

نمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية

د/ نعلي بوكميش، جامعة أدرار

الملخص:

إن التنمية لا يمكن تحقيقها بدون عنصر بشري، فهو الذي يخطط وينفذ، وهو الذي يحرك باقي الموارد، وهو الذي يصنع التغيير ويشيد الحضارة. فالأمم تتقدم بفضل مواردها البشرية وبفضل الاهتمام بها والاستثمار فيها، وإن كانت الدول المتقدمة قد قطعت أشواطاً كثيرة في الاستثمار في العنصر البشري وفي أعداده وتنميته فإن الدول النامية ما تزال في بداية الطريق، وقد حاولنا في هذه المداخلة تسليط الضوء على أهم الآليات العملية التي يمكن الاعتماد عليها لتنمية الموارد البشرية حتى تساهم بشكل فاعل في تحقيق التنمية، ومن أهم هذه الآليات: التعليم، التدريب، التوعية، المشاركة وتوفير الظروف والخدمات الملائمة.

الكلمات المفتاحية: التنمية، الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية.

Development of human resources to achieve development

Abstract:

The development can not be achieved without human resources, is the one who plans and executes, who drives the rest of the resources, which makes a change and Building civilization.

The Nations progressing by its human resources, by attention and investment in these resources.

If the developed countries have made a great strides in the investment in human resources, in its preparation and development, so the developing countries are still at the beginning of the road. We have tried in this presentation to highlight the most important practical mechanisms that can be relied upon for the development of human resources so that it can contribute effectively to the achievement of development, the most important of these mechanisms are: education, training, awareness, participation and provide appropriate conditions and services.

key words: development, human resources, development of human resources.

مقدمة:

يحتل موضوع التغيير والتنمية حيزاً واسعاً من إهتمام رجال الفكر والسياسة سواء في الدول المتقدمة أو المتخلفة، فالكل يريد أن يغير أن يطور أن ينمي أن ينتقل إلى وضع أحسن وأفضل وفي جميع المجالات. لا شك أن الملاحظ لواقع الدول النامية يجد أنها ما تزال تتلمس الطريق للخروج من دائرة التخلف، رغم ما تمتلكه من العديد من المقدرات والموارد التي تؤهلها لأن تكون في وضع أحسن مما هي فيه، ولكن للأسف يبدو أنها لم تتمكن بعد كسر حلقة التخلف لتشق طريقها نحو التنمية والتطور، بل أنها أوجدت أوضاعاً اقتصادية واجتماعية وسياسية تعمل كلها على تكريس التخلف وإعادة انتاجه.

إن الموارد المادية وحدها غير كافية لاجداث التنمية فلا بد من توفر العنصر البشري لأنه هو صانع التنمية، فقد حققت بعض الدول نهضة حضارية رائدة بفضل مواردها البشرية رغم قلة مواردها المادية وخير مثال علة ذلك اليابان.

إن أهمية المورد البشري في مجال التنمية لا تقل أهمية عن باقي الموارد المادية الأخرى، بل هو أثنها على الاطلاق لكونه محركها ومسخرها، فهو صانع التغيير والتنمية.

وقد ادركت الدول المتقدمة أهمية العنصر البشري منذ عقود من الزمن لذلك اتجهت نحو الاستثمار فيه وهيأت له كل الظروف المناسبة لتشجيعه على البذل والعطاء، وقد تزايد هذا الاهتمام في الآونة الأخيرة تحت تأثير العولمة واحتدام المنافسة بين الدول القوية اقتصاديا وسيادة اقتصاد المعرفة وتسارع وتيرة التطورات التكنولوجية.

من خلال ماسبق تأتي هذه المداخلة كمحاولة لتسليط الضوء على أهم الآليات العملية التي يمكن الاعتماد عليها لاعداد وتنمية الموارد البشرية حتى تساهم بشكل فاعل في تحقيق التنمية، وقد

قمنا بتقسيمها الى مبحثين أساسيين، تم التطرق في المبحث الأول إلى المفاهيم العامة للبحث وذلك بشرح معنى كل من الموارد البشرية، والتنمية وتعريف تنمية الموارد البشرية، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه أهم آليات إعداد وتنمية الموارد البشرية من أجل التنمية والمتمثلة في: التعليم، التديب، التوعية، المشاركة وتوفير الظروف والخدمات الملائمة.

المبحث الأول - الإطار المفاهيمي: سوف نتطرق في هذا المبحث الى تحديد تعريف كل من الموارد البشرية والتنمية وكذا إعداد الموارد البشرية

الفرع الأول - تعريف الموارد البشرية: تستخدم المؤسسات على اختلافها نوعين من الموارد لتحقيق أهدافها، الموارد المادية والموارد البشرية، وهذا النوع الأخير هو المحرك والمستخدم للنوع الأول.

ويقصد بالموارد البشرية في المشروعات (المؤسسات) جميع الأفراد الذين يعملون بها، بينما يقصد بها في الدولة جميع الأفراد الذين يحملون جنسية هذه الدولة وقيمون بها بصفة دائمة(1).

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

ومفهوم الموارد البشرية يضع الإنسان على نفس مستوى الموارد المجتمعية الأخرى إلا أنه مورد من أعلى الموارد، فهو القادر على تحويل الموارد الطبيعية الأخرى إلى طاقة منتجة ونافعة، ذلك أن الإنسان هو صانع هذا التحول في الموارد الأخرى وهو الموظف لها، وهو بذاته مورد لا تنضب طاقاته وهو في نهاية الأمر الغاية والهدف الذي من أجله يتم استثمار وتشغيل طاقات مختلف الموارد الأخرى(2).

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

الفرع الثاني - تعريف التنمية:

إن أول استخدام لكلمة تنمية " **DEVELOPPEMENT** " بالمعنى المعاصر يرجع إلى " يوجين ستيلي " **EUGENE STALYE** "، الذي اقترح خطة لتنمية العالم سنة 1939(3).

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

وفي البداية ظهر مفهوم التنمية الاقتصادية، التي تركز على العوامل الاقتصادية لإحراز التنمية، وهي تهدف إلى تضيق الفجوة في دخل الفرد بين الدول المتقدمة والدول الفقيرة⁽⁴⁾، وزيادة الدخل القومي.

ولكن بعد الستينات من القرن الماضي تغير مدلول التنمية، حيث تأكد أنه لا يمكن الاعتماد على العوامل الاقتصادية وحدها لتحقيقها، بل لا بد من الاهتمام والتركيز على العديد من العوامل المختلفة والمتنوعة الاقتصادية منها والاجتماعية والثقافية والسياسية والإدارية⁽⁵⁾.

وتعرف التنمية وفق التصور الحديث بأنها: "عني حصيلة تفاعلات سياسية واقتصادية واجتماعية وإدارية متداخلة ومستمرة، تشكل كل منها - وبدرجة متفاوتة - عاملا مستقلا وتابعا في آن واحد"⁽⁶⁾.

كما تعرف أيضا بأنها: "التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية من خلال إيديولوجية معينة، لتحقيق التغيير المستهدف من أجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب الوصول إليها"⁽⁷⁾.

وبالرجوع إلى "إعلان الحق في التنمية" نجده يعرف التنمية في الفقرة الثانية من الديباجة بأنها: "عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم"⁽⁸⁾، والمقصود هنا جميع السكان في الدولة الواحدة وفي العالم بأسره، وجميع الأفراد بدون تمييز بينهم. من خلال ما سبق يمكن تعريف التنمية بأنها التغيير والتطوير والتحسين الواعي والمقصود والمنظم في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والإدارية، بهدف الانتقال بالمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوبة.

الفرع الثالث - ماهية تنمية الموارد البشرية:

إن عملية تنمية الموارد البشرية هي عملية إعداد الموارد البشرية من أجل تحقيق التنمية، وهي لا تختلف كثيرا عن التنمية البشرية والتي تعرف بأنها: "عملية توسيع خيارات الناس **Human development is the process of enlarging people's choices**، وأهم هذه الخيارات هي توفير حياة مديدة وصحية، التمتع بمستوى معيشة لائق، توفير الحرية السياسية وضمان حقوق الانسان والاحترام الذاتي"⁽⁹⁾.

وهكذا فتتمية الموارد البشرية تركز بشكل أساسي على تحسين الظروف الحياتية للإنسان من ناحية الصحة والتعليم والحياة الكريمة، وبهذه الإجراءات يمكننا توفير الموارد البشرية القادرة على إحداث عملية التنمية المستدامة والشاملة.

وقد أشار "مكتب العمل العربي"⁽¹⁰⁾ أن مفهوم تنمية الموارد البشرية قد تطور، ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب، بل أصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب، ونوعية مشاركة الجمهور في اتخاذ القرارات والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب، وطرق وأساليب العمل والإنتاج أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم.

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

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

وقد تحدثنا هنا عن التنمية البشرية حتى لا نمس بالمعنى أو المدلول العلمي لهذا المصطلح، لذلك استخدمنا مصطلح تنمية الموارد البشرية وهي عملية واسعة قد تستوعب عدة آليات.

وحسب هذا البحث فان عملية تنمية الموارد البشرية هي عملية إعداد الموارد البشرية من أجل تحقيق التنمية، وهذا الاعداد والتنمية يشملان عدة مجالات منها التعليم والتدريب، وتوفير الخدمات اللازمة مثل الصحة والسكن والنقل وغيرها، والتوعية والمشاركة، وسوف نتطرق اليها بالتفصيل في المبحث الموالي.

المبحث الثاني - آليات إعداد الموارد البشرية من أجل التنمية:

لقد ركزنا في هذا البحث على أهم الآليات التي يمكن بواسطتها إعداد وتنمية الموارد البشرية لكي تساهم بشكل فاعل في تحقيق التنمية، وهذه الآليات هي: التعليم والتدريب والتوعية والمشاركة وتوفير الظروف والخدمات الملائمة، وسوف نشرح فيما يلي هذه الآليات.

الفرع الأول - التعليم:

إن التعليم أو التكوين يعني تعليم العنصر البشري واكسابه معارف جديدة وعصرية تستجيب لمتطلبات التنمية. ان الاقتصاد الحالي هو اقتصاد المعرفة (**l'economie du savoir**) الذي يقوم على اساس المعرفة كوسيلة لخلق القيمة وتحقيق التنمية، وهو يعتمد على الراسمال المعرفي لدى العنصر البشري. كما أن المجتمع الحالي هو مجتمع المعرفة (**la societe du savoir**) الأمر الذي يتطلب الاهتمام أكثر بتعليم العنصر البشري. وحتى تتحقق التنمية والتقدم لا بد أن تكون المعرفة متقاسمة أو مشتركة (**Savoir partager**)، لكونها حسب "ك. ماتسورا" (**K.Matsuura**) المدير العام لليونيبيسكو هي " الوسيلة للخروج من الفقر"⁽¹¹⁾، وهي حسب "آسيا خياط": " تحويل الرأسمال البشري إلى نمو، ومن نمو إلى تنمية اقتصادية، ومن تنمية اقتصادية الى تنمية اجتماعية، ومن تنمية اجتماعية الى تنمية مستدامة، ومن تنمية مستدامة الى تماسك اجتماعي"⁽¹²⁾.

إن المتأمل لواقع التعليم في العالم العربي يلاحظ أنه يعتمد على الكم بدل النوع، وهذا ما يؤدي إلى تخريج باحثين يفتقرون إلى الدراية والكفاءة العلمية المطلوبة للبحث والإنتاج العلمي على النحو الموجود في الدول المتطورة، وفي هذا الإطار يشير بعض الباحثين بخصوص حالة الجزائر بالقول: " يبدو أن الجزائر قد وقعت تحت تأثير اعتقاد بأن التوسع الكمي في التعليم العالي هو الطريق السالك لتحقيق التنمية المنشودة دون مراعاة لوظيفته، وهذا على حساب التكوين النوعي الصحيح والوظيفي الذي يستجيب لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الحاضرة والمستقبلية"⁽¹³⁾.

ومن جهة أخرى نلاحظ عدم وجود إستراتيجية لربط الجامعات وهيئات البحث بالمجتمع ومؤسساته، وفسح المجال أمام الطلبة والباحثين لإجراء التطبيقات الميدانية والاعتماد على الجانب النظري الأمر الذي يجعلهم عاجزين عن التصور الجيد للمعارف ومن ثم عدم إمكانية تطويرها وتوطينها والتحكم فيها. وفي هذا الإطار يشير تقرير التنمية البشرية لسنة 2001 إلى أن: "رجال الصناعة وبخاصة الاتصالات وتصنيع الأخشاب في فنلندا يقضون 20% من أوقاتهم في تقديم خبرتهم لطلاب الجامعات، وفي الصين تدعم الجامعات الحكومية البحث العلمي لصالح المؤسسات الصناعية في القطاع الخاص مثل الصناعات البتروكيمياوية وتحسين الأنشطة التقليدية في الزراعة"⁽¹⁴⁾.

وهكذا فلا بد من إعادة النظر في برامج التكوين في الجامعات والمعاهد وكذلك إعادة النظر في التخصصات وفي طرق التدريس المعتمدة، وذلك بشكل يقود في النهاية إلى تخريج أجيال قادرة على إحداث التغيير المطلوب وعلى تقديم أداء عالي ومتميز.

ولا بد أن يركز التكوين وبناء العنصر البشري على الجانب الأخلاقي والقيمي بحيث لا بد من غرس قيم احترام الوقت وقيم الانضباط وقيم إتقان العمل وتجنب كل مظاهر الفساد من رشوة ومحسوبية وغير ذلك من المظاهر السلبية التي تعرقل أداء الأجهزة الإدارية وتحول دون الوصول إلى الأداء العالي، وهذه الأشياء لا بد من غرسها في الشخص منذ الصغر وهي تساعد في بناء الضمير المهني لدى الشخص فيما بعد والذي يشكل ما يسمى بالرقابة الذاتية لدى العامل أو الموظف والتي لا نحتاج معها إلى رقابة أخرى تؤدي إلى إضاعة المال والوقت والجهد.

وهنا لا بد من وقفة مع مشكلة الفساد التي أصبحت مسألة خطيرة تعوق كل جهود الإصلاح والتنمية والتطوير في العالم العربي، وللأسف فإن هذه الآفة مست جميع الجوانب والمؤسسات في الدول العربية، فحسب التقرير الذي أصدرته منظمة الشفافية الدولية سنة 2006 فإن أقل الدول العربية فساداً تقع في المرتبة (31) من أصل (163) دولة وتتابع المواقع على السلم حتى تصل إلى المرتبة (156) والتي تحتلها دولة السودان، بينما يقع العراق في المرتبة (160) مسجلاً بذلك أكبر دولة عربية من حيث الفساد⁽¹⁵⁾.

وفي هذا السياق يقول أحد الباحثين: "وما يمكن أن نقوله بثقة أن الفساد قد تسلل إلى أجهزة وأوصال البحث العلمي في العراق ليهبط بهذا البلد إلى مستوى متدنٍ من الإنجاز العلمي النوعي يوازي ما بلغه أيضاً من مستوى في الفساد"⁽¹⁶⁾.

وحسب تقرير الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية لسنة 2005 فإن الفساد اتخذ طابعاً منهجياً ومؤسسياً في العديد من الدول العربية، حيث أصبح القاعدة لا الاستثناء، ويعتبر ضعف آليات المساءلة والشفافية كسبب رئيسي وراء ارتفاع معدلات الفساد في المنطقة⁽¹⁷⁾.

لقد أصبح الفساد المالي والإداري من أهم التحديات التي تواجه التنمية وأيضا البحث العلمي في الدول العربية، وهذا ما يؤكد التقرير الصادر عن البنك الدولي تحت عنوان "التنمية في عام 2005"، حيث أشار بأن الفساد من أهم التحديات التي ينبغي على الحكومات العربية مواجهتها من أجل تحسين مناخ النمو والاستثمار فيها⁽¹⁸⁾.

ولا شك أن التعليم يمكن أن يساهم في الحد من ظاهرة الفساد وذلك من خلال غرس القيم الأخلاقية الفاضلة في الأجيال من أمانة ونزاهة وحفاظ على المال العام وغيرها.

الفرع الثاني - التدريب:

يعرف التدريب بأنه: "عملية تعلم، تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد أو اتجاهات لزيادة وتحسين أداء الفرد"⁽¹⁹⁾.

كما يعرف بأنه: "عملية تعلم تهدف إلى إحداث تغيير دائم على مستوى الأفراد والذي سيحسن من قدرتهم على الأداء في العمل"⁽²⁰⁾.

ويميز البعض بين تدريب الموظف وبين تنميته، ذلك أن: "تدريب الموظف (employee training) هو عبارة عن تدريب موجه للحاضر (Present-oriented trainig)، وهو يركز على الأعمال الحالية للأفراد"⁽²¹⁾، أما "تنمية الموظف (employee development) هو عبارة عن تدريب موجه للمستقبل (Future-oriented trainig)، وهو يركز على النمو الشخصي للموظف"⁽²²⁾.

والتدريب والتنمية هي عملية تعلم مستمرة، تهدف إلى تغيير في المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوك والخبرة لدى الأفراد⁽²³⁾.

وعلى هذا الأساس أصبح يربط بين التدريب والتنمية وقد يستخدم احدهما للدلالة على الاثنان، والتدريب مسألة تهم كل الموارد البشرية في المؤسسة وفي كل المستويات دون استثناء.

إذن فالتدريب فهو موجه بشكل أساسي إلى العاملين بهدف إكسابهم مهارات وخبرات جديدة، ولكن لماذا يعتبر تدريب الموظفين قضية مهمة؟

لقد أصبح تدريب الموظفين يزداد أهمية نظرا لكون الأعمال أصبحت أكثر تطورا أو حساسية (Sophisticated) وأكثر تأثرا بالتغيرات التكنولوجية وتغير المنظمة ذاتها⁽²⁴⁾.

ويمثل التدريب أهمية كبيرة خاصة في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحكومية، والتي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف واستراتيجيات المنظمة، ومن الناحية الأخرى، فإن هذه التغيرات يمكن أن تؤدي إلى تقادم المهارات التي تم تعلمها في وقت قصير. أيضا فإن التغيرات التنظيمية والتوسعات، تزيد من حاجة الفرد لتحديث مهاراته واكتساب مهارات جديدة⁽²⁵⁾.

ويعتبر التدريب التنموية وسيلة فعالة بإمكان المنظمات استخدامها من أجل تجديد حيويتها باستمرار وجعلها قادرة على مواجهة تحديات القرن الحالي⁽²⁶⁾.

لقد أصبح ينظر إلى التدريب والتنمية كإستراتيجية وهذا نظرا للأهمية الإستراتيجية له في تحقيق إستراتيجية المنظمة، حيث يمكن القول: "أن التدريب والتنمية كإستراتيجية تسعى إلى بناء نظام معرفي حديث لدى الموارد البشرية في المنظمة، وتطوير مهاراتها الحالية وإكسابها أخرى جديدة ومتنوعة وتعديل اتجاهاتها السلوكية للأفضل، بهدف استيعاب والتأقلم مع التغيرات التي تحدث في البيئة وتفرض على المنظمة تبنيها والتكيف معها"⁽²⁷⁾.

لقد كان ينظر إلى التدريب والتنمية في بريطانيا بشكل تقليدي على أنهما تكلفة وليس استثمار، ولكن هذه النظرة تغيرت⁽²⁸⁾، وأصبح ينظر إليه كاستثمار.

ونحن بحاجة إلى تغيير النظرة السائدة في الدول العربية حول قيمة التدريب وأهميته واعتباره استثمار يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد ومن ثم رفع أداء المنظمة وزيادة قدرتها التنافسية.

إن اختيار مقاربات وطرق التدريب والتنمية يجب أن يكون على أساس أكثرها فعالية في تحصيل المهارات والكفاءات المطلوبة من قبل المنظمة⁽²⁹⁾.

كما أن إستراتيجية التدريب والتنمية يجب أن تركز على إستراتيجية المنظمة وأهدافها وان تتضمن تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة لتحقيق هذه الإستراتيجية وهذه الأهداف في الوقت الحاضر وفي المستقبل⁽³⁰⁾. ولنجاح التدريب ومساهمته في تحقيق التنمية المحلية فيجب أن نأخذ بعين الاعتبار بعض الشروط والتي من أبرزها:

- أ - يجب أن يرتبط التدريب بالإستراتيجية العامة للمؤسسة ومن ثم بإستراتيجية التنمية المحلية، وأن لا يكون التدريب من أجل التدريب.
- ب - يجب أن يكون يتضمن التدريب جوانب عملية وتطبيقية و ليس نظري فقط.
- ج - يجب أن لا يركز التدريب فقط على الجوانب المادية من العمل بل لا بد أن يشمل أيضا جوانب متعلقة بالأخلاق والقيم لأنها تشكل قوة دفع داخلية، فنحن بحاجة إلى تقويم السلوك المهني لدى العاملين في الدول العربية وغرس أخلاق وقيم تزيد من الأداء مثل النزاهة والأمانة واحترام الوقت وإتقان العمل ومحاربة الفساد وغيرها.
- د - لا بد من تقييم التدريب للتأكد من فعاليته.
- هـ - عدم إعادة الأشخاص المستفيدين من التدريب للقيام بنفس المهام السابقة وعدم إتاحة الفرصة لهم لتوظيف ما تعلموه واكتسبوه من التدريب في خدمة المؤسسة.

الفرع الثالث - التوعية:

إن العنصر البشري بحاجة إلى توعية وإلى توضيح الأهداف المطلوب تحقيقها على المستوى المحلي، وبحاجة إلى توعية لتجنب بعض المشكلات التي تهدد المجتمع وتكرس تخلفه وتحول دون تقدمه، ومن أبرز مجالات التوعية التي تساعد في توجيه العنصر البشري نحو تحقيق أهداف التنمية المحلية ما يلي:

- أ - التوعية في مجال تكريس السلم الاجتماعي والتسامح بين أبناء الشعب ونشر روح الوحدة واللحمة بينهم ونبذ كل أشكال العنف والعدوان.
- ب - تقبل التنوع الثقافي والديني والعرقي والنظر إليها على أنها أشياء طبيعية في المجتمع.
- ج - تكريس مفهوم المواطنة المحلية والانتماء للإقليم والوطن.
- د - التوعية بخصوص تجنب بعض العادات والتقاليد التي تكسر التخلّف وتضر بالمجتمع وتحول دون تقدمه.
- هـ - التوعية في المجالات المتعلقة بمحاربة المخدرات والجريمة بمختلف أنواعها.
- و - التوعية في مجال الجودة والإتقان واعتماد الكفاءة والجدارة كمقياس لاختيار الأفراد ومنح المكافآت.
- ي - التوعية بضرورة تكريس مبدأ حياد الإدارة.

ولنجاح هذه العملية التوعوية لا بد من إشراك المدرسة والمسجد والإذاعة المحلية ووسائل الإعلام المحلية وغيرها.

الفرع الرابع - المشاركة:

لقد أصبحت المشاركة من المسائل المهمة في نجاح المنظمات، وعلى المستوى المحلي ومن أجل مساهمة العنصر البشري بشكل فاعل في تحقيق التنمية المحلية فلا بد من الاعتماد على المشاركة، وذلك من خلال مشاركة العنصر البشري في بلورة الأهداف أي أهداف التنمية وفي تصور الطرق المثلى لتحقيق هذه الأهداف. ومن هذا فإن الأفراد يحسون بأن الأهداف هي أهدافهم وأن القضية أي قضية تحقيق التنمية المحلية هي قضيتهم. وفي مجال المشاركة فلا بد من مشاركة منظمات المجتمع المدني وممثلي الفعاليات الاجتماعية الموجودة مثل الأعيان ولابد من مشاركة أصحاب الكفاءات وعدم الاعتماد كما هو موجود فقط على القيادات الإدارية التي أحياناً تنقصها الكفاءة والنظرة الشمولية للأمور لكونها تدرجت في السلم الإداري عن طريق الأقدمية. والمشاركة كما نحتاجها خارج المؤسسات والإدارات فنحن نحتاجها أيضاً داخل هذه المؤسسات والإدارات، ومن ثم لا بد من فتح المجال للعاملين للمشاركة وإبداء آرائهم وانتهاج أسلوب التسيير التشاركي والديمقراطي.

الفرع الخامس - توفير الظروف والخدمات الملائمة للعنصر البشري:

لقد بدأ الاهتمام بخدمة العنصر البشري وتوفير الظروف المناسبة للعيش والعمل منذ بدايات القرن الماضي على يد "روبرت أوين"، ومنذ ذلك الوقت والجهود مستمرة لتحسين هذه الظروف، ذلك أنه لا شك أن العنصر البشري حتى يساهم بشكل فعال وحتى يسخر جهده للعمل والعطاء فهو بحاجة إلى تهيئة الظروف المناسبة لذلك وتقديم الخدمات المساعدة على ذلك، من هذه الخدمات والظروف ما يلي:

- توفر السكن، وذلك باستخدام مختلف الصيغ الممكنة مثل السكن الوظيفي، بيع السكن، الإيجار البيع بالإيجار.. وغيرها.

- توفير الخدمات الصحية سواء داخل محيط العمل أو خارجه.

- توفير النقل، ويرتبط النقل بمسألة شق الطرق خاصة في المناطق النائية والمعزولة، فالنقل والطرق يساعدان على حركية العنصر البشري وعلى انجاز مهامه وإشباع حاجاته.

الخاتمة:

لاشك أن للعنصر البشري دور مهم في دفع عجلة التنمية وتحقيق التقدم، فهو الذي يخطط وينفذ ويراقب ويقيم ويحرك سائر الموارد نحو تحقيق الأهداف التنموية، ذلك أن الموارد المادية مهما عظمت وكثرت فإنها تبقى كالروح بلا جسد، إذ لا بد لها من عنصر بشري يستغلها ويستثمرها.

وإن هذا العنصر حتى يقوم بدوره على أحسن وجه فهو يحتاج إلى عناية ورعاية وإعداد، فقد أصبح الاستثمار في العنصر البشري هو السبيل لتحقيق التنمية والتقدم والطريق لكسب رهان المنافسة والبقاء في ظل البيئات التنافسية.

إن الدول النامية بحاجة ماسة إلى إعادة النظر في استراتيجياتها التنموية، وذلك باعطاء الأهمية والمكانة اللائقة للعنصر البشري ضمن هذه الاستراتيجيات، فالتنمية إنما تتم بالإنسان ولفائدة الإنسان.

وقد توصلنا من خلال ماتم عرضه في هذا البحث إلى أن إعداد العنصر البشري كي يساهم بشكل فاعل في عملية التنمية يتطلب توفير مايلي:

- 1 - تعليم عصري يستجيب لمتطلبات التنمية.
- 2 - تدريب كفؤ وفعال يشمل جوانب العمل أو الأداء والسلوك والأخلاق والمعارف، ويركز

- على اتقان الاعمال الحالية ويبني المهارات للمستقبل.
- 3 - التوعية اللازمة بمختلف الوسائل لنشر الوعي بقضايا التنمية وتكريس السلم الاجتماعي ومحاربة كل ما من شأنه عرقلة جهود التنمية.
- 4 - فسح المجال للمشاركة وابداء الرأي.
- 5 - توفير الظروف والخدمات الملائمة من سكن ونقل وخدمات صحية وغيرها.

الهوامش:

- (1) - مكتب العمل العربي، "الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية"، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، عدد (98)، 1997، ص 117.
- (2) - نفس المرجع، ص 118.
- (3) - إسماعيل العربي، التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1994، ص 32.
- (4) - إسماعيل العربي، نفس المرجع، ص 33.
- (5)-voire: - Gérard Timist, **Théorie de L Administration**, Edition Economisa, Paris, 1986, pp. 335-340.
- (6) - صادق محمد، إدارة التنمية وطموحات التنمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، الأردن، 1983، ص 20.
- (7) - عاطف غيث، في تقديمه لكتاب، نبيل السمالوطي، علم اجتماع التنمية: دراسة في اجتماعيات العالم الثالث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1974، ص VI-V.
- (8) - إعلان الحق في التنمية، المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم: 128/41 المؤرخ في 4 كانون الأول/ ديسمبر 1986
- (9)- Human development report 1990, UNDP, N.Y. 1990, P. 10.
- (10)- مكتب العمل العربي، نفس المرجع، ص 119.
- (11)-Assya KHIAT, Analyse economique et G.R.H: Audit de la fonction ressources humaines dans les entreprise, Editions Dar El Adib, Oran, Algerie, 2009, p43.
- (12)- Op.cit, p 44.
- (13) - عماري عمار وقطاف ليلي، الجامعة الجزائرية: الواقع والآفاق، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: إشكالية التكوين والتعليم في أفريقيا والعالم العربي أيام 28- 29- 30 أفريل 2001، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس: سطيف(الجزائر)، العدد الأول 2004، ص 96.
- (14) - تقرير التنمية البشرية لعام 2001: توظيف التقنية لخدمة التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الطبعة الأولى، نيويورك، 2001.
- (15) - موفق سالم نوري، مشكلات البحث العلمي في الوطن العربي:الواقع والمعالجات، الموقع التالي: <http://www.rabitat-alwaha.net/moltaqa/showthread.php?t=23351>
- (16) - موفق سالم نوري، نفس المرجع.
- (17) - محمود عبد الغفار، تقرير الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية على الموقع التالي:

<http://www.aljazeera.net/NR/exeres/1388F65B-EEAE-4E02-865A-51A824A18C6C.htm>

نقلا عن: تقرير الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ط 1، 2005.

(18) - محمود عبد الغفار، نفس المرجع.
(19) - راوية حسن، إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002 - 2003، ص 163.

(20)-David A. DeCenzo and Stephen P. Robbins, David A. DeCenzo and Stephen P. Robbins, Fundamentals of Hman Resource Management, 8th Ed, John Wiley and Sons, Inc, N.J, 2005, p 217.

(21)- Op.cit, p 204.

(22)- Ibid, p 204.

(23) - عمر وصفي عقيلي، ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل، عمان، الأردن، ط2، 2009، ص 438 (بتصرف).

(24)-David A. DeCenzo and Stephen P. Robbins, Op.cit, p 217.

(25) - راوية حسن، المرجع السابق، ص 163.

(26) - عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق، ص 435.

(27) - نفس المرجع، ص 438.

(28)- Derek Torrington and Laura Hall, Human Resource Management, 4th Ed, Prentice Hall Europe, 1998, p 403.

(29)- Derek Torrington and Laura Hall, Op.cit, p 408.

(30)- Ibid, p 411.

قائمة المراجع:

- 1 - إسماعيل العربي، التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1994.
- 2 - إعلان الحق في التنمية، المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم: 128/41 المؤرخ في 4 كانون الأول/ ديسمبر 1986
- 3 - تقرير التنمية البشرية لعام 2001: توظيف التقنية لخدمة التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الطبعة الأولى، نيويورك، 2001.
- 4 - عماري عمار وقطاف ليلي، الجامعة الجزائرية: الواقع والآفاق، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: إشكالية التكوين والتعليم في أفريقيا والعالم العربي أيام 28 - 29 - 30 أفريل 2001، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس: سطيف(الجزائر)، العدد الأول. 2004.
- 5 - صادق محمد ، إدارة التنمية وطموحات التنمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، الأردن، 1983.
- 6 - نبيل السمالوطي، علم اجتماع التنمية: دراسة في اجتماعيات العالم الثالث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1974.
- 7 - محمود عبد الغفار، تقرير الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية على الموقع التالي:

<http://www.aljazeera.net/NR/exeres/1388F65B-EEAE-4E02-865A-51A824A18C6C.htm>

نقلا عن: تقرير الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ط 1، 2005..

8 - موفق سالم نوري، مشكلات البحث العلمي في الوطن العربي: الواقع والمعالجات، الموقع التالي:

<http://www.rabitat-awaha.net/moltaqa/showthread.php?t=23351>

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

10 - Assya KHIAT, **Analyse economique et G.R.H: Audit de la fonction ressources**

Humaines dans les entreprise, Editions Dar El Adib, Oran, Algerie, 2009.

11- David A. DeCenzo and Stephen P. Robbins, **Fundamentals of Hman Resource**

Management, 8th Ed, John Wiley and Sons, Inc, N.J, 2005.

12 -Gérard Timist, **Théorie de L Administration**, Edition Economisa, Paris, 1986.

13- Human development report 1990, UNDP, N.Y. 1990.