

□ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

□ جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

□

□

□ مطبوعة بيداغوجية مقدمة لطلبة السنة الاولى ماستر اقتصاديات العمل

□

□

مقياس: اقتصاديات الموارد البشرية

□

محاضرات في اقتصاديات الموارد البشرية

□

□

اعداد: الدكتور عدة عابد

□

أستاذ محاضر-ب-

□ جامعة ابن خلدون. تيارت

السنة الجامعية: 2018_2019

فهرس المحتويات

3.....	مقدمة.
4.....	المحور الأول: إقتصاديات الموارد
5.....	أولا :تعريف الموارد الإقتصادية..
5.....	ثانيا :أبعاد مفهوم الموارد الإقتصادية
5.....	:ثالثا :أنواع الموارد الإقتصادية
7.....	رابعا :خصائص الموارد الإقتصادية
8.....	خامسا:سبب الإهتمام بإقتصاديات الموارد
10.....	المحور الثاني : الموارد البشرية
11.....	أولا :تعريف الموارد البشري
11.....	ثانيا: مفهوم رأس المال البشري
11.....	ثالثا :أهمية رأس المال البشري
12.....	رابعا :خصائص رأس المال البشري
13.....	خامسا :مكونات رأس المال البشري
13.....	سادسا :عناصر رأس المال البشري
15.....	سابعا :أبعاد رأس المال البشري
15.....	ثامنا :مؤشرات رأس المال البشري
16.....	تاسعا :قياس رأس المال البشري
18.....	المحور الثالث :الإستثمار في رأس المال البشري
20.....	أولا :أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري
20.....	ثانيا :العوامل المؤثرة في الإستثمار في رأس المال البشري

- 22.....ثالثا: محددات الاستثمار في رأس المال البشري
- 23.....رابعا: النظريات المفسرة لرأس المال البشري
- 25.....خامسا: الاستثمار في العنصر البشري وانعكاساته على التنمية الاقتصادية
- 29.....**المحور الرابع: تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية**
- 30.....أولا: ماهية تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية.
- 30.....ثانيا: أهمية تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية.
- 31.....ثالثا: كيفية التخطيط للموارد البشرية.
- 32.....رابعا: طرق التنبؤ بالعمالة المطلوبة.
- 34.....خامسا: أساليب تحليل المعروض من العمالة.
- 35.....سادسا: كيفية معالجة الفائض و العجز من العمالة.
- 38.....**المحور الخامس: التوظيف، الإستقطاب، الإختيار، التعيين**
- 39.....أولا : الإستقطاب
- 43.....ثانيا: الإختيار والتعيين
- 46.....ثالثا: نظام تصميم الاجور
- 53.....**المحور السادس: التنمية البشرية**
- 54.....أولا: مفهوم التنمية البشرية وأهميتها
- 56.....ثانيا: أبعاد التنمية البشرية والعوامل المحددة لها
- 57.....ثالثا: العوامل المحددة للتنمية البشرية
- 60.....رابعا: مؤشرات قياس التنمية البشرية.
- 65.....خامسا: التحديات التي تواجه التنمية البشرية
- 67.....سادسا: العوامل المرتبطة بالتنمية البشرية

70.....	سابعاً:أساليب التنمية البشرية
74.....	ثامناً:العلاقة التبادلية بين النمو الإقتصادي و التنمية البشرية
78.....	تاسعاً:مناهج العلاقة بين النمو الإقتصادي والتنمية البشرية
81.....	المحور السابع:إدارة الموارد البشرية
82.....	أولاً :مقدمة في إدارة الموارد البشرية.....
85.....	ثانياً :سياسات تسيير الموارد البشرية
88.....	ثالثاً :إحتصاص وعائد إدارة الموارد البشرية
92.....	قائمة المراجع

مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم القوى التي يتطلبها التقدم والنمو الإقتصادي، حيث أن الهدف الأساسي من أي نشاط من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية هو الإنسان نفسه من أجل إشباع حاجاته المباشرة وغير مباشرة، فان درجة نمو أي نشاط إقتصادي هو قدرة هذا الإنسان على زيادة الإنتاج المادي والمعنوي وعلى تطوير هذا الإنتاج، فالإنسان أو الفرد الإقتصادي هنا هو منتج ومستهلك أي هو المحرك للعملية الإنتاجية وهو الأساس لتوزيع ناتج هذه العملية الإنتاجية ومن ثم فإن سلوكه هو المحدد لأنماط الإستهلاك والإستثمار ولذلك نجد أن القوى البشرية من أهم الموارد الاقتصادية التي يمكن الإستفادة بها لتحقيق متطلبات التنمية والتي تقوم أساسا لتلبية متطلباتها ولذلك فإن مشكلة القوى البشرية هي إحدى محددات المشكلة الاقتصادية.

لذلك نجد أن موضوع الموارد البشرية يمتد إلى أبعاد متشعبة وواسعة (إجتماعية، إقتصادية، إدارية، فنية ..) لكن الجانب الذي سنهتم به في هذا المقياس وهو الجانب الإقتصادي رغم أن ذلك لا يعني إغفال الجوانب الأخرى التي تدخل ضمن البعد الإقتصادي بالإضافة إلى التطرق إلى جزء من الجانب الإداري للموارد البشرية. و قبل البدء في تفصيل موضوع الموارد البشرية لابد من البدء أولاً في تفسير أصل إقتصاديات الموارد البشرية وذلك بمحاولة توضيح لموضوع إقتصاديات الموارد ، ثم الإنتقال إلى موضوع الموارد البشرية وإقتصادياتها.

المحور الأول: إقتصاديات الموارد

أولاً: تعريف الموارد الإقتصادية

ثانياً: أبعاد مفهوم الموارد الإقتصادية

ثالثاً: أنواع الموارد الإقتصادية

رابعاً: خصائص الموارد الإقتصادية

خامساً: سبب الإهتمام بإقتصاديات الموارد

المحور الأول: إقتصاديات الموارد:

أولاً: تعريف الموارد الإقتصادية: تعرف الموارد الإقتصادية بأنها الوسائل المتاحة لإنتاج السلع التي تستخدم لإشباع الرغبات من هنا نستنتج أن الموارد الإقتصادية هو كل ما يستخدمه الإنسان بما فيه الإنسان نفسه، لتحقيق منفعة ما أو إشباع رغبة معينة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة كما نستنتج أن المورد الإقتصادي يرتبط دائماً بقيمة معينة وتكلفة محددة.

من هذا التعريف نجد أن الموارد الطبيعية التي لم تستخدم بعد لاتعد موارد إقتصادية إلا بعد إستخراجها من وضعها الطبيعي و إستخدامها فعلا لتحقيق منفعة ما، ولكن يمكن إعتبارها موارد إقتصادية كامنة فعلى صعيد الدولة المورد الإقتصادي هو كل ما يسهم فعلا في تحقيق الناتج الوطني للدولة، أما على صعيد الفرد فالمورد الإقتصادي هو كل ما يسهم في تحقيق الدخل الذي يتحصل عليه، فمثلا من يمتلك أرضا ولا يستخدمها لتحقيق عائد منها فلا تعتبر من موارده الإقتصادية ولكن تعتبر جزءا من ثروته، فللمورد الإقتصادي تكلفة كما له منفعة.

ثانياً: أبعاد مفهوم الموارد الإقتصادية:

لمفهوم الموارد الإقتصادية أبعاد زمنية ومكانية وذلك لأن التغير في مستوى المعرفة ومستوى التقنية وفي الندرة النسبية للموارد قد تجعل من بعض الموارد الطبيعية التي لم تكن لها قيمة موردا إقتصاديا يمكن الحصول منه على منفعة ويصبح ذا قيمة، فمثلا الهواء يحقق للإنسان منفعة لا تقدر بثمن لكن توفره بكميات هائلة يجعل الحصول عليه مجانا ولا يحتاج لتكاليف، إلا أن تلوث الهواء بالمدن يجعل الهواء النقي نادر نسبيا ويضطر السكان لدفع ثمن الحصول عليه عن طريق الترحال من أجل الحصول عليه... الخ.

وقد أدى التغير في مستوى المعرفة والتقنية إلى زيادة أهمية الكثير من الموارد الطبيعية فأصبحت موارد إقتصادية ومثال ذلك النفط الذي لم تكن له منفعة كبيرة قبل إختراع الآلات التي تستخدمه كوقود، كما أن التقدم التقني أدى إلى الإستغناء عن بعض ما كان يعتبر موردا إقتصاديا أو قلل من أهميته فوسائل المواصلات الحديثة قللت كثيرا من أهمية الحيوانات كوسائل نقل.

ثالثاً: أنواع الموارد الإقتصادية: تنقسم الموارد إلى عدة أنواع وذلك إعتقادا على أصلها و أماكن وجودها وعمرها الزمني وطبيعتها.

1: أصل الموارد: تنقسم الموارد الإقتصادية من حيث أصلها إلى:

أ. الموارد الطبيعية : تشمل الأرض وما عليها وما في باطنها كما تشمل الصحاري والحيوانات والمراعي والغابات والمناخ والبيئة بصفة عامة.

ب - الموارد البشرية : وتشمل العمل اليدوي والذهني والفني والتنظيمي والإداري والإرشادي والتربوي بالإضافة إلى الطلاب والمتدربين فضلا عن ربات البيوت.

ج رأس المال والتقنية : وتشمل كل ما انتجه الانسان باستخدام الموارد الطبيعية لمساعدته في انتاج السلع والخدمات كما تشمل مصادر البنية الاساسية أو مايسمى راس المال الاجتماعي وتسهم في رفع انتاجية وزيادة كفاءة إستخدام الموارد البشرية كما تساعد على تحويل الموارد الطبيعية إلى موارد إقتصادية.

2: أماكن وجود الموارد: تنقسم الموارد الطبيعية من حيث أماكن وجودها إلى:

أ - موارد موجودة في كل مكان : كالهواء واشعة الشمس ولا يوجد تنافس عليها ولا يكلف الحصول عليها شيئا مما يجعلها مجانية وبالتالي لا تدخل ضمن الموارد الإقتصادية.

ب - موارد موجودة في أماكن كثيرة : كالتربة الزراعية والحيوانات وهي ذات سعر وتكاليف لانها أكثر ندرة من سابقتها وتزايد اسعارها وتكلفة الحصول عليها في الاماكن الالهة بالسكان حيث يتزايد الطلب عليها مقارنة بعرضها.

ج موارد موجودة في أماكن قليلة : كالمعادن ومصادر الطاقة ، قد تكون أكثر ندرة من غيرها وأعلى سعرا لأن سعرها يتحدد بدرجة الطلب عليها مقارنة بالكميات المعروضة منها ، ونظرا لوجود هذه الموارد في أماكن قليلة يخضع سوقها للمنافسة غير الكاملة وبالتحديد لاحتكار القلة.

3 العمر الزمني للموارد: تنقسم الموارد من حيث عمرها الزمني إلى موارد متجددة وموارد قابلة للنضوب وهو من أهم تقسيمات الموارد من الناحية الإقتصادية والإدارية لأنه يتعلق بشروط فعالية إستخدامها وتخصيصها وكيفية المحافظة عليها والسياسات اللازمة لذلك

أ . الموارد المتجددة : وهي الموارد التي تتجدد تلقائيا ومن ذات نفسها وذلك إما لكونها موجودة بصفة مستمرة وبكميات كبيرة كأشعة الشمس والماء والهواء والأرض ومياه الأنهار والمحيطات والبحار والمطار وتسمى بالموارد المتدفقة وإما تتكاثر بالتوالد كالإنسان والحيوان والغابات والبرمعي وتسمى بالموارد الإحيائية.

ب - الموارد القابلة للنضوب : وهي الموارد الموجودة في الطبيعة بكميات محدودة ويؤدي إستخدامها إلى تخفيض القدر المتاح منها مما يؤدي إلى نضوبها تدريجيا كالمعادن وتنقسم هذه الموارد غلى قسمين :

- الموارد القابلة للنضوب التي لا يمكن إعادة إستخدامها: كالنفط والغاز والفحم

. الموارد القابلة للنضوب التي يمكن إعادة إستخدامها : كالمعادن

وقد يصبح من غير الممكن إستخراج كل الإحتياطي من مورد ما لإرتفاع تكاليف إستخراجه لدرجة تفوق الأيراد المتوقع منه فينوقف الإنتاج ويتم إغلاق المنجم ويسمى ذلك بالنضوب الإقتصادي للمورد ، لكن إذا إرتفعت أسعار المورد في وقت لاحق لدرجة تفوق تكاليف الإستخراج يمكن إعادة فتح المنجم لإستخراج المزيد من المعدن.

4:طبيعة المورد: تنقسم الموارد من حيث طبيعتها إلى

ا. موارد يمكن لمسها وتسمى الموارد الملموسة: كالموارد البشرية والطبيعية ورأس المال التقنية.

ب . موارد لا يمكن لمسها وتسمى بالموارد غير الملموسة : كالموقع والسياسات المكمومية والتنظيم والادارة ومستوى التعليم والصحة والثقافة ، وأهمية هذه الموارد تكمن في مساهمتها في زيادة إنتاجية الموارد الملموسة ةزيادة منفعتها إضافة إلى أن لها تكاليف وثن.

رابعا :خصائص الموارد الإقتصادية :

للموارد الإقتصادية ثلاثة خصائص هامة لكونها تحدد قيمتها وأسعارها وإمكانية إحلال الواحدة منها مكان الأخرى وتخصيصها زمانيا ومكانيا بين إستخداماتها المختلفة هذه الخصائص هي :

1. ندرة الموارد الإقتصادية : وتعني أن أغلب الموارد الإقتصادية محدودة الكمية مقالانة بكميات وأعداد وأنواع السلع المتوقع إنتاجها منها والتي تتزايد مع تزايد عدد السكان وتزايد إستهلاك الفرد مع مرور الزمن.

وندرة الموارد هي التي تحتم الإختيار بين الرغبات التي يمكن تلبيةها وإشباعها ومقدار كل منها لذا سمي علم الإقتصاد بعلم الإختيار.

2. قابلية المورد الواحد للإسهام في إنتاج العديد من السلع :فالأرض تستخدم في الإنتاج الزراعي والصناعي والتجاري والخدمي وكذلك العمل ورأس المال يمكن إستخدامها في جميع هذه الأنشطة الإقتصادية.

3 حاجة السلعة الواحدة إلى عدة موارد لإنتاجها: فالسلع الزراعية مثلا تحتاج لرأس المال والعمل والرض وكذلك السلع الصناعية والخدمات ولذا فإنه يمكن إحلال أي مورد من هذه الموارد محل مورد آخر لكن إلى حد ما وذلك بهدف تقليل تكاليف الإنتاج إذ يمكن زيادة العمل وتخفيض رأس المال مع ثبات الأرض إذا كان العمل أقل تكلفة من رأس المال والعكس صحيح ومن هنا جاءت نظرية إحلال الموارد.

خامسا: سبب الإهتمام بإقتصاديات الموارد: العوامل التي أدت إلى الإهتمام بالموارد وإقتصادياتها هي:

1. المشكلة السكانية :

برزت مشكلة الموارد الإقتصادية وندرتها بالنسبة لحاجات الإنسان بعد الثورة الصناعية وتقدم العلم وخاصة في مجال الزراعة، فإزداد الإنتاج الزراعي وقلت المجاعات وتطورت وسائل علاج المرضى ، أدى ذلك إلى زيادة عدد المواليد وإنخفاض الوفيات مما زاد معدل الزيادة في أعداد السكان بدرجة كبيرة.

وقد أدى تزايد السكان في العالم بصفة عامة وفي الدول النامية بصفة خاصة إلى تزايد الإهتمام بدراسة الموارد وإقتصادياتها، فسرعة تزايد معدلات الزيادة في سكان هذه الدول زاد من القلق حول كفاية الموارد الاقتصادية لإعالة العدد المتزايد من البشر، والتي تشكو أصلا من الفقر لذا تزايد الحديث في الأونة الأخيرة حول أزمة الغذاء لأن عدد السكان في العالم تزايد بدرجة كبيرة لم تواكبها زيادة متكافئة في إنتاج الغذاء الامر الذي دفع إلى المزيد من الدراسات في إقتصاديات الموارد.

2. تزايد معدلات إستهلاك الفرد من السلع:

بما أن السلع الإستهلاكية تعتمد في إنتاجها على الموارد الإقتصادية فإن تزايد معدل إستهلاك الفرد من السلع والخدمات أدى إلى المزيد من القلق بشأن الموارد الإقتصادية ومدى إمكاناتها للوفاء بمتطلبات سكان العالم المتزايد كما ونوعا وقد أدى ذلك إلى زيادة الإهتمام بترشيد إستهلاك الفرد بإستخدام الطرق الإقتصادية.

3. التقدم التقني:

أدى التقدم التقني إلى زيادة وسهولة إكتشاف الموارد وزيادة فعالية إستخدامها لكنه بالمقابل أدى ذلك إلى زيادة إنتاج السلع الإستهلاكية مما زاد من معدلات إستهلاك الفرد من الموارد الإقتصادية ولكي يسهم التقدم في التخفيف من حدة ندرة الموارد الإقتصادية ينبغي أن يكون تأثيره على زيادة كميات الموارد المتاحة للإستخدام وزيادة فعالية إستخدامها أكبر من تأثيره على الإستهلاك.

نتيجة لزيادة عدد السكان وتزايد استخدام التقنيات الحديثة المعتمدة على المعادن بصفة عامة وعلى مصادر الطاقة بصفة خاصة ، فقد تزايد الطلب عليها بدرجة تفوق معدلات إنتاجها فظهرت أزمة الطاقة ونشطت مراكز الأبحاث في الدول الصناعية لإيجاد مصادر بديلة ومتجددة لمصادر الطاقة الحالية وقد أدى كل ذلك لمزيد من الإهتمام بدراسة الموارد وإقتصادياتها.

4. التخطيط والتنمية:

تزايد الإهتمام بالتخطيط الإقتصادي وبرامج التنمية الإقتصادية ، أدى إلى المزيد من الحاجة من الموارد الإقتصادية وطرق زيادتها وكيفية إستخدامها بحيث تحقق أهداف المجتمع ، إذ لا يمكن لأي خطة إقتصادية أن تكون واقعية إلا إذا اعتمدت على معلومات دقيقة عن الموارد الإقتصادية المتاحة كما تهتم الخطط الإقتصادية عادة بتطوير وتنمية الموارد الإقتصادية وكيفية زيادتها مما زاد من أهمية دراسة إقتصاديات الموارد.

5. التجارة الدولية :

تؤدي وفرة الموارد إلى تقليل تكاليف إنتاج السلع كما أن شحها يؤدي إلى زيادة تلك التكاليف وهذا هو العامل الأساسي لكي تصبح دولة ما مصدرة لسلعة ما أو مستوردة لها ، وحتى يمكن أن تستخدم الدول مواردها بأكبر قدر ممكن لإنتاج إحتياجاتها محليا بدلا من إستيرادها ، ولحماية منتجاتها المحلية من المنافسة الخارجية ، فرضت الرسوم الدولية ولكن مع قيام المنظمة العالمية للتجارة زالت تلك القيود تدريجيا لتحرير التجارة الدولية مما أدى إلى تحسين تخصيص الموارد الإقتصادية وزيادة كفاءة إستخدامها.

6. تلوث البيئة:

أي مشروع إقتصادي يستخدم موارد حقيقية كالأرض ورأس المال والعمل قد يؤثر على التوازن الطبيعي للبيئة مما يحدث تكاليف على المجتمع تسمى بالتكاليف الإجتماعية كما أن عدم قيام الفرد الملوث للبيئة بدفع هذه التكاليف تضطر الآخرين إلى دفعها بطريقة غير مباشرة مما يؤثر على توزيع الدخل والثروة في المجتمع بتلويث البيئة الناتج عن إستخدام الموارد الإقتصادية زادت الإهتمام بدراسة إقتصاديات الموارد والبيئة.

المحور الثاني : الموارد البشرية

أولاً : تعريف الموارد البشري:

ثانيا : مفهوم رأس المال البشري

ثالثا : أهمية رأس المال البشري

رابعا : خصائص رأس المال البشري

خامسا : مكونات رأس المال البشري

سادسا : عناصر رأس المال البشري

سابعاً : أبعاد رأس المال البشري

ثامناً : مؤشرات رأس المال البشري

تاسعاً : قياس رأس المال البشري

المحور الثاني : الموارد البشرية

أولاً: تعريف الموارد البشري: هي كل جهد بشري يستهدف إيجاد المنفعة أو زيادتها سواء كان جهدا علميا أو ذهنيا أو فنيا أو إرشاديا أو تربويا أو تنظيميا أو غيرها مما يقوم به الإنسان و يحقق له منفعة خاصة به أو للمجتمع كله، و الموارد البشرية هي التي تحول الموارد الطبيعية إلى موارد اقتصادية ذات منفعة و تعتبر الموارد البشرية موارد اقتصادية عندما تحقق منفعة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وكغيرها من الموارد الاقتصادية فهي قابلة للتطوير و التنمية .و لكن بوسائل خاصة بها وهي التعليم و التدريب خارج و أثناء الخدمة و الإرشاد والتثقيف فضلا عن التغذية و الرعاية الصحية.

ثانيا: مفهوم رأس المال البشري :

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 و متعددة من أهمها:

- مجموع الخبرات والمعارف و الطاقات و الحماس والإبداع و الصفات التي يمتلكها العاملون و يستثمرونها في العمل.
- هو شكل من أشكال رأس مال المؤسسة و الذي يتشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة و عبر مصادر متنوعة .و يتضمن ذلك الأنشطة التعليمية للمنظمة، حيث أن هذه الأنشطة تأخذ أشكالا متعددة منها: التعليم والتدريب والمرونة و المهارات و القدرات و الإمكانيات و الصفات و الخصائص الأخرى.
- هو مجمل المعارف و المؤهلات و الكفاءات و كل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها التي من شأنها أن تمدد بمزايا إجتماعية، وإقتصادية وشخصية تحقق له الرفاه الفردي و الاجتماعي و الاقتصادي.
- هي المورد الإستراتيجي في العملية الإنتاجية أي أنه المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي مؤسسة أخرى غير التي يعمل بها.
- يعرف بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال و الموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنيات التي يكتسبونها من خلال العلم و الخبرة.
- مجموع ما يعرفه كل فرد في المنظمة و يحقق ميزة تنافسية في السوق.

ثالثا: أهمية رأس المال البشري:

يمكن ان نلخص أهمية رأس المال البشري فيما يلي:

- يعتبر من المصادر الحرجة و الفريدة التي تؤثر على الأداء :لأن ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات و خبرات و تعليم وقدرات تؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمات فالمؤسسة التي تملك رأس مال بشري غني يمكنها من أن تنافس وتبقى وتنمو و تتطور بفعل ما سيضيفه العاملون من إبداعات و إبتكارات جديدة.
 - 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.
 - مورد بصعب على الآخرين تقليده :فهو من الموارد النادرة الذي يصعب تقليده و هذا يتطلب من المنظمة ضرورة المحافظة عليه و الإهتمام به و عدم السماح بخسارته.
 - يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة :لأن التنافس الحالي بين المؤسسات يقوم على أساس التسابق لتقديم الأفكار و المنتجات الجديدة و بالسرعة الممكنة.
 - يساعد في زيادة كفاءة إستخدام الأصول و يحقق إنتاجية أعلى و خدمة أفضل للزبائن.
 - له تأثير على قدرة الرياديين و أصحاب الأفكار الجديدة على صعيد تأمين رأس المال التمويلي اللازم للبدء في مشروعات جديدة.
- يتبين من خلال إستعراض أهمية رأس المال البشري بأن هذه العملية تنبع من ثلاثة عناصر أساسية هي:
- ضرورة تحقيق النجاح:لأن الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المنظمات هو تحقيق النجاح و الذي يسهم في تحقيقه الأفراد المؤهلون و القادرون على حمل رسالة منظمتهم بكفاءة وفعالية.
 - ضرورة تحقيق الميزة التنافسية :إذ يقاس نجاح المنظمات بهدف تحقيق للميزة التنافسية، أي مدى قدرتها على مواكبة التطورات الحديثة و التغلب على المنافسين من خلال تقديم خدمات و منتجات أفضل مما يقدمه الآخرون.
 - ضرورة خلق معارف جديدة :فكلما إمتلك المنظمة رأس المال البشري مهم ، كلما تمكنت من خلق و إنشاء معارف جديدة نتيجة قدرة الأفراد على البحث و التحليل و التفكير.

- رابعا :خصائص رأس المال البشري :يتميز رأس المال البشري بمجموعة من الخصائص و المميزات من أهمها:
- خصوصية رأس المال البشري :ان رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكه و هو ملازم له و لا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية و الشخصية للأفراد و هو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي يتخذه الفرد فيما يخص الإستثمار في التكوين و تحمله مختلف التكاليف التي ستجرح عنه.
 - محدودية رأس المال البشري :إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط إرتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية و العقلية للفرد و لأن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحميل عوائد الإستثمار محدودة بدورة حياة الفرد.
 - عدم مرئية رأس المال البشري :أي أن المعارف و القدرات المملوكة من قبل الأفراد لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة، حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المؤسسة أن تتعرف على القدرات و الكفاءات الحقيقية للأفراد إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد و التي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في الاستثمار 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:يمكن إجازها فيمايلي
- عدم إرتباط رأس المال البشري بالإستثمار البشري بصفة شخصية ،فبالرغم من أن الفرد يمكنه تأجير إستثماره لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تباع المنظمة آلة لا تحتاج إليها.
 - عدم إستهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك حيث يمكن فقده كلية بموت صاحبه و هذا يؤدي إلى زياد معدل الخطر في الاستثمار البشري.
 - يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتا أطول نسبيا من وقت الاستثمار المادي.
 - إختلاف منحني إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحني إنتاجية الأصل المادي.
- خامسا :مكونات رأس المال البشري :يتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر أساسية و هي كالاتي:
- الكفاءات :هي مجموع المعارف و الاتجاهات و التصرفات و السلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

• التجارب و الخبرات :هي مختلف التجارب و الخبرات العلمية والعملية المكتسبة من خلال ممارسة نفس النشاط خلال فترة زمنية.

• المعارف و المؤهلات :وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين و التعليم.

سادسا :عناصر رأس المال البشري :هناك مجموعة من العناصر المتمثلة في التعليم، التدريب و التأهيل الصحي و البحث العلمي و التطوير.

• التعليم :يبحث الكثير من علماء الإقتصاد عن مفهوم التعليم بكونه رأس مال بشري من ناحية مخزون الموارد، و يعنى بمخزون الموارد، المهارات و المعرفة المكتسبة نتيجة الحصول على التعليم فعلى سبيل المثال يعتبر كل من كوفمان وسكتورال أن المهارات و المعرفة المكتسبة في المدارس هي جزء من رأس المال البشري ويعتبر هاريسون ومايرز أن معدل تكوين رأس المال البشري باعتباره مؤشر لتطوير الموارد البشري و يعتبر التعليم عاملا أساسيا في تطوير المجتمعات حيث تتواجد علاقة ايجابية بين التعليم و النمو الاقتصادي و على هذا الأساس يلعب التعليم دورا هاما في تطوير المجتمعات حيث تتواجد علاقة إيجابية بين التعليم والنمو الإقتصادي وعلى هذا الأساس يلعب التعليم دورا هاما في تطوير المجتمع عن طريق تحسين المعرفة و قابلية الموارد البشرية وهو متطلب لحياة ثرية ومواطنة سليمة و هو شرط للعمل و الكسب ، كما يعتبر من أهم أنواع الاستثمار البشري بكل أنواعه الفني والمهني و التقني الذي يرقى بالفرد إلى مستوى عالي من العطاء و الإنتاج.

• التدريب :المقصود بالتدريب هو عملية التعلم و الهدف منها تطوير و تحسين كفاءة الأداء لدى الأفراد، أي إحداث تغيير بالرفع من مستواه إلى مستويات أعلى عن طريق الخبرة و التمرن، فالتدريب يهدف إلى زيادة مهارات الأفراد و رفع الأداء لعمل معين، ومجموعة الأنشطة التي تسعى إلى هذا الفرق تمثل أنشطة التدريب .

و يعرف الإقتصادي فلبو:التدريب على أنه:النشاط الخاص باكتساب و زيادة المعرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين و المقصود بالمعرفة هنا كم ونوع المعلومات و الحقائق التي يعرفها الفرد أو يستوعبها من عمل معين، أما المهارة فيقصد بها القابلية على أداء الواجب أو العمل بالمستويات المطلوبة من الكفاءة و بأقل ما يمكن من الطاقة و الجهد.

و يهدف التدريب أساسا إلى تطوير قدرات الفرد و تزويده بالمعرفة اللازمة لاكتسابه المهارات و الاتجاهات المهنية التي تؤهله لمزاولة عمل معين أو تطوير قدراته، و بهذا تبدو أهمية التدريب عمل كونه يلعب دور مهما في

التأثير على برامج تخطيط الموارد البشرية و تنميتها من خلال نقل المهارات و تطويرها. ومن هنا نجد نوعان من التدريب هما التدريب العام والتدريب الخاص

أ - التدريب العام: وهو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها وكذلك في مؤسسة أخرى قد يعمل فيها ،حيث يرى بيكر أن السلوك العقلاني للمؤسسة يدفع بها إلة تقديم هذا النوع من التدريب إذا كانت تتحمل تكلفته في الغالب نجد الفرد المتدرب يتحمل تكلفة تدريبه من خلال قبول أجر منخفض عن المعدل العادي للاجور أثناء فترة التدريب ،ويمكن للمؤسسة أن تحقق عائدا إضافيا من تقديم هذا النوع من التدريب إذا زاد الإنتاج الحدي للمتدرب عن الأجر الممنوح له.

ب - التدريب الخاص: هو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها بدرجة أكبر من الإنتاجية الحدية إذا عمل بأي مؤسسة أخرى ،كتدريب العامل الجديد وتعريفه بعمله.

وتقوم المؤسسة بهذا النوع من التدريب وتتحمل تكاليفه لأن المهارات والكفاءات المتخصصة التي يكتسبها المتدرب تزيد من الإنتاجية الحدية للفرد ،وبالتالي تنتظر المؤسسة أن يكون العائد المحتمل من هذا الإستثمار كبيرا.

التأهيل الصحي : إن الإنسان هو غاية التنمية و هدفها الأساسي و هو أن يجيا حياة طويلة سليمة خالية من الأمراض و العلل و أن يتعلم إلى أن يصل إلى المورد الذي يكفل له مستوى معيشي كريم و التنمية هدفها خلق البيئة التي تمكن الأفراد من تنمية إمكانياتهم و قدراتهم و بالتالي تعني تكوين و تنمية القدرات البشرية و تحسين المستوى الصحي، و رفع المستوى التعليمي فضلا عن الإرتقاء بهذه القدرات حتى يكون العنصر البشري فعالا و قادرا على ممارسة حياته اليومية أفضل ما يمكن، كما يجب أن يتمتع بصحة جيدة تكفل له العيش أطول (عمر) فترة (ممكّن).

ويستند العمر البشري إلى مؤشر طول العمر و يقاس هذا المؤشر بمتوسط العمر المتوقع لدى الولادة و يلقي هذا المؤشر قبولا عاما بصفته مقياسا وعنصر من عناصر رأس المال البشري.

• **البحث العلمي و التطوير :** لقد بدأ الاهتمام بمجال البحث العلمي و التطوير و زادت أهميته في النمو و التنمية الاقتصادية كباقي عناصر رأس المال البشري و لأهمية هذا العنصر في تنمية معايير القوة في العالم حاليا و الذي يحظى بالتطورات الكثيرة و الاقتراحات بالمشاركة في العلم و التكنولوجيا و على الرغم من الاستثمارات التي

يتطلبها البحث العلمي الذي تبدو ظاهريا بدون قيمة إلا أن العديد من الدراسات أثبتت الأثر الإيجابي للبحوث في تطوير الإنتاجية.

سابعاً :أبعاد رأس المال البشري :لرأس المال البشري عدة أبعاد أهمها:

- إستقطاب رأس المال البشري :يركز على البحث عن خبرات و مهارات متقدمة و ذلك بتوفير نظام معلومات يسهل مهمة الإستقطاب.

- تشجيع رأس المال البشري :و يشمل تعزيز قدرات الأفراد و خلق الأنشطة الفكرية.

- تنشيط رأس المال البشري :بإستخدام بعض الآليات كالعصف الذهني مع العاملين و تشجيع العمليات و الإهتمام بآراء العاملين.

- المحافظة على رأس المال البشري :يركز على إستمرار التدريب و التطوير عن طريق التحفيز المادي و المعنوي و محاولة الحفاظ على القدرات الفكرية و محاربة ظاهرة هجرة الأدمغة.

- الإهتمام بالعملاء :يضمن تحقيق متطلبات العملاء من خلال توافر نظام معلومات لتقديم الخدمة للعميل و السعي للإحتفاظ بالعملاء القدامى.

ثامناً :مؤشرات رأس المال البشري :هناك مجموعة من مؤشرات رأس المال البشري أهمها:

- قدرات العاملين :و تشمل القيادة الإستراتيجية لإدارة المنظمة و مستوى الجودة للعاملين و قدرة التعلم لدى العاملين، كفاءة عملية التدريب للعاملين، و القدرة على المشاركة في إتخاذ القرار.

- إبداع العاملين :وتشمل قرارات الإبداع و الابتكار لدى العاملين والدخل المتحقق من أفكارهم الأصلية.

- إتجاهات العاملين :و تشمل مدى تطابق إتجاهات العاملين مع قيم المنظمة.

تاسعاً :قياس رأس المال البشري :رغم صعوبة قياس رأس المال البشري إلا ان هناك خمس 5 مؤشرات يمكن الإعتماد عليها في رصد رأس المال البشري لبلد معين و هي :مؤشر الأمية، مؤشر معدلات التمدرس، مؤشر الرقم القياسي للتعلم، مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم، مؤشر التنمية البشرية.

- مؤشر الأمية :يعتبر معدل الأمية من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رأس المال البشري كميًا و من البديهي أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار يعتبر تخفيضًا كميًا و نوعيًا في رأس المال البشري و يعتبر التسرب من

التعليم الابتدائي محفزا أساسيا للأمية لذلك لا بد من تخفيض نسبة الأمية لأنه ينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل ويشكل عقبة أيضا في تحسين شروط التنمية و جهود القضاء على الفقر.

• **مؤشر معدلات التمدرس** : يشير معدل التمدرس إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 سنة "فما فوق في مقاعد الدراسة و قد قدر متوسط التمدرس في الجزائر حسب تقرير التنمية البشرية 2015 بسبع سنوات، وتشهد هذه النسبة تحسنا مستمرا ففي سنة 1980 كانت 2.68 بالمئة ليرتفع في سنة 2000 إلى 5,37 بالمئة لتصل هذه النسبة سنة 2010 إلى 35.42 بالمئة ثم للتطور هذه النسبة سنة 2015 لتصل معدلات التمدرس إلى 98 بالمئة، أما بالنسبة لمعدل التمدرس بعد بلوغ سن 25 وما فوق فقد قدر ب 8 في سنة. 2018

• **مؤشر الرقم القياسي للتعليم** : و هو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمراحل الابتدائية والثانوية والجامعية ومعدل معرفة القراءة و الكتابة كما يشمل أيضا معدلات التأطير أي عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث بإعتبارها مؤشرا على نوعية التعليم في كل مرحلة من مراحل التعليم.

• **مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم** : هو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة، و توجد نظرة شمولية إلى مفهوم النفاق على التعليم و تشمل جميع مصاريف الإنفاق المادية وكذلك ما يتعلق بالنواحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي، وهناك 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 والأجهزة، وغير ذلك من متطلبات المؤسسات التعليمية و يقاس الإنفاق على التعليم بقدر ما يرصد له كنسبة من ميزانية الدولة أو من خلال الدخل القومي، وكلما إرتفعت هذه النسبة دل ذلك على إهتمام هذا البلد أو ذلك بالتعليم.

• **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 الإقتصادي و مستوى التنمية الإجتماعية بإستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر و الواحد و ذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاثة جوانب مهمة هي :

- مدة الحياة ومستوى الصحة.
- التمدرس و تلقي المعارف.
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام.

المحور الثالث: الإستثمار في رأس المال البشري

أولا: أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري

ثانيا: العوامل المؤثرة في الإستثمار في رأس المال البشري

ثالثا: محددات الاستثمار في رأس المال البشري :

رابعا: النظريات المفسرة لرأس المال البشري:

خامسا: الاستثمار في العنصر البشري وانعكاساته على التنمية الاقتصادية

المحور الثالث :الإستثمار في رأس المال البشري

يعد الإستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعاني منها المجتمعات على إختلاف انظمتها ومستويات نموها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الانتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية للثروة الأمم ، ومن ثما أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها على إعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعللدرجات الاستثمار ،ومزالت هذه الأهمية في تزايد مستمر وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم ويشكل متواصل على كافة الاصعدة المحلية والاقليمية والدولية، خصوصا وأن العالم يشهد يوما بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الانسان وتنعكس عليه في ذات الوقت

مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري : يعرف بأنه الإنفاق على تطوير القدرات ومهارات ومواهب الانسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته ، ويعرف كذلك بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الاداء من جهة ثانية والإتجاهات والسلوكيات والقيم من جهة أخرى التي يحصل عليها الانسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية والتي تساهم في تحسين و الانتاجية وتزيد بالتالي من المنافع الناجمة عن عمله ، كما يمكن تعريفه أيضا بأنه استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الافراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقاته الانتاجية و بالتالي طاقة المجتمع الكلية لانتاج مزيد من السلع والخدمات إلى تحقيق الرفاهية للمجتمع وإعداده كي يكون مواطنا صالحا في مجتمعه.

فتكمن أهمية هذا المفهوم من خلال علاقاته بكل جوانب التنمية سواءا كانت إقتصادية أو اجتماعية لانه العنصر الرئيسي في اي عملية إنتاجية وله أثر كبير في عملية النمو الاقتصادي ولقد اوضحت التجارب العالمية الناجحة في التنمية أن الاستثمار في رأس المال البشري هو افضل انواع الاستثمار وهو المدخل الحقيقي للتنمية حيث وجد أن معدل النمو الاقتصادي الذي تحقق في الاقتصاديات الراس مالية لا يمكن تحقيقه بالعوامل الاعتيادية وإنما يرجع أساسا على الاستثمار البشري.

ويعرف مايكل تودارو الاستثمار البشري بأنه الاستثمارات الانتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه وهي تمثل القدرات والمهارات ويعتبر من ضمن الاستثمارات الراس مالية ،حيث دلت تجربة الانسان التاريخية على أن في وسع الموارد البشرية أن تتغلب على نقص الموارد المادية الازمة لعملية الانتاج بفضل العلم والتقنية على وجه

الخصوص ومن هنا نظر بعض الباحثين على الهوة الموجودة بين البلدان المتقدمة والبلدان المتخلفة على أنها صورة في تنظيم العقل البشري وتوظيفه التوظيف الأمثل.

ويمكن تقييم الاستثمار في رأس المال البشري من خلال الاجراءات المالية للاستثمار والاستثمار في الوقت في رأس المال البشري وهي كالآتي:

. **الاجراءات المالية في الاستثمار**: تركز هذه الاجراءات على عدة جوانب منها النفقات العامة الاجمالية للتعليم التي من خلالها يتم تخصيص المبالغ التي يتم رصدها من قبل الدولة لتطوير عملية التدريس وأيضا تشمل على النفقات العامة لتدريب الراشدين أي الدورات التدريبية وفتح مهاهد متخصصة ومراكز تتعاون مع الجامعات في سبيل تطوير المناهج الدراسية بما ينسجم وروح العصر والتغيرات التي طرأت عليه وهناك جانب آخر وهو نفقات التدريب المهني المخصصة من قبل الشركات التي بمقتضاها يتم الانفاق على البحوث وبراءات الاختراع من اجل تطوير العامل وتطوير الخطط الانتاجية والوصول الى مستويات عالية من اجل ضمان الكفاءة والانتاج العالي الجودة الذي يضاهاى المنتجات العالمية وهذا يشكل ركيزة أساسية من اجل بناء جسر للوصول الى الاسواق العالمية .

الاستثمار بالوقت لرأس المال البشري: تعطينا معدلات ازدياد مؤسسات التعليم وفق مستويات التعليم فكرة أولية عن الوقت الذي يمضيه الافراد في النظام التعليمي وهنا مؤشران يلخصان أوقات التعليم والدراسة

. **المؤشر الاول**: متوقع التعليم المدرسي لكل ولد بلغ سن الخامسة.

المؤشر الثاني : متوقع التعليم في مؤسسات التعليم العالي لشباب في سن السابع عشر.

أولا: أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري:

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد:

- **البعد الحضاري**: حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع و زيادة معرفة الفرد و تمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية و التراث الثقافي و اللغة و الأداب العامة و إزدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.
- **البعد الإقتصادي**: من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرية يتم تنفيذ برامج التنمية الإقتصادية ما يحقق التقدم للدولة ويوفر إحتياجات سكانها من السلع و الخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليميا و تدريبييا لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الإقتصادية.

- **البعد الاجتماعي:** من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية و الفكرية و يكسبه الأنماط و القيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية ، إضافة إلى تأثيره المملوس في شعور الإنسان بالذات.
 - **البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الأدوار العلمية القادرة على البحث و الإبتكار و الإختراع و التطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة و إحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة و التحسين المستمر في وسائل المعيشة.
 - **البعد الأمني:** تؤدي العناية بتعليم و تدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع إرتفاع مستوى التعليم و التدريب بما يسهم في تحقيق الإستقرار الأمني للمجتمع إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الإستقرار.
- ثانيا :العوامل المؤثرة في الإستثمار في رأس المال البشري:** يرتبط الإستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى ومن هذه العوامل نذكر ما يلي:
- **العوامل الجغرافية:** تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية و مصادر مواردها:
- كالمناخ:** يحدد السن الملائم لبدء التعليم و بداية ونهاية السنة الدراسية كما يؤثر المناخ في تشكيل وتكلفة المباني المدرسية وما تحتاجه من تدفئة صناعية أو تبريد صناعي.
- أما البيئة:** فإنه في كثير من الدول يتم إدخال جانب من المقررات الدراسية تتعلق بطبيعة البيئة الساحلية أو الزراعية أو الصحراوية وغيرها ضمن محتويات البرامج التعليمية.
- و فيما يتعلق بمصادر الموارد:** مثلا الموارد الزراعية القائمة على خصوبة التربة وإتساع الرقعة الزراعية أو الموارد المعدنية القائمة على وفرة الخامات المعدنية كالذهب، النحاس، البترول، الحديد، الفحم،... وغيرها . فإن وجود هذه الموارد يحقق عائد منها يتيح للدولة الموجودة بها مصادر عالية تمكنها من الإنفاق على تنمية الموارد البشرية.
- **العوامل السكانية:** يتأثر الإستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية، خاصة التركيبة السكانية و معدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق و الموارد التعليمية كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير

المزيد من هذه المرافق، و في حالة عجز الإمكانيات الإقتصادية عن توفير هذه المرافق و الموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية و إزدحام الفصول التعليمية و الضغط على الجامعات بأعداد كبيرة والاهتمام في كافة المراحل التعليمية بالجانب الكمي على حساب النوعية مما يترتب عليه إهدار الإستفادة من الموارد البشرية.

• **العوامل البشرية الإجتماعية :** و تشمل المؤشرات المرتبطة بالدين و اللغة و التكوين الاجتماعي،

يأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد و المبادئ و الإلتزامات المرتبطة بها.

أما اللغة : فهي تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية أو بإعتبارها تشكل التراث الثقافي و الفكري للمجتمع ووسيلة التعبير و التواصل بين أفراد.

وفيما يتعلق بالتكوين الإجتماعي : فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال إرتباط الفرد بالمجتمع من ناحية و بتكون المجتمع بتركيبته من الأفراد القائمين به من ناحية أخرى، و يؤدي مدى الإتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده إلى تحديد حجم شمولية التعليم و فرصه سواء لكافة سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه.

• **العوامل الاقتصادية :** هناك إرتباط وثيق بين كل من الإقتصاد و التعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الإقتصادية في النظم التعليمية و التدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم و التدريب ومناهجها و أساليبها ومدتها و توفير التكاليف سواء للإنفاق الكامل عليها، أو لدعمها . كما أن المؤسسات التعليمية و التدريبية تمد المشروعات الإقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة و المدربة في مجالات أنشطتها.

• **العوامل السياسية :** حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي و محتواه، فالإيديولوجية التي تشكل مجموعة من الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة لأخرى بالإضافة إلى تأثير الإستقرار السياسي في فعالية التعليم و إستمراره.

ثالثا :محددات الاستثمار في رأس المال البشري :

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين و متكاملين أولهما يختص بإكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل، و ثانيهما يتعلق بقضايا العمل و التوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الإستثمار في رأس المال البشري و هي:

- **التخطيط** :و يعتني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان و تحديد إحتياجاته من المهارة و المعرفة العليمة والثقافية و المهنية و غيرها، والطرق و الوسائل الفعالة لتوفير تلك الإحتياجات عبر مراحل زمنية متعددة.
- **التنمية** :يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي و التنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط و إنجاز برامجه حيث يتم من خلال توفير المؤسسات التعليمية و التدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية تنمية شاملة و تنمية القدرات الثقافية و الفكرية و المهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.
- **التوظيف** :و يتم من خلال إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها و تأهيلها من خلال برامج التعليم و التدريب بما يمكن من إستغلال القدرات و المهارات التي إكتسبتها في إنتاج السلع و تقديم الخدمات للمجتمع و الإسهام في توفير إحتياجاته.

رابعا :النظريات المفسرة لرأس المال البشري:

ظهرت نظريات رأس المال البشري مع نهاية الستينات و بداية السبعينات من خلال أعمال العديد من الإقتصاديين، وذلك من خلال الأبحاث التي قام بها الإقتصادي **شولتز** (1920) **shultz** أمريكي (في الستينات من القرن العشرين، كما تطورت بإسهامات كل من **بيكر** و **المفكر الاقتصادي مينسر** وهو أول من إستخدم عبارة رأس مال بشري في مقال نشره سنة 1958.

1. دراسات وأعمال شولتز :شاهد **شولتز** إهتمام الباحثين بالأصول المادية و إهمالهم للعنصر البشري، لذلك فقد سعى جاهدا من أجل الوصول إلى نظرية الإستثمار في رأس المال البشري بهدف تحقيق التنمية البشرية وإعتبر عملية التعليم هي أفضل وسيلة للإستثمار في رأس المال البشري و لتحقيق هذا ركز أبحاثه الأولى على العمال المزارعين في الو.م.أ و كنتيجة لدراساته لاحظ أن زيادة الإنتاجية ناجمة عن الاستثمار في الأفراد من خلال تعليم المزارعين و تزويدهم بمنح دراسية . وعليه حدد **شولتز** نوعين من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار أثناء العملية التعليمية و هي:

- الإيرادات التي كان يمكن للفرد الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم، فالطالب لو لم يكن ملتحق بالعملية التعليمية لكان بإمكانه المشاركة في القوى العاملة المنتجة، وبالتالي تقدم خدمات ذات قيمة إقتصادية يحصل نظيرها على أجر و على هذا يجب الإعتراف بوجود تكلفة الفرصة البديلة التي تشكل العملية التعليمية.
- تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي يدفع المؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية إلى جانب المصاريف الجارية كالمرتبات و الأجور و مختلف المعدات المستخدمة في عملية التعليم.

2 إسهامات الإقتصادي بيكر:

- يعد بيكر من أهم الباحثين الذين أدت إسهاماتهم و أبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري فقد حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري من تعليم وهجرة ورعاية صحية مع ركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب ، إذ يعد التدريب أكثر جوانب الإستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات و العمالة و على المتغيرات الإقتصادية الأخرى.
- كما يعد العائد من الإستثمار هو العامل الأساسي و الأكثر أهمية في تحديد مقدار المستثمر في رأس المال البشري.
- وقد إفترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة و المحفزة للإستثمار في رأس المال البشري كالعمر المتوقع للفرد و الإختلافات في الأجور ودرجة الخطر و السيولة و المعرفة، ويقدم تحليل الإستثمار البشري تفسيراً موحداً لعدد كبير من الظواهر التطبيقية مثل شكل العلاقة بين العمر و الإيراد فتزيد في العمر المتقدم و تنخفض في العمر القليل أو الأقل عمراً و في محاولة لتحليل الجانب الإقتصادي للتدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المنظمة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من الإنتاجية الحدية إذا ما عمل بأي منظمة أخرى وهناك صور عديدة لهذا النوع من التدريب.
- فالموارد المنفقة لتعريف العامل الجديد بعمله 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 تجريبه إحتتمالات نجاحه أو فشله.
- زيادة قيمة الفرد المتدرب تدريباً متخصصاً بالنسبة للمنظمة، تقدم أجراً عالياً نسبياً .

- فنون التدريب المتخصص و معدل دوران العمل يؤثران في تحديد مقدار التكلفة المحتملة لتقديم التدريب و تحديد من الذي يتحمل هذه التكلفة الفرد أم المنظمة.

3 إسهامات مينسر :

- إستخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تغيير الانحرافات في توزيع الإيرادات، ويفترض النموذج أن الإختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة المالية للإيرادات مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الإختيار ، كما تمثل الإختلافات 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، حيث يرتبط التفاوت في الدخل والنتائج من التدريب أو تقدم عمر الفرد إرتباطا موجبا بمتوسط حجم الإستثمار البشري.
- حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث و الدراسات في مجال الإستثمار البشري ، تمثلت هذه الأهداف في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، تحديد معدل العائد على الإستثمار في التدريب، مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة و العائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.
- فبالنسبة لتعريف مينسر للتدريب فقد إتسع ليشمل كل من التدريب الرسمي و غير الرسمي في مجال العمل و أيضا التعليم بالخبرة.
- كما قد إمتد إستخدام المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم لتطبيق على تحليل تكلفة التدريب، فقد قسم مينسر تكلفة التدريب إلى نوعين هما :التكاليف المباشرة) أجور المدربين،أجور المتدربين، الألات، العتاد، مواد مستخدمة في التدريب(...، التكاليف الغير مباشرة)تكلفة الفرصة البديلة، تكلفة الفرصة الضائعة(..).
- كما أشار مينسر إلى الصعوبة النسبية في قياس التكلفة و العائد على التدريب لأنها تنطوي على مجموعة من المشاكل : نقص البيانات الخاصة بالتكلفة، صعوبة حساب الخسارة في الإنتاج و الناتجة عن ضياع وقت العامل في تدريب عامل جديد، دمج بعض التكاليف ضمن التكاليف الغير مباشرة في حين يجب حسابها كتكاليف مباشرة مثل المواد المستهلكة أثناء التدريب، تكلفة الإستهلاك، صعوبة حساب إيرادات الفرد قبل و بعد التدريب.
- و قد توصل مينسر إلى عدد من الإستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الإستثمار في التدريب على دخل و سلوك الأفراد منها:

- كلما زاد مستوى الفرد التعليمي كلما زادت إحتتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل و كلما زاد أجره.
- كلما زاد معدل دوران العمل ومعدل 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.

خامسا :الاستثمار في العنصر البشري وانعكاساته على التنمية الاقتصادية

أكد الاقتصادي " ألفريد مارشال a.marshall "على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري human capital investment باعتباره استثمارا لا يقل أهمية عن الاستثمار في رأس المال المادي .وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، وذلك من خلال القوة البشرية التي تحول الثروات إلى طاقات متنوعة تحقق التقدم المنشود.

ويعد " بيجون arther cecil pigeon "أول من تحدث عن مصطلح رأس المال البشري في مقابل الاستثمار في رأس المال المادي .وهكذا تم اعتبار بعض بنود الإنفاق الاستهلاكي الذي يترتب عليه زيادة الإنتاجية بمثابة استثمار في رأس المال البشري، فالطفل الذي لا ينفق عليه بشكل جيد لا يتوقع منه مردود مستقبلي كبير، كما يتوقع انخفاض إنتاجية الشخص الذي يعاني من المرض أو من لا يحصل على قدر ملائم من السعرات الحرارية الأزمة .ولذلك يعد الاستهلاك الشخص استثمار في رأس المال البشري .ويرى " بيكر becker "في كتابه " رأس المال البشري "الذي تم نشره عام 1964 إن رأس المال البشري لا يقل أهمية عن الوسائل المادية للإنتاج مثل المصانع والآلات ويتم تخصيص الاستثمار في رأس المال البشري في مجالات التعليم والتدريب والرعاية الصحية وفقا لمعدل العائد منه كل من تلك المجالات .وعلى هذا، فإن رأس المال البشري هو بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها.

وتعتمد المؤشرات التي وضعتها تقارير التنمية البشرية على مفهوم الاستثمار في التعليم، وذلك من خلال الاستناد إلى عدد من النظريات منها نظرية الاستثمار فالتعليم ونظرية الإنتاجية الحديثة، ونظرية عرض العمل .

وقد أدت المشاهدات الواقعية المتعلقة بحساب معدل العائد من الاستثمار في التعليم لعدد من الدول العالم الى تعديد ما عرف بنظرية " رأس المال البشري "حيث تم حساب معدلات العائد الاجتماعي والخاص وفقا

لمستويات التعليم في البلدان المتقدمة والنامية، ويدخل في الحساب عناصر مثل: متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي، متوسط العمر المتوقع عند الميلاد، معدلات البطالة، الخبرة، الضريبة.. الخ.

وفي دراسة عن تأثير سياسات التنمية البشرية بشكل عام- وسياسات التعليم بشكل خاص - في التنمية الاقتصادية قسم العالمان " هاريسون " و "مايرز " بلاد العالم إلى أربعة مستويات تأثرا بدرجة التعليم هي:

الدول المتخلفة underdevelopment countries: وهي الدول التي تعاني من ضعف الوعي بأهمية التعليم، ومحدودية الإمكانيات المتاحة في المدارس، وانتشار ظاهرة التسرب، وارتفاع الفاقد في التعليم، وانخفاض معدلات القيد في المدارس، والتي تتراوح بين 5%، 40% من الفئة العمرية (6-12) سنة في المرحلة الابتدائية، 13% من الفئة العمرية (12-18) سنة في مرحلة الثانوية. كما أن أغلب دول هذه الفئة لا يوجد بها جامعات و القليل منها به معاهد عليا.

-الدول النامية جزئيا : partially developed countries هي الدول التي تعاني من ضعف الوعي بأهمية التعليم، ومحدودية الإمكانيات المتاحة في المدارس، وانتشار ظاهرة التسرب، وارتفاع الفاقد في التعليم، وانخفاض معدلات القيد بالمدارس، والتي تتراوح بين 5% ، 40 % من الفئة العمرية (6-12) سنة في المرحلة الابتدائية 13% من الفئة العمرية (12-18) سنة مرحلة الثانوية. كما أغلب دول هذه الفئة لا يوجد بها جامعات والقليل منها به معاهد عليا.

. الدول النامية جزئيا : partially developed countries وهي الدول التي بدأت في طريق التقدم وقطعت فيه شوطا محددًا ، ويتميز التعليم فيها بالتطور السريع من حيث الكم على حساب نوعية التعليم. وتعاني هذه الفئة من البلاد من ارتفاع نسبة التسرب والفاقد من التعليم خاصة التعليم لابتدائي رغم عنايته به ، وانخفاض نسبة المقيدون بالرحلة الثانوية ونقص أعداد المدرسين . ويلاحظ أنه رغم انخفاض معدلات القيد في المدارس في تلك المجموعة من الدول، إلا أنها أكبر نسبيًا مقارنة بنظيرتها في من الدول المتخلفة . كما أن الدول النامية جزئيا يوجد بها جامعات إلا أن اهتمامها موجه بدرجة أكبر إلى تعليم النظري.

-الدول شبه متقدمة semi- advanced countries: وهي التي قطعت شوطا متوسطا في طريق التقدم، ويتميز التعليم فيها بأنه إلزامي لمدة 6 سنوات وترتفع معدلات القيد بها لتصل إلى نحو 80% ومشكلات التسرب والفاقد من التعليم في تلك الدول أقل حدة من الفئتين السابقتين من الدول . والتعليم الثانوي في تلك

الدول متنوع ويميل إلى تعليم النظري بهدف الإعداد للتعليم الجامعي، غير أن الجامعات في هذه الدول تعاني من ازدحام الطلاب وضعف الإمكانيات المادية ونقص أعداد هيئات التدريس.

-الدول المتقدمة **advanced countries**: وهي الدول التي قطعت شوطا طويلا في الطريق التقدم، وحققت مستوى اقتصادي متطور خاصة في مجال الصناعة، وتزدهر بها حركة الاكتشافات العلمية، كما أن لديها رصيد من الكفاءات البشرية والقوى العامة المؤهلة والمدربة. ويتميز التعليم في هذه الدول بارتفاع معدلات القيد في جميع مراحلها وارتفاع مستوى التعليم الجامعي حيث الاهتمام بالبحث العلمي والابتكار والاختراع.

ووفقا للتصنيف السابق يمكن إدراج الجزائر ضمن الفئة الثالثة، وهي مجموعة الدول النامية جزئيا، وهو ما يظهر من خلال مؤشرات التعليم في الجزائر حيث انخفضت نسبة الأمية من 22.3% عام 2008 إلى 12.33% سنة 2017، بينما زاد حجم الإنفاق على التعليم.

ورغم ما تشير إليه البيانات السابقة من تحسن في أغلب مؤشرات التعليم في السنوات الأخيرة، إلا أنه لا تزال منخفضة نسبيا مقارنة بنظيرتها في الدول المتقدمة. والأمثلة على تأثير الإستثمار البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة، فنجد دول مثل الصين واليابان وغيرها من الدول جنوب شرق آسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتنبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازا على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهارتها وقدرتها.

كذلك فان ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والالكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد من العنصر البشري. ولتعظيم مردود وانعكاسات الإستثمار البشري على التنمية الاقتصادية يجب أن ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبيين متلازمين ومتكاملين.

أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة ممثلا جانب التأهيل، وثانيهما يختص بالتوظيف ممثلا جانب التفعيل، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الإستثمار في رأس المال البشري كالتالي:

أولا: جانب التأهيل، ويشمل كلا من **عنصري التخطيط والتنمية**:

التخطيط، ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

التنمية، وتشكل الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وبنحاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كعنصر منتج.

ثانياً: جانب العمل ويعنى بالتوظيف حيث يتم إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع و الإسهام في توفير احتياجاته.

وتمثل الموارد البشرية وتنميتها حجر الزاوية لنقطة التقاء الأهداف والغايات الأساسية لعملية التنمية، استناداً إلى القناعة بأن الارتفاع بخصائص الموارد البشرية وتحسين كفاءتها التقنية والإنتاجية يؤدي إلى تحسين مستوى أداء العمل و إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث تعتبر الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول بما يمكن معه القول أن العنصر البشري الكفاء أصبح أهم العوامل الحاسمة لتحقيق التقدم. وهكذا يمكن القول أن تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية رهن بإعادة تأهيل العنصر البشري وتدريبه لرفع إنتاجيته بما يكفل الاستفادة القصوى من الاستثمار والتقنيات المستخدمة في الأنشطة التنموية، وذلك من خلال إعطاء الأولوية لتنمية القوى البشرية المتاحة وإيجاد السبل والآليات اللازمة لتعزيز مساهمة العنصر البشري في تحقيق الأهداف الإنمائية.

المحور الرابع: تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية:

اولا: ماهية تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية:

ثانيا: أهمية تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية

ثالثا: كيفية التخطيط للموارد البشرية:

رابعا: طرق التنبؤ بالعمالة المطلوبة

خامسا: أساليب تحليل المعروض من العمالة

سادسا: كيفية معالجة الفائض و العجز من العمالة

المحور الرابع: تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية:

تحتاج أي منظمة إلى موارد بشرية من خلال النشاط الذي تقوم به و عليه يجب أن تقوم المنظمة بتحديد إحتياجاتها كما ونوعا من الموارد البشرية، و الإنتقاء الحسن للنوعيات والأعداد المناسبة من العمالة، وضمان حصولها على إحتياجاتها من العمالة المؤهلة في الوقت المناسب للقيام بالوظائف التي تقابل إحتياجاتها كفيل يجعلها تقوم بمهامها على أفضل وجه و بأقل تكلفة أما سوء الإنتقاء فيعني وجود عمالة غير مناسبة في الأعمال و الوظائف و كلما كان تحديد الإحتياجات من الموارد البشرية دقيقا كلما تمكنت إدارة الموارد البشرية من السيطرة على نشاطاتها الأخرى كالتوظيف و التدريب و صيانة الموارد البشرية و إستخدام مواردها البشرية كمصدر لمزاياها التنافسية.

و تعتمد إدارة الموارد البشرية على وظيفة التخطيط بإعتباره من الوظائف المهمة التي تزيد من فعالية و نجاح المنظمة و التي تركز عليها الوظائف الأخرى و التي تقوم من خلالها بتحديد إحتياجاتها كما و كيفاً، لذلك فطبيعة تخطيط الموارد البشرية هي عملية الموازنة بين الحاجة للموارد البشرية و العرض المتوفر منها.

اولا : ماهية تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية:

- يعرف تخطيط الموارد البشرية بأنه التنبؤ باحتياجات المنظمة بالكم و النوع من العمالة خلال الفترة التي يغطيها التخطيط.

• الموازنة بين الطلب للموارد و العرض المتوفر منها بهدف ضمان الحصول على ما تحتاجه المنظمة من الموارد البشرية كما و نوعا لتلبية متطلبات الأعمال المتوفرة لديها أو التي من الممكن أن تتوفر مستقبلا.

• إستراتيجية للحصول وإستخدام و تطوير الموارد البشرية في المنظمة والإنتقاء الحسن للنوعيات والأعداد المناسبة من العمالة كفيل يجعلها تقوم بمهامها على أفضل وجه و بأقل تكلفة.

• يعتمد تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية على العديد من المتغيرات التنظيمية و التكنولوجية ، فالتوسع في نشاطات المنظمة و تعدد المنتجات أو الخدمات و تنوعها تزد الحاجة إلى الموارد البشرية ، و التكنولوجية أيضا تؤثر تأثيرات متباينة في الحاجة إلى الموارد البشرية ، إذ تقل الحاجة إلى الموارد البشرية في الأعمال المباشرة في ظل التكنولوجيا الكثيفة في حين تزداد الحاجة إلى الموارد البشرية في الأعمال الغير مباشرة أي تلك الوظائف المرتبطة بالتكنولوجيا المستخدمة.

ثانيا :أهمية تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية : تكمن أهمية تخطيط القوى العاملة في توفير بيانات دقيقة وواضحة بالموقف الراهن للمنظمة المعنية من حيث عدد العاملين لديها و المؤهلات العلمية و المهارات المتاحة إضافة لمعلومات تتعلق بالجنس و السن والحالة الأسرية و التعليمية وغيرها من المعلومات التي تشكل قاعدة بيانات شاملة للأفراد العاملين بالمنظمة.

- يعتبر التخطيط وسيلة هادفة في الحصول على القوى البشرية العاملة بتحقيق سير العمليات الإنتاجية و التسويقية و التمويلية خلال الفترات الزمنية اللاحقة بالكفاءات و المهارات اللازمة لإنجاز ذلك.
- يساهم تخطيط القوى البشرية في الإستخدام الأمثل لإتخاذ القرارات المتعلقة بإجمالي النشاطات المرتبطة بالموارد البشرية اللازمة لإنجاز الأهداف.
- الحصول على أفضل الكفاءات البشرية المتوفرة في المصادر الخارجية أو المهارات المتاحة على مستوى المصادر الداخلية في المنظمة.
- يساهم في الإستخدام الأمثل في التعامل مع القوى العاملة بحيث يساهم بتقليل التكاليف و الوقت إلى أدنى حد ممكن.
- يساعد على معرفة مراكز القوة و الضعف في الموارد البشرية المتاحة لدى المنظمة
- يوفر قاعدة واسعة للبيانات المتاحة للمنظمات لاسيما و أن هذه البيانات من شأنها أن تساهم بوضع القرارات الرائدة في شأن التحسين أو التطوير.
- يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية عن طريق التنبؤ الدقيق بالحاجات المستقبلية لكل وظيفة من الوظائف في المنظمة.
- يساعد في التخلص من الفائض و العجز و بالتالي ترشيد إستخدام الموارد و تخفيض التكلفة الخاصة بالعمالة إلى أقل حد ممكن.
- يؤدي إلى توفير الكفاءات بشكل منسجم مع حاجات و متطلبات المنظمة إضافة إلى رفع مستوى رضا العاملين عن أعمالهم و منظماتهم.
- يساعد في تحليل قوة العمل المتاحة على معرفة أسباب تركهم للخدمة أو بقائهم فيها و مدى رضاهم عن العمل.

ثالثا: كيفية التخطيط للموارد البشرية:

يبدأ التخطيط من أهداف المنظمة و أثرها على حجم العمالة المطلوبة فمثلا إذا استهدفت المنظمة زيادة إنتاجها فهذا يعني ضرورة تحليل ظروف الطلب و العرض كما يبينه الشكل الموالي:

نموذج تخطيط الموارد البشرية:

• تحليل المطلوب من العمالة: تتمثل هذه العملية في تحديد العمال المطلوبين من حيث العدد و النوعية مع العلم أنه لا توجد طريقة متفق عليها و ذلك بسبب تعدد العوامل المؤثرة في هذا التحديد أو التنبؤ أو حتى يتسنى تحديد عدد العمالة بنوعيتها بشكل واضح و سليم يجدر بنا أولا التعرف على هذه العوامل.

العوامل المؤثرة في التنبؤ بالعمالة: هناك العديد من العوامل التي تؤثر في عملية تحديد العمالة من خلال فترة الخطة نستعرض بعضها فيما يلي:

• تحديد تأثير التغيير المتوقع في الهيكل التنظيمي للمنظمة: تلجأ المنظمة في بعض الأحيان و بسبب ظروف معينة إلى تغيير تنظيمها إما بتصفية وظائف أو دمجها مع وظائف أخرى أو توزيع أنشطتها على وظائف أخرى بما يسمح بتوفير الجهد و التكاليف أو خلق أقسام جديدة وكل ذلك سيؤثر في حجم العمالة المطلوبة.

• التأكد من أن شاغل الوظيفة قادر على أدائها: يرتبط عنصر الإنتاجية بالمهارات و القدرات الواجب توفرها في الوظيفة و في حالة غياب ذلك فإن الإنتاج سينخفض و بالتالي اللجوء إلى التعويض بمزيد من العاملين مما يتسبب في فائض لا لزوم له وكذلك الأمر بالنسبة لحالات الترقية لأشخاص لا يمتلكون المهارات و القدرات المطلوبة و هذا يفرض أن يدرسوا الموضوع من خلال تقييم أداء العاملين ، الإستعانة ببرامج التدريب، مقارنة المؤهلات المطلوبة و المؤهلات الفعلية.

• تحديد تأثير التغيير المتوقع في حجم الإنتاج: بالرجوع إلى خطة الإنتاج يمكن تصور الشغور المتوقع في هيكل العمالة من حيث الكم و النوع.

• تحديد التغيير المتوقع في تكنولوجيا الإنتاج: بناء على نتائج المقارنة بين العائد و التكلفة المتوقعة باستخدام الآلات و العاملين تبني الإدارة قرارها.

رابعا: طرق التنبؤ بالعمالة المطلوبة: يوجد العديد من الطرق للتنبؤ بالعمالة المطلوبة منها ما يتم بواسطة الإدارة العليا و هي الطرق النوعية ومنها ما يقوم به المدراء التنفيذيون وهي الطرق الكمية:

1. الأساليب النوعية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية: تتم التنبؤات التي يضعها الخبراء من خلال الاعتماد على مجموعة من الخبرات للوصول إلى أفضل إجماع في الرأي و من الأساليب:

- **تقدير الخبراء و الأخصائيين:** هي أبسط طريقة يقوم المسؤول فيها بتحليل الطلب في الماضي و بدراسة تطور حجم العمالة عبر عدة سنوات، ثم يقوم بالتعرف على شكل المشروع و يستخدم المدير حدسه الشخصي في تحديد حجم العمالة في المنظمة و في الأقسام المختلفة و عندما يقوم بهذا التنبؤ عدد من المدراء، يتم أخذ متوسط التنبؤات ويتم بذلك توفير التقديرات الأكثر دقة و يعتمد مسير الموارد البشرية في تحديد احتياجاته من الموارد البشرية على المحللين و المختصين في العمليات المختلفة.

- **طريقة دلفي: Delphi** هي تقنية تقدير معقدة وجدت لتحسين صحة التقديرات من طرف الخبراء و تعتمد هذه الطريقة على ثلاث مراحل هي:

- يطلب من كل خبير على حدى صياغة احتياجاته من الموارد البشرية مدعوماً بأسانيده و دراساته
- يتم تجميع كل التقارير و تلخيص النتائج و إرسالها إلى جميع الخبراء.
- يتم صياغة تقديرات جديدة من طرف الخبراء ثم تعرض هذه التقديرات مرة أخرى عليهم و تكرر العملية حتى يتم التوصل إلى أحسن تقدير يجمع عليه المديرين.

خلال المراحل الثلاث: صياغة ، تلخيص، تقدير ، تتكرر حتى يحصل إتفاق وجهات النظر و تعتبر هذه الطريقة مفيدة على الخصوص عندما تريد المنظمة تحديد تأثيرات تغييرات مهمة لم يسبق لها أن أدخلتها.

2. الأساليب الكمية في تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية: تعتمد على مؤشرات تنبؤية تؤثر على الطلب من الموارد البشرية و هذه التنبؤات مرتبطة بنشاط المنظمة مثل مستوى المبيعات مستوى الأرباح معدلات الإنتاج.

عدد العاملين بالوظيفة = العبء الإجمالي للعمل / عبء العمل للفرد

أ . **تحليل عبء العمل:** إتفق خبراء الإدارة على أن هذه الطريقة أي تحليل عبء العمل في منظمة ما يبدأ من خلال تحديد معدل حجم المبيعات المتوقع خلال الفترة القادمة و يعبر عن هذا المعدل من خلال السلع و الخدمات المنتجة أو كلما كان تقدير المبيعات دقيقا كلما تمكنا من الوصول إلى تحديد حجم قوة العمل مستقبلا بشكل أدق . و يتم ذلك من خلال ترجمة رقم المبيعات المتوقع إلى برنامج عمل يحدد سير الأعمال في

جميع أقسام المنظمة ، حيث يتحول رقم المبيعات إلى برنامج عمل إنتاجي في قسم الإنتاج وبرنامج مشتريات في قسم المشتريات و هكذا يتحدد عدد العمالة الضرورية للوظيفة بالعلاقة التالية:

$$\text{عدد العاملين بالوظيفة} = \frac{\text{العبي الإجمالي للعمل}}{\text{عبي العمل للفرد}}$$

إن النتيجة المباشرة لتحليل عبي العمل هي تحديد الأفراد اللازمين لأداء الأعمال المستقبلية .و يشير عبي العمل إلى معدلات إنتاجية العامل أي حجم النشاط الذي يقوم به العامل.

مثال : حجم الإنتاج المخطط 20.000 وحدة في الشهر، معدل إنتاجية العامل الواحد 500:وحدة خلال الشهر.

عدد الأفراد العاملين اللازمين هو 40 :عامل.

دقة هذه الطريقة تحديد إنتاجية العامل ، كما ان معدلات الإنتاجية تتغير بفعل التغييرات التكنولوجية أو التنظيمية.

$$\text{عدد العمالة المتوقعة} = \frac{\text{حجم الإنتاج السابق}}{\text{حجم الإنتاج المتوقع}}$$

ب . نسبة العمالة إلى الإنتاج) أو المبيعات : (يتم تحديد حجم العمالة على أساس ربطها بأحد العناصر ذات العلاقة الوطيدة بها كالإنتاج أو المبيعات

• تحليل المعروض من العمالة :لتحليل المعروض من العمالة حاليا و لفترة الخطة لا بد من التعرف على العدد الإجمالي للعامل داخل هيكل الوظائف و تحليل تدفق هذه العمالة في الترقية و النقل و ترك الخدمة) أي دراسة تحركات العمال.

خامسا :أساليب تحليل المعروض من العمالة :يوجد العديد من الأساليب لتحليل المعروض من العمالة نذكر منها:

قائمة العمالة :تسمى كذلك بقائمة تسكين العمالة و تضم هذه القائمة معلومات هامة حول الوظائف ، إسمها و درجتها، عدد العاملين في كل وظيفة ، العدد حسب الجنس ، المؤهل، السن، الحالة الإجتماعية، و تفيد هذه البيانات في تحليل وضع العمالة و تساعد على تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية.

قائمة تدفق العمالة: تفيد هذه القائمة في متابعة حركة تدفق العمالة على مستوى المنظمة سواء أكان نقلا للداخل أو للخارج وكذلك عمليات الترقية و الباقيين في أماكنهم.

السلاسل الزمنية: يستعمل هذا الأسلوب في المنظمات التي لها أعداد كبير من الموظفين ومن أشهر هذه السلاسل: سلاسل ماركوف التي تعتمد على تحليل نسب ترك العمالة داخل الإدارات) بين الإدارات، الترقية، ترك الخدمة، (و يتم التوصل لهذه النسب من خلال دراسة تاريخية للماضي ثم إستخدام هذه النسب للتنبؤ بحركة العمالة في المنظمة.

مخزون المهارات: يشمل هذا المخزون نظام معلومات هام إذ يضم قائمة بأسماء العاملين و صفاتهم و مهاراتهم داخل المنظمة، تستعمله هذه الأخيرة كلما إحتاجت إليه، و يعد هذا المخزون ذو فعالية بالنسبة للمنظمات التي تستخدم الإعلام الآلي و يفيد في تحديد أنواع المهارات الموجودة و المطلوبة خاصة عند التعاقد مع كميات و أنواع جديدة أو عند التوسع أو عند تغيير سياسات المنظمة أو التخطيط لبرامج التدريب أو الترقية.

خرائط الترقية والإحلال: يلجأ لهذه الخرائط لتفادي الارتباك و الخلل الذي قد يقع في حالة ترك أحد الموظفين لمنصبه الحساس، مما يضطر المنظمة لإحلال غيره بصورة عشوائية مما ينعكس سلبا على الأداء و خرائط الإحلال عبارة عن خطط احتمالية معدة مسبقا لمواجهة حالات خلو المناصب الهامة و الحساسة بالمنظمة و توضح الأشخاص المرشحين لشغلها ، كما تفيد للتخطيط في المستقبل الوظيفي للعمال بناء على معايير الصلاحية و تساعد على إعطاء صورة كاملة لفرص الترقية المتاحة ، و يتطلب إعداد مثل هذه الخرائط تعاون مختلف المختصين في مختلف الدوائر حتى يتسنى ترشيح الأسماء التي ستظهر في الخريطة على أن يكون ذلك في سرية تامة. خرائط النمو الوظيفي: وفقا لهذه الطريقة يتم تحديد المسارات الوظيفية المقترحة التي سيتدرج ضمنها العامل و يترقى حتى يصل إلى الوظائف العليا و تفيد هذه الخرائط في التعرف على جوانب الخبرة و المهارات الواجب توفرها في الشخص أثناء التدرج الوظيفي و كذا سنوات الخبرة و التدريب.

معدل دوران العمال = عدد العمال المغادرين خلال فترة معينة / متوسط العمال خلال الفترة

تحليل ترك الخدمة: (يبين هذا المعدل نسبة العاملين الذين يتركون الخدمة و يسمح بالبحث عن أسباب ذلك كلما إرتفع هذا المعدل كلما سبب توترا في قوة العمل و بمعرفة أسباب ترك الخدمة يمكن للمنظمة إتخاذ التدابير اللازمة لتفادي ذلك مستقبلا، فإذا كانت الأسباب مرتبطة بالأشخاص) عادة ما تكون معدلات الترك مرتفعة

عند الفئات التالية): المعينين حديثا، النساء المتزوجات، الأجانب الذين يشتغلون بعيدا عن محل سكنهم (حيث يتم من البداية تجنب توظيف هذه الفئات. أما إذا كانت الأسباب خاصة بالمنظمة كالأجور منخفضة مقارنة بمنظمات منافسة أو مزايا ممنوحة فهذا يفسح المجال لدراسة سبل تجنبها مستقبلا.

سادسا :**كيفية معالجة الفائض و العجز من العمالة** :تقوم المنظمة بعدة عمليات و ذلك بعد تقرير الإحتياجات و المعروض من العمالة) الموارد البشرية (و ذلك بإزالة الفرق بين المعروض منها و المطلوب منها وتعديلها.

- فعندما يكون العرض الداخلي للموارد البشرية أكبر من الإحتياجات فالمنظمة لديها فائض في الموارد البشرية و في حالة العكس أي أن العرض الداخلي لا يلبى إحتياجات المنظمة أي هناك نقص في الموارد البشرية .و تمثل هذه الوضعيات عدم التوازن بين العرض و الطلب من الناحية الكمية يجب معالجته ، كما تكشف عن عدم التوازن من الناحية النوعية ، و بذلك يجب الإهتمام بتوافر المهارات و الكفاءات ، والمواصفات الشخصية بواسطة تقدير إذا ما كانت هذه الأخيرة متوفرة بما يتناسب مع متطلبات الوظائف.

ويمكن تخطيط الموارد البشرية بطريقة إستراتيجية تمكن المنظمة من تفادي هذه الفروق أو القضاء عليها وهناك تقنيات لمعالجة العجز أو الفائض في العمالة

أ - **تقنيات معالجة الفائض من العمالة** :تلجأ المنظمة في هذه الحالة إلى إستخدام واحدة أو أكثر من السياسات و حسب سوق العمالة في حالة الندرة و في حالة الوفرة.

حالة الندرة :حتى لا تفرط المنظمة في عمالتها المؤهلة التي قد لا تجدها مستقبلا فهي تضطر لتحمل تكاليفها و تعيد إستخدامها إما بإعادة تأهيلها للقيام بأعمال أخرى قد تحتاجها مستقبلا) بالتدريب (أو الإحتفاظ بها لمواجهة حالات ترك الخدمة.

حالة الوفرة :تلجأ المنظمة في هذه الحالة إلى التخلص من العمالة الزائدة بإحدى الطرق التالية:

- اللجوء إلى سياسة إنهاء الخدمة مع منح تعويضات تمكنهم من ممارسة عمل آخر.
- إستخدام العمالة المؤقتة الرخيصة في بعض الوظائف.
- إيجاد فرص عمل بديلة في منشآت أخرى تعاني عجزا في العمالة.

• تشجيع التقاعد المسبق مع عدم إحلال العمالة المتقاعدة.

تقنيات معالجة العجز في العمالة: تلجأ المنظمة في هذه الحالة إلى واحدة أو أكثر من البدائل التالية و حسب سوق العمالة في حالة الندرة و في حالة الوفرة.

حالة الندرة: تواجه المنظمة مشكلا كبيرا في توفير و تغطية العجز في مثل هذه الحالة و لذا عليها إتباع إحدى الطرق التالية:

• اللجوء إلى مصادر جديدة للتوظيف كالجامعات و مراكز التكوين المهني.

• تخفيض شروط التوظيف و عدم التشدد في معايير الإختيار وتعويض ذلك بالتدريب.

• استخدام عمالة مؤقتة.

• زيادة فترة الخدمة أي إطالة سن التقاعد.

• زيادة ساعات العمل خارج أوقات الدوام.

• زيادة الأجور ومنح الحوافز التي تجذب العمالة.

• رفع مستوى زيادة إنتاجية الفرد و زيادة عدد الأفراد و ذلك بتطبيق برامج تدريبية مختلفة

• توسيع حجم الوظائف بزيادة مهامها و تكليف العامل بأدائها بما ينعكس على مستوى الإنتاجية.

• إحلال التكنولوجيا محل العمالة.

حالة الوفرة: في مثل هذه الحالة لا تواجه المنظمة مشكلا كبيرا في توفير و تغطية العجز و لذا عليها إتباع كافة مراحل الإختيار و التعيين دون التنازل عن شروط التوظيف.

المحور الخامس: التوظيف الإستقطاب، الإختيار، التعيين

أولاً: الإستقطاب

ثانياً: الإختيار والتعيين

ثالثاً: تصميم نظام الأجور

المحور الخامس: التوظيف الإستقطاب، الإختيار، التعيين، تصميم نظام الأجور

بعد إنتهاء المنظمة من عملية تخطيط تحديد إحتياجات الموارد البشرية تبدأ في عملية جذب أكبر عدد ممكن من المرشحين للوظائف الشاغرة بواسطة ما يسمى بالإستقطاب ثم تختار أفضل العناصر من بين المرشحين و تسمى بعملية الإختيار لتبدأ بذلك إجراءات التعيين

أولا : الإستقطاب:

1. ماهية الاستقطاب: الإستقطاب عبارة عن مجموعة من العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين للملئ الوظائف الشاغرة بالمنظمة، أو هو عملية جذب العمالة لشغل الوظائف الشاغرة.

2 القائم بعملية الإستقطاب:

- يوجد بالمنظمة قسم خاص بعملية التوظيف تابع لإدارة الموارد البشرية يعمل به عدد من المتخصصين في الإعلان عن الوظائف و جذب العمالة ، من إجراء المقابلات مع المرشحين حتى مرحلة الإختيار و التعيين، وشارك في هذه العملية المديرون التنفيذيون و قد تسند العملية إلى مكتب إستشاري متخصص في جذب العمالة.

- يجب أن يكون المتخصصين في عملية التوظيف بمواصفات خاصة أثناء إدارة المقابلات و التي تعطي للمرشح من البداية إنطبعا إما طيبا أو سيئا عن المنظمة و بالتالي يجب أن يكون المختصين في عملية التوظيف من أصحاب الخبرات و المهارات في المقابلات الشخصية و أن يكونوا مديرين على و سائل الإتصال الشفوي.

3 مصادر الاستقطاب: تنقسم هذه الأخيرة إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية:

- المصادر الداخلية للاستقطاب: و يقصد بها الموارد البشرية المتاحة داخل المنظمة و من أهم المصادر نذكر:
- الترقية: و يستعمل هذا المصدر في حالة وجود مناصب للإشراف أو للقيادة و لهذا المصدر العديد من المزايا منها:

- رفع المعنويات للعاملين من خلال شعورهم بالأمان الوظيفي و أن المنظمات التي يتمتعون إليها توفر لهم فرص الترقية في المستقبل.

- تتوفر للمنظمة عمالة لها خبرات ولا تحتاج إلى تدريب.

- النقل الوظيفي : و ينشأ هذا المصدر عندما ترغب المنظمة في تنويع خبرات عمالها و للقضاء على الجمود و الركود في خبرات عمالها، وكذلك عندما لا توجد هذه الخبرات في سوق العمل الخارجي.
- مخزون المهارات : وجود مثل هذا المخزون يعطي للمنظمة صورة كاملة من الوظائف (شاغليها (و تحديد احتياجات كل وظيفة يسهل عملية توجيه المهارات إما بالترقية أو بالنقل.
- الإعلان الداخلي : يتم الإعلان الداخلي عن الوظائف الشاغرة) خاصة منها تلك الموجودة في المستويات الدنيا) في لوحة
- الإعلان بالمنظمة للاطلاع عليها من قبل العاملين بالمنظمة أو من خارج المنظمة، ثم لينشروها خارج المنظمة لذويهم وأصدقائهم من أجل أن يترشحو ويتقدمو للوظيفة.
- عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء: تطلب المنظمة بواسطة هذا المصدر من عمالها أن يتصلو بأصدقائهم الذين تتوفر فيهم شروط شغل تلك الوظيفة وإغرائهم للإلتحاق بالعمل بالمنظمة.
- ب . المصادر الخارجية : و يقصد بها الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل و تنقسم بدورها إلى عدة مصادر منها:
- التقدم المباشر للمنظمة :لذ يمكن للمنظمة أن تحصل على ما تحتاجه من موارد بشرية من خلال الأفراد الذين يتقدمون إليها مباشرة بطلبات الوظيفة و تقوم بدورها بالاحتفاظ بهذه الطلبات و تصنيفها بحسب التخصصات، و تلجأ إليها كلما دعت الحاجة لذلك و يقوم بالاتصال بأصحابها و تجرى معهم إختبارات الإختيار.
- الإعلان : تعلن المنظمة عن حاجتها من العمالة في وسائل مختلفة و بحسب أهمية الوظيفة:
- ففي حالة وظيفة لا تتطلب تخصصات نادرة فيكفي إستعمال الإعلان في الصحف اليومية حتى يصل إلى أكبر عدد من الأفراد.
- أما في حالة وظيفة تحتاج إلى تخصصات نادرة تلجأ إلى المجالات و الدوريات المتخصصة حتى تضمن وصول الإعلان إلى أكبر شريحة ممن يهمهم الأمر.
- أما في حالة الوظيفة التي لا تحتاج إلى خبرات فتلجأ إلى الإعلان بواسطة الراديو و التلفزيون، ومكبرات الصوت،..... وغيرها

- وكالات و مكاتب التوظيف :يوجد نوعان من المكاتب الحكومية والخاصة:
- الوكالات الحكومية :تتولى إستقبال طلبات العمل و تسجيل بياناتهم من خبرة و مؤهلات و تخصصات،...الخ و هي تقدم خدمات مجانا، و هي بمثابة حلقة وصل بين المنظمات و طالبي العمل، فكلما إحتاجت المنظمة إلى عامل تلجأ إلى هذه الوكالات التي تزودها بكافة البيانات اللازمة لتختار ما يناسبها.
- الوكالات الخاصة :عبارة عن مكاتب خاصة يديرها متخصصون في جذب و إستقطاب العمالة، إذ تتلقى طلبات راغبي العمل وتصنيفها حسب التخصصات، الخبرات و المؤهلات و توجهه عند طلب إحدى المنظمات لتخصص معين ، وتتولى هذه الوكالات عملية إستقطاب العمالة بواسطة الإعلان بالصحف و المجلات المتخصصة.
- المدارس والجامعات :تعد هذه الأخيرة من المصادر التي يمكن أن تحصل منها المنظمات على العمالة، و قد تقوم المنظمات بعقد إتفاقيات و إقامة علاقات مع الجامعات أو المراكز أو المعاهد لغرض جذب خريجها للعمل بها . كما قد تقوم بعض المنظمات بتدريب بعض الطلاب خلال العطل بمقابل بسيط و هذا لتدريب الأفراد على العمل و تكون مدربة على أساليب و تكنولوجيا العمل مما يخفض تكلفة الاستقطاب من جهة و تكلفة التدريب من جهة أخرى.
- النقابات العمالية :يلعب هذا المصدر دورا كبيرا خاصة في الدول الرأسمالية ويختص أكثر بالمستويات الدنيا من الوظائف اذ يتم الاتفاق بين المنظمة و هذه النقابات على أن يتم التعيين من بين أعضاء النقابة فقط.
- المخططات المهنية :تتولى هذه المنظمات تأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة من خلال تدريبهم ومنحهم إجازات و تراخيص للعمل في المجال :مثل جمعيات المحاسبين، جمعيات الأحياء،...الخ.
- الخدمة العسكرية :تلجأ بعض المنظمات إلى تعيين المجندين بالخدمة العسكرية بعد تسريحهم من الخدمة كمؤسسات النقل التي تستعين بالقوات المسلحة عندما تكون بحاجة لسائقين أو بعض التخصصات التي يقدمها بعض الافراد أو الأساتذة بالجامعة موثوق في أرائهم.
- أساليب الإستقطاب : يوجد العديد من الطرق لجذب العمالة نذكر منها
- أ. الإعلان : يتوقف إختيار وسيلة الاعلان على نوع الوظيفة المطلوب شغلها وهذا يتطلب من مدير الموارد البشرية أن يعلن عن الوظيفة أن يقوم بما يلي:

- . دراسة متطلبات الوظيفة) كالمؤهلات ، الخبرة ،التخصص.....الخ)
- . إختيار الوسيلة المناسبة لهذه الوظيفة حتى تصل إلى أكبر عدد ممكن يهمله الامر.
- . تحديد عناصر الجذب في الوظيفة) كالمرتب ،ظروف العمل والمزايا.
- . أن يحدد أسلوب إستقبال المتقدمين للوظيفة)شخصيا أو البريد أو الاهاتف.
- . أن يذكر ملخص للوصف العام للوظيفة.
- وتصنف وسائل الاعلان الى نوعين داخلية وأخرى خارجية
- . وسائل الاعلان الداخلية :تتمثل في الملصقات والاعلانات في لوحات الاعلان الخاصة بالمنظة.
- . وسائل الاعلان الخارجية :تتمثل في الراديو والتلفزيون وهتان الوسيلتان تصل إلى معظم أفراد المجتمع و غالبا ما تلجأ اليها المنظمات الجديدة التي تحتاج إلى أكبر عدد من العمالة.
- ب . المستقطبين المحترفين :يوجد متخصصين في عمليات الاستقطاب خارج المنظمة تتوافر لديهم معلومات كاملة عن أهم الافراد في كل مهمة وتخصص ولديهم البيانات الخاصة بمؤلاء الافراد وفي حالة احتياج المنظمة لتخصص معين فانها تلجأ لمؤلاء المستقطبين لبحث واستقطاب العمالة التي تتوافر فيها هذه الصفات والشروط.
- ج . دعوة المتقدمين لزيارة المنظمة :تقوم بعض المنظمات بجذب العمالة إليها من خلال التعريف بنفسها والمزايا التي تمنحها للعاملين مما يخلق رغبة داخل الافراد من ذوي التخصصات للالتحاق بالعمل بها وتلجأ إلى وسائل متعددة في ذلك منها:
- . دعوة فئات معينة لزيارتها.
- . عقد مؤتمرات علمية على نفقاتها في مجال معين ويهملها.
- . إقامة معارض أو إحتفال يجمع بين بين متخصصين معينين.
- د . التدريب الصيفي : عند إجراء طلبة المراكز والمدارس والمعاهد لدورات تدريبية في المنظمة فإن هذه الاخيرة تتعرف على قدراتهم ومهاراتهم وهم بدورهم يتعرفون على اسلوب العمل والمزايا التي يتمتع بها من يعمل بالمنظمة وهذا يخلق الرغبة لدى الدرفين في جذب والالتحاق بالعمل بها.

ح . زيارة المدارس والجامعات : ترسل بعض المنظمات مدرسين إلى المدارس والجامعات للتعرف على الطلبة الذين هم في طور النهائي للتعرف عليهم وتعلافيهم بالمنظمة ومزايا العمل بها ومحاولة جذبهم للالتحاق بها.

ثانيا: الإختيار والتعيين:

ماهية الإختيار: يتمثل الإختيار في مجموع العمليات لانتقاء افضل المرشحين للوظيفة أي التخصص الذي تتوفر فيه متطلبات الوظيفة أكثر من غيره.

من يقوم بالإختيار: يتولى هذه العملية مجموعة من الجهات كمدير الموارد البشرية والمدراء التنفيذيون.

معايير الإختيار : تتمثل في تلك المواصفات والخصائص الواجب توفرها في المترشح للوظيفة وهذه المواصفات غالبا ما يتم تحديدها من عملية تحليل الوظائف من أجل الحصول على مستويات عالية الاداء وتتمثل هذه المعايير خاصة في المستوى التعليمي ، الخبرة ، الصفات الجسمانية ، الصفات الشخصية(الحالة الاجتماعية ، السن، الحالة النفسية (والمعرفة السابقة بالشخص المرشح للوظيفة.

إجراءات الإختيار: تتطلب عملية الإختيار القيام باجراءات وإتباع خطوات لإختيار المرشحين

1. المقابلة المبدئية: تعد هذه الاخيرة بمثابة الخطوة الاولى التي يلتقي فيها المترشح بصاحب العمل ويتعرف فيها هذا الاخير على المتقدم من حيث مؤهلاته وخبراته وتعد هذه المرحلة بمثابة تصفية لكل من لا تتوفر فيه شروط الوظيفة والباقي ينتقل إلى المرحلة الموالية من الإختيار.

2 طلب التوظيف : في هذه المرحلة يقوم المترشح بتقديم كافة البيانات المطلوبة منه في نموذج الطلب الذي تقدمه له المنظمة والذي يحتوي على بيانات شخصية كالسن والحالة المدنية ومحل السكن والهاتف ومستوى التعليم والخبرات السابقة أي المجالات التي عمل بها والحالة الصحية وهذا كله من أجل التعريف بنفسه للمنظمة.

يجب أن يكون نموذج الطلب مقدم بشكل يسمح للمترشح بتقديم معلومات صادقة كما يجب أن يحدد قيام عناصر وأوزان تسمح بالإختيار مثلا 50:درجة للمؤل العلمي ، 30درجة للخبرة، 10درجات للمظهر.

3 الاختبارات : يهدف هذا الاجراء إلى معرفة قدرات الفرد وصفاته الشخصية كما يسمح بالتنبؤ بالاداء المستقبلي للأفراد غير أنه لايمكن إعماده كوسيلة وحيدة للاختبار والحكم على المترشح.

ويوجد أنواع عديدة من الاختبارات) شفوية، كتابية، محاكات الوظيفة)

- . إختبارات نفسية وشخصية : الهدف منها قياس الخصائص التي تميز المترشح عن غيره.
- . إختبارات القدرات الذهنية : وتقيس المعارف والمهارات ، سرعة الادراك ، الفهم الغوي، الطلاقة، وسرعة الاستنباط.
- . إختبارات الاداء : تستعمل هذه الاختبارات أكثر في الامال المهنية لمعلافة قدرات المترشح على أداء الوظيفة كأن يطلب منه أداء عينة صغيرة من العمل.
- . إختبارات سرعة الاستجابة : وفقا لهذا الاختبار يوضع المترشح في موقف معين وينظر الى إستجابته لهذا الموقف.
- . إختبارات القيم والاتجاهات : والهدف منها الكشف عن الاتجاهات النفسية كالامانة وقيم العمل ويجب أن يكون الاختبار بشروط تضمن نجاحه وإختبار الافراد كالنزاهة والمصادقية ،عدم التحيز لفئات معينة.
- 4. المقابلات :** بعد إجراء الاختبارات يتم تصفية المترشحين وإستبعاد كل من يسقط في الاختبار ويتقدم الباقي للمقابلات الشخصية التي تهدف إلى الحكم عن قرب على مدى صلاحية المترشح وإختيار أكثرهم توافقا مع شروط ومواصفات شغل الوظيفة في هذه المرحلة يقع التفاعل المشترك بين المترشح ومن يمثل المنظمة ويتم إكتشاف نقاط وأمور لم تكن واضحة في المراحل السابقة وتنقسم المقابلات إلى عدة أنواع منها:
 - . المقابلة الفردية: بين المترشح ومن يمثل المنظمة.
 - . المقابلة الجماعية: وتسمح هذه المقابلة بمقارنة إجابة المترشح عن سؤال يطرحه ممثل المنظمة بإجابة باقي المترشحين.
 - . المقابلات المخططة من حيث الأسئلة التي ستطرح على المترشح وحساب ردود أفعاله.
 - . المقابلات غير المخططة :تُجد في هذا النوع تحديدالمجال أو المواضيع دون تحديد الأسئلة حيث يكون الحديث بين الطرفين وديا.
 - . مقابلات مختلطة :وهي مزيج بين المقابلات المخططة والغير مخططة.
 - . مقابلات حل المشاكل :يتم في هذا النوع من المقابلات طرح بعض المشاكل التي قد يواجهها المترشح عند أدائه للوظيفة ويطلب منه تصور الحلول التي يراها مناسبة لحلها وهذا يعطي مجالا على صفات وقدرات المترشح في حل المشاكل.

. مقابلات الضغوط : يتم الكشف في هذا النوع من المقابلات على قدرة تحمل المترشح لضغوط العمل) خاصة المناصب التي تتضمن قدرا من الضغوط.(

5. **مراجعة التوصيات والمزكبين :** عند تزكية مترشح معين فعلى المنظمة أن ترجع إلى من زكاه سواء معارف أو شركة كان يعمل لديها وذلك من أجل تقييمه ويتم ذلك بواسطة خطاب ترسله المنظمة ،تضم مجموعة من الأسئلة المستفسرة عن المترشح أو المقابلة الشخصية للمزكي.

6. **الكشف الطبي :**والهدف منه التأكد من صحة المترشح وصلاحياته للقيام بالعمل ويتم ذلك بواسطة ملف طبي كامل.

وبعد هذه لمرحلة يصدر قرار التعيين.

العائد والتكلفة من وظيفة الإستقطاب والإختيار

1. **التكلفة :** تحتاج هذه العمليات الكثير من التكاليف منها

. تكلفة مراجعة مواصفات شاغل الوظيفة.

. تكلفة الإعلان عن الوظيفة.

. تكلفة تصميم وإصدار طلبات التوظيف.

. تكلفة المراسلات والإتصالات بالمترشحين .

. تكلفة وكالات التوظيف.

. تكلفة الإختبارات.

. تكلفة المقابلات.

. تكلفة الاجراءات الخاصة بالتعيين.

2 **العائد :** يتمثل في أدلاء المترشح وتحسين أداء الوظيفة.

ثالثا: تصميم نظام الأجور

تعد الأجور من المسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل لاسيما ونحن أمام إقتصاد السوق، إذ أن جل النزاعات الحاصلة في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الاجور، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل. وتعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد هذا ماجعل البعض يسمي الإقتصاد المعاصر باقتصاد الاجور، لما بلغت من أهمية كعنصر تنمية يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة وكعامل إستقرار إجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته ليصبح بذلك رفاه إقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الاقتصادي.

1. ماهية الأجور وأهميتها:

أ. ماهية الأجور : الأجر هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد وهناك مفاهيم مرتبطة بالاجر وهي . المرتب : وهو ما يحصل عليه الموظف ويصرف شهريا في الغالب.

. الأجر : وهو ما يحصل عليه العامل ويصرف عليه يوميا أو أسبوعيا.

. إجمالي الأجر : هو ما يستحقه الفرد من أجر كمقابل للوظيفة قبل خصم أي إقتطاعات.

. صافي الأجر : هو الأجر بعد خصم الإقتطاعات (كالضرائب ،تأمينات البطالة،الرعاية الصحية،العجز والمعاش... الخ).

. الاجر النقدي : هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد.

. الاجر العيني : وهو المقابل غير المادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية والعلاج... الخ.

ب. أهمية الأجور :تكتسي الاجور أهمية بالغة سواءا للفرد أو المنظمة.

. على مستوى الفرد :تعد الأجور بمثابة وسيلة لإشباع الإحتياجات المختلفة للفرد كما أنها وسيلة مناسبة للشعور بالتقدير من جهة الشركة أو وسيلة لقياس تقديره وإحترامه لذاته.

.. على مستوى المنظمة :تعد الأجور

. وسيلة لجذب الكفاءة المناسبة للعمل بالمنظمة.

- وسيلة للابقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بالمنظمة.

- وسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين فالأجر هو المقابل العادل للعمل.

ج - دور إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين في الأجور

. دور إدارة الموارد البشرية في الأجور

- تصميم نظام الأجور.

- إدارة البرامج) حساب الأجور والزيادات والعلاوات).

- تقييم الوظائف.

- دراسة مستويات الأجور في المجتمع) مسح الأجور)

- دور المديرين التنفيذيين في الأجور:

- إقتراح بداية الأجر للعاملين الجدد

- إقتراح الزيادات الأجرية والعلاوات.

- تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية لغرض تقييم الوظائف.

2: خطوات تصميم نظام الأجور: تمر هذه العملية بعدة مراحل نستعرضها فيمايلي

أ. التمهيدي لتصميم النظام : في هذه المرحلة يتم إتخاذ القرارات المتعلقة ب

. تحديد ما إذا كان نظام تقييم الوظائف سيتم بشكل رسمي أم غير رسمي.

. تحديد ما إذا كان النظام سيتم تصميمه بالتفصيل على إحتياجات الشركة أم سيتم شراء النظام مكاتب خبرة عالمية.

. تحديد من يقوم بتقييم الوظائف؟ هل إدارة الموارد البشرية أم مكاتب إستشارية خارجية أم من خلال فريق من كلا الطرفين؟

ب - إختيار طريقة تقييم الوظائف : على المنظمة أن تحدد أي الطرق ستستخدم في تقييم الوظائف وهذه الطرق

هي - الترتيب - مقارنة العوامل - الدرجات - النقاط.

ج - وضع ملامح خطة التقييم : وتشمل مايلي-

- تحديد الوظائف المطلوبة للتقييم - وضع الجدول الزمني للتنفيذ لتحديد تكلفة التقييم - تعريف العاملين بخطة تقييم الوظائف وأهدافها وأسلوب مشاركتهم فيها.

د . التقييم الفعلي للوظائف : يتم في هذه الخطوة تنفيذ عملية التقييم في ضوء الخطة الموضوعية ومسؤولية إدارة الموارد البشرية هي التحقق من أن الخطة الموضوعية تسير بالشكل المناسب.

هـ - تحديد عدد الدرجات : ويطلق على هذه الخطوة تحديد هيكل الوظائف وهو عبارة عن عدد من الدرجات وكل درجة تحتوي على عدد من الوظائف حيث يتم تسعير كل درجة تجنباً لمشقة تسعير كل وظيفة على حدى.

و- تسعير الدرجات : يتم تسعير كل درجة وتحديد بداية الاجر ونهايته لكل درجة.

ز- إدارة نظام الأجور : في هذه المرحلة يتم تنظيم عمليات وضع الأجور والزيادات العامة وتعديل هيكل الوظائف ومعالجة أية مشكلات تطرأ على نظام الأجور.

3 طرق تقييم الوظائف : يعد تقييم الوظائف بمثابة الوسيلة التي يتم من خلالها تحديد القيمة النسبية للوظيفة مقارنة بباقي الوظائف وذلك لوضع هيكل الأجور لمختلف الوظائف بناءً على ذلك. ويوجد نوعان من طرق التقييم) كمية ،نوعية

أ . الطرق غير الكمية النوعية وتضم طريقة الترتيب وطريقة الدرجات.

. طريقة الترتيب :وتعد من أبسط الطرق المستعملة في تقييم الوظائف إذ تقوم على مبدا مقارنة الوظيفة محل التقييم بالوظائف الاخرى وتحديد ترتيبها) أعلى/أسفل(يتم هذا الترتيب بالشكل البسيط أو على أساس المقارنة الثنائية.

- طريقة الترتيب البسيط :طبقاً لهذه الطريقة يتم دراسة الوظيفة ككل ثم الإنتقال إلى دراسة كل وظيفة محل التقييم من خلال بطاقة الوصف التي تم إعدادها في مرحلة التصميم والتوصيف للوظائف ، ثم مقارنة الوظائف بعضها ببعض وذلك حسب أهميتها ككل بهدف التوصل إلى ترتيب لهذه الوظائف ،فالترتيب رقم واحد يعني أهم وظيفة والترتيب رقم إثنان يعني الوظيفة الأقل في الاهمية وهكذا.

. الترتيب على أساس المقارنة الزوجية :وفقا لهذه الطريقة تعطى الفرصة لكل وظيفة لكي يتم مقارنتها ككل مع كل وظيفة أخرى وبالتالي تظهر ثنائيات من الوظائف أو أزواج منها ،التي تتم المقارنة داخلها وتكون نتيجة المقارنة في كل ثنائية أو زوج هو تحديد أي الوظائف أهم ، ويحصر عدد المرات التي كانت الوظيفة فيها أهم يمكن تحديد ترتيبها مقارنة بباقي الوظائف.

تتميز هذه الطريقة بالسهولة والبساطة في التقييم وقلة الوقت المستغرق في العملية وقلة التكاليف ويعاب عليها صعوبة إستعمالها في حالة تعدد الوظائف وغياب المعايير التفصيلية في التقييم.

. **طريقة الدرجات** : تقوم هذه الطريقة على إعداد مجموعات وظيفية وكل مجموعة تظم وظائف مختلفة ثم تنشأ عدة درجات لكل مجموعة وظيفية ثم يتم توزيع الوظائف المختلفة داخل كل مجموعة وظيفية على الدرجات المختلفة وتمر هذه الطريقة على الخطوات التالية:

. تحديد المجموعات الوظيفية والتي تعني عائلات وظيفية معينة تتشابه من حيث العمل كمجموعة الوظائف الادارية ومجموعة الوظائف الفنية والاناجية.

. تحديد عدد الدرجات داخل مجموعة وظيفية معينة وحسب رغبة المنظمة في الإكثار أو التقليل من عدد الدرجات.

. توصيف الدرجات المختلفة حيث أن التركيز ينصب على الواجبات والمسؤوليات والتعليم والمهارة والخبرة

- توزيع الوظائف على الدرجات : في هذه المرحلة يتم مراجعة وصف كل وظيفة يراد تقييمها ثم يقارن ذلك بما هو متاح من الدرجات ثم تحدد الدرجة المناسبة وذلك على أساس التطابق أو التشابه بين وصف الوظيفة ووصف الدرجة.

تتميز هذه الطريقة بالدقة لوجود معايير للتقييم وهو الدرجات ويعاب عليها إعتمادها على التقييم العام للوظيفة كما يصعب مقارنة وصف الوظيفة بوصف الدرجة وبالتالي تحدد الدرجة.

ب - الطرق الكمية : وهي طريقة مقارنة العوامل وطريقة النقط:

. **طريقة مقارنة النقط** : تتحدد قيمة الوظيفة وفقا لهذه الطريقة بمقارنة الوظائف ببعضها على أساس عوامل تقييم معينة ، وتمر هذه الطريقة بالخطوات الآتية:

- . تحديد عوامل التقييم التي سيتم مقارنة الوظائف على أساسها.
- . تحديد الوظائف الأساسية التي سيتم تقييمها.
- . تحديد الأجر المناسب للوظائف الرئيسية ؟
- . توزيع أجر كل وظيفة على عوامل التقييم بناء على الأهمية النسبية لهذه العوامل.
- . وضع الوظائف في خريطة مقارنة العوامل.
- . تقييم باقي وظائف المنظمة بالقياس.
- . **طريقة النقط** : تعتمد هذه الطريقة على إستخدام النقط كوسيلة للتقييم بدلا من الفئات الأجرية علاوتا على كونها أكثر دقة وتعد من أكثر وسائل التقييم الوظيفي شيوعا بين المنظمات وتتم هذه الطريقة بالخطوات التالية:
- . تحديد عوامل التقييم) مثل المسؤولية والخبرة والتعليم والتدريب والمهارة. (
- . تقسيم عوامل التقييم إلى عناصر فرعية فمثلا عامل المسؤولية يمكن تقسيمه إلى المسؤولية عن الجودة والمسؤولية عن سلامة المرؤوسين.
- . إعطاء قيمة بالنقط لعوامل التقييم.
- . إعطاء قيمة للعناصر الفرعية للعوامل.
- . توزيع نقاط العناصر الفرعية على مختلف المستويات.
- . تصميم دليل كامل للنقط.
- . إستخدام الدليل في تقييم الوظائف.

د تحديد عدد الدرجات) تصميم هيكل الوظائف)

- أ. ما عدد الدرجات المناسبة : تختلف المنظمات فيما بينها في عدد الدرجات المناسب لها ولكنها تتراوح ما بين اربعة(4) وأربعون (40) درجة والشائع هو إستخدام عدد عشرة وإثنى عشر درجة.
- وتساعد العناصر التالية في تحديد عدد الدرجات المناسبة:
- . حجم المنظمة فالمنظمة الكبيرة ذات هيكل وظيفي مكون من عدد كبير من الدرجات.

- عدد الوظائف فكلما كان هناك عدد كبير من الوظائف أمكن تقسيمها إلى عدد كبير من الدرجات.

- سياسة الترقية حيث الترقية من خلال ل الاجر تتطلب زيادة عدد الدرجات.

- الفرق بين أعلى أجر وأدنى أجر حيث إذا كان الفرق كبير كلما أمكن زيادة عدد الدرجات.

- الفرق السائد في المنظمة والصناعة حيث إذا تعود العمال على عدد كبير من الدرجات فإنه يصعب تقليله.

ب - تحديد سعر أو أجر كل درجة:

يستخدم خط الإتجاه العام للأجر بشكل تقريبي في تحديد العلاقة بين قيم الوظائف وبين أجورها وأيضا في تحديد

عدد الدرجات وأجورها ويحسب الفرق بين الدرجات على النحو التالي:

الفرق بين الدرجات) = نقطة أعلى وظيفة _ نقطة أدنى وظيفة / (عدد الدرجات = عدد من النقاط

5- العائد والتكلفة من تصميم نظام الأجور:

تتمثل بنود تكلفة تصميم نظام الأجور كما يلي:

- تكلفة أجور المسؤولين في الموارد البشرية عن الأجور والمرتبات.

- تكلفة دراسات ومسح الأجور.

- تكلفة برامج الكمبيوتر الخاصة بحساب الأجور.

أما العائد فيتمثل في الزيادة المباشرة للإنتاجية والأداء، وإذ لم يكن هناك إرتباط قوي بين الأجور وهذه المؤشرات

فهذا معناه وجود خلل كبير في سياسات الأجور.

المحور السادس :التنمية البشرية

أولاً: مفهوم التنمية البشرية وأهميتها

ثانياً: أبعاد التنمية البشرية والعوامل المحددة لها

ثالثاً: العوامل المحددة للتنمية البشرية

رابعاً: مؤشرات قياس التنمية البشرية

خامساً: التحديات التي تواجه التنمية البشرية

سادساً: العوامل المرتبطة بالتنمية البشرية

سابعاً: أساليب التنمية البشرية

ثامناً: العلاقة التبادلية بين النمو الإقتصادي و التنمية البشرية.

تاسعاً: مناهج العلاقة بين النمو الإقتصادي والتنمية البشرية .

المحور السادس: التنمية البشرية

تعد التنمية البشرية - بما تنطوي عليه من استثمار في رأس المال البشرية - في مقدمة القضايا التي تعني بها المجتمع على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها، حيث أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات نمو الإنتاجية، بل هو المسئول عن الجزء الأكبر من معدل نمو الاقتصاد بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم. وقد تزايد الاهتمام بتنمية العنصر البشري ورفع كفاءته من خلال العديد من السياسات - وفي مقدمتها سياسات التعليم والتدريب والرعاية الصحية - حيث يؤدي الاهتمام بإعداد تلك السياسات وتطويرها من أهم أشكال الاستثمار. وتزداد أهمية ذلك الاستثمار لتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم - وبشكل متواصل - على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية. ويسعى هذا الفصل إلى التعرف على ماهية التنمية البشرية من حيث مفهومها وأهميتها وأبعادها المختلفة، بالإضافة إلى تحليل انعكاسات الاستثمار في العنصر البشري على التنمية الاقتصادية والتعرف على أهم المؤشرات التي يتم استخدامها في قياس التنمية البشرية، فضلا عن الوقوف على أهم التحديات التي تواجه التنمية البشرية والمعوقات التي تحول دون تعظيم الاستفادة من العنصر البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية وسبل التغلب عليها.

أولا: مفهوم التنمية البشرية وأهميتها:

وفقا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (1990) تعرف التنمية البشرية على أنها "عملية توسيع الخيارات أمام الأفراد. "ويقوم هذا المفهوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، وأن التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات البشر. ومن حيث المبدأ، فإن هذه الخيارات يمكن أن تكون مطلقة ويمكن أن تتغير بمرور الوقت .

ولكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية البشرية، هي أن يعيش الأفراد حياة مديدة وصحية، وأن يكتسبوا معرفة وان يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق.

وقد اعتمدت التقارير الدولية والمحلية على المفهوم السابق، كما اعتمدت عليه سياسات التنمية البشرية في الدول المتخلفة، واستنادا إلى مكونات هذا المفهوم تقاس التنمية البشرية من خلال دليل التنمية البشرية، والذي يتضمن ثلاث مكونات هي دليل الصحة، ودليل التعليم، ودليل الدخل. ولقد اتسع هذا المدخل ليشمل التنمية الإنسانية وحقوق الإنسان حيث يتم الارتقاء بنوعية الحياة الإنسانية التي تتيح الرضا والسعادة للإنسان من خلال توفير مناخ ملائم قوامه الحرية والعادلة والتميز والاستمرارية، كذلك تتسع خيارات التنمية البشرية المتمتع بفرص الإبداع

والإنتاج وألتمتع بالاحترام الذاتي الشخصي، وغيرها من الخيارات التي تتفاوت من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية لآخر.

ويشير مكتب العمل العربي إلى أن هذا المفهوم أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير والسلوك ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرار والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب وطرق وأساليب العمل والإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مصيرهم وقدراتهم .

ويمكن القول أن مفهوم التنمية البشرية يشير إلى رفع كفاءة العنصر البشري باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب والرعاية الصحية، وذلك بهدف إكسابه المعارف والمهارات والقدرات التي تجعله قادرا على أداء الدور المنوط به في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع. وبذلك ينطوي مفهوم التنمية البشرية على بعدين أساسيين:

أولهما يتمثل في كون التنمية البشرية تهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة، بما ينطوي عليه ذلك من نمو لقدرات الإنسان وطاقاته البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية والمهارية والروحية . . وغيرها وثانيها يتمثل في كون التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد و المداخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج اللازم لتنمية تلك القدرات البشرية.

ويتضح من التعاريف المطروحة لمفهوم التنمية البشرية على النحو السابق أن التنمية البشرية لا تقتصر على مجرد زيادة الدخل، فالدخل لا يعتبر إلا خيار واحد يحرص الأفراد على توافره -و إن كان الدخل ربما يكون نسبيا أكثر أهمية من الخيارات الأخرى

-بل إن التنمية البشرية تشتمل على مجموعة كبيرة من الخيارات لعل أهمها:

مستوى معيشي لائق يمكن تحقيقه من خلال زيادة متوسط نصيب الفرد من الدخل.

ب -مستوى تعليمي لائق.

ج -مستوى لائق من الرعاية الصحية والتغذية الملائمة.

ء -توافر فرص العمل الكريمة التي تضمن تحقيق مستوى ملائم من الدخل.

هـ -العيش في بيئة نظيفة خالية من التلوث.

و - إتاحة الفرصة لكافة لأفراد للمشاركة في القرارات التي يتخذها المجتمع.

ز - تمتع الأفراد بالحرية السياسية والاجتماعية.

وهذه الخيارات لا نهائية وغير محدودة ومتغيرة أيضا عبر الزمن، إلا أن هناك خيارات أساسية وهي: الدخل، التعليم، الصحة، وذلك على النحو التالي:

• الدخل : فأفراد المجتمع لا بد وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى معيشي ملائم ولائق لكي يحيا حياة كريمة ولذا، فإن زيادة الدخل الحقيقي للأفراد يعتبر من أهم الخيارات التي تركز عليها استراتيجيات التنمية البشرية.

• الصحة : فالرعاية الصحية تضمن للأفراد التمتع بمستوى صحي مناسب بما يساهم في زيادة إنتاجيتهم.

• التعليم : حيث تعتمد القدرة الإنتاجية لأي دولة على الرصيد المتوفر لديها من رأس المال البشري، وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن الإنتاجية التي تقاس بمتوسط نصيب العامل من النتائج القومي الإجمالي ترتبط ارتباطا وثيقا بالثروة التعليمية فبالنظر إلى سبل المعرفة المتوفرة حاليا والتغير في الوظائف المرتبط بالتطور التكنولوجي والقدرة على استخدامه ولذا، يكتسب التعليم أهمية خاصة في سياسات التنمية لتحقيق هدف مزدوج، يتمثل في تلبية طلب الاقتصاد لقوة عاملة قادرة على تطوير إمكانياتها وتمتع بقدرات عالية تسهل لها الحصول على مهارات جديدة تساعد على توسيع مجال المعرفة بصورة مستمرة، وفي نفس الوقت فإن التعليم يلعب دورا حاسما في تقليل الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل على أهمية التنمية البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي، حيث ذكر آدم سميث A.smith في كتابه " ثروة الأمم " أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت، وجزءا رئيسيا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه.

و الأمثلة على أهمية التنمية البشرية في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة، فنجد دولة مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا قد حققت معدلات عالية النمو الاقتصادي واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف و تنبوا مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازا على ما لديها من موارد البشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهارتها وقدراتها، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا

المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والالكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى للعنصر البشري.

ثانياً: أبعاد التنمية البشرية والعوامل المحددة لها:

1. أبعاد التنمية البشرية: جاءت أهمية العناية بالتنمية البشرية من منظور متعدد الأبعاد من أهمها البعد الثقافي والبعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد العلمي والبعد الأمني، وسوف يتم الإشارة إلى كل بعد من تلك الأبعاد بإيجاز فيما يلي:

- **البعد الاقتصادي:** يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات، إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريبياً وصحياً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة أكبر بما يسهم بفعالية في دفع النشاط الاقتصادي.

- **البعد الاجتماعي:** ينمي التعليم قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات، كما تتمخض الرعاية الصحية التي يحصل عليها الفرد عن كفاءته في العملية الإنتاجية وزيادة فرصته في الحصول على دخل أعلى ومستوى معيشي لائق.

- **البعد العلمي:** يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في أحداث النقلة الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

د البعد الثقافي: ينعكس تزايد نسبة المثقفين من القوة البشرية في دولة ما على التنمية الاقتصادية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يتمتع به مجتمعه من تراث ثقافي ولغة وآداب، وازدياد درجة الوعي الاجتماعي والاقتصادي لديه بما يؤهله لتحمل الدور المنوط به في تحقيق الأهداف الإنمائية.

هـ البعد الأمني: عندما تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريب فان ذلك يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

ثالثا: العوامل المحددة للتنمية البشرية: ترتبط التنمية البشرية بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى، من أهمها العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والجغرافية والسكانية، وسوف يتم إلقاء الضوء على كل من تلك العوامل فيما يلي:

1. العوامل الاقتصادية: حيث تعد العوامل الاقتصادية من أهم العوامل المحددة لمستوى التنمية البشرية الذي تحققه الدولة، حيث وجد أن هناك ارتباط وثيق بين كل من المتغيرات الاقتصادية من الناحية، ومستويات التعليم والتدريب في المجتمع من ناحية أخرى، ذلك أن الأوضاع الاقتصادية من شأنها التأثير في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد المحتوى كل من التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدة كل منهما كما أن يؤثر في توفير الموارد المالية اللازمة للإنفاق عليها، كما أن المؤسسات التعليمية والتدريبية تمد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدربة في مجالات أنشطتها، وقد أثبتت بعض الدراسات أن التنمية الاقتصادية بما تنطوي عليه من زيادة في إجمالي الناتج المحلي ومتوسط النصيب الفرد منه لها تأثير إيجابي ومعنوي على المؤشر الصحي كأحد مؤشرات التنمية البشرية حيث تؤدي الزيادة في معدل نمو النصيب الفرد من النتائج المحلي الإجمالي بمقدار نقطة مئوية واحدة إلى زيادة دليل العمر المتوقع بثلاث نقاط مئوية .

غير أن الأثر الإيجابي لكل من التعليم والصحة -باعتبارهم من أهم مؤشرات التنمية البشرية -على معدل التنمية الاقتصادية هو مثار للجدل في الأدبيات الاقتصادية المعاصرة حيث يشير تقرير التنمية البشرية 2010 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى ضعف علاقة الترابط بين التنمية الاقتصادية والتحسين في مؤشرات الصحة والتعليم فالترابط بين هذين المتغيرين على مدى الأعوام الأربعين الماضية وفقا للتقرير لم يتجاوز 0.13 ، ويعزى هذا التقرير الانفصال بين التنمية الاقتصادية والتحسين في الصحة والتعليم، إلى نقل التكنولوجيات والأفكار والمثل عبر البلدان، والذي أسهم في الاهتمام بإجراءات التطعيم والوقاية من الأمراض، وإيصال المياه النظيفة، وتكريس مبدأ الحق في التعليم. ويبقى الفارق في الأداء نتيجة للفارق في قدرة البلدان على الاستيعاب هذه التطورات، ولانفتاح على الأفكار الجديدة، وتتوقف هذه القدرة على مجموعة عوامل منها خصوصية الظروف المحلية، ووضع المؤسسات، والإدارة السياسية.

2. العوامل الاجتماعية: وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي، ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنتمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها. اللغة فهي تؤدي

دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع ووسيلة التعبير والاتصال بين أفراد.

وفيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي، والمتمثل بشكل أساسي في العادات والتقاليد والقيم التي تسود المجتمع، فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع حيث يتكون المجتمع في تركيبته من الأفراد القائمين به، ويؤدي مدى الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده إلى تحديد متوسط المستوى التعليمي الذي يحصل عليه الأفراد في المجتمع، يضاف إلى ذلك التأثير غير المباشر للعوامل الاجتماعية على توجيهات أفراد المجتمع وشعورهم بالمسؤولية الاجتماعية فيما يتعلق بالحفاظ على البيئة والحد من أنماط الاستهلاك وإنتاج الملوثة لها، ومعدلات التدخين.. وغير ذلك من القيم والأعراف المجتمعية، والتي لا يمكن بحال تجاهل أثرها على المستوى الصحي للعنصر البشري، وهو ما يؤثر بدوره على كفاءته ومساهمته في العملية التنموية.

3 العوامل السياسية: حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه، فالأيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول لأخرى حيث يختلف النظام في الدول التي تبني النظرية الرأسمالية عن تلك الدول التي تبني الأيدولوجية الاشتراكية، والدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت برامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثيرات الاستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمراره، كذلك تؤثر الأيدولوجية السائدة على القرارات المتعلقة بتمويل سياسات التنمية البشرية والإنفاق عليها، وكذلك توزيع الأدوار فيما بين القطاعات المختلفة داخل الدولة لتنفيذ تلك السياسات.

4. العوامل الجغرافية: وتشمل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها فالمناخ يحدد السن الملائم لبدء التعليم وبداية ونهاية السنة الدراسية حتى أنه يلاحظ على سبيل المثال أن الجهات الشمالية التي تنتشر فيها العواصف الثلجية والبرودة مثل السويد والنرويج و الدانمرك يتأخر سن التعليم الإلزامي إلى السابعة بينما في المناطق المعتدلة والحارة يبدأ من السادسة، أما العطلات الدراسية الصيفية ففي معظم البلاد العربية تبدأ في شهر يوليو وتنتهي في سبتمبر لارتفاع درجة الحرارة في هذه الفترة، بينما تبدأ هذه العطلة في البرازيل في شهر ديسمبر وتنتهي في فبراير لأنها شهور الصيف في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية، كما يؤثر المناخ في شكل وتكلفة المباني المدرسية وما تحتاجه من تدفئة صناعية أو تبريد صناعي، أيضا نجد أنه في كثير من الدول يتم إدخال جانب من

المقررات الدراسية يتعلق بطبيعة البيئة ساحلية أو زراعية أو صناعية أو صحراوية وغيرها ضمن محتويات البرامج التعليمية والتدريبية.

وفيما يتعلق بمصادر الموارد مثل الموارد الزراعية القائمة على خصوبة التربة واتساع الرقعة الزراعية، أو الموارد المعدنية القائمة على وفرة الخامات المعدنية كالذهب والنحاس والحديد والفحم والبتروول وغيرها، فإن وجود هذه الموارد وتحقيق عائد منها يتيح للدول الموجودة بها مصادر مالية تمكنها من الإنفاق على التنمية البشرية، أيضا تؤثر البيئة الجغرافية على المستويات الصحية السائدة واختيار سياسات الرعاية الصحية الملائمة.

5. العوامل السكانية: وتتأثر التنمية البشرية بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيب العمري للسكان ومعدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية.

كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق وفي حالة عجز الإمكانيات الاقتصادية عن توفير هذه المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجماعات بأعداد كبير والاهتمام في كافة المراحل التعليمية بالجانب الكمي على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار الاستفادة من الموارد البشرية وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات، وتؤثر العوامل السكانية أيضا فيما يتعلق بنجاح الجانب الكمي لسياسات التنمية البشرية، والمتمثل في زيادة متوسط نصيب الفرد من الإنفاق على كل من التعليم والتدريب والرعاية الصحية.

رابعا: مؤشرات قياس التنمية البشرية:

من خلال تعريف الأمم المتحدة للتنمية البشرية، ندرك أن هذا المفهوم متشعب ومركب، وبالتالي يصعب قياسه بمؤشر وحيد أو المجموعة محدودة من المؤشرات الكمية، والتي قد تعتبر غير قابلة للقياس بالنسبة للبلدان النامية، ومن هنا تجسدت الأهمية الكبيرة لمؤشر التنمية البشرية، والذي يركز على جوانب التنمية البشرية الأساسية القابلة للقياس خلال فترات زمنية وقابل للمقارنة بين الدول باختلاف مستوياتها التنموية وللتغلب على القصور في هذا المؤشر، قامت الأمم المتحدة بإدراج مجموعة من المؤشرات المكتملة، تجاوز عددها 180 مؤشر موزعة على عدد من المجموعات من أهمها:

- مؤشر التنمية البشرية، ويتضمن أربعة مؤشرات فرعية.
- مؤشر التنمية المرتبطة بنوع الجنس، ويتضمن ثمانية مؤشرات.
- مؤشر الفقر البشري في البلدان النامية، ويضم عشر مؤشرات.
- التقدم المحرز فيما يتعلق بالبقاء على قيد الحياة، ويضم خمسة مؤشرات.
- الملامح الأساسية للصحة، ويضم عشرة مؤشرات.
- اختلافات التوازن في التعليم، ويضم عشرة مؤشرات.
- الأداء الاقتصادي، ويضم ستة مؤشرات.
- تدفقات المعونة من البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية، ويضم ثمانية مؤشرات.
- الاتجاهات الديموغرافية، ويضم سبعة مؤشرات.
- استخدام الطاقة، ويضم أربعة مؤشرات.
- إدارة البيئة، ويضم ثمانية مؤشرات.
- الأمن الغذائي والتغذية، ويضم سبع مؤشرات.
- الفجوات بين الجنسين في مختلف مجالات التنمية، ويضم ثلاثين مؤشرا.

وتوسع هذه المجموعة المتكاملة من المؤشرات من إمكانية التحديد الدقيق والشامل لمستوى التنمية البشرية في بلد معين والتطور المحقق، وكذا لأفاق المستقبلية لتحسين، ويعطي صورة واضحة حول مستوى الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فضلا عن الحقوق الخاصة والحريات العامة، كما أن غياب بعض المؤشرات في بلد معين تبين مدى الإخفاق والسلبية التي تحد من دلالة مؤشر التنمية البشرية الكلي.

وقد تعددت المحاولات والإسهامات لتحديد المؤشرات الملائمة لقياس التنمية البشرية بدأ من الاعتماد على مؤشرات المركبة وذلك على النحو التالي:

1- مؤشرات الدخل Income Indicators :

وتتضمن عددا من المؤشرات الفرعية التي تستخدم لقياس مستوى التنمية البشرية التي حققتها الدولة خلال فترة زمنية معينة عادة ما تكون سنة، ومن أمها ثلاث مؤشرات جزئية هي: الدخل القومي الكلي للدولة - الدخل القومي الكلي المتوقع - متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، وتعاني تلك المؤشرات بعض أوجه القصور حيث يتجاهل المؤشر الأول معدل النمو السكاني في الدولة، ويفتقر المؤشر الثاني إلى توافر بيانات دقيقة بشأن حجم الثروات الكامنة والموارد غير المستغلة لدى الدولة، والتي يستند إليها ذلك المؤشر في حساب الدخل المتوقع، كما يواجه المؤشر الثالث صعوبات تتعلق بعدم دقة البيانات المتاحة في الدول النامية لحسابه، ويعد معدل النمو السنوي في متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي من أهم المؤشرات الدخل وأكثرها انتشارا، وذلك باعتبار أن معدل النمو في متوسط الدخل الحقيقي للفرد يؤدي إلى زيادة الرفاهية التي يحصل عليها مقاسه بالتحسن في المستوى المعيشي وزيادة المستوى التعليمي والصحي الذي يستطيع الفرد الحصول عليه عند مستويات أعلى للدخل، ورغم ما يتميز به هذا المؤشر من سهولة في القياس إلا أنه يعاني العديد من أوجه القصور، منها أنه لا يمكن اعتبار النمو في متوسط نصيب الفرد من الدخل مقياسا كافيا لمقدار الرفاهية التي يحصل عليها الفرد، كما أنه لا يشترط أن تؤدي كل زيادة في الدخل إلى زيادة متناسبة في المستوى التعليمي والصحي للفرد.

2. المؤشرات الاجتماعية social indicators :

وتسعى هذه المؤشرات إلى التحسن الذي يطرأ على الجانب الاجتماعي للفرد، خاصة فيما يتعلق بالتغذية والصحة والتعليم وتوزيع الدخل، وغيرها من المتغيرات، وذلك على اعتبار أن تلك المتغيرات تعطي مؤشرا لما تم تحقيقه في مجال التنمية البشرية في الدولة. وقد استندت تلك المؤشرات إلى متغيرات قابلة للقياس الكمي مثل: نسبة القيد في مراحل التعليم المختلفة، نسبة الأفراد الذين يعرفون القراءة والكتابة العدد السكان، العمر المتوقع عند الميلاد، عدد الوفيات لكل ألف سرير بالمستشفيات متوسط نصيب الفرد اليومي من السعرات الحرارية، نسبة النصيب الفعلي من السعرات الحرارية إلى متوسط المقررات الضرورية للفرد. وتنقسم المؤشرات الاجتماعية إلى نوعين من المؤشرات: مؤشرات فردية تعكس جانب واحد من جوانب الحياة، ومؤشرات مركبة تعكس أكثر جانب من جوانب الحياة. إلا أن هذه المؤشرات ارتبطت بكثير من مشاكل القياس التي أدت إلى عدم الدقة عند المقارنة بين دولة أخرى، وأيضا عند تحليل بيانات نفس الدولة من فترة زمنية أخرى.

3. المؤشرات المركبة composite indicators:

وهي عبارة عن استخدام مؤشر مركب يتضمن أكثر من جانب من جوانب الحياة . ولذا، فإن المؤشرات المركبة تعد أكثر شمولاً مقارنة بالمؤشرات الفردية. ومن أهم المؤشرات المركبة في هذا الصدد مؤشرين:

المؤشر الأول، هو مؤشر نوعية الحياة المادية ، والذي وضعه مجلس أعالي البحر بواشنطن عام 1977 ، ويتكون هذا المؤشر من ثلاثة مؤشرات فرعية هي: توقع الحياة عند الميلاد) مؤشر صحي للكبار(، معدل الوفيات بين الأطفال) مؤشر صحي للصغار (، معرفة القراءة والكتابة)(مؤشر تعليمي .)

المؤشر الثاني ، هو مؤشر دليل التنمية البشرية human development index ، والذي تستخدمه تقارير التنمية البشرية التي يصدرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ودليل التنمية البشرية هو مقياس مركب يتكون من ثلاثة مؤشرات فرعية تستخدم للمقارنة بين دول العالم المختلفة حيث يشتمل تقرير التنمية البشرية السنوي على 174 دولة مرتبة وفقاً لقيمة دليل التنمية البشرية ، وذلك سوف نتعرض له بشيء من التفاصيل على النحو التالي:

دليل التنمية البشرية human development index هو مقياس حديث نسبياً توصل إليه برنامج الأمم المتحدة(1990) ، ويعد دليل التنمية البشرية من المعايير المركبة حيث يتكون من ثلاثة مؤشرات جزئية أو فرعية وهي :

- مؤشر صحي، ويتم احتسابه من خلال البيانات المتاحة بشأن متوسط العمر المتوقع عند الميلاد في الدولة .
- مؤشر تعليمي، ويتم احتسابه من خلال البيانات المتعلقة بالتحصيل العلمي، والذي يتكون بدوره من معيارين جزئيين وهما : معرفة القراءة والكتابة ومتوسط عدد سنوات الدراسة في المؤسسات التعليمية
- جـ -مؤشر اقتصادي ويتم احتسابه من خلال البيانات المتعلقة بمتوسط نصيب الفرد من الدخل القومي الحقيقي سنويا . ويتم حساب معيار دليل التنمية البشرية باستخدام المؤشرات الثلاث السابقة وفقاً للخطوات التالية :
- يتم تحديد القيمة الدنيا والقيمة القصوى للمعايير الثلاثة الجزئية السالفة الذكر على مستوى العالم، والمحددة من قبل البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.
- يتم حساب الأدلة الجزئية الثلاثة في الدولة المراد حساب دليل التنمية البشرية بها كما يلي :

ق) = (المتوقع العمر دليل

متوسط العمر المتوقع في الدولة - الحد الأدنى للعمر المتوقع في العالم

الحد الأقصى للعمر المتوقع في العالم - الحد الأدنى للعمر المتوقع في العالم

دليل التحصيل العلمي، يتكون من جزئين :

• دليل معرفة القراءة والكتابة =

معرفة القراءة والكتابة في الدولة - الحد الأدنى لمعرفة القراءة والكتابة في العالم الحد الأقصى

لمعرفة القراءة والكتابة في العالم - الحد الأقصى لمعرفة القراءة والكتابة في العالم

ويعطى لهذا الدليل وزن نسبي $2/3 =$

• الدراسة السنوات عدد دليل متوسط =

عدد السنوات الدراسة بالدولة - الحد الأدنى لعدد السنوات الدراسة في العالم

الحد الأقصى لعدد السنوات الدراسة في العالم - الحد الأدنى لعدد السنوات في العالم

ويعطى لهذا الدليل وزن نسبي $1/3 =$

(ع) العلمي = التحصيل دليل

دليل معرفة القراءة والكتابة) + (2 دليل متوسط عدد سنوات الدراسة $1/3$

دليل متوسط الدخل) ل = (دليل معرفة القراءة والكتابة) + (2 دليل متوسط عدد سنوات الدراسة $1/3$

• يتم حساب دليل التنمية البشرية في الدول كمتوسط حسابي بسيط للأدلة الفرعية الثلاثة سالفه الذكر حيث:

(ت) = دليل التنمية البشرية في الدولة

وتتراوح قيمة دليل التنمية البشرية فيما بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقترب هذا الدليل من الواحد الصحيح فإن ذلك يعكس أن الدولة أكثر تقدماً في مجال التنمية البشرية، والعكس صحيح، وتصنف الأمم المتحدة دول العالم وعددها 174 دولة وفقاً للدليل التنمية البشرية إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي:

المجموعة الأولى: دول ذات مستوى مرتفع من التنمية البشرية وتكون قيمة الدليل ≥ 1 ت. $0.8 \leq$

المجموعة الثانية: دول ذات مستوى متوسط من التنمية البشرية وتكون قيمة الدليل ≤ 0.5 ت. $0.8 \leq$

المجموعة الثالثة: دول ذات مستوى منخفض من التنمية البشرية وتكون قيمة الدليل ≤ 0.5 ت.

وتضم المجموعة الأولى 64 دولة والثانية 83 دولة والثالثة 30 دولة وفقاً لتقرير الأمم المتحدة عام 2018.

ويعد دليل التنمية البشرية من أفضل المعايير لقياس درجة التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ومن ثم عملية التنمية ككل لأنه يتضمن العديد من الجوانب الاجتماعية والاقتصادية معاً، ومن أهم المجالات التي يستخدم فيها دليل التنمية البشرية مايلي:

- مساءلة الحكومة بشأن التقصير في الأداء فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية الضرورية، وذلك من خلال مقارنة أداء الدولة بغيرها من الدول في مجال التنمية البشرية حيث يخلق حافزاً للنقاش فيما يتعلق بمصلحة الأفراد.
- توجيه الإنفاق الاجتماعي للأولويات، فمن خلال مكونات الدليل يتم الكشف عن مواطن القصور فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية، مما يساهم في وضع استراتيجيات محددة للتنمية البشرية، كما حدث في عدة دول مثل: باكستان وتونس وغانا ومصر وعديد من الدول في أمريكا الوسطى.
- بيان درجة التفاوت في مستويات التنمية البشرية داخل الدولة الواحدة، فعلى الرغم من أن هذا التفاوت قد يكون معروفاً إلا أن دليل التنمية البشرية يستطيع أن يبرزها بوضوح حيث يوضح الفرق في مستويات المعيشة بين المناطق الريفية والحضرية وبين الفئات الاجتماعية المختلفة، ففي الجزائر مثلاً أصبحت التقارير الخاصة بالتنمية البشرية التي تقوم بتحليل التفاوت بين المدن والمناطق المختلفة، وبين الريف والحضر، وبين المرأة والرجل أداة فعالة لدعم القرارات فيما يتعلق بالسياسات الاقتصادية وتوزيع الموارد بين المناطق المختلفة، وهو ما تمخض عن وضع استراتيجيات للحد من ذلك التفاوت في التوزيع بالتركيز على أولويات التنمية البشرية داخل الولايات وإعادة توزيع الموارد في اتجاه المناطق التي تنقصها الخدمات، حتى يتمكن الجميع من المشاركة في جني ثمار التنمية.

• تشكيل سياسات المعونة المقدمة للدول المختلفة حيث تستند العديد من الدول المانحة للمعونة إلى قيمة الدليل التنمية البشرية والمؤشرات الجزئية المكونة له كأساس لتقديم المعونة إلى دول لأكثر احتياجا لها، وإلى الأنشطة أو المجالات الأكثر أولوية داخل الدولة نفسها.

• إتاحة معايير جديدة من المقارنة بين الدول المختلفة، حيث ويمكن من خلاله إيضاح الدول التي استطاعت ترجمة النمو الاقتصادي إلى التنمية البشرية حقيقة والدول التي لم تتمكن من ذلك، وقد تكون المقارنة بين دول المتقدمة وبعضها البعض أو فيما بينها وبين الدول النامية.

ويشمل تقرير التنمية البشرية (2010) قائمة من عشرة بلدان حققت الأسرع في تحسين مستوى التنمية البشرية، بمقياس دليل التنمية البشرية، نسبة إلى ما كانت عليه هذه البلدان في عام 1970، ووفقا لما تشير إليه هذه القائمة فقد اعتمد التقرير على معدل التغير الفعلي في دليل التنمية البشرية نسبة إلى نقطة التي انطلقت منها الدولة كمقياس لتقدم الدول في تحقيق التنمية البشرية، ويحسب هذا المعدل بمقدار الفارق بين القيمة المبدئية والقيمة الحالية للدليل التنمية البشرية منسوبا إلى القيمة المبدئية للدليل، ويقاس أداء البلدان مقارنة ببلدان أخرى بدأت من مستويات متقاربة فيما يتعلق بدليل التنمية البشرية.

خامسا: التحديات التي تواجه التنمية البشرية:

يواجه تحقيق أهداف التنمية البشرية في الدول النامية بعض المعوقات ومن أهمها: الفقر - الأمية - المشكلة السكانية - التلوث البيئي وسوف نشير إلى كل من تلك المعوقات بإيجاز فيما يلي:

1. الفقر: يمثل أهم التحديات التي تواجه مسيرة التنمية البشرية في القرن الحالي، حيث تشير الإحصاءات إلى أن نصف سكان العالم فقراء ومنهم نحو 1.3 مليار إنسان يعيشون تحت خط الفقر، ومع اتساع الهوة بين الأغنياء والفقراء من ناحية، وتراجع مؤشرات المساعدات والمعونات الموجهة للدول النامية من ناحية أخرى، سوف يترتب على ذلك عدم قدرة تلك البلدان مستقبلا على مجرد توفير الحدود الدنيا لمعيشة شعوبها.

وتشير البيانات المتاحة بشأن معادلات الفقر في مختلف دول العالم إلى حدوث تقدم محدود فيما يتعلق بالحد من الفقر الدخل حيث وجد أنه على الرغم من تحقيق معادلات نمو اقتصادي مقبولة منذ عام 2000 في أغلب دول العالم، مما انعكس على خفض المعادلات ألبمساواة التي كانت تتزايد قبل ذلك، إلا أن نسبة الفقر العام لا زالت مرتفعة، فعلى سبيل المثال تصل معدلات الفقر في بعض الدول النامية - إلى 40% في المتوسط،

وتدل المؤشرات على أنه لم يحدث أي انخفاض في متوسط معدلات الفقر في الدول النامية خلال السنوات العشرين الماضية) قياسا على معدلات العام (1990 بل إن بعض البلدان شهدت زيادة في معدلات الفقر. ولا يقتصر التحدي الذي يواجه تلك الدول على تحقيق معدل نمو مرتفع، وهو أمر ضروري للحد من الفقر بشكل سريع، بل يجب أيضا تطبيق سياسات فاعلة لإعادة توزيع الدخل.

2. الأمية : تشكل خطرا داهما على شعوب الدول النامية، فمع قصور الموارد وترتيب الأولويات على أساس توفير الاحتياجات الأساسية أولا من مأكلا ومشرب وملبس، فإن الموارد المتبقية والتي من المفترض أن يوجه جزء منها إلى التعليم تكاد تكون معدومة بالنسبة لاحتياجاتها الفعلية. هذا فضلا عن تخلف نظم التعليم القائمة بتلك البلدان عن مسابر المهارات اللازمة لاحتياجات الاقتصاد العالمي المتغير حتى نجد أنه في الوقت الذي أصبح فيه شعار محو الأمية سائدا في الدول النامية ترفع الولايات المتحدة الأمريكية مثلا شعار التعليم العالي للجميع.

ويذكر انه في عقد الثمانينات كان التعليم مجانيا للجميع، مهما كانت القدرات والمستويات الاقتصادية للأسرة، ولكن اليوم - كما تشير التقارير الدولية - لم يعد التعليم متاحا لنسبة كبيرة من الفقراء والجماعات المهمشة وسكان الريف والصحارى والبادي، وهذه المشكلة قد تؤدي - خاصة في ظل زيادة نسب الفقر - إلى عودة الأمية من جديد إلى العديد من الدول النامية، ومنها الدول العربية، حيث تشير التقديرات لعام 2009 إلى أن عدد الأميين في العالم العربي يزيد عن 60 مليون شخص معظمهم من النساء وسكان الريف ومن المتوقع أن تزداد حدة المشكلة إذا تأخرت هذه الدول عن تمويل التعليم وخاصة التعليم الأساسي والثانوي.

3. المشكلة السكانية : تمثل معدلات النمو السكاني - خاصة في الدول منخفضة الدخل - أحد أهم التحديات التي تواجه تحقيق الأهداف الإنمائية. ذلك أن نجاح سياسات التنمية في تلك الدول مرهون بتحقيق النمو في متوسط نصيب الفرد من الإنفاق على كل من التعليم والتدريب والرعاية الصحية سنويا. وغير ذلك من المتغيرات التي تعطي مؤشرا لما حقته الدولة من مستهدفات العملية التنموية. ولعل القاسم المشترك في حساب تلك المتغيرات هو معدل النمو الدخل الحقيقي سنويا قد تؤدي إلى انخفاض مناظر في كل من معدل النمو السنوي في متوسط نصيب الفرد من الإنفاق على التعليم، والصحة وغيرها من مؤشرات التنمية.

ويذكر هنا أن النمو السكاني يشمل النمو السكاني من العوامل تؤدي إلى الضغط على البيئة والموارد الطبيعية المختلفة . وكلما زاد النمو السكاني زاد الضغط، حيث أن زيادة السكان تؤدي إلى زيادة استهلاك المياه حيث تعاني معظم الدول العربية - ومنها مصر من ندرة شديدة في المياه.

وبذلك يؤدي النمو السكاني إلى زيادة الطلب على الطاقة وموارد المياه وغيرها من الموارد الطبيعية ، والتي تؤدي إلى حدوث استنزاف وتلويث لتلك الموارد.

4 التلوث البيئي : حيث يهدد تلوث البيئة وتدهور مستوى الجودة البيئية صحة البشر ويؤثر سلبا على أداء العنصر البشري وقدرته على المساهمة بكفاءة في تحقيق الأهداف الإنمائية . وقد ارتبطت النهضة الصناعية للعالم المتقدم بتصدير التلوث إلى البلدان النامية ، بالإضافة إلى افتقار الدول النامية لمفهوم الأمن البيئي الذي يتمثل في توفير أساليب الحياة النظيفة الخالية من الأضرار والتلوث ، فضلا عن عمليات إعادة التوطين للتكنولوجيا الملوثة للبيئة التي تقوم بها الدول المتقدمة و الشركات متعددة الجنسية ولم تجد وطنًا لها أفضل من البلدان النامية ، وذلك بعد إدراكهم أن هذه الأنماط التكنولوجية تضر بصحة مواطنيها . وكل ذلك يمثل ضغطا على البيئة بعناصرها المختلفة نتيجة الانبعاثات الضارة منها الفيزيائية على البيئة بعناصرها المختلفة نتيجة الانبعاثات الضارة منها الفيزيائية والبيولوجية، إضافة إلى استخدامات الموارد الطبيعية والأرض بحيث تؤدي إلى إحداث أضرار على البيئة والموارد الطبيعية.

ويتطلب التعامل مع التحديات التي تواجه تحقيق أهداف التنمية البشرية ضرورة تبني نموذج تنموي شامل يراعي العقبات المذكورة وضم سبلا واليات عملية للتغلب على تلك المعوقات، ومن أهمها:

. منح قدر أكبر من الاهتمام لتمويل التعليم كإحدى الأولويات لسياسات التنمية، بما ينطوي عليه ذلك من تدبير للموارد اللازمة للإنفاق على التعليم . هذا بالإضافة إلى إصلاح نظم التعليم حيث ترتبط جودة التعليم بإعادة تكوين العقل البشري التنموي وبناء القدرات المختلفة اللازمة للتنمية والدخول إلى السوق العمل.

. تضافر الجهود الأهلية والحكومية لإيجاد مناخ من الوعي الكافي بخطورة التلوث البيئي على صحة العامة وترسيخ مفهوم الشراكة بين الحكومات والأفراد بهدف الحد من التلوث البيئي وترشيد استخدام الموارد الطبيعية المتاحة.

. الحد من الفقر والعمل على تخفيض معدلاته من خلال إصلاح المؤسسات، وتوفير فرص العمل، وتعزيز وتمويل عمليات النمو لصالح الفقراء.

. تنويع مصادر النمو الاقتصادي، وزيادة الامن الغذائي والاكتفاء الذاتي في ظل القيود البيئية القائمة.

. تبني سياسات أكثر فاعلية للحد من النمو السكاني المتزايد، والذي يمثل ضغطا كبيرا على الحكومات في سعيها لتحقيق الأهداف الإنمائية .

. اصلاح الخلل القائم في العلاقات بين التعليم والتنمية، والذي يتمثل في غياب التنسيق والتكامل بين المتطلبات التنموية المعاصرة ونوعية التعليم في المؤسسات التعليمية .ولعل هذا الخلل هو أحد العوامل المسؤولة عن رفع معدلات البطالة بين المتعلمين في كثير من الدول، خاصة الدول النامية، فالملاحظ أن التعليم هو الذي يصنع البطالة، حيث أن المخطط التعليمية في تلك الدول نادرا ما تأخذ في اعتبارها طبيعة التنمية وتطورات سوق العمل.

سادسا :العوامل المرتبطة بالتنمية البشرية:

تعرف التنمية البشرية وفقا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي -على أنها" عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الأفراد" ، ومن أهم هذه الخيارات : أن يعيش الأفراد حياة مديدة وصحية، وأن يتمكنوا من اكتساب المعرفة والحصول على مستوى معيشي لائق واستنادا إلى مكونات هذا المفهوم تقاس التنمية البشرية من خلال ما يعرف ب" دليل التنمية البشرية HDI " ، والذي يتضمن ثلاثة مكونات هي دليل الصحة، ودليل التعليم، ودليل الدخل .وهكذا فان مفهوم التنمية البشرية يشير الى رفع كفاءة العنصر البشري باستخدام العديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب والرعاية الصحية، وذلك بهدف إكسابه المعارف والمهارات والقدرات التي تجعله قادرا على أداء الدور المنوط به في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.

ترتبط التنمية البشرية بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى، من أهمها العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والجغرافية والسكانية كما يلي:

- **العوامل الاقتصادية**، وتشير إلى الارتباط بين كل من المتغيرات الاقتصادية من ناحية، ومستويات التعليم والتدريب في المجتمع من الناحية،أخرى .ذلك أن الأوضاع الاقتصادية من شأنها التأثير في النظم التعليمية و التدريبية من حيث تحديد المحتوى كل من التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدة كل منهما . كما يمكن أن تؤثر في توفير الموارد المالية اللازمة للإنفاق عليها .أيضا تتولى المؤسسات التعليمية والتدريبية مهمة إمداد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدربة في مجالات أنشطتها.

وقد أثبتت بعث الدراسات أن التنمية الاقتصادية - بما تنطوي عليه من زيادة في إجمالي الناتج المحلي ومتوسط نصيب الفرد منه - لها تأثير إيجابي معنوي على المؤشر الصحي كأحد مؤشرات التنمية البشرية حيث تؤدي الزيادة في معدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بمقدار نقطة مئوية واحدة إلى زيادة دليل العمر المتوقع بثلاث نقاط مئوية

• **العوامل الاجتماعية،** وتشمل المؤثرات المرتبطة بالغة والتكوين الاجتماعي. ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنتمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها.

أما اللغة فهي تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع، ووسيلة التعبير والاتصال بين أفرادها. وفيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي، والمتمثل بشكل أساسي في العادات والتقاليد والقيم التي تسود المجتمع، فانه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع حيث يتكون المجتمع في تركيبته من مجموع الأفراد القائمين به، ويحدد الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده متوسط المستوى التعليمي الذي يحصل عليه الأفراد في هذا المجتمع. يضاف إلى ذلك التأثير غير المباشر للعوامل الاجتماعية على توجهات أفراد المجتمع وشعورهم بالمسؤولية الاجتماعية فيما يتعلق بالحفاظ على البيئة والحد من أنماط الاستهلاك والإنتاج الملوثة لها، ومعدلات التدخين، وغير ذلك من القيم والأعراف المجتمعية، والتي لا يمكن بحال تجاهل أثرها على المستوى الصحي للعنصر البشري، وهو ما يؤثر بدوره على كفاءته ومساهمته في العملية التنموية.

ج. **العوامل السياسية،** حيث يؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه، فالأيديولوجية التي تشكل المجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول الأخرى، حيث يختلف هذا النظام في الدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت ببرامج تعليمها بثقافة الدول المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمرارية، وكذلك تؤثر الأيديولوجية السائدة على القرارات المتعلقة بتمويل سياسات التنمية البشرية والإنفاق عليها، وكذلك توزيع الأدوار فيما بين القطاعات المختلفة داخل الدولة تنفيذ تلك السياسات.

د. **العوامل الجغرافية:** وتشمل موقع الدول ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها حيث يحدد المناخ السن الملازم لبدء التعليم وبداية ونهاية السنة الدراسية. كما يؤثر المناخ في شكل وتكلفة المباني المدرسية وما تحتاجه من

تدفئة صناعية أو تبريد صناعي، أيضا قد يتم إدخال جانب من المقررات الدراسية يتعلق بطبيعة البيئة ساحلية أو زراعية أو صناعية أو صحراوية وغيرها ضمن محتويات البرامج التعليمية والتدريبية، كما تؤثر البيئة الجغرافية على المستويات الصحية السائدة واختيار سياسات الرعاية الصحية الملائمة.

هـ- **العوامل السكانية:** ومن أهمها التركيب العمري للسكان ومعدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية، كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق. وفي حالة عجز الإمكانيات الاقتصادية عن توفير هذه المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجامعات بأعداد كبيرة والاهتمام في كافة المراحل التعليمية بالجانب الكمي على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار للموارد البشرية، وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات. وتؤثر عوامل السكانية أيضا فيما يتعلق بنجاح الجانب الكمي لسياسات التنمية البشرية، والمتمثل في زيادة متوسط نصيب الفرد من الانفاق على كل من التعليم والتدريب والرعاية الصحية.

. تعددت المحاولات لتحديد المؤشرات الملائمة لقياس التنمية البشرية بدءا من الاعتماد على مؤشرات الدخل، مروراً بالاعتماد على المؤشرات الاجتماعية ووصولاً إلى المؤشرات المركبة حيث كان أكثر تلك المؤشرات شيوعاً دليل التنمية البشرية، والذي يتكون من ثلاثة مؤشرات جزئية، وهي:

- **مؤشر صحي،** ويتم احتسابه من خلال البيانات المتاحة بشأن متوسط العمر المتوقع عند الميلاد في الدولة.
 - **مؤشر تعليمي،** ويتم احتسابه من خلال البيانات المتعلقة بالتحصيل العلمي، والذي يتكون بدوره من مؤشرين جزئيين (معرفة القراءة والكتابة، ومتوسط عدد سنوات الدراسة).
 - **مؤشر اقتصادي،** ويتم احتسابه من خلال البيانات المتعلقة بمتوسط نصيب الفرد من الدخل القومي الحقيقي.
- وتتراوح قيمة دليل التنمية البشرية فيما بين الصفر والواحد الصحيح. وكلما اقترب هذا الدليل من الواحد الصحيح فإن ذلك يعكس أن الدولة أكثر تقدماً في مجال التنمية البشرية، والعكس صحيح.

. يواجه تحقيق أهداف التنمية البشرية العديد من المعوقات، من أهمها: الفقر - الأمية - المشكلة السكانية - التلوث البيئي... وغيرها. وهو ما يتطلب ضرورة تبني نموذج تنموي شامل يراعي تلك العقبات، ويضم سبلا وآليات عملية للتغلب عليها. ومن أهم الآليات المقترحة للحد من هذه المعوقات منح قدر أكبر من الاهتمام لتمويل

التعليم كإحدى الأولويات لسياسات التنمية بما ينطوي عليه ذلك من إصلاح للخلل القائم في العلاقة بين التعليم والتنمية، والذي يتمثل في غياب التنسيق والتكامل متطلبات التنمية المعاصرة ونوعية التعليم في المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى تبني سياسات أكثر فاعلية للحد من النمو السكاني المتزايد والحد من الفقر والعمل على تخفيض معدلاته من خلال إصلاح المؤسسات، وتوفير فرص العمل، وتعزيز وتمويل عمليات النمو لصالح الفقراء، بالإضافة إلى تبني سياسات أكثر فاعلية للحد من النمو السكاني المتزايد، والذي يمثل ضغطا كبيرا على الحكومات في سعيها لتحقيق الأهداف الإنمائية.

سابعاً: أساليب التنمية البشرية.

يشير الأسلوب بوجه عام إلى الطريقة التي يتم مزج العناصر وفقاً لها للحصول على منتج ما (أي نسبة مزج) وفي حالة التنمية البشرية فإن الأسلوب يشير إلى الطريقة التي يتم وفقاً لها مزج عناصر التنمية ممثلة في التعليم والصحة والتدريب والتغذية وغيرها للحصول على مستوى مميز للتنمية البشرية ولقد تعرضت دراسات عديدة للكلام عن العلاقة بين كل عنصر من هذه العناصر بصورة مستقلة والتنمية البشرية، وسوف نتعرض لنتائج هذه الدراسات بإيجاز فيما يلي :

1- التعليم والتنمية: ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي تكلمت عن التعليم وعلاقته بالتنمية ما يلي:

- في دراسة استخدمت بيانات سلسلة قطاعية عن 27 ولاية بالبرازيل عامي 1970-1980 في تقرير دالة إنتاج متغيراتها التابع هو معدل النمو الحقيقي، ومتغيراتها التفسيرية هي معدل نمو رأس المال المادي ومعدل نمو العمالة ومعدل نمو رأس المال البشري معبرا عنه بالتعليم، ومعدل التقدم التكنولوجي، اتضح أن التعليم هو ثاني أهم عنصر يؤثر في النمو الاقتصادي بعد التقدم التكنولوجي حيث كان يفسر الأخير % 40 من النمو في حين كان يفسر الأول % 24 من النمو، واتضح أن زيادة متوسط سنوات التعليم لأفراد القوة العاملة بسنة واحدة يؤدي إلى زيادة الناتج الحقيقي بنسبة % 20 تقريبا غير أن هناك حد أدنى لعدد سنوات التعليم يمتد بين 3-4 سنوات يبدأ بعدها التحسن في التعليم يزول أثره على النمو، ولقد أكدت دراسة أخرى أجريت عن كوريا وتايوان نفس المعنى السابق.

ولقد فرقت دراسة بين الأفراد زائدي التعليم والأفراد ناقصي التعليم فإذا تلقى فرد تعليماً أقل مما تتطلبه الوظيفة التي يشغلها فهو يكون ناقص التعليم، وأثبتت هذه الدراسة أن الإلتحاق بجامعة نوعية التعليم فيها منخفضة هو الذي يخلق ظاهرة الأفراد ذوي التعليم الزائد، فهؤلاء الأفراد لا يصلحوا للإلتحاق بوظائف تتناسب مع درجاتهم العلمية لنقص خبرتهم وتردي مستواهم العلمي، ولذلك فإنهم يبحثون عن وظائف تتطلب مستوى تعليمي أقل من درجتهم، فإذا وجدوها يلتحقون بها ومن ثم فإنهم وإن كانوا زائدي التعليم فهم ناقصي التأهيل، أما الجامعات التي تقدم تعليم ذو نوعية جيدة فخرجوها لا يكونوا زائدي التعليم ويرجع هذا لإستطاعة هؤلاء الخريجين الإلتحاق بوظائف تتناسب مع درجتهم العلمية لتمييز أدائهم وهذا يؤكد أن الانفاق على التعليم العالي قد لا يساعد على دفع عجلة التنمية إذا كان هذا التعليم ذا نوعية غير جيدة.

2- الصحة والتنمية: من أبرز النتائج التي أظهرتها الدراسات السابقة فيما يتعلق بعلاقة الصحة بالتنمية.

توجد هناك علاقة سببية تبادلية بين الصحة والنمو فالصحة تؤثر بطريقة مباشرة على النمو من خلال تأثيرها على الإنتاجية، حيث أن الحصة الجيدة تعطي الفرد المقدرة على بذل مجهود أكبر خلال نفس وحدة الزمن، والعمل لوقت أطول خلال نفس اليوم والعيش حياة إنتاجية أطول، وكل هذه عوامل تساعد على زيادة الإنتاج والإنتاجية وبالتالي زيادة الإستثمار في الموارد البشرية.

غير أن الأثر الإيجابي للصحة على النمو يتطلب ارتباط الأجر بالإنتاجية، فالفرد عندما يشعر أن تحسن الإنتاجية سوف يزيد أجره فإن هذا يحفزه على بذل جهد أكبر كما تؤثر الصحة على النمو بطريقة غير مباشرة وذلك من خلال زيادة فاعلية التعليم فالطلبة ذوي الصحة الجيدة يكونون أقدر على التحصيل العلمي، ومن ثم تزداد إنتاجيتهم بمعدل أعلى يضاف إلى ذلك الصحة الجيدة قد تقلل من المبالغ المنفقة على الرعاية الصحية ومن ثم توفر مواد تستخدم في أغراض التنمية.

ومن ناحية أخرى يؤدي النمو الإقتصادي إلى زيادة الدخل وارتفاع معدلات العائد على كافة الإستثمارات بما فيها الإستثمار في الصحة، مما يحفز على زيادة الإنفاق على الصحة.

ولقد انتهت دراسة أخرى أجريت في الولايات المتحدة إلى أن زيادة الدخل تؤدي إلى رفع مستوى الصحة النفسية والبدنية غير أن هناك حالات يترتب فيها على زيادة الدخل زيادة الإقبال على المشروبات

الكحولية وهو ما قد يضر بالصحة كما أشارت نفس الدراسة إلى أن التدخل الحكومي بهدف تحسين الصحة العامة قد يكون له آثار سلبية على الصحة العامة من جانب آخر.

فتدخل الحكومة من خلال بعض التشريعات لحماية البيئة من التلوث قد يرفع التكلفة في الإنتاج لدى بعض المنشآت، مما يحفزها على الإستغناء عن جزء من العمالة وتخفيض الأجور، ومن ثم تخفيض دخول العاملين، وهو قد يمارس أثرا سلبيا على مستوى الصحة لديهم ولدى ذويهم.

ومما سبق يتضح أيضا أن العلاقة التبادلية بين الصحة والتنمية ليست ميكانيكية، وإنما قد توجد هناك ظروف تضعف من هذه العلاقة.

3 - التغذية والتنمية: من أبرز نتائج الدراسات السابقة في هذا الصدد :

-أوضحت دراسة أجريت على 03 مقاطعات في الفلبين خلال الفترة 1984 - 83 أن سوء التغذية يؤدي إلى حدوث إعاقة في التنمية العقلية والبدنية. لدى الأطفال، كما يترتب عليه ارتفاع معدل الوفيات بينهم، وتوصلت هذه الدراسة إلى أنه من بين العوامل المؤثرة على مستوى التغذية ومستوى الصحة لدى أطفال ما قبل المدرسة، مستوى التعليم للأُم، وبرامج إعانة الغذاء التي تقدمها الحكومة.

كما أشارت دراسات أخرى إلى أن التغذية السلبية والصحة الجيدة للأطفال تجعل أداؤهم في المدارس أفضل، حيث تقل نسبة الغياب بينهم ويرتفع مستوى الدرجات ويزداد مستوى الإنتاجية بعد التخرج ولعل هذا يعني أن برامج التغذية السليمة والصحة الجيدة والتعليم الجيد هي حزمة يجب أن تتم في صورة متكاملة حتى تحقق النتائج المتنوعة منها.

- 4 البيئة والتنمية : في لقاء علمي ضم 16 خبير من مختلف دول العالم بمبنى المم المتحدة خلال الفترة-20 24 يناير 1992 تمت مناقشة العلاقة بين السكان والبيئة ومن أبرز النتائج التي تتم التوصل إليها من 16 بحث ثم إلقائها في هذا المؤتمر ما يلي:

- ينمو عدد سكان العالم بمعدل % 1.7 سنويا ومن المتوقع أن يزداد هذا العدد خلال الفترة - 1985 2025 بمقدار 03 بليون نسمة يقع % 90 منهم بالبلاد النامية ويصاحب هذه الزيادة السكانية مجرة بمعدلات مرتفعة من الريف إلى المدينة، حتى أصبحت المدن مكدسة بالسكان والصناعات، ويؤدي الضغط.

السكاني إلى ارتفاع درجة التلوث وتدهور حالة الخدمات العامة من طرق ومياه وكهرباء وتيلفونات ومدارس ومستشفيات ومن تدهور مستوى التعليم والصحة.

- يؤثر النمو السكاني من ناحية أخرى على تلوث البيئة ومن ثم التنمية، ومن ثم فإن زيادة عدد السكان من خلال تفاعلها مع زيادة الدخل وزيادة استخدام التكنولوجيا الملوثة للبيئة، يحدث تدميراً في البيئة ومن ثم يمارس تأثيراً سلبياً على التنمية.

- لقد ثبت في عديد من الدول زيادة معدل استخدام الموارد القابلة للتجدد (مثلة في الغابات وأرض الحشائش ومصايد الأسماك عن معدل احصائها مما يهدد بتناقص المخزون المتاح منها بشدة).

- يؤدي التزايد في عدد السكان مع عدم التوسع في المساحات الموزعة بنفس النسبة إلى الإستخدام الزائد للأرض مما يقلل من درجة خصوبتها، وتشير بعض التقديرات إلى أن تدهور خصوبة التربة لأسباب مختلفة يتسبب في خسارة مقدارها 12 مليون طن.

- يؤدي تلوث المياه إلى تناقص الثروة السمكية وتناقص الثروة السياحية، ويزيد من ندرة المياه الصالحة للاستخدام الزراعي والمنزلي، كما يمارس تأثيراً سلبياً على الصحة العامة، يضاف إلى ذلك أن سوء استخدام المياه يزيد من ندرتها وهو ما يعتبر عائقاً للتنمية المستمرة نظراً لتناقص متوسط الفرد من المياه مع مرور الزمن.

- وبالرغم من أن الدراسات السابقة قد أوضحت أهم عناصر التنمية البشرية، إلا أنها قد تناولتها فرادى وبصفة مستقلة، ولم توجد دراسة تتكلم عن برنامج متكامل يوضح التوليفة المثلى لعناصر التنمية البشرية.

ثامنا: العلاقة التبادلية بين النمو الإقتصادي و التنمية البشرية.

كثيراً ما كان يساء تفسير مفهوم التنمية البشرية و يخلط بمفهوم النمو الإقتصادي و كان يتعامل مع المفهومين على أنهما مترادفين و يختلف النمو الإقتصادي عن التنمية البشرية بأنها وسيلة للتنمية و ليس غايتها فالنظرية التي روج لها في السابق كانت تعتقد أن منفعة الزيادات في المدخل الوطني ستتسرب منفعتها إلى الناس مباشرة و يستحسن مستوى معيشتهم، لكن الخبرة العالمية لم تقدم دعماً علمياً لهذا المنهج . فهو يبين أنماطاً من التقدم تختلف و أداء أدنى في تحقيق النمو و يفسره بالتنمية البشرية. و لذا بدأ هذا المنهج في التغيير في المنهج في السبعينات و أصبحت فكرة التنمية تضع الناس في مقدمة كافة الأوجه لعملية التنمية و أصبح نهج التنمية يركز على الإنسان بدل من أن يركز على السلع لتحقيق التنمية .

و تشير نظريات التنمية الاقتصادية بأن تراكم رأس المال البشري محرك أساسي للنمو الاقتصادي ، كما ركزت الدراسات الحديثة للتنمية الاقتصادية على الإستثمار بالعنصر البشري بوصفه مفتاحا للنمو الاقتصادي ، حيث بينت على وجود علاقة و ارتباط بين النمو الاقتصادي و تراكم رأس المال البشري ، إن الإستثمار في هذا العنصر له أثر إيجابي على النمو الاقتصادي .

وقد أوضحت تجارب الدول النامية المتقدمة بأن الكوادر البشرية المؤهلة و المدربة فنيا ساعدت على تحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي, من خلال زيادة الإنتاج و الإنتاجية ، فيما أوضحت تجارب الدول النامية مدى تأثير النقص في الموارد البشرية المؤهلة على برامج و خطط التنمية فيها .

و يشير جونسون في هذا الصدد أن " التنمية تتوقف بدرجة حيوية على تكوين قوى عاملة تتمتع بالمهارات الفنية اللازمة للإنتاج الحديث و القادرات على استيعاب التغير التكنولوجي و الاقتصادي.

ركز الإقتصاديون في السنوات الأخيرة دورهم على نوعية العنصر البشري ، و كرسوا جهدا كبيرا لتطوير و توصيف مفهوم رأس المال البشري عن طريق التعليم و التدريب بكافة أشكالها و مستوياتها ، لاسيما بعد الإنتقالات الأخيرة للثورة التكنولوجية إلى المهام الجديدة الملقاة على الإنسان المعاصر لكي يمارس دوره الإنتاجي فاقترضت رفع مؤهلات و مهاراتها . مما جعل من العمل الذهني المبدع جانبا رئيسيا في جهود الإنسان الإنتاجية فقد تميز دوره في هذه المرحلة بالخلق و السيطرة و التوجيه و القيادة بالإضافة لدوره في خلق البرامج و الأنظمة المتكاملة للعملية التكنولوجية بشكل أدى إلى زيادة الكلفة الإجتماعية لإعداد العنصر البشري الكفاء و ارتفاع مكانته الاقتصادية.

إن نتاج الإستثمار البشري لا ينعكس على الإنتاجية وحدها بل يظهر أثره أيضا بالقدرة على تحسين نوعية الإنتاج و الاستخدام الأكفأ للموارد الاقتصادية ، و هكذا فإن الحصول على أقصى إنتاج ممكن و تقليل التكاليف هي المحصلة النهائية الطبيعية المتوقعة ، و بالتالي فإن الإنتاج من السلع و الخدمات سيكون قادرا على النمو الاقتصادي ، و عليه فإن التعليم و التدريب يوفر للدولة القدرة على التعامل مع حالة المنافسة في الأسواق الدولية لقد أصبح معروفا أن الفرد الذي يحصل على مزيد من التعليم يحصل على فرص أكثر وعلى عائد أعلى عندئذ لو كان اختلاف درجة التعليم يعبر عن الاختلاف في الإنتاجية بالنسبة للفرد فالتوسع في إستثمار بالتعليم

والذي يعتبر شكلا من أشكال الإستثمار رأس المال البشري - يؤدي إلى زيادة عدد أفراد المجتمع الذين يحصلون على فرص وظيفة أفضل.

وبشكل غير مباشر فإن هذا يعني أن هناك تحولا بالإنتاجية سينعكس إيجابيا على الإقتصاد من خلال التعامل مع عوامل الإنتاج الأخرى و استيعاب التغير التكنولوجي و المعرفة الجديدة.

إن التعليم و التدريب يفترض فيهما أن يصقلا مهارة للعامل التي تجعله يتميز بكفاءة في مجال ما ،وتجعل منه عنصرا مطلوبا في العملية الإنتاجية بحيث تميزه عن عنصر آخر ، فهو لم يعد عاملا عاديا بعد حصوله على التدريب و اكتسابه المهارة يستبدل مقابل عامل آخر له أجر أقل بل متخصص يخضع لنظام سوق مختلف عن سوق العمالة العادية.

وهكذا فإن التعليم و التدريب يوفران للعامل العادي ميزة أخرى هي المهارة ، بحيث يصبح هناك تمايز بين العمال يقوم على المهارة المكتسبة . فالفرد الحاصل على مهارة ما سيتمكن من الحصول على أجر أعلى ،وكلما قل العرض من تخصص معين فإن المنافسة للحصول عليه تدفع بالأجر المعروض للارتفاع ، فعرض العامل الآن قد تغير ولم يعد جميع العمال يعاملون على أنهم متماثلين ، بل أصبح هناك أكثر من عرض عمال واحد بحيث أن لكل فئة عرض خاص بها ، يعتمد على التخصص و المهارة و الكفاءة و بالتالي فإن فرصة الحصول على وظائف لفئات العمال قد أصبحت متنوعة ، بل يمكن القول بأنها أفضل ، و هذا يعني بأن الطلب على العمال سيدخل فيه نوع التنافس من قبل المنشآت مما يؤدي حتما إلى تحسين دخولهم العمال من خلال ارتفاع الأجور المتوقعة.

إن التوسع في التعليم يعتبر الرافد الأساسي للعمالة الماهرة ، وهذا يعني أن احتمالات البطالة و مدتها ستكون أقل بين المتعاملين نظرا لصعوبة توظيف و فصل العمالة الماهرة بسبب الحاجة إليها وبسبب الخبرة ،التي اكتسبها و التي تعني تكلفة إضافية تتحملها المنشأة للتعويض عن خبرة العامل الذي تم الإستغناء عنه في حالة توظيفها لعامل جديد ، إضافة إلى ذلك فإن فترة الانتظار للعامل المسرح من العمل ستكون قليلة مقارنة بالأفراد الذين لا يمتلكوا خبرة أو مهارة.

إن زيادة تراكم رأس المال البشري بتنوعاته المختلفة و بمهاراته المتعددة ستؤدي إلى تحريك القوى العاملة المتعلمة من المهن ذات الإنتاجية و العوائد المنخفضة كالقطاع الزراعي ، و إلى الوظائف ذات الإنتاجية والعوائد

المرتفعة كالقطاعات الصناعية وقطاعات التكنولوجيا الحديثة ، مما يعني تحولا في القطاعات الاقتصادية يتمثل بزيادة نمو القطاع الصناعي وتقليص حجم القطاع الزراعي (رغم أن القطاع الزراعي أصبح يستخدم التكنولوجيا الحديثة والتصنيع ، ولم يعد ذلك القطاع التقليدي) ، كما أن توافر الموارد البشرية المؤهلة سيعمل على إيجاد تحولات هيكلية اقتصادية باتجاه نمو القطاعات الحديثة على حساب التقليدية ، مما يؤدي إلى زيادة ثروة الدولة.

إن الحصول على التكنولوجيا الحديثة من خلال استيرادها ليس شرطا كافيا وحده لدعم النمو الإقتصادي ، و يجب ملاحظة أيضا أن التقدم التكنولوجي يرتبط بشكل وثيق بتراكم رأس المال البشري ، فلا يعقل أن تمتلك دولة ما مستوى مرتفعا من التقدم التكنولوجي دون أن يقترن بتراكم في الخبرات و المهارات البشرية والذي يعد المحفز و الضامن لحدوث النقلة التكنولوجية.

وهكذا فإن تراكم رأس المال البشري سيشجع على استيعاب التكنولوجيا الحديثة و تبنيها ،ومن ثم فإن التغيير التكنولوجي سيزيد من الطلب النسبي على القوى العاملة المؤهلة.

كما أن الشواهد على المستوى الدولي تدل أن استيعاب التكنولوجيا الحديثة ارتبط بمقدار وحجم التراكمات في رأس المال البشري ، إن تراكم الموارد البشرية المؤهلة سيؤثر على النمو الإقتصادي بشكل إيجابي كما تفترض النظرية الإقتصادية ، ذلك أن توفر هذه الموارد سيعمل على زيادة حجم الإنتاج من السلع والخدمات ، إما من خلال حسن أسلوب الإنتاج ، و إما من خلال تبني سياسة إنتاجية أكثر ملاءمة.

إن قطاع الصادرات هو المرشح لترجمة العلاقة بين النمو الإقتصادي وتراكم رأس المال البشري ، فتراكم الخبرات و المهارة ستفيد الإقتصاد بشكل أكثر كفاءة فإذا علمنا أن الصادرات قادرة على توظيف موارد الإقتصادية بشكل كفاء أكثر من القطاعات الإقتصادية بسبب طبيعة المنافسة الدولية المتوقعة ، فمن المتوقع لهذا القطاع أن يكون المستفيد الأول من تراكم رأس المال البشري ، تتطلب التنمية البشرية نموا اقتصاديا و بدون نمو اقتصادي لن يكون هناك تحسن متصل في الأحوال البشرية عموما و على الرغم من أن النمو الإقتصادي ضروري لتحقيق التنمية البشرية ، إلا أنه يعد كافيا و يرجع السبب في ذلك إلى أن معدلات النمو الإقتصادي لا تترجم تلقائيا إلى مستويات مرتفعة من التنمية البشرية.

و إذا كان النمو الإقتصادي يعد ضروريا لتحقيق التنمية البشرية فإن التنمية البشرية تعد هي الأخرى ضرورة لتحقيق النمو الإقتصادي ، فنجد أن النمو الإقتصادي يتيح المواد اللازمة حتى يكون هناك استمرار في

تحسن التنمية البشرية كما أن التحسين في نوعية القوى العاملة يعد من أحد العوامل الهامة و الضرورية للنمو الإقتصادي ، و يعتقد أن العلاقة المزدوجة بين النمو الإقتصادي و التنمية البشرية علاقة قوية ، حيث يؤثر النمو الإقتصادي في التنمية البشرية كما تؤثر هذه الأخيرة في معدل النمو الإقتصادي ، و نخلص في الأخير إلى النتائج التالية :

إن أفضل السبل لتحقيق التنمية البشرية المتواصلة هي عندما يكون النمو الإقتصادي مصحوبا بعدالة في توزيع الدخل.

يمكن تحقق تحسن جوهري في مجال التنمية البشرية و لفترة طويلة ، إذا ما أحسنت الحكومة توجيه الإنفاق الاجتماعي حتى و لو كان هناك سوء في توزيع الدخل .

إن تحقيق النمو الإقتصادي ضروري جدا لتعزيز التقدم في التنمية البشرية على المدى البعيد ، حتى لا يتعرض التقدم البشري إلى الإرتباك.

يمكن تحقيق معدلات نمو سريعة في الناتج الوطني الإجمالي ، ومع ذلك لا تتحسن التنمية البشرية كثيرا . و يتحقق ذلك عندما يكون الإنفاق الاجتماعي منخفضا و يكن هناك سوء في توزيع الدخل.

يمكن المحافظة على التنمية البشرية خلال فترة الكساد و الكوارث الطبيعية عن طريق التدخل الحكومي بتحقيق أهداف محددة.

وجود علاقة معنوية بين تراكم رأس المال و نمو الصادرات مع ثبات العوامل الأخرى ، وهو ما يعكس أهمية تراكم رأس المال في تنمية الصادرات الوطنية ، حيث تلعب المهارات و الخبرات العلمية و العملية دور في تطوير و تجديد المنتج و اكتساب ميزة نسبية و تنافسية على المستوى الدولي ، وهو ما يؤدي إلى تعزيز قدرته على المنافسة .

تاسعا :مناهج العلاقة بين النمو الإقتصادي والتنمية البشرية .

لقد حدد الباحثون أربع على الأقل لمعالجة العلاقة بين التنمية البشرية الاجتماعية والنمو الإقتصادي تتمثل في :

1-نهج تسرب المنافع إلى أسفل التي تكون فيه التنمية البشرية ناتجة النمو الإقتصادي :

لقد جرى بشكل عام تبني النهج الأول الذي يرى التنمية الاجتماعية ناتجة من النمو الإقتصادي في سياسة التنمية، وتتجه لهذه السياسات نحو التركيز بشدة على البرامج الإقتصادية وتعتمد على فرضية أن النمو

الإقتصادي ينتج التنمية البشرية وبالرغم من النقد الذي تعرض نھج تسرب المنافع إلى أسفل منذ السبعينات على تتبع هذا النهج على أساس أنه غير فعال في توفير الحاجيات الأساسية لا تزال هناك دراسات تتبع هذا النهج ، وإذا كان لنا أن نورد مثالين فحسب ، نشير إلى أن RAM-1995 يذهب إلى أن الزيادة في معدل الدخل للفرد الواحد من شأنها تحسين مستوى الوفاء بالحاجات الأساسية ، وإلى غولد شتاين GOLD Stein ((1985 يفترض أن نموذج سبي يعتمد على فرضية أن العوامل الإقتصادية ستأثر بقوة على عنصر واحد على الأقل من الإحتياجات الأساسية و دعم موجزا برت شيب سمرز Prishett – Smmers 1996 متبعين بري ستون 1975 (Prishett) وجهة نظر التي ترى أن مستوى الدخل له تأثير على الصحة و الآلية التي يعمل من خلالها واضحة المعالم ، فالدخل يؤثر مباشرة على الصحة من خلال تأثيره على الفرد للسلع الإستهلاكية ، وقد وجد برت شيت و سمرز أن " الأغنى أكثر صحة " و أن الدخل المرتفع يخفض سبب وفيات الرضع و قد اثبت استرلي (Easterly - 1999) معتمدا على 81 مؤشر في بيانات مقارنة البلدان غطت أعوام 1990 - 1980 - 1970 - 1960 ، أنه هناك علاقة إيجابية بين الدخل الفرد الواحد و عدد كبير من مؤشرات الحياة ، بالرغم من أن النمو الإقتصادي يتطلب وقتا طويلا كي يحدث أثرا و قد وجد بارو و سالا و أي مارتن (1995) ، أيضا أن الدخل للفرد الواحد يرتبط " إيجابيا بمقاييس للصحة ، وفيات الرضع و متوسط الأجل المتوقع ، وجد " بليز و كلينوي 2000 " أن النمو يؤدي إلى زيادة الإلتحاق بالمدارس و لاحظ " دولار " (2000 DOLLAR) و " دولار و كاراي (KRAA - 2000 DOLLAR) " أن النمو الإقتصادي يحسن صحة الناس.

واتسمت كافة هذه الأدبيات عن النهج الأول بإبراز ارتباطات مستخلصة من المقارنات بين البلدان غير أنه يمكن إجراء ربط إحصائي زائف بين مؤشرات الدخل و التنمية البشرية للسببين :

أولا : إذا كانت متغيرات أخرى قد تكون لها أهمية كبرى مرتبطة إحصائيا بمعدل المداخيل.

ثانيا : إذا كانت هناك عوامل ثابتة خاصة بكل بلد معني .

2- نهج النظر إلى النمو الإقتصادي و التنمية البشرية كمتغيرين اثنين منفصلين :

أما النهج الثاني الذي يرى أن التنمية البشرية و النمو الإقتصادي حديثان غير متصلان فتمثله ورقة بحثية " لينومان و تومسون (1989 NEWMAN - TOMSON) " يلقيان الضوء فيها على وجهة نظر " زوفيكاس

(1972) ، (ZWEKAS الذي يبين أن نمو إقتصاديا يمكن أن يحدث دون نمو بشري وعبر عن الرأي القائل أن توزيع منافع النمو المحلية يمكن أن يقتصر فقط على نخبة تتمتع بامتيازات على حساب انتشار تنمية المورد البشري انتشارا واسعا و بناءا على ذلك) تبعا لنيومان و تومسن (و يذهب زوفيكاس إلى أنه دون استهداف تقديم الدعم للفقراء بشكل محدد للوفاء بحاجاتهم الأساسية ، قد ينجم عن النمو الاقتصادي فجوة أكثر اتساع بين الأثرياء و الفقراء و يدعم تحليل الدلائل التجريبية التي اجراها " غرانت - 1973) " (GRANT الحجاج المذكورة أعلاه و يقترح" لندن و ويليامز-LONDON 1988) " (WILLIAMS باستخدام التحليل الارتباطي أن قياسات الحاجات الأساسية تتمايز تحليليا و تطبيقيا عن قياسات النمو الاقتصادي.

-3 نهج إعتبار أن أي من التنمية البشرية و النمو الاقتصادي :

ليس سببا رئيسيا للآخر لكنها متصلان و يذكر " مازوميدار (HAZUMDAR 1996) " أن " سيؤينيفازان (1977) " ، (SIRINIVASAN أحد رواد وجهة كنزر الثالثة التي ترى أن النمو الاقتصادي و التنمية البشرية يعتمد الواحد منهما على الآخر بشكل كبير في نظر" سيرينيفازان " أن سياسة النمو الاقتصادي تتشابهك و السياسات التي تعزز تنمية الحاجات الأساسية ، ويقول" مازوميدار " أن التشديد على الحاجات الأساسية سيؤدي على الأقل على المدى القصير النمو الاقتصادي ما سيؤدي التحسن في المستقبل في مضمار الوفاء بالحاجات الأساسية و بين " فريدريك " و كليتي غارد (KLITGAARD E) (1998 -) " اللذان درسا العلاقة بين الشروط البشرية والنمو الإقتصادي.

إن شبكات الاقتزان تربط بين المؤشرات الاقتصادية والمؤشرات البشرية وتشير شبكة الاقتزان هذه إلى إمكانية تصنيف المؤشرات إلى مجموعات محددة لكل منهما تأثيرات متميزة على النمو الإقتصادي على أن مثل الترابطات خاصة عندما تكون النظرية ضعيفة و البيانات غير الموثوقة وعدد الملاحظات قليل يجعل من الصعب فصل العلاقات السببية فقد بين * مازوميدار * انه لا توجد فيها علاقة سببية متجانسة بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي وتبعا لمازو ميدار تفاوت هذه العلاقة بتغيير المتغيرات وأيضا بتغيير مجموعة الدخل.

-4 نهج تسرب المنافع إلى الأعلى التي تسبق في التنمية البشرية للنمو الاقتصادي:

وتعبر بعض الدراسات للتنمية الاقتصادية عن المنهج الرابع الذي يرى أن التنمية البشرية تسبق النمو الاقتصادي وانتقد ستريكن STRENKEN التوجه إلى تخفيض الفقر عن طريق زيادة الدخل مشيراً إلى أن الدخل الإضافي لا ينفق دائماً على بنود أساسية لرفاهية الفرد ولاحظ إضافة إلى ذلك أن الخدمات العامة الحصول على ماء نظيف ومدارس وخدمات صحية (ويمكن أن تفني بفعالية بعض الحاجات الأساسية وهي لذلك لا ترتبط مباشرة للدخل الفردي وقد أورد "نيومان وتوماسن 1989" اعتماداً على البيانات من 46 بلداً غطت السنوات 1980 - 1970 - 1960 وباستخدام نموذج المتغير التابع المستأخر أن التمنتين الإقتصادية و البشرية مترابطتان إيجابياً ولكن ليس العكس صحيحاً وقد وجد بارو 1991 في تحليل وتيرة نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد الواحد في 98 بلد في الفترة ما بين العامين 1960-1985 أن هناك علاقة إيجابية بين الناتج الإجمالي المحلي للفرد ورأس المال البشري الأولي ممثلاً بوتائر الإلتحاق بالمدارس عام 1960 ويرى "هانوشيك و كيموكو. 2001"

وتيشين وداهلامان 2004 بان الإلتحاق بالمدارس محدد ورئيسي للنمو الإقتصادي ويشير المسح الذي اجري لغرض هذه الدراسة أن الأدبيات حول هذا الموضوع لم تقدم جواباً واضحاً ومتناسكاً للمسألة السببية بين النمو الإقتصادي والتنمية البشرية.

المحور السابع :إدارة الموارد البشرية

أولا:مقدمة في إدارة الموارد البشرية

ثانيا :سياسات تسيير تالموارد البشرية

ثالثا :إختصاص وعائد إدارة الموارد البشرية

المحور السابع: إدارة الموارد البشرية

إن إدارة الأفراد بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة ، إنما هي نتيجة لمجموعة من التطورات المتداخلة ، و التي ساهمت بشكل مباشر أو غير مباشر من ظهور الحاجة إلى إدارة أفراد متخصصة ، ترعى شؤون العاملين بالمنظمة و تعمل على توفير أنجع الآليات لادارة الطاقات البشرية بكفاءة و تمكن من زيادة إنتاجية العاملين. و من أجل الإحاطة بالمفاهيم و المبادئ الأساسية لادارة الموارد البشرية سنتطرق إلى التطور التاريخي لادارة الموارد البشرية ثم سياسات تسيير الموارد البشرية وفي الأخير نتناول الاختصاص و العائد من إدارة الموارد البشرية.

أولاً: مقدمة في إدارة الموارد البشرية

تعتمد كفاءة المنظمات على حسن استثمار مواردها و على الأخص الموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد و في طريقة استخدامها ، و لهذا ظهر الاحتياج إلى إدارة مستقلة تخص الموارد البشرية ، و سنعطي فيما يلي لمحة عن التطور التاريخي لادارة الأفراد و الموارد البشرية.

1. التطور التاريخي لادارة الموارد البشرية

نقدم من خلال هذا عنصر مختلف المراحل التي مرت بها إدارة الموارد البشرية:

- قبل الثورة الصناعية : تميزت هذه الحقبة التاريخية بطرق الإنتاج اليدوية حيث كانت معظم السلع تصنع من مصانع صغيرة ، و في بيت صاحب العمل ، ففي نظام العبودية اعتبر العامل ممتلكات صاحب العمل يبيعه و يشتريه شأنه شأن كل السلع ، فلا حقوق قانونية أو إنسانية له و كانت السلطة المطلقة بيد المالك ثم تلي هذا النظام نظام الصناعة اليدوية و فيه برزت فئة تملك الخبرة و المهارة ، بدأت تعمل مقابل الأجر الذي يعد أجر الكفاف ، إلى أن جاء نظام الطوائف و به شكلت كل طائفة لها قانونها يوضح شروط الدخول للمهنة و أجورهم و مستويات إنتاجهم ، و يمثل هذا النظام احتكارا للصناعة أو الحرفة

- مرحلة الثورة الصناعية: ظهرت هذه الثورة في العالم الغربي في القرن الثامن عشر ، و ظهرت في العالم العربي في القرنين التاسع عشر و العشرين ، و أهم ما كان يميزها ظهور الآلات و المصانع الكبيرة و استغنائها أحيانا عن العمال ، و احتياجها أحيانا إلى عمالة متخصصة . كما أدى ذلك إلى سوء ظروف العمل ساعات عمل طويلة ، و ضوضاء ، و أتربة و أبخرة و غيرها كما أدى الأمر إلى ظهور فئة ملاحظين و مشرفين أساءوا أحيانا

إلى العاملين تحت أمرتهم . كما أدى الأمر أيضا إلى رقابة و روتينية العمل و سام العاملين و لقد أظهرت هذه الفترة الاحتياج إلى ضرورة تحسين ظروف العاملين

- مرحلة القرن العشرين: شهدت هذه المرحلة أحداثا أترث على إدارة الأفراد و من أبرزها

أ - الإدارة العلمية: و التي تقترن باسم فريدريك تايلر الذي اهتم بإنتاج أقصى حد ممكن من خلال مجموعات العمل التي يشرف عليها ، حيث قام بداية تجاربه المشهورة في مجالات رفع الكتل المعدنية ، و قطع المعادن . و من نتائجه إدراك بان الإدارة يمكنها أن تكون علما له قوانينه و مبادئه ، و قد اعتبرت الإدارة العلمي كونها طريق لمعالجة مشاكل الإدارة ، حيث بين تايلر أن الإدارة مسؤولة عن اختيار العاملين و تدريبهم على كيفية أداء العمل ، فالبرغم من النتائج التي توصل إليها تايلر في زيادة الإنتاج إلى أن المدرسة تجاهلت العامل الإنسان في العمل.

ب - الحرب العالمية الأولى : خلال الحرب العالمية الأولى ، و مع تضخم الإنتاج إذ تحتم على الإدارة توفير احتياجاتها من العاملين ، رغم ظروف الحرب و ما سببته من نقص في عرض القوى العاملة ، و لذا فقد فكرة الإدارة و مجدية في إنشاء إدارات متخصصة تتولى أنشطة إدارة الأفراد.

رغم ما مر الإنسان من خلال هذه المسيرة التاريخية فقد استمر اهتمام الإدارة متركزا على رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد.

ج -مدرسة العلاقات الإنسانية : بعد التركيز على الأساليب المادية لرفع الكفاءة الإنتاجية ، جاءت هذه المدرسة و ركزت على الإنسان و حاجاته ، فقد رأى "التون مايو" على وجه التحديد أن معالجة المشاكل المتعلقة بالإنتاجية يمكن معالجتها عن طريق الاهتمام بالعنصر الإنساني ، و اهتمت هذه المدرسة بالتركيز على تدريب المشرفين على أساس المعاملة الإنسانية للقوى العاملة.

د -الحرب العالمية الثانية : خلالها إستمر التركيز على العناية بالإنسان و الذي هو محور الإنتاج ، و بالتالي أوجبت العناية بإدارة الأفراد.

2 مفهوم إدارة الموارد البشرية

من خلال التطور التاريخي الذي عرفته إدارة الموارد البشرية ، و ذلك من مفهومها كقوى عاملة إلى مفهوم أوسع و أشمل منه ، و هو الموارد البشرية يمكن إعطاء بعض التعاريف المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

التعريف الأول : يتلخص الهدف الرئيسي لإدارة الأفراد في تكوين قوة عمل مستقرة و فعالة ، أي مجموعة متفاهمة من الموظفين و العمال القادرين على العمل و الراغبين فيه ، فان إدارة الأفراد يمكن تعريفها « النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من قوى العاملة و توفيرها بالإعداد و الكفاءات المحددة و تنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة . »

التعريف الثاني : عرفت إدارة الأفراد بدراسة السياسات المتعلقة باختيار و تعيين و تدريب و معاملة الأفراد في جميع المستويات ، و العمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة ، و زيادة ثقتها في عدالة الإدارة و خلق روح تعاونية بينها ، للوصول بالمؤسسة إلى أعلى طاقاتها الإنتاجية.

التعريف الثالث: عرف مفهوم إدارة الأفراد من انه العلم الذي يؤدي إلى الحصول على الأفراد اللازمين لأداء الأعمال و العمل على المحافظة عليهم.

التعريف الرابع: يعرف آخرون مفهوم إدارة الأفراد من كونه الحصول على أفضل ما يمكن من الأفراد للمنظمة ، و رعايتهم و ترغيبهم في البقاء ضمن المنظمة و إعطاء كل ما في وسعهم لأعمالهم.

و بناء على التعاريف السابقة ، يمكن الخروج بتعريف شامل عن إدارة الموارد البشرية

هي الإدارة التي تختص بتسيير شؤون الأفراد في المنظمة . بغية وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ، وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

3 أهداف إدارة الموارد البشرية و كيفية تحقيقها

إذا اتفقنا أن الهدف هو نتيجة محددة ، ينبغي الوصول إليها بمستوى معين من الدقة ، و الكفاءة نستطيع أن نركز أهداف إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

تكوين قوة عمل مستقرة و منتجة.

تنمية القوى العاملة و تحسين كفاءتها في الإنتاج.

صيانة القوى العاملة و المحافظة على سلامتها ، و مستوى مهارتها في الأداء .

تعويض أفراد القوى العاملة عن جهودهم ماديا و معنويا و خلق درجة كافية من الرضا و الإقبال على العمل.

المحافظة على القوى العاملة المدربة ذات الكفاءة و تأهيل مساهمتها المستمرة في نجاح أهداف المنظمة .

و يمكن تصور طريقتين لتحقيق هذه الأهداف

الطريق الأول: أن تتحقق الأهداف بمحض الصدفة أي بسبب متغيرات لا دخل لنا فيها.

الطريق الثاني: أن تتحقق الأهداف بالعمل الجاد و التفكير الجيد و استثمار الطاقات و الإمكانيات المتاحة.

ثانيا : سياسات تسيير الموارد البشرية

يهتم علم الإدارة بالعنصر البشري ، و يعتبره العامل الرئيسي في بناء الاقتصاد الوطني و كون هذا المورد مهم بالنسبة للمنظمة فكانت الضرورة لوجود إدارة تعمل على تسييره من أجل جلب أحسن الأفراد ليكونوا جديرين بتحقيق أهدافها.

و على هذا الأساس إقتضى الأمر بوجود خطط تحكم التفكير ، و التصرفات في الظروف المتشابهة و المتكررة، التي تحدث أثناء البرامج الموضوعة في مجالات الموارد البشرية .

1. مفهوم سياسات تسيير الموارد البشرية:

تختص سياسات تسيير الموارد البشرية بدراسة قواعد العمل ، التي تسترشد بها الإدارة في معاملاتها مع الأفراد . فان الهدف الرئيسي لسياسة إدارة الموارد البشرية هو العمل على تكوين قوة عمل مستقرة و فعالة و متعاونة و بدل جهد في سبيل تنميتها باستمرار . إذ يجب على الإدارة أن تبدل عنايتها لاعداد و تنمية القوى العاملة ، فالعنصر البشري هو الدعامة الأساسية لأي منظمة ، و تهتم الدولة في كثير من المجتمعات بتنظيم علاقات العمل و تفرض القواعد و الضوابط التي تضمن استقرار العلاقات بين الإدارة من ناحية و بين العاملين من ناحية أخرى .

لذلك تحتل سياسات تسيير الموارد البشرية أهمية خاصة في المنظمات على اختلاف أنواعها و تعتبر الجهود المبذولة في سبيل إعداد و تنمية هذه السياسات من أنواع العمل الإداري المثمر.

2 الأسس الرئيسية التي تقوم عليها سياسات تسيير الموارد البشرية

يختلف نوع النشاط من منظمة لأخرى ، سواء كانت هذه المنظمة ذات طابع تجاري أو صناعي ، أو خدماتي ، لكن الأسس التي تقوم عليها سياسات تسيير الموارد البشرية تبقى واحدة تعمل بها كل منظمة ، لذا يجب التقييد بها في مجال إدارة الموارد البشرية و يمكن أن نذكر بعض الأسس الرئيسية و هي كما يلي:

وضع مستويات عادلة للأجور و ساعات العمل و شروطه ، إذ يكون هدف الإدارة هو تحقيق العدالة في معاملتها للعمال عن طريق دراسة مستويات هذه النواحي في المنظمات الأخرى ، و بحث طلبات العمال ، و اقتراحات المديرين المشرفين في هذا المجال و الاستجابة لها.

لا تكفي أن تكون الأسس عادلة بل يجب إقناع العمال بعادلتها.

مد العمال بالمعلومات و الأسباب الرئيسية التي تبرر موقف الإدارة في معاملتها للأفراد على شكل معين . فكثيرا ما تمتنع الإدارة مثلا عن الاستجابة إلى طلب العمال أو نقابتهم بشأن إعطائهم بيانات عن درجة نجاح المنظمة في السوق و مقدار أرباحها بحجة أن ذلك ليس من اختصاصاتهم بل من أسرار الإدارة.

دراسة قوة النقابات العمالية على حقيقتها و درجة ذكاء قادتها . إذ أنه من مصلحة الإدارة اشتراك العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم و الأخذ بأرائهم و اقتراحاتهم فيما يحدث داخل المنظمة .

3 مختلف سياسات تسيير الموارد البشرية

إن سياسة البحث و التنقيب عن العناصر البشرية ، المتميزة في الداخل و الخارج . هي أهم سياسة بالنسبة لتسيير الموارد البشرية ، و يجب العمل على ترغيبهم و هدا بتقديم عدة حوافز و مكافآت لجلبهم ، و سياسات تسيير الموارد البشرية تمكن في تنمية المهارات و تدريب المستخدمين ، و هذا التحقيق الأهداف المسطرة . و تتمثل هذه السياسات فيما يلي :

أ - **تحليل العمل**: هو عملية تحديد و تسجيل المعلومات المرتبطة بطبيعة وظيفة معينة . فهو يحدد المهام التي تتكون منها الوظيفة ، و المهارات ، و المعرفة ، و القدرات و المسؤوليات المطلوبة من الفرد شاغل الوظيفة لكي يحقق أداء ناجح.

ب - **تخطيط القوى العاملة** : يعرف بأنه عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة و في الوقت المناسب ، و بطريقة أخرى فان تخطيط الموارد البشرية هو نظام توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخليا الأفراد الموجودين فعلا . و خارجيا هؤلاء الذين سيتم تعيينهم أو البحث عنهم مع الوظائف المتاحة التي تتوقع المنظمة وجودها عبر فترة زمنية محددة

ج - الاختيار و التعيين : و تهتم هذه السياسة بالبحث عن العاملين في سوق العمل ، و تصنيفهم من خلال طلبات التوظيف ، و الاختيارات و المقابلات الشخصية و غيرها من الأساليب ، و ذلك ضمانا لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

د - تصميم هيكل الأجور : و تهتم هذه السياسة بتحديد القيمة و الأهمية النسبية لكل وظيفة ، و تحديد أجرها و تحديد درجات أجرية للوظائف . كما تهتم هاته السياسة بإدارة سليمة لنظام الأجور حتى يتم ضمان مقابل سليم للقيم و الأهميات المختلفة للوظائف المختلفة.

هـ - تصميم أنظمة الحوافز : و تعني هاته السياسة بمنح مقابل عادل للأداء المتميز و يمكن تحفز العاملين على أدائهم الفردي ، و أدائهم الجماعي ، فتظهر الحوافز الفردية ، و الحوافز الجماعية ، و أيضا هناك حوافز على أساس أداء المنظمة ككل.

و - تقييم الأداء : تهتم كل المنظمات تقريبا بتقييم أداء موظفيها ، و يتم ذلك من خلال أساليب معينة و غالبا ما يقو بتقييم الرؤساء المباشرين بغرض التعرف على الكفاءة العاملة للعاملين ، و منه التعرف على أوجه القصور في هذا الأداء .

ز - التدريب : يعرف التدريب بأنه الجهود الإدارية ، أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين ، أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل فيها ، و يعرف أيضا بأنه إجراء منظم من شأنه أن يزيد من المعلومات و مهارات الإنسان لتحقيق هدف معين.

ح - تصميم أنظمة المزايا و خدمات العاملين : تهتم المنظمات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات و التأمينات الخاصة بالمرضى و العجزة و البطالة ، كما تهتم المنظمات بتقديم خدمات للعاملين في شكل خدمات مالية ، اجتماعية ، و قد تمتد إلى الإسكان و المواصلات و غيرها.

ط تخطيط المسار الوظيفي : تهتم هاته السياسة بالتخطيط للتحركات الوظيفية المختلفة للعاملين بالمنظمة ، و على الأخص فيما يخص النقل، الترقية ، و التدريب و يحتاج هذا إلى التعرف على نقاط القوة و الضعف لدى الفرد .

س - العلاقة مع النقابات : هي سياسة تهتم بتنظيم العلاقة مع التنظيمات العالمية أي النقابات و التطرق لموضوعات مثل الشكاوي و النزاعات العمالية ، و التأديب و الفصل في الخدمة.

ل - ساعات و جداول العمل: تهتم هاته السياسة بتحديد ساعات العمل ، و العمل ، و لاجازات وفقا لنظام يناسب طبيعة المنظمة ، ووضع نظام يكفل كفاءة العمل.

م - أمن و سلامة العاملين : تهتم هاته السياسة بإجراءات الحفاظ على حماية سلامة العاملين ، و الأمن ، و الصحة و الاتجاهات النفسية السليمة لهم.

ثالثا: إختصاص وعائد إدارة الموارد البشرية

تختلف إدارة أنشطة الموارد البشرية من منظمة لأخرى ، نظرا لأن وظيفة الموارد البشرية من الوظائف المرتبطة بالمنظمة ذاتها و ظروفها ، أي أنها متميزة عن باقي الوظائف فهناك العديد من الوظائف تقوم بها إدارة الموارد البشرية منفردة مثل برامج تحليل العمل ، خدمات الأفراد ، و منها ما تقوم به بالاشتراك مع إدارات أخرى في المنظمة كالمقابلات الشخصية ، برامج التنمية و التدريب و تقييم الأداء.

1. إختصاص إدارة الموارد البشرية

يقوم كل المديرين ببعض الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية في فترة أو في أخرى فمثلا يشترك معظم المديرين في أنشطة التدريب ن التطوير ، وتقييم الأفراد.

ففي المنظمات الصغيرة يقوم صاحب العمال أو المديرون التشغيليون بمعظم وظائف الأفراد ، أما في المنظمات الكبيرة الحجم فإنها عادة ما يكون لديهم قسم أو إدارة الموارد البشرية يكون مسؤولا عن توجيه أنشطة ووظائف الموارد البشرية، و يعمل في هذا القسم واحد أو أكثر من المتخصصين في الموارد البشرية و الذي يقوم بتدريبهم في مجال أو أكثر من مجالات إدارة الموارد البشرية .

يرى البعض أن وظيفة إدارة الموارد البشرية هي من اختصاص تلك الوحدة التنظيمية التي تسمى إدارة الموارد البشرية أو إدارة الأفراد و إدارة شؤون العاملين، و يعزز أصحاب هذا الرأي وجهة نظرهم بان أخصائي الموارد البشرية هم الكفاء الناس في إدارة الموارد البشرية و تسيير هذا الرأي مع مبدأ التخصص و الذي ينادي بتوفير أشخاص لديهم المعرفة و المهارة و الوقت اللازم للقيام بعمل متخصصا و له علم مستقل يتدرب عليه العاملون . بل أن التعيين المناسب في مناصب الموارد البشرية في بعض الدول المتقدمة أصبح شروطا بالحصول على إجازات و تصاريح من منظمات متخصصة ، و هذه المنظمة تشترط مواصفات معينة في من يشغل وظائف الموارد البشرية .

و يرى أصحاب الرأي الثاني أن كل مدير في موقعه هو مسؤول عن تنفيذ أعماله من خلال الموارد البشرية المتاحة له ، و بما انه مسؤول عن الموارد البشرية فلا بد أن يعطي السلطة و الصلاحية لإدارتها، كما أن صاحب هذا الرأي يعترفون بحقيقة أساسية و هي أنهم قد ينقصهم أحيانا المهارة و المعرفة و الوقت لادارة مواردهم البشرية بكفاءة و يعترفون بضرورة وجود من يساعدهم في التخطيط للوظائف المختلفة للموارد البشرية ، و في التنسيق بين الإدارات المختلفة أي أنهم يعترفون بحاجاتهم لأخصائيين في الموارد البشرية.

2. العائد و التكلفة من إدارة الموارد البشرية

يضمن الكثير من المديرين في الإدارة العليا أن الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية تنفق على أنشطتها و برامجها دون أن يؤدي ذلك إلى عائد ملموس ، و بالتالي فهي مركز تكلفة و ليست مركز ربحية . و لذلك فان مدير الموارد البشرية مطالب أن يقدم من وقت لآخر للإدارة العليا و باقي المديرين معلومات تفيد جدوى وعائد البرامج التي يديرها ، و من أهم هذه المعلومات ما يلي:

معلومات عن مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الكلية و الإستراتيجية للمنظمة . و إن استراتيجيات و خطط إدارة الموارد البشرية لأغنى عنها لتحقيق استراتيجيات و خطط المنظمة.

معلومات تفيد بان أنشطة و برامج إدارة الموارد البشرية تعمل بمنطق إدارة الأعمال و الربح و ليس بمنطق تقديم خدمة مجردة من الربح.

معلومات تفيد بان إدارة الموارد البشرية قادرة على تقديم معلومات واقعية و كمية عن تكاليف الأنشطة ، و عن نتائج و جدوى هذه الأنشطة.

معلومات تفيد بان إدارة الموارد البشرية تستخدم سياسات محددة كما أنها تستخدم نماذج و برامج مثل برامج الكمبيوتر حديثة في مجالات تحديد الاحتياجات من القوى العاملة . و الاختيار و التدريب ، و تقييم الأداء ، و الأجور ، و الحوافز و تخطيط المسار الوظيفي للعاملين.

معلومات تفيد بان إدارة الموارد البشرية تعالج مشاكل محددة و قوى تظهر من وقت لآخر ، و أنها تحل مشاكل على المستوى الشخصي للعاملين ، و أنها تدرس و تتفاعل مع مشاكل الموارد البشرية في البيئة المحيطة.

و يمكن وضع هذه المعلومات السابقة في شكل تقارير للمراجعة الإدارية ، و في شكل تقارير تضم تطور أرقام و نسب أنشطة إدارة الموارد البشرية ، و على هذا فان من أهم أشكال المعلومات المقدمة من إدارة الموارد البشرية هي :

أ- تقارير المراجعة الإدارية : و هي تضم معلومات عن:

التطور في التنظيم الإداري للموارد البشرية ، و ذلك من حيث إستراتيجياته و خططه و هيكله التنظيمي ، و علاقته بباقي إدارات المنظمة.

التطور في عدد العاملين بإدارة الموارد البشرية ، و مؤهلاتهم ، و تدريبهم.

مدى توافر معلومات عن الموارد البشرية ، و طريقة توفيرها للمديرين ، و كيفية طلبها ، و درجة سريتها.

التطور في إمكانيات إدارة الموارد البشرية ، و على الأخص الأنظمة و البرامج المستخدمة على الأخص على الكمبيوتر و المعدات و الأجهزة المساعدة.

التطور في أنشطة إدارة الموارد البشرية ، و ذلك في مجالات تخطيط الموارد البشرية و الاختيار و التدريب ، و تقييم الأداء ، و الأجور ، و غيرها.

ب- تقارير أرقام و نسب النشاط: يفيد عرض التطور في أرقام و نسب أنشطة إدارة الموارد البشرية ، فمثلا يمكن عرض ميزانية إدارة الموارد البشرية ، و تطورها ، و معناها كما يفيد عرض بعض النسب الخاصة بأنشطة الموارد البشرية.

و فيما يلي سنعطي بعض النسب العامة و الخاصة بقياس العائد العام من إدارة الموارد البشرية:

إنتاجية العامل الواحد = إجمالي المخرجات) كمية أو سعر/ عدد العاملين

حصّة العامل من ميزانية الموارد البشرية = ميزانية الموارد البشرية / عدد العاملين

إنتاجية ساعة العمل الواحد = إجمالي المخرجات) كمية أو سعر/ إجمالي ساعات العمل

و لا تتحقق الفائدة من استعراض أرقام و نسب الموارد البشرية إلا من خلال مقارنتها بنفس الأرقام و النسب ، و ذلك من سنة لأخرى ، و بين إدارات المنظمة و بين المنظمة و المنظمات الأخرى المتشابهة إن أمكن.

يجب أن نشير إلى أن قياس التكلفة اسهل بكثير من قياس العائد من الموارد البشرية و ذلك بنود التكلفة يمكن تحديدها بوضوح . وذلك في شكل أجور و أنظمة و برامج ووقت. أما عائد إدارة الموارد البشرية فهو ضمني وموزع على الناتج النهائي للمنظمة ، فهو عائد غير مباشر لادارة الموارد البشرية ، أما العائد المباشر فهو في شكل معنوي يظهر في حسن أداء الوظائف المتخصصة من اختيار ، و تقييم أداء ، و تخطيط المسار الوظيفي و غيرها.

قائمة المراجع:

- . طارق عبد الحسين العكيلي، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ، 2007.
- . كامل بكرى وأخرون، مقدمة في إقتصاديات الموارد، دار النهضة العربية، بيروت. 1988.
- . عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، عبد العزيز بن سلطان العنقري، إدارة الموارد البشرية (لمواجهة تحديات وبناء إستراتيجيات القرن الواحد والعشرين)، دار المريخ للنشر، الرياض السعودية، 2015.
- . أحمد فريد مصطفى، الموارد الإقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة مصر. 2010.
- . مجدي الشوربجي، إقتصاديات الموارد الطبيعية والبيئة، كلية الإدارة والإقتصاد ونظم المعلومات، القاهرة ، مصر، 2014.
- . محمد عبد العزيز عجمية، الموارد الإقتصادية، دار النهضة العربية، مصر، 1980.
- . عبير عبد الخالق، التنمية البشرية وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة، الدار الجامعية ، الاسكندرية مصر. 2014.
- . نادر فرجاني، العائد على رأس المال البشري، دار المشكاة، القاهرة، 1990.
- . مجدة إمام، التنمية الاجتماعية في مرحلة الاصلاح الاقتصادي، دراسة سوسيولوجية للمؤشرات الاجتماعية، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، 2007.
- منظمة العمل العربية، تنمية الموارد البشرية في مواجهة البطالة، مؤتمر العمل العربي، القاهرة، 1999.
- . البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، الثروة الحقيقية للأمم، مسارات إلى التنمية البشرية، تقرير التنمية البشرية، 2010.
- . محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف، التنمية الاقتصادية، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- . أسعد جواد كاظم ، التنمية البشرية المستدامة ودعوة الفكر الاقتصادي إلى رحاب الإنسانية ، جامعة البصرة ، كلية الإدارة والاقتصاد قسم العلوم العالية والمصرفية ، أيلول. 2002.
- . راوية حسن ، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، 2002، 2003.

- . عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، اتجاهات حديثة في التنمية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية سنة.2003
- . عدلي علي أبو طاحون ، إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية سنة 2003.
- . علاء الدين يوسف وآخرون ، عائد استثماري في الرأس المال البشري ، قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين ، التراث للنشر والتوزيع الطبعة الأولى ، سنة.2004
- . عليش محمد الناصر ، إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة، جامعة عين الشمس ، مصر . بدون سنة.
- . عمرو محي الدين ، التنمية والتخطيط الإستراتيجي ، دار النهضة بيروت ، بدون سنة.
- . فايز الزغبى ، محمد إبراهيم عبيدات، الإدارة الحديثة ، دار المستقبل للنشر والتوزيع ، عمان. 1997
- . ورقة عمل الندوات،الاستثمار في الرأس المال البشري،مركز البحوث والدراسات ،الغرفة التجارية والصناعية،الرياض.
- .. مهدي حسن زويلف ، إدارة الأفراد في منظور كمي و العلاقات الإنسانية الطبعة الأولى ، عمان ، دالا مجدولاوي ،. 1994
- .أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية الطبعة الخامسة ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ،. 2001
- مصطفى نجيب شاوش ، إدارة الأفراد الطبعة الأولى ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع ،. 1996
- علي السلمى ، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية الطبعة الثالثة ، القاهرة ، دار غريب ، . 1985
- عادل حسن ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ،. 1998

Robert Dorfman, "review article: economic development from the beginning to rostow", journal of economic literature, june 1990