓ أن تأخذ التنمية في الإعتبار الحفاظ على خصائص و مستوى أداء الموارد الطبيعية الحالي و المستقبلي كأساس لشراكة الأجيال المقبلة في المتاح من تلك الموارد؛
- ✓ لا تركز التنمية إزاء هذا المفهوم على قيمة عائدات النمو الإقتصادي بقدر إرتكازها على نوعية و كيفية توزيع تلك العائدات، و ما يترتب على ذلك من تحسين للظروف المعيشية للمواطنين حال الربط بين سياسات التنمية و الحفاظ على البيئة؛
- ✓ يتعين إعادة النظر في أنماط الإستثمارات الحالية، مع تعزيز إستخدام وسائل تقنية أكثر توافقاً مع البيئة تستهدف الحد من مظاهر الضرر و الإخلال بالتوازن البيئي و الحفاظ على إستمرارية الموارد الطبيعية؛

¹ - عبد الرحمن محمد الحسن، التنمية المستدامة و متطلبات تحقيقها، مداخلة تدخل ضمن فعاليات المنتدى الدولي حول إستراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 1، 2.

- ✓ لا ينبغي الإكتفاء بتعديل أنماط الإستثمار و هياكل الإنتاج، و إنما يستلزم الأمر أيضا تعديل أنماط الإستهلاك السائدة إجتنابا للإسراف و تبديد الموارد و تلوث البيئة؛
- ✓ لابد أن يشتمل مفهوم العائد من التنمية ليشمل كل ما يعود على المجتمع بنفع بحيث لا يقتصر ذلك المفهوم على العائد و التكلفة، إستنادًا إلى مردود الآثار البيئية غير مباشرة و ما يترتب عليها من كلفة إجتماعية، تجسد أوجه القصور في الموارد الطبيعية؛
- ✓ إستدامة وتواصل و إستمرارية النظم الإنتاجية أساس الوقاية من إحتتمالات إنهيار مقومات التنمية خاصة بالدول النامية التي تعتمد على نظم تقليدية ترتبط بمقومات البيئة الطبيعية¹؛

¹ - عبد الرحمن محمد الحسن، التنمية المستدامة و متطلبات تحقيقها، مرجع سبق ذكره، ص 2.

المبحث الثالث: خصائص التنمية المستدامة

لقد نتج عن تطور الوعي البيئي للمجتمعات و المؤسسات الاقتصادية و الصناعية ظهور مصطلح يصف التنمية بالإستدامة، و ذلك بدءاً من السبعينات، أين تفاقمت المشاكل البيئية و كثرت المخاوف من إستدامة التنمية للأجيال المقبلة. فإنبثقت عن تلك المخاوف فكرة المحافظة على البيئة الموازية للتنمية الاقتصادية وصولاً إلى مفهوم التنمية المستدامة الذي أضاف البعد الإجتماعي و جعل الربط بين كل أبعاده الاقتصادية و البيئية و الإجتماعية ضرورة كل شرط من شروط تحقيق التنمية المستدامة، كما تلجأ الدول إلى إختيار المؤشرات التي وضعتها لجنة التنمية المستدامة من أجل قياس مدى التقدم الحاصل في هذا المجال.

المطلب الأول: أبعاد التنمية المستدامة

التنمية المستدامة هي تنمية لا تركز على الجانب البيئي فقط، بل تشمل أيضا الجوانب الاقتصادية و الإجتماعية، أي أنها تنمية بأبعاد ثلاثة، مترابطة و متداخلة فيما بينها، و كل بعد منها يتكون من مجموعة عناصر.

1. **الأبعاد الاقتصادية:** النظام المستدام إقتصاديا هو النظام الذي يمكن من إنتاج السلع و الخدمات بشكل مستمر و أن يحافظ على مستوى معين قابل للإدارة من التوازن الإقتصادي ما بين الناتج العام و الدين، و أن يمنع حدوث إختلالات إجتماعية ناتجة عن السياسات الإقتصادية¹.
- أ. **حصة الاستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية:** فبالنسبة للأبعاد الاقتصادية للتنمية المستدامة نلاحظ أن سكان البلدان الصناعية يستغلون قياسا على مستوى نصيب الفرد من الموارد الطبيعية في العالم، أضعاف ما يستخدمه سكان البلدان النامية، و من ذلك مثلا أن إستهلاك الطاقة الناجمة عن النفط و الغاز و الفحم هو في الولايات المتحدة الأمريكية أعلى منه في الهند بـ 33 مرة، و هو في بلدان منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE) أعلى بـ 10 مرات في المتوسط منه في البلدان النامية مجتمعة².

¹ - فاتح غلاب، تطور دور وظيفة التدقيق في مجال الشركات لتجسيد مبادئ و معايير التنمية المستدامة، دراسة بعض المؤسسات الصناعية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010-2011، ص 87.

² - براهيمية نبيل، التنمية المستدامة و الأبعاد الاقتصادية للتأهيل البيئي، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الدولي الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة 08 ماي 1954 قالمة، ماي 2010، ص 3.

ب. إيقاف تبديد الموارد الطبيعية: إن التنمية المستدامة بالنسبة للبلدان الغنية تلتخص في إجراء تخفيضات متواصلة من مستويات الإستهلاك المبددة للطاقة و الموارد الطبيعية و ذلك عبر تحسين مستوى الكفاءة و إحداث تغيير جذري في أسلوب الحياة، و لا بد في هذه العملية من التأكد من عدم تصدير الضغوط البيئية إلى البلدان النامية، و تعني التنمية المستدامة أيضا تغيير أنماط الإستهلاك التي تهدد التنوع البيولوجي في البلدان الأخرى دون ضرورة، كإستهلاك الدولة المتقدمة للمنتجات الحيوانية المهدة بالإنقراض.

ج. مسؤولية البلدان المتقدمة عن التلوث و عن معالجته: تقع على البلدان الصناعية مسؤولية خاصة في قيادة التنمية المستدامة، لأن إستهلاكها المتراكم في الماضي من الموارد الطبيعية مثل: المحروقات و بالتالي إسهامها في مشكلات التلوث العالمي كان كبيرا بدرجة غير متناسبة، يضاف إلى هذا أن البلدان الغنية لديها الموارد المالية و التقنية و البشرية الكفيلة بأن تضطلع بالصدارة في إستخدام تكنولوجيا أنظف و تستخدم الموارد بكثافة أقل، و في القيام بتحويل إقتصادياتها نحو حماية النظم الطبيعية و العمل معها، و في تهيئة أسباب ترمي إلى تحقيق نوع من المساواة و الإشتراكية للوصول إلى الفرص الإقتصادية و الخدمات الإجتماعية داخل مجتمعاتها، و الصدارة تعني أيضا توفير الموارد التقنية و المالية لتعزيز التنمية المستدامة في البلدان الأخرى، بإعتبار أن ذلك إستثمار في مستقبل الكرة الأرضية.

د. المساواة في توزيع الموارد: إن الوسيلة الناجعة للتخفيف من عبء الفقر و تحسين مستويات المعيشة، أصبحت مسؤولية كل من البلدان الغنية و الفقيرة، و تعتبر هذه الوسيلة غاية في حد ذاتها، و تتمثل في جعل فرص الحصول على الموارد و المنتجات و الخدمات فيما بين الأفراد داخل المجتمع، أقرب إلى المساواة. فالفرص غير متساوية في الحصول على التعليم و الخدمات الإجتماعية و على الأراضي و الموارد الطبيعية الأخرى و على حرية الإختيار و غير ذلك من الحقوق السياسية، تشكل حاجزا هاما أمام التنمية، فهذه المساواة تساعد على تنشيط التنمية و النمو الإقتصادي الضروريين لتحسين مستويات المعيشة¹.

¹ - براهمية نبيل، التنمية المستدامة و الأبعاد الإقتصادية للتأهيل البيئي، مرجع سبق ذكره، ص 3.

هـ. الحد من التفاوت في المداخيل: إن التنمية المستدامة تعني الحد من التفاوت المتنامي في الدخل و في

فرص الحصول على الرعاية الصحية في البلدان الصناعية مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، و إتاحة
حيازات الأراضي الواسعة و غير المنتجة للفقراء الذين لا يملكون أيضا في مناطق مثل: أمريكا الجنوبية
للمهندسين الزراعيين العاطلين، كما هو الشأن بالنسبة لبلادنا، و كذا تقديم القروض إلى القطاعات
الاقتصادية غير الرسمية و إكسابها الشرعية، و تحسين فرص التعليم و الرعاية الصحية بالنسبة للمرأة في
كل مكان، و تجنب الإشارة إلى أن سياسة تحسين فرص الحصول على الأراضي و التعليم و غير ذلك
من الخدمات الإجتماعية لعبت دورا حاسما في تحفيز التنمية السريعة و النمو في إقتصاديات النمر
الآسيوية مثل: ماليزيا و كوريا الجنوبية و تايوان.

و. تقليص الإنفاق العسكري: إن التنمية المستدامة يجب أن تعني في جميع البلدان تحول الأموال من
الإنفاق على الأغراض العسكرية و أمن الدولة إلى الإنفاق على إحتياجات التنمية، و من شأن إعادة
تخصيص و لو جزء صغير من الموارد المكرسة الآن للأغراض العسكرية و الإسراع بالتنمية بشكل
ملحوظ.

2. الأبعاد الإجتماعية: إن مجال الوسائل الإجتماعية تبرز فكرة التنمية المستدامة ركيزة أساسية في رفض
الفقر و البطالة و التفرقة التي تظلم المرأة، و التفاوت البالغ بين الأغنياء و الفقراء، و العدل الإجتماعي
أساس الإستدامة، يقتضي هذا عدة أمور ينبغي أن يجد المجتمع سبيله إليها.
أ. ضبط السكان: إن الزيادة السكانية تبلغ نحو 80 مليون نسمة كل عام، و هي زيادة لا تتسع لها
الأوضاع الإقتصادية و الإجتماعية السائدة و اغلب الزيادة (85%) في دول العالم الثالث المرسوم
بالإكتظاظ و الفقر و التخلف، إستمرار هذا الحال يزيد الفقراء فقرا، و هذا باب من أبواب الخطر
على العالم جميعا¹.

¹ - براهمة نبيل، التنمية المستدامة و الأبعاد الإقتصادية للتأهيل البيئي، مرجع سبق ذكره، ص 4.

- ب. فكرة العدالة الاجتماعية: تتضمن العدالة بين الناس و الأخذ بيد الفئات المستضعفة، و العدالة بين الأجيال حتى يقال أن ما بين أيدينا من ثروات طبيعية هو ملك الأبناء و الأحفاد و ينبغي أن نصونه ليرثوه سليما خصب العطاء.
- ج. من الركائز الجوهرية لنجاح التنمية المتواصلة مشاركة الناس: أي المشاركة الفاعلة في مراحل التخطيط و التنفيذ للتنمية الوطنية، و تعتمد هذه المشاركة على القبول الإجتماعي، و هي جوهر الديمقراطية، فغياب هذه الأخيرة يحرم الناس من المشاركة و كأنما يعفيها من المسؤولية. و في هذا يعطل قدرتهم على الأداء، المنظمات الأهلية و المؤسسات غير الحكومية من أدوات المشاركة الجماهيرية، برامج الإعلام و الإرشاد الصحيحة تبصر الناس بأدوارهم و ترشدهم إلى مناط الفعل النافع و الإسهام الإيجابي في تحقيق التنمية المتواصلة.
- د. تستكمل الوسائل الإجتماعية بضبط السلوك الإستهلاكي للناس و قبول حدود رشيدة تبعد عن حد الإسراف و لا تحرم من الغذاء الراشد، الأوضاع الحالية و خاصة في مجتمعات الوفرة، أقرب إلى حدود الإسراف غير الرشيد، حيث الزيادة في قدرة الإستهلاك و ما يتبعها من زيادة في كمية المخلفات¹.
3. الأبعاد البيئية: يسعى النظام المستدام بيئيا للحفاظ على قاعدة ثابتة من الموارد الطبيعية (المادية و البيولوجية) لتجنب الإستنزاف و الإستخدام العقلاني للموارد المتجددة و غير المتجددة من خلال²:
- أ. إتلاف التربة، استعمال المبيدات، تدمير الغطاء النباتي و المصايد: بالنسبة للأبعاد البيئية نلاحظ أن تعرية التربة و فقدان إنتاجيتها يؤديان إلى التقليل من غلتها، و يخرجان سنويا من دائرة الإنتاج مساحات كبيرة من الأراضي الزراعية. كما أن الإفراط في إستخدام الأسمدة و مبيدات الحشرات يؤدي إلى تلويث المياه السطحية و المياه الجوفية. أما الضغوط البشرية و الحيوانية، فإنها تضر بالغطاء النباتي و الغابات أو تدمرها. و هناك مصايد كثيرة للأسماك في المياه العذبة أو المياه البحرية يجري إستغلالها فعلا بمستويات غير مستدامة، أو أنها توشك أن تصبح كذلك.

¹ - براهيمية نبيل، التنمية المستدامة و الأبعاد الإقتصادية للتأهيل البيئي، مرجع سبق ذكره، ص 4.

² - توفيق بن الشيخ، التنمية المستدامة و أبعادها، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الإقتصادية، جامعة 08 ماي 1954 قالة، ماي 2010، ص 8، 9.

ب. **حماية الموارد الطبيعية:** التنمية المستدامة تحتاج إلى حماية الموارد الطبيعية اللازمة لإنتاج المواد الغذائية والوقود ابتداء من حماية التربة إلى حماية الأراضي المخصصة للأشجار و إلى حماية مصائد الأسماك مع التوسع في الإنتاج لتلبية احتياجات السكان الآخذين في التزايد، و هذه الأهداف يشمل تضاربها، و مع ذلك فإن الفشل في صيانة الموارد الطبيعية التي تعتمد عليها الزراعة كفيصل يحدث نقص في الأغذية في المستقبل. وتعني التنمية المستدامة هنا استخدام الأراضي القابلة للزراعة وإمدادات المياه إستخداما أكثر كفاءة، و كذلك إستحداث و تبني ممارسات و تكنولوجيات زراعية محسنة تزيد الغلة. و هذا يحتاج إلى إجتنااب الإسراف في إستخدام الأسمدة الكيميائية و المبيدات حتى لا تؤدي إلى تدهور الأنهار و البحيرات، و تهدد الحياة البرية، و تلوث الأغذية البشرية و الإمدادات المائية. و هذا يعني إستخدام الري إستخداما حذرا، و إجتنااب تمليح أراضي المحاصيل و تشبعها بالماء.

ج. **صيانة المياه:** في بعض المناطق تقل إمدادات المياه، و يهدد السحب من الأنهار بإستنفاد الإمدادات المتاحة، كما أن المياه الجوفية يتم ضخها بمعدلات غير مستدامة. كما أن النفايات الصناعية و الزراعية و البشرية تلوث المياه السطحية و المياه الجوفية، و تهدد البحيرات و المصببات في كل بلد تقريبا. و التنمية المستدامة تعني صيانة المياه بوضع حد للإستخدامات المبددة و تحسين كفاءة شبكات المياه. و هي تعني أيضا تحسين نوعية المياه و قصر المسحوبات من المياه السطحية على معدل لا يحدث إضطرابا في النظم الإيكولوجية التي تعتمد على هذه المياه، و قصر المسحوبات من المياه الجوفية على معدل تجدها¹.

د. **الأراضي:** بالنسبة للبعد البيئي نلاحظ أن تعرية التربة و فقدان إنتاجيتها يؤديان إلى تدهورها، و يخرجان سنويا من دائرة الإنتاج مساحات كبيرة من الأراضي الزراعية، و هذه قضية معقدة و هامة جدا في موضوع التنمية المستدامة، و بالتالي و جب إتباع طرق و وسائل إستخدام الأراضي بشكل موافق لمبادئ التنمية المستدامة، بحيث تعدد الأجندة^{21*} على ضرورة إستخدام منهج متكامل لإدارة الأنظمة البيئية

¹ - توفيق بن الشيخ، التنمية المستدامة و أبعادها، مرجع سبق ذكره، ص 9.

* أجندة 21: تعبر عن برنامج عمل شامل تبنته 182 دولة، و خطة تفصيلية لتحقيق المستقبل المتواصل لكوكب الأرض منذ عام 1994 و خلال القرن 21.

و الأراضي، يأخذ بعين الاعتبار قدرة الأراضي على تزويد عملية التنمية بالموارد و عدم إستنزافها و كذلك حماية الأراضي من التلوث و التدهور و التصحر و غيرها من أشكال التأثير على الموارد¹.

هـ. الحد من التغيرات المناخية و إرتفاع درجة حرارة الأرض: تعني التنمية المستدامة الحد من الإرتفاع المستمر في درجة حرارة الأرض والتغيرات البيئية المستمرة و ذلك قصد الحد من المخاطر التي تشكلها هذه التغيرات على الفرص المتاحة للأجيال القادمة خاصة أن هذه الآثار تنتج عن النشاط الصناعي، و يكمن المشكل في الغازات المنبعثة أنها تبقى حبسمة الأرض مما يؤدي إلى رفع درجة حرارتها.

4. الأبعاد التكنولوجية: لكي تحقق التنمية المستدامة أبعاد تكنولوجية يجب مراعاة ما يلي²:

أ. إستعمال تكنولوجيا أنظف في المرافق الصناعية: كثيرا ما تؤدي المرافق الصناعية إلى تلويث ما يحيط بها من هواء ومياه وأرض. و في البلدان المتقدمة، يتم الحد من تدفق النفايات و تنظيف التلوث بنفقات كبيرة؛ أما في البلدان النامية، فإن النفايات المتدفقة في كثير منها لا مفر منها من نتائج النشاط الصناعي، و أمثال هذه النفايات المتدفقة تكون نتيجة لتكنولوجيات تفتقر إلى الكفاءة، وتكون أيضا نتيجة للإهمال و الإفتقار إلى فرض العقوبات الإقتصادية، و التنمية المستدامة هنا تعني التحول إلى تكنولوجيا أنظف و أكفأ و إستهلاك طاقة أقل.

ب. الأخذ بالتكنولوجيات المحسنة و بالنصوص القانونية الزاجرة: إن التكنولوجيا المستخدمة الآن في البلدان النامية، كثيرا ما تكون أقل كفاءة و أكثر تسببا في التلوث من التكنولوجيات المتاحة في البلدان الصناعية، و التنمية المستدامة تعني الإسراع بالأخذ بالتكنولوجيات المحسنة، و كذلك بالنصوص القانونية الخاصة بفرض العقوبات في هذا المجال وتطبيقها. و من شأن التعاون التكنولوجي الذي يهدف إلى سد الفجوة بين البلدان الصناعية و النامية أن يزيد من الإنتاجية الإقتصادية، و أن يحول أيضا دون مزيد من التدهور في نوعية البيئة. و حتى تنجح هذه الجهود، فهي تحتاج أيضا إلى إستثمارات كبيرة في

¹ - رجال مراد، التنمية المستدامة في دول المغرب العربي خلال الفترة (2000-2010) دراسة مقارنة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2011-2012، ص ص 36، 37.

² - كيندة زليخة، التنمية المستدامة في الجزائر بين الحق في استغلال الموارد الطبيعية و المسؤولة عن حماية البيئة، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الوطني الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الإقتصادية، جامعة 08 ماي 1954 قالة، ماي 2010، ص ص 5، 6.

التعليم و التنمية البشرية، و لاسيما في البلدان الأشد فقرا. و التعاون التكنولوجي يوضح التفاعل بين الأبعاد الإقتصادية و البشرية و البيئية و التكنولوجية في سبيل تحقيق التنمية المستدامة.

ج. المحروقات و الإحتباس الحراري: إن إستخدام المحروقات يستدعي إهتماما خاصا لأنه مثال واضح

على العمليات الصناعية غير المغلقة، فالمحروقات يجري إستخراجها و إحراقها و طرح نفاياتها داخل البيئة، فتصبح بسبب ذلك مصدرا رئيسيا لتلوث الهواء في المناطق العمرانية، و للأمطار الحمضية التي تصيب مناطق كبيرة، و الإحتباس الحراري الذي يهدد تغير المناخ، و المستويات الحالية لإنبعاث الغازات الحرارية من أنشطة البشر تتجاوز قدرة الأرض على إمتصاصها، و إذا كانت الآثار قد أصبحت خلال العقد الأخير من القرن 20 المعالم، فإن معظم العلماء متفقون على أن مثل هذه الإنبعاثات لا يمكن لها أن تستمر إلى ما لا نهاية سواء بالمستويات الحالية أو بمستويات متزايدة، دون أن تتسبب في إحترار عالمي للمناخ، و سيكون للتغيرات التي تترتب عن ذلك في درجات الحرارة و أنماط سقوط الأمطار و مستويات سطح البحر فيما بعد (لاسيما إذا جرت التغيرات سريعا) آثار مدمرة على النظم الإيكولوجية و على رفاه الناس و معاشهم خاصة بالنسبة لمن يعتمدون إعتماذاً مباشراً على النظم الطبيعية.

د. الحد من إنبعاثات الغازات: ترمي التنمية المستدامة في هذا المجال إلى الحد من المعدل العالمي لزيادة انبعاث الغازات الحرارية، وذلك عبر الحد بصورة كبيرة من إستخدام المحروقات، و إيجاد مصادر أخرى للطاقة لإمداد المجتمعات الصناعية، و يستوجب على البلدان الصناعية أن تتخذ الخطوة الأولى للحد من انبعاث ثاني أكسيد الكربون، و إستحداث تكنولوجيات جديدة لإستخدام الطاقة الحرارية بكفاءة أكبر¹.

هـ. الحيلولة دون تدهور طبقة الأوزون: إن التنمية المستدامة تعني أيضا الحيلولة دون طبقة الأوزون الحامية للأرض، و تمثل الإجراءات التي إتخذت لمعالجة هذه المشكلة سابقة مشجعة، فإتفاقية كيوتو* جاءت للمطالبة بالتخلص تدريجيا من المواد الكيميائية المهتدة للأوزون، و توضح بأن معالجة مخاطر البيئة العالمية

¹ - كيندة زليخة، التنمية المستدامة في الجزائر بين الحق في استغلال الموارد الطبيعية والمسؤولة عن حماية البيئة، مرجع سبق ذكره، ص 6.
* إتفاقية كيوتو: تمثل الإتفاقية خطوة تنفيذية لإتفاقية الأمم المتحدة المبدئية بشأن التغير المناخي، وقد نصت هذه المعاهدة على إلتزامات قانونية للحد من إنبعاث 04 غازات دفيئة (ثاني أكسيد الكربون، الميثان، أكسيد النيتروس، وسداسي فلوريد الكبريت).

تحتاج إلى تعاون دولي، في حين رفضت الولايات المتحدة الأمريكية التوقيع على هذه الإتفاقية إعتقادًا منها بأن قوتها أصبحت فوق إرادة المجتمع الدولي مادام أن لا أحد يستطيع إجبارها على ذلك.

المطلب الثاني: مؤشرات التنمية المستدامة

لقد ظهرت مؤشرات التنمية المستدامة تحت ضغط المنظمات الدولية على رأسها الأمم المتحدة والتي أتت بعدها برامج لصياغتها ومن أهمها برنامج الأمم المتحدة لجنة التنمية المستدامة المنبثقة عن قمة الأرض التي تضم أكثر من 134 مؤشر مصنف إلى أربعة أنواع رئيسية: إقتصادية، اجتماعية، بيئية، مؤسسية.

1. المؤشرات الاقتصادية: وتشمل ما يلي¹:

- أ. نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي: يعد المؤشر من مؤشرات القوة الدافعة للنمو الإقتصادي، حيث يقيس مستوى الإنتاج الكلي و حجمه و مع أنه لا يقيس التنمية المستدامة قياسًا كاملاً فإنه يمثل عنصرًا هامًا من عناصر نوعية الحياة.
 - ب. نسبة إجمالي الإستثمار إلى الناتج المحلي الإجمالي: و يقصد بهذا المؤشر الإنفاق على الإضافات إلى الأصول الثابتة للإقتصاد كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي، حيث يقيس نسبة إستثمار إلى الإنتاج.
 - ج. رصيد الحساب الجاري كنسبة مئوية من الناتج الإجمالي: يقيس مؤشر رصيد الحساب الجاري درجة مديونية الدولة و يساعد في تقييم قدرتها مع تحمل الديون، و يرتبط هذا المؤشر بقاعدة الموارد من خلال القدرة على نقل الموارد إلى الصادرات بهدف تعزيز القدرة على التسديد.
 - د. صافي المساعدة الإنمائية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي: يقيس هذا المؤشر مستويات المساعدة مسيرة الشروط التي تهدف إلى النهوض بالتنمية و الخدمات الإجتماعية و هو يرد بصورة نسبة مئوية من الناتج الوطني الإجمالي.
- #### 3. المؤشرات الاجتماعية: و تتمثل في:

¹ - خروف منير، التنمية المستدامة في الجزائر الواقع والآفاق، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الوطني الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة 08 ماي 1954 قالمة، ماي 2010، ص ص 7،8.

- أ. **مؤشر الفقر البشري:** و هو مؤشر مركب يشمل ثلاثة أبعاد بالنظر إلى البلدان النامية و هي حياة طويلة وصحية (نسبة مئوية من الأشخاص الذين لا يبلغون سن الأربعين)، توافر الوسائل الإقتصادية (نسبة مئوية من الأشخاص الذين لا يمكنهم الانتفاع بالخدمات الصحية والمياه).
- ب. **معدل البطالة:** و يشمل جميع أفراد القوى العاملة الذي ليسوا موظفين و يتقاضون مرتبات، أو عاملين مستقلين كنسبة مئوية من القوى العاملة.
- ج. **نوعية الحياة:** يستخدم هذا المؤشر لقياس عدد الأشخاص الذين لا يتوقع لهم أن يبلغوا سن الأربعين كنسبة مئوية من مجموع السكان، و كذلك نسبة السكان الذين لا يتيسر لهم الإنتفاع بالمياه المأمونة و الخدمات الصحية و مرافق التنظيف الصحي و التي تعد مسألة أساسية للتنمية المستدامة.
- د. **التعليم:** يستخدم التعليم لقياس نسبة الأشخاص الذين تتجاوز أعمارهم 15 سنة و الذين هم أميون و المعدل الإجمالي للإلتحاق بالمدارس الثانوية و الذي يبين مستوى المشاركة في التعليم الثانوي.
- هـ. **معدل النمو السكاني:** يقيس هذا المؤشر معدل النمو السكاني للسنة و يعبر عنه كنسبة مئوية.
4. **المؤشرات البيئية:** و هي كالاتي¹:
- أ. **نصيب الفرد من الموارد المائية:** يرتبط هذا المؤشر بظاهرتين رئيسيتين: الأولى معدل النمو السكاني و المتغيرات الديمغرافية، و الثانية إرتفاع مستويات المعيشة الناجم عن إعادة توزيع الدخل التي تستهدفها بعض برامج التنمية الإقتصادية.
- ب. **متوسط نصيب الفرد من إجمالي الأراضي المزروعة:** بين هذا المؤشر نصيب الفرد بالهكتار من إجمالي الأرض المزروعة.
- ج. **كمية الأسمدة المستخدمة سنويا:** يقيس كثافة إستخدام الأسمدة و يقاس بالكيلوغرام للهكتار.
- د. **التصحّر:** يقيس هذا المؤشر مساحة الأراضي المصابة بالتصحّر و نسبتها إلى المساحة الإجمالية للبلد، و تعد نسبة التصحر في الوطن العربي من النسب المرتفعة عالميا.
- هـ. **التغير في مساحة الغابات:** يشير هذا المؤشر إلى التغير الذي يحصل مع مرور الوقت في مساحة الغابات بنسبة مئوية من المساحة الإجمالية للبلد.

¹ - بورديمة سعيدة، التنمية المستدامة ومؤشرات قياسها، مداخلة تدخل ضمن فعاليات المنتدى الوطني الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر ومتطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة قلمة 08 ماي 1954، ماي 2010، ص 14.

5. المؤشرات المؤسسية: و هي كالتالي¹:

- أ. خطوط الهاتف الرئيسية لكل 100 نسمة: يعد أعم مقياس لدرجة تطور الاتصالات السلكية واللاسلكية في أي بلد.
- ب. المشتركون في الهاتف النقال لكل 100 نسمة: يشير هذا المؤشر إلى عدد مستعملي الهواتف النقالة و المشتركين في خدمة هاتفية متنقلة عمومية آلية تتيح النفاذ إلى الشبكة الهاتفية التبادلية العمومية القائمة على إحدى التكنولوجيتين الخليويتين المتماشيتين أو الرقمية.
- ج. الحواسيب الشخصية لكل 100 نسمة: إن عدد الحواسيب الشخصية المتاحة لسكان بلد معين يعد مقياسا لقدرة على اللحاق بالاقتصاد العالمي وتعزيز إنتاجيته.
- د. مستخدمو الإنترنت لكل 100 نسمة: يقيس مدى مشاركة الدول عصر المعلومات.

المطلب الثالث: أهداف التنمية المستدامة

تسعى التنمية المستدامة من خلال آلياتها ومحتواها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن تلخيصها فيما يلي²:

1. تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان: تحاول التنمية المستدامة من خلال عمليات التخطيط وتنفيذ السياسات التنموية لتحسين نوعية حياة السكان في المجتمع إقتصاديا وإجتماعيا ونفسيا وروحيا، عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو و ليس الكمية وبشكل عادل مقبول وديمقراطي.
2. إحترام البيئة الطبيعية: التنمية المستدامة تركز على العلاقة بين نشاطات السكان و البيئة التي تتعامل مع النظم الطبيعية ومحتواها على أنها أساس حياة الإنسان، إنها ببساطة تنمية تستوعب العلاقة الحساسة بين البيئة الطبيعية و البيئة المبنية، و تعمل على تطوير هذه العلاقة لتصبح علاقة تكامل و إنسجام.
3. تعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة: وتنمية إحساسها بالمسؤولية تجاهها، وحثهم على المشاركة الفعالة بإيجاد حلول مناسبة لها من خلال مشاركتها بإعداد و تنفيذ و متابعة تقييم برامج و مشاريع التنمية المستدامة.

¹ - بورديمة سعيدة، التنمية المستدامة و مؤشرات قياسها، مرجع سبق ذكره، ص 14.

² - عثمان محمد غنيم وماجد أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها و أساليب تخطيطها و أدوات قياسها، مرجع سبق ذكره، ص 29.

4. تحقيق إستغلال و إستخدام عقلائي للموارد: تتعامل التنمية مع الموارد الطبيعية على أنها موارد محدودة، لذلك تحول دون إستنزافها أو تدميرها و تعمل على إستخدامها و توظيفها بشكل عقلائي.
5. ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع: تحاول التنمية المستدامة توظيف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع من خلال نوعية السكان و أهمية التقنيات المختلفة في المجال التنموي، و كيفية الإستخدام المتاح و الحديد منها لتحسين نوعية حياة المجتمع و تحقيق أهدافه المنشودة، دون أن ينجم عن ذلك مخاطر و آثار بيئية سالبة، أو على الأقل أن تكون هذه المخاطر و الآثار مسيطرة عليها بمعنى وجود حلول مناسبة لها¹.
6. إحداث تغيير مستمر و مناسب لحاجات وأولويات المجتمع: وبطريقة تلائم إمكانياته و تسمح بتحقيق التوازن الذي بواسطته يمكن تفعيل التنمية الإقتصادية و السيطرة على جميع المشكلات البيئية ووضع حلول مناسبة لها.

¹ - عثمان محمد غنيم و ماجد أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، مرجع سبق ذكره، ص 30.

خلاصة الفصل:

إن التنمية المستدامة لعبت دورًا محوريًا في العالم، و قد مرت هذه الأخيرة بعدة مراحل ساهمت في تطورها مما قربها إلى الإقتصاد العالمي، وبرز مفهوم التنمية المستدامة من المفاهيم الحديثة، كما أن مبادئها العشرة أعانت الإقتصاد الدولي، و تتطلب التنمية المستدامة التحكم في مجالات الحياة خاصة الإقتصادية، وأن هناك أسس فعالة في الوسط حيث يكون الإنسان مسؤول فيه، بحيث تتحكم التنمية المستدامة بعدة جوانب اقتصادية و إجتماعية، حيث تقوم الدول بالتوفيق بين الأبعاد الإقتصادية و الإجتماعية و البيئية و التكنولوجية إلى تحسين كفاءة إستخدام الموارد الطبيعية، و لذا نستطيع دراسة التنمية المستدامة من خلال المؤشرات العديدة التي تساعدنا على دراسة الوضعية الحالية للدول، و بفضلها تكون الحياة تشمل التقدم و التطور و بالتالي توفر لنا الإمكانيات اللازمة لتحقيق السيطرة و التوازن في جميع المشكلات التي سنواجهها.

الفصل الثالث:

مدى مساهمة رأس المال البشري

في تحقيق التنمية المستدامة

في الجزائر

تمهيد:

يلعب رأس المال البشري دورًا هامًا في خدمة التنمية في جميع بلدان العالم بلا إستثناء بإعتباره عماد أي تنمية مستدامة تضاف إلى قوة الأمم و تقدمها، و قد إزداد الإهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، مع ما تتطلبه من تراكم كمي و نوعي في رأس المال البشري بحيث يكون قادرًا على الإبداع و التطوير و التجديد التكنولوجي و إستثمار المعلومات، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم و تطوير برامجهم بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري و جعلها أكثر ملائمة و إنسجامًا مع متطلبات التنمية المستدامة كما أولت إهتمامًا بليغًا لصحة العنصر البشري و ذلك من خلال فتح مراكز إستشفائية جديدة و تطوير عدد المدارس من الطور الإبتدائي إلى الثانوي و كذا الجامعات.

من خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل إلى مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية

المستدامة في الجزائر، و هذا من خلال تقسيمنا هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: آليات تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر.

المبحث الثاني: رأس المال البشري كبديل لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر.

المبحث الأول: آليات تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر

للتنمية المستدامة عدة آليات لتحقيقها، من بينها الطاقات المتجددة التي تعتبر من أحسن بدائل الطاقات الحالية، و الخدمات التي تسهل عمليات التجارة، و رأس المال البشري الذي يمثل الدافع الرئيسي للتنمية المستدامة.

المطلب الأول: الطاقات المتجددة و أنواعها

تشكل الطاقات المتجددة مصادر مستقبلية هامة للطاقة بحيث تكون بديلا للطاقة و يتمثل الدافع الرئيسي الأول للإهتمام بهذا النوع من الطاقة في الدافع البيئي للحد من الغازات المنبعثة و خصوصا غاز ثاني أكسيد الكربون.

الفرع الأول: تعريف الطاقات المتجددة

هناك مفاهيم عديدة و متنوعة من أهمها:

تعرف الطاقة المتجددة بأنها الطاقة التي تولد من مصدر طبيعي لا ينضب و هي متوفرة في كل مكان على سطح الأرض و يمكن تحويلها بسهولة إلى طاقة¹.

إن للطاقات المتجددة مميزات نذكر منها²:

✓ تعتبر طاقة محلية و طبيعية متيسرة لكافة الأفراد و الشعوب و الدول بشكل و فير و بخاصة في المناطق الأقل حظا من ناحية التطور الحضاري؛

✓ تعتبر سليمة من الناحية البيئية و لا تتسبب في إصدار غازات تضر بطبقة الأوزون و تؤدي إلى إرتفاع في درجة حرارة الأرض كغاز ثاني أكسيد الكربون؛

✓ تناسب الإمكانيات البشرية و التكنولوجية و الإقتصادية لدى البلدان النامية؛

✓ الامركزية و التي تمنح لمستخدميها إستقلالية خاصة عن الشبكة المركزية لتوزيع الطاقة؛

¹ - فروحات حدة، الطاقات المتجددة كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر دراسة لواقع مشروع تطبيق الطاقة الشمسية في الجنوب الكبير بالجزائر، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 11، 2012، ص 149. تخصص: تحليل إقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2011-2012، ص 19.

² - جحموم رحيمة، آفاق إحلال الطاقات المتجددة في الوطن العربي دراسة حالة الجزائر، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: تحليل إقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2011-2012، ص 19.

الفرع الثاني: أنواع الطاقات المتجددة

تتعدد صور مصادر الطاقة المتجددة من وقود حيوي و مصادر أخرى متجددة مثل الطاقة الشمسية و الرياح، و هي مكملة لبعضها و ليست متنافسة و ذلك في إطار التنمية المستدامة و التي يمكن أن تسهم في حل الكثير من مشاكل العالم.

1) الطاقة الشمسية: تعتبر الطاقة الشمسية الناتجة من تعرض الأرض للشمس هي الطاقة الجاهزة للجنس البشري و خاصة الطاقة الكهرومغناطيسية و لو أن هذه الطاقة تستخدم على نطاق واسع و لكن هناك أبحاث مستمرة لتنظيم إستخدامها بطريقة إقتصادية لحصاد الطاقة الشمسية كمصدر رئيسي للوقود، و خاصة التسخين و التبريد للمباني، و تبلور فائدة الطاقة الشمسية في أنها غير ملوثة للبيئة، و لا تنتهي أو تنفذ و يمكن الإعتماد عليها كوحدة طليقة لأي إستخدام، و يمكن تحويل الطاقة الشمسية لطاقة كهربائية أو شمسية كيميائية لإنتاج خلايا كهربائية أو حرارية لإمتصاص أشعة الشمس و تحويلها لطاقة حرارية¹.

2) طاقة الرياح: إن طاقة الرياح هي القدرة التي تمتلكها الرياح و التي تمكنها من تحريك الأشياء أي الطاقة الحركية (الميكانيكية) التي يمتلكها الهواء نتيجة الحركة، و هي الطاقة مجانية تعود في الأساس إلى الشمس، حيث يؤدي تسخين أشعة الشمس للهواء إلى تصاعد هذه الطبقات الهوائية الحارة إلى أعلى تاركة تحتها فراغا يتم ملؤه بالهواء البارد الذي ينساب كرياح، إذا فأصل طاقة الرياح هي الشمس بحيث قدر العلماء أن 2% من الطاقة الشمسية الساقطة على سطح الأرض تتحول إلى طاقة رياح².

3) الطاقة المائية: يمكن تعريفها على أن أنها الطاقة الكامنة أو القادرة التي تمتلكها العمليات الكبيرة من المياه سواء في المسطحات المائية او الأنهار الجارية و الشلالات حيث تكون القدرة الحركية للمياه في أعلى قيمة لها، إذن فالماء هو أحد المصادر المتجددة للطاقة التي عرفها الإنسان منذ القدم حيث بدأ

¹ - نعيمة باديس، إقتصاديات الطاقة كآلية لحماية البيئة في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة سونطراك، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، فرع: تحليل إقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2013-2014، ص 108.

² - تركي عبد الرؤوف، مكانة الطاقة المتجددة و دورها في تحقيق التنمية المستدامة حالة الجزائر، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، فرع: تحليل إقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2013-2014، ص 108.

إستغلالها في رفع المياه للري و إدارة العجلات، إلا أن الإستخدام المباشر للطاقة المائية واجه العديد من المشاكل مما حد من التوسع في إستخدامها¹.

4) الطاقة الحرارية الجوفية: تعرف بأنها عبارة عن طاقة حرارية كامنة في باطن الأرض تتولد عند إحتكاك

الصخور الساخنة بالماء الموجودة قريبا أو المياه التي يوصلها الإنسان بطريقة ما، فينتج عن عملية الإحتكاك أنجزو تستخدم لتوليد الكهرباء، حيث أن طاقة حرارة باطن الأرض تعد مصدرا أساسيا للطاقة المتجددة لنحو 58 دولة منها 39 دولة يمكن إمدادها بالكامل بنسبة 100% من هذه الطاقة².

المطلب الثاني : تعريف الخدمات و خصائصها

لقد أظهرت أدبيات التسويق العديد من التعاريف للخدمة، إلا أنه سيتم ذكر بعض الخصائص التي تتصف بها.

الفرع الأول: الخدمات

هناك عدة تعاريف للخدمة من أهمها:

الخدمات بشكل عام عبارة عن أعمال، أو أفعال و عمليات و إنجازات، أو أي نشاط أو إنجاز أو منفعة يقدمها طرف ما لطرف آخر و هي نشاط أدائي ينفذ للزبون، أو نشاط إستهلاكي مع مشاركة الزبون، و لكن ليس بقصد تملك التسهيلات أو سلع المنظمة، و الخدمة أيضا منتج غير ملموس يقدم المنافع للمستفيد نتيجة لإستخدام جهد بشري أو آلي، و لا ينتج عن تلك المنافع حياة شيء مادي ملموس³.

التعريف المبسط التالي للخدمة: إن الخدمات تمثل نشاط أو أداء غير ملموس يحدث من خلال تفاعل هادفة إلى تلبية توقعات العملاء و إرضائهم و قد تكون هذه العملية مقترنة بمنتج مادي ملموس لكن إنتاجها هو أساس غير ملموس و عند عملية الإستفادة منها ليس بالضرورة ينتج عنها نقل للملكية⁴.

¹ - تركي عبد الرؤوف، مكانة الطاقة المتجددة و دورها في تحقيق التنمية المستدامة حالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 112.

² - تركي عبد الرؤوف، المرجع نفسه، ص 108.

³ - أحمد نافع المدادحة، محمد عزات الحلالة، تسويق الخدمات المعلوماتية في المكتبات، دار المعتز للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص 47.

⁴ - هاني حامد الضمور، تسويق الخدمات، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الخامسة، 2009، ص 21.

الفرع الثاني: خصائص الخدمات

تتصف الخدمات بالخصائص التالية¹:

✓ اللاملموسية حيث تعتبر الخدمة مستهلكة بعد تقديمها مباشرة، و فيما يتعلق بهذه الخاصية فإن التسويق الاجتماعي يجب أن يركز على الإستعداد الكامل لمقدم الخدمة قبل التقديم و عند التقديم على سبيل المثال الأستاذ الجامعي و تحضيره المسبق و يقظته الدائمة من الناحية الفكرية و إستعداده المستمر للإجابة على الأسئلة؛

✓ من المعروف أن عدم تخزين الخدمة مقدما هو نتيجة منطقية لعدم إمكانية إنتاجها غالبا بالرغم من أن وسائل الإتصال الحديثة مكنت و تمكن الآن من تخزين و تسجيل المحاضرات و الندوات قبل إذاعتها على جماهيرها المستهدفة؛

✓ كما أن اللاملموسية للخدمات و عدم القدرة على تخزين معظمها ترتب عليه مضاعفة الإعتماد على العنصر البشري المؤهل و القادر على توجيه الخطاب التسويقي و الترويجي المباشر أو غير المباشر الهادف إلى إقناع الأفراد و الأسر و الجماعات المستهدفة بهذه القضية أو تلك و بما لا يعتبر من قبل هذه الجهات المستهدفة تعديا أو إنتهاكا لخصوصياتها أو مشاريعها أو مواقفها . و بناء عليه فإن مراعاة البعد أو المفهوم الاجتماعي عند تسويق هذه الخدمات هو الذي يسهم إلى حد كبير في تقبلها من قبل الجهات المستهدفة منها مع ملاحظة أن الطلب على معظم الخدمات يتذبذب من موسم إلى آخر لدى الجهات المستهدفة، الأمر الذي يجب التحوط له و معالجته بطريقة واقعية و مقبولة للجهات المستهدفة من النواحي النفسية و الإجتماعية؛

✓ صعوبة تقديم نفس مستوى الخدمة في العديد من الحالات و هو ما يعرف بعدم التجانس في النوعية أو الدقة للخدمة التي تم تقديمها؛

المطلب الثالث: الموارد البشرية و أهميته

إن الموارد البشرية تؤدي دورًا هامًا في عمل التنمية الاقتصادية و تطوره، لأنها تمثل العنصر الأكثر حسما في تسيير نشاطاته، و إحداث التوسع و النمو لهذه النشاطات.

¹ - محمد إبراهيم عبيدات، التسويق الاجتماعي (الأخضر و البيئي)، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2004، ص 160.

الفرع الأول: مفهوم الموارد البشرية

هناك عدة تعاريف للموارد البشرية نذكر منها:

إن الموارد البشرية هي مجموع الأفراد و الجماعات التي تكون في المنظمة في وقت معين و يختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبرتهم، سلوكهم، إتجاهاتهم و طموحهم كما يختلفون في وظائفهم و مستوياتهم الإدارية و في مساراتهم الوظيفية¹.

الموارد البشرية هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء و مرؤوسين، و الذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفها و أعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية التي توضح و تضبط و توحد أنماطهم السلوكية، و مجموعة من الخطط و الأنظمة و السياسات و الإجراءات التي تنظم أداء مهامهم و تنفيذهم لوظائف المنظمة، في سبيل تحقيق رسالتها و أهدافها الإستراتيجية المستقبلية².

الفرع الثاني: أهمية الموارد البشرية

إن الموارد البشرية تمثل أهمية إستثنائية في عمل النشاطات الإقتصادية و تنميتها و تطويرها، و بالذات في ظل إقتصاد المعرفة و ما يتضمنه من تقنيات متقدمة ذلك لأن الموارد البشرية هي التي تؤدي الدور الإيجابي الوحيد في القيام بذلك من خلال أنها هي التي تتولى مهمة توفير عناصر الإنتاج و الموارد الأخرى اللازمة للقيام بالنشاطات الإقتصادية فهي التي تتولى مهمة إستخدام عناصر الإنتاج، و هي التي تعمل على تحقيق الكفاءة في هذا الإستخدام لضمان تحقيق أقصى قدر من الإنتفاع منها بزيادة إنتاجيتها، حيث أن الإنسان هو الذي يوفر عناصر الإنتاج و الموارد المالية اللازمة للقيام بالنشاطات الإقتصادية و تنميتها، إذ أن الإنسان يمكن أن يحدث تطورا و تحسينا في رأس المال المادي المستخدم في العمليات الإنتاجية، و الموارد الطبيعية المتاحة.

و يكمن دور الإنسان في القيام بالنشاطات الإقتصادية عموما و النشاطات الإنتاجية خصوصا، و بالذات عندما تتطور نوعية الإنسان لتوفير المعلومات و المعارف و المهارات له عن طريق التعليم الذي يسهم في ذلك³.

¹ - حمداوي و سيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 25.

² - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص 11.

³ - فليح حسن خلف، إقتصاد المعرفة، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص ص 79-81.

المبحث الثاني: رأس المال البشري كبديل لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر

يتم التعرف في هذا العنصر على رأس المال البشري كبديل لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر و ذلك من خلال التطرق إلى كل من الصحة و التعليم و المستوى المعيشي و خرجي الجامعات.

المطلب الأول: الإنفاق على الصحة و التعليم

تعتبر كل من الصحة و التعليم جوهرًا أساسيًا لتكوين المورد البشري لذا لا بد من الإهتمام بهما.

الفرع الأول: الإنفاق على الصحة

سنتناول في هذا الفرع إلى الهياكل القاعدية الصحية في الجزائر.

الجدول رقم (3-1): المنشآت القاعدية الصحية المتواجدة خلال الفترة 2008-2010

2010		2009		2008		المنشآت
عدد الأسرة	العدد	عدد الأسرة	العدد	عدد الأسرة	العدد	
/	271	/	271	/	271	المؤسسات العمومية للصحة الجوارية
3272	1491	2704	1436	1988	1419	عيادات متعددة الخدمات
/	5350	/	5258	/	5077	قاعة العلاج
61779	/	61690	/	60532	/	عدد الأسر بالمستشفيات
/	616	/	614	/	611	مراكز طبية إجتماعية
/	50	/	50	/	50	مختبرات النظافة الولائية

المصدر: www.ons.dz أطلع عليه يوم 14-04-2015، التوقيت: 22:12

توضح البيانات الواردة في الجدول رقم (3-1) أعلاه أن قطاع الصحة في الجزائر يتوفر على 271 مؤسسة عمومية للصحة الجوارية، أما فيما يخص العيادات متعددة الخدمات فقد عرفت تزايد خلال الفترة 2008-2010 الذي قدر بـ 72 عيادة مقابل 1284 سرير، أما بالنسبة لقاعات العلاج فقد بلغت 5350 قاعة خلال سنة 2010، أما عدد الأسرة بالمستشفيات فقد بلغ 61779 سرير سنة 2010، مقارنة بسنة 2008 الذي كان يقدر بـ 60532 سرير، أما الحديث عن المراكز الطبية الإجتماعية نجد التدخل الحكومي ضعيف جدا حيث لا تتجاوز الزيادة 3 مراكز من سنة إلى أخرى.

الفصل الثالث: مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر

و ما يمكن التعليق عليه من خلال النسبة الثابتة لمختبرات النظافة الولائية و المتراوحة بـ 50 مركز على مستوى الوطن هو إهمال مجال النظافة في القطاع الصحي بالجزائر، فبالرغم من تزايد عدد المنشآت الإستشفائية يبقى عدد المختبرات ثابت.

يمكن تبرير زيادة جهود الدولة في مجال الصحة نتيجة لزيادة السكان من جهة و ظهور أمراض جديدة من جهة أخرى، و كان هذا التدخل بصورة إستحداث مراكز طبية (عدد الأسر، قاعات العلاج)، و هذا من أجل تحسين المستوى الصحي الذي يعتبر كمتطلب أساسي لتحقيق التنمية المستدامة.

الجدول رقم (3-2): المنشآت القاعدية الصحية (مؤسسات و مراكز إستشفائية جامعية،

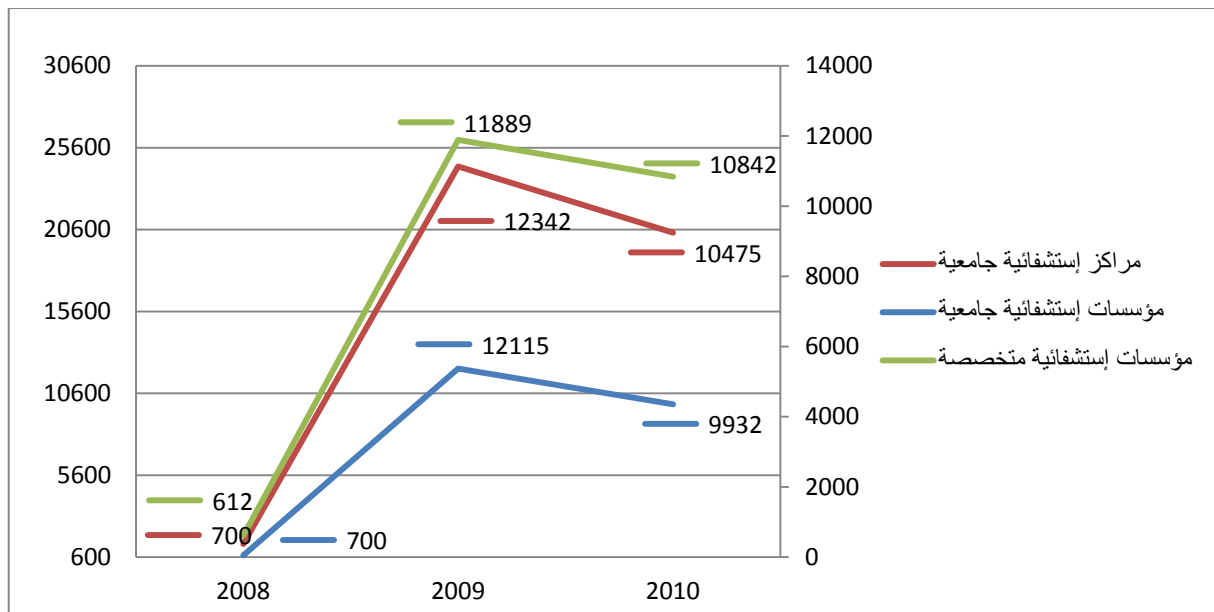
مؤسسات إستشفائية متخصصة) المتواجدة خلال الفترة 2008-2010

2010		2009		2008		المنشآت
عدد الأسرة	العدد	عدد الأسرة	العدد	عدد الأسرة	العدد	
612	14	700	14	700	14	مؤسسات إستشفائية جامعية
11889	13	12342	13	12115	13	مراكز إستشفائية جامعية
10824	64	10475	61	9932	57	مؤسسات إستشفائية متخصصة

المصدر: www.ons.dz أطلع عليه يوم 14-04-2015، التوقيت: 22:12

الشكل رقم (3-2): المنشآت القاعدية الصحية (مؤسسات و مراكز إستشفائية جامعية،

مؤسسات إستشفائية متخصصة) المتواجدة خلال الفترة 2008-2010



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول رقم (3-2).

الفصل الثالث: مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر

تبين لنا من الجدول رقم (2-3) أعلاه أن عدد المؤسسات الإستشفائية الجامعية بقي ثابت خلال الفترة 2008-2010، أما فيما يخص عدد الاسرة فقد بقي مستقرا خلال الفترة 2008-2009 حيث قدر بـ 700 سرير أما في سنة 2010 فقد إنخفض عدد الاسرة ليصل إلى 612 سرير، أما بالنسبة لعدد المراكز الإستشفائية الجامعية فقد بقي هو الآخر ثابت بـ 13 مركز خلال الفترة 2008-2010 حيث بلغ 12115 سرير سنة 2008 و 12342 سرير سنة 2009 و 11889 سرير سنة 2010.

و عند الحديث عن المؤسسات الإستشفائية المتخصصة نجد أن عددها قد عرف تطور طفيف خلال الفترة 2008-2010 حيث بلغ 57 مؤسسة سنة 2008 و 61 مؤسسة سنة 2009 و 64 مؤسسة سنة 2010.

الفرع الثاني: الإنفاق على التعليم

يعد التعليم الأداة الرئيسية لتطوير رأس المال البشري و زيادة إنتاجيته بإعتبار أنه من المؤشرات التي تقاس بها تطور أو تخلف المجتمعات.

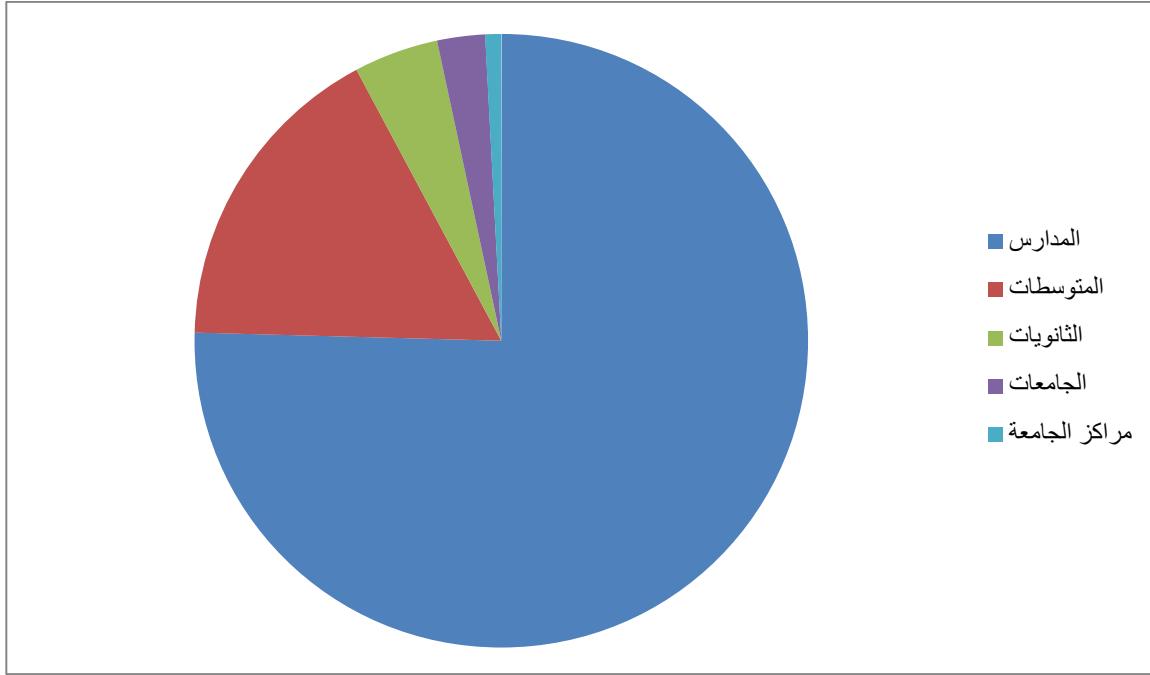
الجدول رقم (3-3): عدد المدارس و المتوسطات و الثانويات و الجامعات و المراكز الجامعية

خلال الفترة 2006-2010

السنوات	المدارس	المتوسطات	الثانويات	الجامعات	المراكز الجامعة
2006-2007	17357	4104	1304	26	16
2007-2008	17429	4272	/	26	16
2008-2009	17552	4579	/	33	12
2009-2010	17730	4801	/	/	/

المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على بيانات وزارة التربية الوطنية و وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

الشكل رقم (3-3): عدد المدارس و المتوسطات و الثانويات و الجامعات و المراكز الجامعية خلال الفترة 2006-2010



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول رقم (3-3).

من بيانات الجدول رقم (3-3) نلاحظ أن عدد المدارس قدر بـ 17357 مدرسة خلال الموسم الدراسي 2006-2007 مصاحب لـ 4104 متوسطة مع 1304 ثانوية هذا العدد كان في إزدیاد مترافق و السنوات المتتالية 2007-2008-2009-2010 ليصل إلى 17730 مدرسة و 4801 متوسطة أي بزيادة تقدر بـ 373 مدرسة جديدة خلال 4 مواسم دراسية متتالية و هذا لتخفيف الضغط الذي كانت تشهده بعض الأقسام الدراسية، لتحسين نوعية و جودة التعليم و الإرتقاء بالمستوى التعليمي من أجل زيادة و إكتشاف المعارف و الخبرة، إضافة إلى زيادة حوالي 697 مؤسسة التعليم المتوسط خلال نفس الفترة و كل هذا من أجل تحسين نوعية الخدمة المقدمة للتلاميذ في الطور ما قبل الجامعة.

نلاحظ أيضاً من البيانات زيادة عدد الجامعات من 26 إلى 33 جامعة التعليم العالي و البحث العلمي مع زيادة فتح بعض المراكز الجامعية المقدره بـ 44 مركز جامعي و هذا من أجل تكوين و تطوير و تحضير اليد العاملة الماهرة في المستقبل كـمخرجات للتكوين و مدخلات إلى سوق العمل، و هذا دليل على إهتمام الدولة بتطوير التعليم الذي يعتبر كأداة فعالة لتحقيق التنمية المستدامة.

الجدول رقم (3-4): تطور نسبة التأطير على مستوى وزارة التعليم العالي خلال الفترة

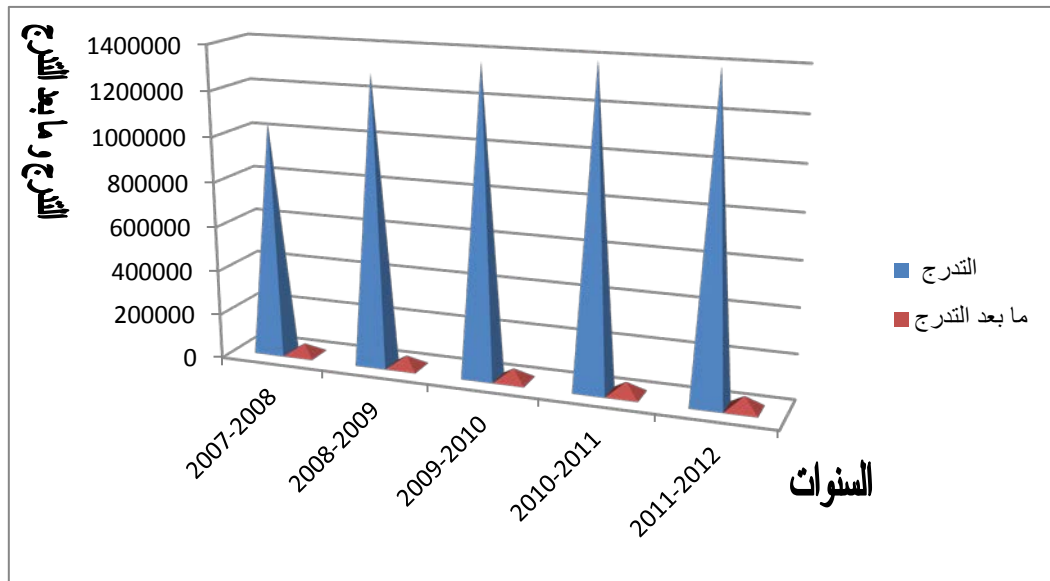
2012-2007

السنوات	الأساتذة الجزائريون	الأساتذة الأجانب	المجموع	التدرج	ما بعد التدرج	المجموع	معدل التأطير
2008-2007	37359	68	37427	1042210	47000	1089210	29,10
2009-2008	41793	68	41861	1289000	49350	1338530	31,97
2010-2009	45460	68	45528	1363000	51808	1414818	31,07
2011-2010	47153	68	47221	1396850	54408	1451258	30,73
2012-2011	47235	68	47303	1398480	57129	1455609	30,77

المصدر: إحصائيات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي.

الشكل رقم (3-4): تطور نسبة التأطير على مستوى وزارة التعليم العالي خلال الفترة

2012-2007



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (3-4)

من خلال البيانات التي وضحتها الجدول رقم (3-4) المعبر عن تطور نسبة التأطير على مستوى وزارة التعليم العالي، نلاحظ أن نسبة التأطير في التكوين المتعلق بالتدرج في إرتفاع مستمر من الفترة الدراسية 2008-2007 و التي أطر فيها 1.042.210 في مرحلة التدرج و حوالي 47000 في مرحلة ما بعد التدرج ليصل في الموسم الدراسي 2012-2011 إلى تأطير 1.455.609 طالب منها 57129 طالب لمرحلة ما بعد التدرج و الباقي خاص بمرحلة التدرج مرورًا بإرتفاع نسبي خلال المواسم الدراسية بين 2012-2007، هذا

الفصل الثالث: مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر

الإرتفاع راجع إلى عدد الأساتذة المؤطرين من جهة و زيادة عدد الطلبة المقبلين على التخرج كسبب رئيسي لإرتفاع هذه النسبة.

هذا المؤشر السابق الذكر (عدد الطلبة المقبلين على التخرج) يعتبر من مخرجات التكوين العالي الذي يهدف إلى رفع كفاءة اليد العاملة و رأس المال البشري المتخصص في بعض الأحيان، كما يعتبر من مدخلات أو إحتياجات سوق العمل كونه المادة الخام و الأساسية في سوق العمل و التوظيف، و عليه يجب مراعاة إحتياجات سوق العمل و التوظيف مع مخرجات قطاع التعليم العالي و البحث العلمي من أجل إستغلال هذه الكفاءات أحسن إستغلال.

المطلب الثاني: الإنفاق على التعليم العالي

إن الجامعة هي تكوين عالي يحدث على المستوى المعرفي بتزويد الطالب بالمهارة و إعداد رأس مال بشري الذي يتمتع بالكفاءة و رفع مستوى الأداء لدى الطالب أثناء فترة الدراسة، فالجامعة تعمل على إنتاج رأس مال بشري الذي يتهافت عليه الطلب في سوق العمل.

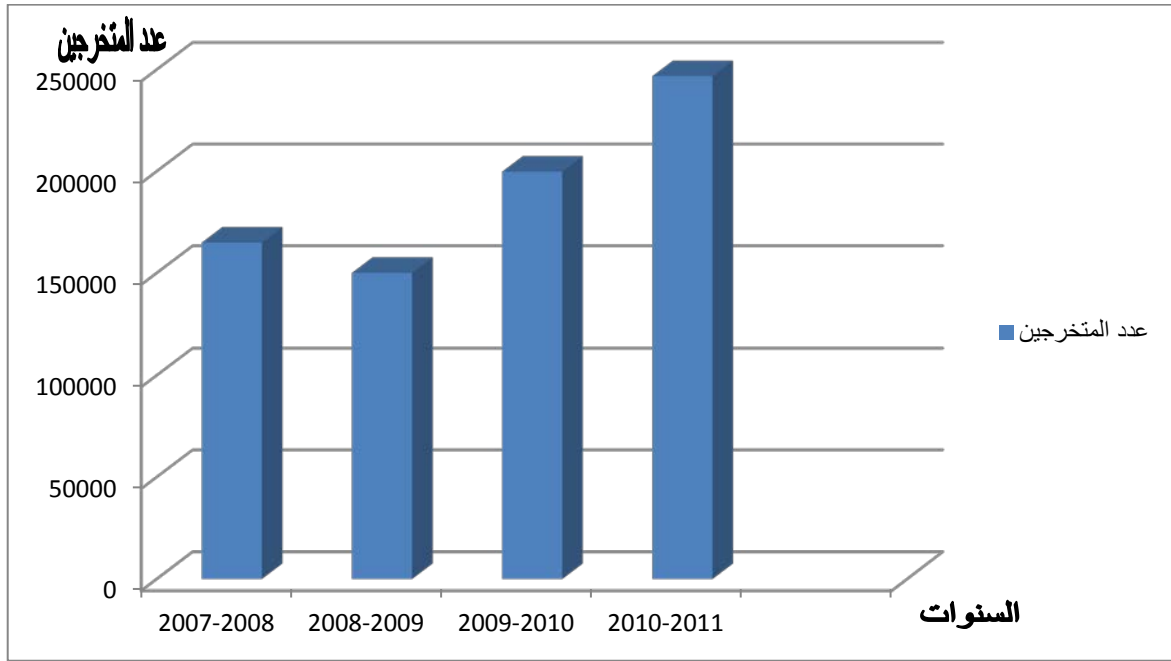
و عليه فإن الجدول التالي يوضح لنا عدد المتخرجين من الجامعة خلال الفترة 2007-2011

الجدول رقم (3-5): تطور عدد المتخرجين للفترة 2007-2011

السنة	عدد المتخرجين
2008-2007	146889
2009-2008	150014
2010-2009	199767
2011-2010	246743

المصدر: www.ons.dz أطلع عليه يوم 2015/04/13، التوقيت 22:13

الشكل رقم: (3-5) تطور عدد المتخرجين خلال الفترة 2007-2011



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على بيانات الجدول رقم (3-5)

من خلال البيانات التي يوضحها الجدول رقم (3-8) أعلاه المعبر عن تطور عدد المتخرجين خلال الفترة 2007-2011 نلاحظ أن هناك إرتفاع مستمر لعدد المتخرجين، ففي الفترة الدراسية 2007-2008 قد قدر بـ 146889 طالب و 150014 طالب خلال الموسم الدراسي 2008-2009 ليصل إلى 246743 طالب في الموسم الدراسي 2010-2011، و هذا الإرتفاع راجع إلى زيادة الطلبة المقبلين على التخرج نظرا لإهتمام الدولة بالمستوى التعليمي من أجل إحلال اليد العاملة المؤهلة محل اليد العاملة غير المؤهلة و ذلك من أجل تطوير مصادر التنمية البشرية لتكون كبديل لدفع التنمية المستدامة، حيث يعتبر زيادة الطلبة المقبلين على التخرج من مخرجات التكوين العالي كونه من أساسيات سوق العمل و التوظيف، و حسب إحصائيات صندوق النقد الدولي فقد بلغ عدد مناصب التوظيف سنة 2010 ما يقارب 179000 منصب شغل و ذلك بنسبة 16%، أما في سنة 2013 فقد بلغ 318000 منصب شغل بنسبة 55%، و ذلك من أجل الحد من البطالة لأنه من مؤشرات تحسين المستوى المعيشي.

المطلب الثالث: مؤشرات تحسين المستوى المعيشي

في هذا العنصر سوف نتطرق إلى زيادة متوسط دخل الفرد، محاولة التخفيض من نسب البطالة اللذان يعتبران من مؤشرات تحسين المستوى المعيشي.

1) زيادة متوسط دخل الفرد: إن الدخل هو وسيلة في التنمية البشرية و متوسط نصيب الفرد هو تسجيل السيطرة على الموارد للتمتع بمستوى معيشي لائق.

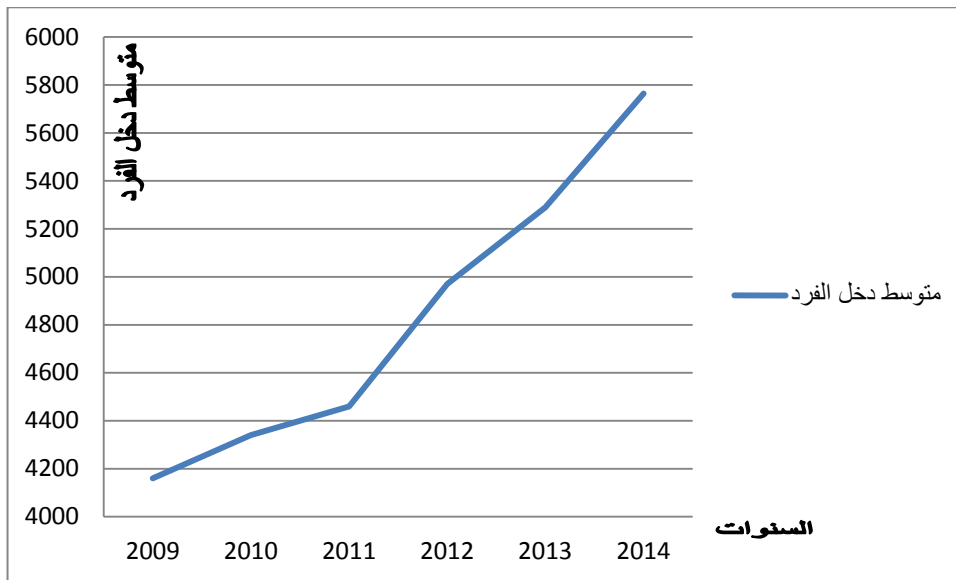
الجدول رقم (3-6): متوسط دخل الفرد خلال الفترة 2009-2014

السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014
متوسط دخل الفرد	4160	4340	4460	4970	5290	5764

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على صندوق النقد الدولي www.IMF.org، أطلع عليه يوم 02-05-

2015، التوقيت: 15:45

الشكل رقم (3-6): متوسط دخل الفرد خلال الفترة 2009-2014



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول (3-6)

قدر دخل الفرد خلال سنة 2014 بـ 5764 دولار أمريكي مرتفعا خلال ستة سنوات سابقة من 4160 دولار و ذلك خلال السنوات من 2009 إلى 2014 و هذا حسب إحصائيات البنك الدولي مقارنة بحجم

الفصل الثالث: مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر

السكان الذي يبلغ 39,21 مليون نسمة و إجمالي ناتج القومي بلغ 210,2 مليون دولار، لهذا حلت الجزائر المرتبة الخامسة من بين 16 دولة عربية، فاق حجم الناتج الإجمالي المحلي 215 مليار دولار خلال سنة 2013، و هذا الإرتفاع يؤدي إلى زيادة المستوى المعيشي للفرد مما قد يساهم في النمو الإقتصادي.

(2) محاربة البطالة: تعد البطالة من أهم المشاكل الإقتصادية التي تعاني منها جميع إقتصاديات دول العالم.

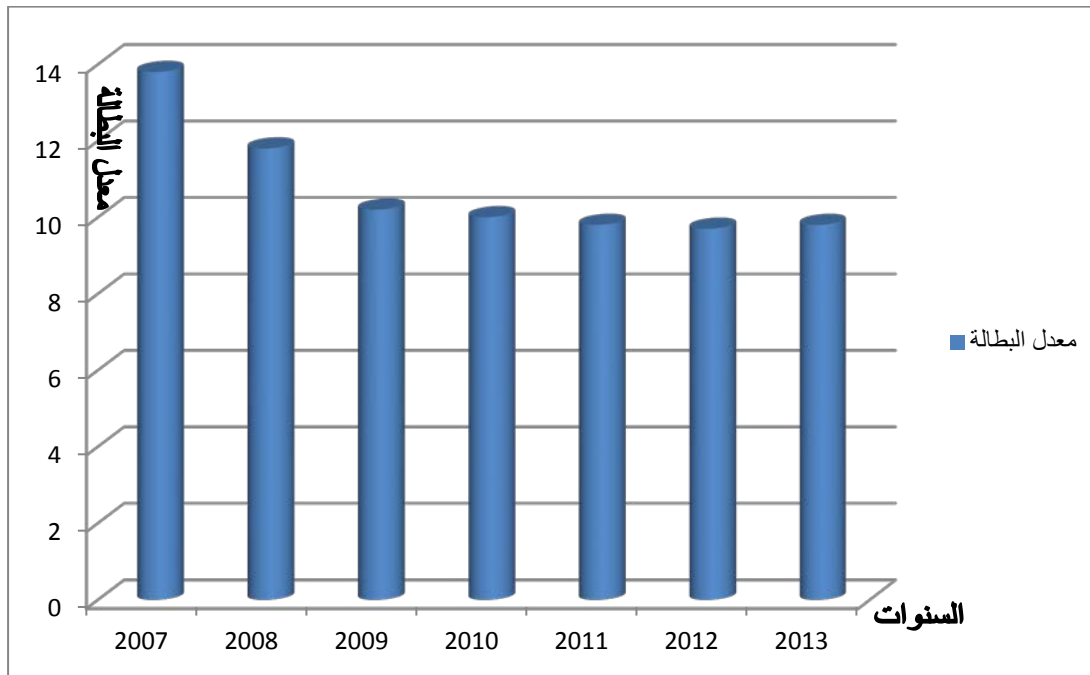
الجدول رقم (3-7): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2007-2013

السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
معدل البطالة	13,8	11,8	10,2	10,0	9,8	9,7	9,8

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على صندوق النقد الدولي www.IMF.org، أطلع عليه يوم 02-05-

2015، التوقيت: 15:45

الشكل رقم (3-7): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2007-2013



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول رقم (3-7)

من خلال معطيات الجدول رقم (3-8) أعلاه نلاحظ أن معدلات البطالة عرفت إنخفاضاً خلال الفترة 2007-2013 حيث سجلت سنة 2007 حوالي 13,8% ليصل إلى 9,8% خلال سنة 2013، و هذا

الفصل الثالث: مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر

راجع إلى عدم ملائمة مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل، و هذا قد يؤدي إلى الإخلال بمؤشرات التنمية المستدامة.

الجدول رقم (3-8): توزيع السكان النشطين و المشتغلون و البطالون خلال الفترة
2009-2003

السنوات	النشطين	المشتغلون	البطالون
2003	8762	6684	2078
	%39,8	%21,2	%23,7
2004	9470	7798	1672
	%42,1	%24,4	%17,7
2005	9493	8044	1448
	%41,0	%24,7	%15,3
2006	10110	8869	1241
	%42,5	%26,8	%12,3
2007	9969	8594	1375
	%40,9	%25,5	%13,8
2008	10315	9145	1170
	%41,7	%26,6	%11,3
2009	10544	9472	1072
	%41,4	%26,9	%10,2

المصدر: مولاي علي فاطمة الزهراء، سوق العمل و الموارد البشرية، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الوطني سياسة التشغيل و دوره في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011، ص 12.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن السكان النشطين في تزايد مستمر ماعدا في سنتي 2005، 2007 الذي سجل إنخفاض في نسبة النشاط و قدر نسبة الإنخفاض على التوالي 0,11% و 0,16%، كما سجل إنخفاض مستمر للسكان المشتغلون ما عدا سنة 2007 عرف إنخفاض طفيف لنسبة المشتغلون

الفصل الثالث: مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر

و التي قدرت بـ 0,13% و هذا ما أدى بدوره في نفس السنة إلى إرتفاع طفيف في نسبة البطالة و التي قدرت بـ 0,15%، بينما سجلت إنخفاض تدريجي للسكان البطالون في باقي السنوات الأخرى، مما يدل على زيادة مناصب الشغل و هذا قد يساهم في تحسين الأوضاع الإجتماعية للسكان، مما يسهم في زيادة متوسط دخل الفرد و الذي يعتبر كمؤشر مهم في تحقيق التنمية البشرية .

إذن نستنتج أن سوق العمل الجزائري شهدت إضطرابات و عدم التوازن في سنة 2007، مما يفسر إرتفاع البطالون و إنخفاض المشتغلون، و لتوضيح أكثر سوف نتطرق إلى توزيع البطالة حسب الجنس و المستوى التعليمي.

الجدول رقم (3-9): توزيع البطالة حسب الجنس و المستوى التعليمي خلال الفترة

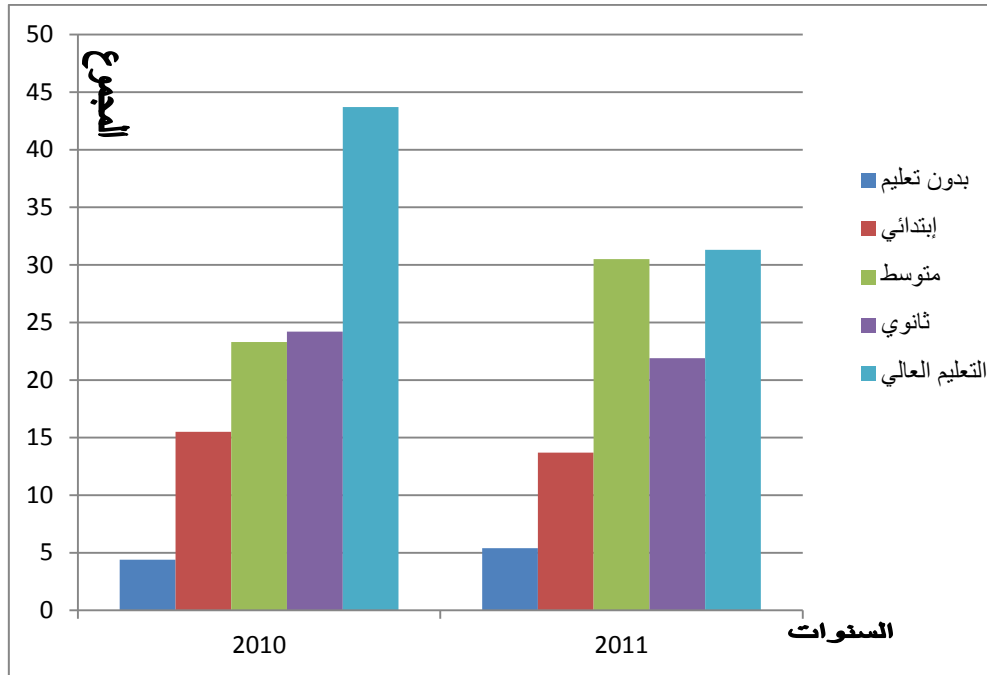
2011-2010

2011			2010			المستوى التعليمي
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
5,4	3	2,4	4,4	2,7	1,7	بدون تعليم
13,7	7,4	6,3	15,5	8,0	7,5	الإبتدائي
30,5	18,6	11,9	23,3	12,8	10,5	المتوسط
21,9	15,0	6,9	24,2	17,2	7,0	الثانوي
31,3	22,4	8,9	43,7	33,3	10,4	التعليم العالي

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات www.ons.dz

الشكل رقم (3-9): توزيع البطالة حسب الجنس و المستوى التعليمي خلال الفترة

2011-2010



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على بيانات الجدول رقم (3-9).

من خلال الجدول رقم (3-9) أعلاه تبين لنا أن نسبة البطالة عرفت تأرجحا بين الإرتفاع و الإنخفاض في الذكور عنها في الإناث هذا في سنة 2010 فكلما إرتفع المستوى التعليمي إرتفعت نسبة البطالة و الملفت للإنتباه أن نسبة البطالة لدى الإناث في زيادة كبيرة عنها بالنسبة للذكور و نفس الشيء بالنسبة لسنة 2011، فقد كانت نسبة البطالة لدى الذكور بالنسبة لمستوى التعليم العالي سنة 2010 تقدر بـ 10,4% أما الإناث فقد كانت 33,3% من نفس السنة، أما في سنة 2011 فقد إنخفضت نسبة الذكور إلى 8,9% أما بالنسبة للإناث فقد بلغت 22,4% من نفس السنة، و هذا بسبب أن الإناث لا تقبل على العمل لأن معظمها تهتم بالحياة الأسرية، و هذا راجع إلى زيادة عدد الطلبة في الجامعة بصفة عامة و الطالبات بصفة خاصة و به يمكننا تحقيق التنمية المستدامة.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل إتضح لنا أن لكل من الصحة و التعليم أداة رئيسية لتطور الحياة الإقتصادية نظرا لأهميتها الكبيرة في تحريك التنمية الإقتصادية و مساهمته في ترقية الجانب المعيشي للأفراد من خلال الفرص التي يوفرها، و هذا يثبت إهتمام الدولة بالموارد البشرية و ذلك من خلال إنشاء العدد الكبير للهياكل القاعدية و ضخامتها من مدارس و معاهد و جامعات و مستشفيات و هذا يدل على أن الموارد البشري يعتبر كبديل يساهم في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر.

الخاتمة

الخاتمة

من خلال ما تطرقنا إليه من دراسة حول رأس المال البشري و دوره في تفعيل التنمية المستدامة في الجزائر توصلنا إلى أن لرأس المال البشري أهمية بالغة في المنظمات عن طريق تأثيره المباشر عليها و ذلك من خلال المنافسة، النمو و التطور الذي يضيفه هذا العنصر فكلما كان رأس المال البشري كبير كلما ساهم ذلك في خلق معارف جديدة و إبتكارات مما يؤدي إلى إضافة شيء جديد في المنظمة و تطوير عمله من خلال آلياتها المستخدمة لغرض تحقيق التنمية المستدامة، و هذه الأخيرة تركز على العلاقة بين رأس المال البشري و البيئة التي تتعامل مع النظم الطبيعية و محتواها على أساس أنها حياة الإنسان و إنتاجها متحدد إذا ما إستمر النظام البيئي.

و مع زيادة و إنتشار فكرة التنمية المستدامة و جب الربط بين هذه الأخيرة و رأس المال البشري كونه يلعب دور أساسي في تحقيق الإستدامة البيئية.

و في هذا السياق لا يمكننا إلا أن نقول أن جهود الدولة الجزائرية في جانب الإهتمام برأس المال البشري تعد جهود متواضعة خاصة في مجال الصحة و التعليم اللذان يعدان كعنصران محددان لتحقيق التنمية المستدامة.

إختبار صحة الفرضيات:

✓ يعد العنصر البشري أهم مورد و عنصر إنتاجي يهدف من خلاله إلى تحقيق التنمية الإقتصادية بصفة عامة و التنمية المستدامة بصفة خاصة و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى؛

✓ برزت بوادر التنمية المستدامة في قمة الأرض بريو دي جانيرو بالبرازيل عام 1992 بينما مشاكل البيئة كانت أكثر حدة بعد ظهور الثورة الصناعية و هذا ينفي لنا صحة الفرضية الثانية لأنها تنمية لا تركز على الجانب البيئي فقط بل تشمل أيضا الجوانب الإقتصادية و الإجتماعية، حيث أنها نظام يمكن من إنتاج السلع و الخدمات بشكل مستمر الموجه لتلبية رغبات أفراد المجتمع؛

✓ تسعى جميع الدول و من بينها الجزائر إلى الإهتمام بالعنصر البشري و هذا بتسخير جميع المراكز الإجتماعية التي تضمن له صحة جيدة و مستوى تعليمي كفاء و هذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة؛

نتائج:

✓ من أجل رفع مستوى رأس المال البشري يجب الإهتمام بالكفاءة، التجربة، المعارف، الخبرة و التأهيل و هذا لتحسين مردودية العامل؛

الخاتمة

✓ رأس المال البشري هو موضوع حديث النشأة ترجم بأبحاث جديدة قام بها كل من شولتز، بيكر، مينسر؛

✓ التنمية المستدامة هي العملية التي تقرر بضرورة تحقيق نمو إقتصادي يتلاءم مع القدرات البيئية، و ذلك من منطلق أن تحقيق التنمية الإقتصادية و المحافظة على البيئة يتم في إطار عملية متكاملة و ليست متناقضة، فترتكز التنمية المستدامة على تلبية الحاجات الإنسانية للسكان، الإدارة البيئية السليمة، التنمية البشرية، الإقتصاد البيئي و التكنولوجيا السليمة بيئيا؛

✓ تهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان مع إحترام البيئة الطبيعية بوجود تكنولوجيا حديثة؛

✓ من بين الآليات التي تحقق التنمية المستدامة هي الطاقات المتجددة و الخدمات و الموارد البشرية؛

✓ بعد تحليل بعض الجداول الإحصائية إستنتجنا أن مخرجات الجامعة كبيرة مقارنة بمتطلبات سوق العمل، و هذا ما يفسر أن هناك بطالة متزايدة بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية؛

توصيات:

✓ إستراتيجية التنمية المستدامة لا بد أن تهدف إلى تنمية و تطوير المهارات البشرية عن طريق تحسين المستويات التعليمية و كذا الصحة، إضافة إلى فرص عدالة في توزيع الثروة عن طريق آليات تضعها الدولة، كما لا تنسى ضرورة الحفاظ على البيئة و الموارد الطبيعية التي توفرها لعملية التنمية و عدم الإسراف فيها بشكل يسمح أو يضمن معدلات نمو أو مؤشرات نمو إيجابية على المدى الطويل؛

✓ لا بد من الإهتمام بالمستوى المعيشي و ذلك بتوفير مناصب الشغل للقضاء على البطالة و هذا ما يسهم في النمو الإقتصادي؛

آفاق البحث: بعد محاولتنا لمعالجة موضوع رأس المال البشري و دوره في تفعيل التنمية المستدامة في الجزائر

تبادرت لنا بعض الإقتراحات التي نتمنى أن تكون كموضوعات دراسية مستقبلية و من بين هذه الموضوعات:

✓ التعاون العربي في مجال التكوين في رأس المال البشري؛

✓ دور التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري؛

قائمة الجداول و الأشكال:

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
61	المنشآت القاعدية الصحية المتواجدة خلال الفترة 2010-2008	(1-3)
62	المنشآت القاعدية الصحية المتواجدة (مؤسسات و مراكز إستشفائية جامعية و مؤسسات إستشفائية متخصصة خلال الفترة 2010-2008	(2-3)
63	عدد المدارس و الثانويات و الجامعات و المراكز الجامعية خلال الفترة 2006-2010	(3-3)
65	تطور نسبة التأطير على مستوى وزارة التعليم العالي خلال الفترة 2012-2007	(4-3)
66	تطور عدد المتخرجين من المدرسة العليا للتجارة خلال الفترة 2013-2008	(5-3)
67	تطور عدد المتخرجين للفترة 2011-2007	(6-3)
68	متوسط دخل الفرد خلال الفترة 2014-2009	(7-3)
69	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2010-2007	(8-3)
70	توزيع السكان النشطين و المشتغلون و البطالون خلال الفترة 2009-2003	(9-3)
71	توزيع البطالة حسب الجنس و المستوى التعليمي خلال الفترة 2011-2010	(10-3)

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
62	المنشآت القاعدية الصحية المتواجدة (مؤسسات و مراكز إستشفائية جامعية و مؤسسات إستشفائية متخصصة) خلال الفترة 2008-2010	(2-3)
64	عدد المدارس و الثانويات و الجامعات و المراكز الجامعية خلال الفترة 2006-2010	(3-3)
65	تطور نسبة التأيير على مستوى وزارة التعليم العالي خلال الفترة 2007-2012	(4-3)
67	تطور عدد المتخرجين للفترة 2007-2011	(6-3)
68	متوسط دخل الفرد خلال الفترة 2009-2014	(7-3)
69	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2007-2010	(8-3)
71	توزيع البطالة حسب الجنس و المستوى التعليمي خلال الفترة 2010-2011	(10-3)

قائمة الجداول

و الأشكال

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: قائمة الكتب:

- 1) أحمد نافع المدادحة، محمد عزات الحلالة، تسويق الخدمات المعلوماتية في المكتبات، دار المعتر للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009
- 2) حمداوي و سيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- 3) خبابه عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كآلية تحقيق التنمية المستدامة، الدار الجامعية الجديدة، الجزائر، 2013.
- 4) راوية حسن، مدخل إستراتيجي للتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 5) عبد الستار العلي، عامر إبراهيم، قنديلجي، غسان العمري، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان-الأردن، الطبعة الأولى، 2006.
- 6) عثمان محمد غنيم و ماجد أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها و أساليب تخطيطها و أدوات قياسها، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- 7) عدنان داود العذاري، هدى زوير، مخلف الدعمي، الإقتصاد المعرفي و إنعكاساته على التنمية البشرية، دار جرير للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010.
- 8) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2005.
- 9) فليح حسن خلف، إقتصاد المعرفة، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- 10) محمد إبراهيم عبيدات، التسويق الإجتماعي (الأخضر و البيئي)، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2004.
- 11) منور أوسرير، محمد حمو، الإقتصاد البيئي، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010.
- 12) ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل المعاني، أسماء رشاد الصالح، إدارة المعرفة، إثراء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
- 13) هاشمي الشمري، ناديا الليثي، الإقتصاد المعرفي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الأولى، 2008.

14) هاني حامد الضمور، تسويق الخدمات، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، الطبعة الخامسة، 2009.

ثانيا: الرسائل الجامعية

أ. رسائل الدكتوراه:

1) دهان محمد، الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009.

ب. مذكرات الماجستير:

1) بشيري فايزة، بوترة باتول، دور الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة رأس المال البشري (دراسة ميدانية بمجمع صيدال فرع فرمال -قسنطينة-)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص: تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2013.

2) تركي عبد الرؤوف، مكانة الطاقة المتجددة و دورها في تحقيق التنمية المستدامة حالة الجزائر، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، فرع: تحليل إقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2013-2014.

3) جحموم رحيمة، آفاق إحلال الطاقات المتجددة في الوطن العربي دراسة حالة الجزائر، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: تحليل إقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2011-2012.

4) رحال مراد، التنمية المستدامة في دول المغرب العربي خلال الفترة (2000-2010) دراسة مقارنة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2011-2012.

5) شهاب حمد شيحان، فرص وتحديات الإستثمار البشري ودوره في التنمية الإقتصادية لدول عربية مختارة، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، كلية الإدارة و الإقتصاد، جامعة الأنبار العراق.

6) الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية و الإجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الإقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة (حالة سونطراك)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: اقتصاد و تسيير البيئة، كلية الحقوق و العلوم الإقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2006-2007.

7) طبشي وهيبة، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص: مؤسسات صغيرة و

متوسطة، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح
ورقلة، 2011/2012.

8) فاتح غلاب، تطور دور وظيفة التدقيق في مجال الشركات لتحسيد مبادئ ومعايير التنمية المستدامة،
دراسة بعض المؤسسات الصناعية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص:
إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة
فرحات عباس سطيف، 2010-2011.

9) نادية إبراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة
المسيلة)، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: الإدارة الإستراتيجية
للتنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة فرحات عباس
سطيف، 2012/2013.

10) نعيمة باديس، إقتصاديات الطاقة كآلية لحماية البيئة في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة سونطراك،
مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، فرع: تحليل إقتصادي، كلية العلوم
الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2013-2014.

ثالثا: المجالات:

1) فروحات حدة، الطاقات المتجددة كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر دراسة لواقع مشروع
تطبيق الطاقة الشمسية في الجنوب الكبير بالجزائر، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد
2011، 2012.

2) كربالي بغداد، حمداني محمد، إستراتيجيات و سياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الإقتصادية
و التكنولوجيا بالجزائر، مجلة دورية محكمة نعي بالعلوم الإنسانية، العدد 45، جامعة هواري بومدين
وهران، السنة السابعة، 2010.

3) مطانيوس مخل، عدنان غانم، نظم البيئة ودورها في التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم
الإقتصادية و القانونية، المجلد 25، العدد الثاني، 2009.

رابعا: الملتقيات العلمية

1) أبو بكر مصطفى بعيرو، أنس أبو بكر بعيرو، لا تنمية مستدامة بدون إقامة قوامة، مؤتمر التنمية
المستدامة في ليبيا، نعم للتنمية إذا كانت مستدامة، أيام 28 و 29 جوان 2008، مركز البحوث و
الاستشارات بجامعة قاربونس، ليبيا.

- 2) براهيمية نبيل، التنمية المستدامة و الأبعاد الاقتصادية للتأهيل البيئي، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة 08 ماي 1954 قالة، ماي 2010.
- 3) بوتلجة عبد الناصر ، بورحلة ميلود، دور الدولة في تحقيق التنمية المستدامة في ظل الإقتصاد الإسلامي (التجربة المغربية)، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول مقومات التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة 08 ماي 1954 قالة، يومي 03 و 04 ديسمبر 2012.
- 4) بورديمة سعيدة، التنمية المستدامة ومؤشرات قياسها، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة 08 ماي 1954 قالة، ماي 2010.
- 5) توفيق بن الشيخ، التنمية المستدامة و أبعادها، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة 08 ماي 1954 قالة، ماي 2010.
- 6) خروف منير، التنمية المستدامة في الجزائر الواقع و الآفاق، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة 08 ماي 1954 قالة، ماي 2010.
- 7) رايح عرابة، حنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري و الإستثمار في رأس المال البشري، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011.
- 8) عبد الرحمن محمد الحسن، التنمية المستدامة و متطلبات تحقيقها، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول إستراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- 9) عماري عمار، إشكالية التنمية المستدامة و أبعادها، مداخلة ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي للتنمية المستدامة و الكفاءة الإستخدامية للموارد المتاحة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، 07-08 أبريل 2008.
- 10) عيادي عبد القادر، لعريفي عودة، مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في المنظمات العربية في الإقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011.

- 11) كلتوم حميدي، حيولة إيمان، سبل تحقيق التشغيل الكامل في ظل التنمية المستدامة، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 15 و 16 نوفمبر 2011.
- 12) كيندة زليخة، التنمية المستدامة في الجزائر بين الحق في استغلال الموارد الطبيعية و المسؤولة عن حماية البيئة، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الأول حول آفاق التنمية المستدامة في الجزائر و متطلبات التأهيل البيئي للمؤسسة الاقتصادية، جامعة قلمة 08 ماي 1954، ماي 2010.
- 13) مولاي علي فاطمة الزهراء، سوق العمل و الموارد البشرية، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الوطني سياسة التشغيل و دوره في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011.

خامسا: مواقع الأنترنت:

- 1) <http://www.abhadoo.net.ma>
- 2) www.Hr.dicussion.com/hr17172.ht.ml
- 3) www.ons.dz
- 4) www.Imf.org