

اولا : مفهوم الموارد البشرية

يعتبر مفهوم التنمية البشرية مرادفا لمفهوم الموارد البشرية وان كان البعض يفضل استخدام مفهوم التنمية البشرية وذلك لما يحمله هذا المفهوم من مضمون اعمق واشمل مما يتضمنه عادة الاستخدام الشائع للموارد البشرية، وما يترتب عليه من مدركات وسياسات في تخطيط عمليات التنمية وتنفيذها وتقييمها، ومع ذلك فلا بد من الاعتراف بأن مفهوم الموارد، وما يترتب عليه من مدركات وسياسات في تخطيط عمليات التنمية وتنفيذها وتقييمها، ومع ذلك فلا بد من الاعتراف بأن مفهوم الموارد البشرية ذاته ومرادفاته كالثروة البشرية او رأس المال البشرى جاء اداة تحليلية متقدمة بالنسبة لمكونات النظرية الاقتصادية التي اخذت عنصر العمل في عملية الانتاج كما لو كان عاملا عاما ومتاحا بالكم والنوعية المطلوبة

. كذلك فإن مفهوم الموارد البشرية يضع الانسان موردا على نفس مستوى الموارد المجتمعية الاخرى كالارض، ورأس المال المادي والمالي، والموارد المعدنية والمائية، واذا كان التشابه بين المورد الإنساني والمورد الطبيعي صحيحا في بعض جوانبه التي تسعى الى تحويل المورد الى طاقة نتيجة ونافعة الا ان المورد الإنساني هو صانع هذا التحول في تلك الموارد وهو الموظف لها وهو كذلك مورد لا تنضب طاقاته، مبدعا مجددا ومتجددا وهو في نهاية الامر الغاية والهدف الذى من اجله تستثمر وتشغل طاقات مختلف الموارد الاخرى . إن مفهوم التنمية البشرية الذى يعتبر البشر بمثابة مورد يشكل جزءا لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية وليس من التنمية البشرية، وكما ان رأس المال يزداد عن طريق الاستثمار. فإن الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار الإنساني، من خلال التغذية والصحة، ومن خلال التعليم بشكل خاص،

وكما هو الحال بالنسبة لأى نوع من انواع الاستثمار الاقتصادي، فإن تخصيص الموارد اللازمة له يتحدد بالمعدل الهامشي لمردوده، مقارنة مع اشكال الاستثمار في التغذية او الصحة او التعليم بالنسبة لقسم ما من السكان... ويمكن تعريف تنمية الموارد البشرية وفق مستويين الجزئي والكلى . فعلى الصعيد الجزئي، تقوم تنمية الموارد البشرية بالتركي على الفرد في المجتمع وعلى المؤسسة التي تزوده المهارات وغيرها من الاحتياجات الاساسية الضرورية، لتحقيق حياة كريمة ومشاركة كافية من الحياة الاجتماعية، ولعل الاسر هي من اهم المؤسسات التي يمكن تحديدها في هذا الصدد، حيث انها تضطلع بالمسئولية الاولى في تربية الطفل وتنشئته وتهيئته الاولى للحياة الاجتماعية، ثم المدرسة التي تضطلع فيما بعد بدور تربوي رئيسي مكمل

وعلى الصعيد الكلى تتركز تنمية الموارد البشرية على المفاهيم الاجمالية المتعلقة بغرض واستخدام هذه الموارد، وفى هذا الصدد يمكن تحديد ثلاثة مجالات هي :

- ١- يتصل الاول منها بنمو السكان والقوى العاملة من حيث الهيكل والتحركات الجغرافية .
- ٢- ويتصل الثاني بالميدان التقليدي لتخطيط القوى العاملة.
- ٣- والثالث بتنمية وإشراك مجموعات من الموارد البشرية غير مستخدمة او ناقصة الاستخدام .

لذلك يتضح مما سبق ان تنمية الموارد البشرية فكرة واسعة تجمع بين اختصاصات متعددة، تتضمن جوانب الاسرة ومكان العمل والمدينة ونظام الضمان الاجتماعي وغير ذلك من المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية القدر الذى تؤثر به على تنمية الفرد ورفاهيته وذلك فضلا عن الجوانب التي تتصل بالسكان وتخطيط القوى العاملة والتنمية الاجتماعية بالقدر الذى تؤثر على توفير الاشخاص واستخدامهم واشراكهم في عملية التنمية

ثانيا : عناصر تنمية الموارد البشرية

ترتكز تنمية الموارد البشرية على خمسة عناصر هامة متداخلة ولا تتفصل احداها عن الاخرى، تلك هي التعليم، الصحة والتغذية، وتحسين البيئة، والعمل، والحرية السياسية والاقتصادية .

وفيما يلي تفصيلا لتلك العناصر :

١- التعليم :

التعليم هو اساس التنمية بأكملها . فالتعليم مقياس حساس لمدى تحسين احوال المعيشة ، وفي الاربعين سنة الاخيرة تضاعفت معدلات محو امية الكبار في البلاد النامية حيث زادت من ٣٠% الى ٦٠% هذا هو البيان الذي يدعو الى السرور اما الامر الذي يدعو الى الحزن فهو ان نسبة ال ٤٠% المتبقية ستكون اشد اجزاء الامية صعوبة في القضاء عليها وما يدعو الى مزيد من الحزن ان التعليم العام تضاعلت مدته حيث ان البلاد ذات الدخل المنخفض تناضل على مستوى غاية في الانخفاض لا جراء اصلاحات في اقتصادها المتقل بالديون .

٢- الصحة والتغذية :

الصحة الجيدة مطلب اخر من مطالب تنمية الموارد البشرية وهنا يمكن القول ان متوسط الاعمار في البلاد النامية تتزايد لكنها لاتزال اقل بكثير من متوسطات الاعمال في المجتمعات الصناعية والتي تقدر ب٧٦عاما ، وبالمثل تتناقص تدريجيا معدلات وفيات الاطفال في البلاد ذات الدخل المنخفضة ، حيث وصلت في عام ١٩٨٦ الى ٦٩% لكنها تظل حتى الآن ابعد بكثير عن نسبة ال ١% المسجلة في البلاد الصناعية .

٣- البيئة :

إن البيئة الجيدة اساس آخر من اسس متطلبات تنمية الموارد البشرية ، وهي تتضمن اسكان صحي مناسب وبيئة طبيعية تتحمل سكان العالم ، واليوم نجد ما يقرب من ثلث مسطحات الأراضي في العالم مهدد بنوع من انواع التصحر وفي بعض مناطق (الساحل) تغطي الصحارى على المزارع والقرى بمعدل عشرة اميال في كل عام لتحول الأراضي الخضراء الى أراضي قاحلة . كذلك فإن حياة البشر وصحتهم مهددة بتناقص طبقة الاوزون وبالهواء الفاسد والماء الملوث ، وربما كان من العسير ايجاد حل لمشكلة توفير احوال معيشية طيبة فهي مشكلة اشد إيلاما في بلاد العالم النامي

٤- العمل :

العمل المناسب هو العنصر الرابع من عناصر تنمية الموارد البشري و ولكن - مرة اخرى - يهدد التصاعد المتنامي لا عداد السكان في المدن وف المناطق الريفية على حد سواء بالبطالة على نطاق واسع . ففي كينيا وهي احدى اعلى دول العالم في معدل الزيادة السكانية تقدر احتياجاتها من فرص العمل سنويا نحو ٣٣٠ الف فرصة عمل لايد من ايجادها للوصول الى وضع مستقر في مجال العمل .

٥- الحرية السياسية و الاقتصادية :

لا بد ان يكون للناس صوت ديموقراطي في التنمية ، و احيانا ما تتبنى الخطط الوطنية اهدافا جديرة ، بالثناء للتنمية البشرية غير ان هذه الخطط تصاب بالإحباط بطبيعة الحال عندما يحرم المستفيدون منها داء من إبداء آرائهم في التخطيط الحقيقي وفي التطبيق .

إن الطاقة الانسانية هي اعظم ما يملكه بدل ما . فاليابان تفتقر الى موارد الثروة الطبيعية ، ومع هذا اصبحت الدولة الاولى التي تحقق اسرع واكبر نمو صناعي في العالم فالتنمية الحقيقية لا تتحقق بغير القدرة الخلاقة والابتكار والارادة والالتزام

والتمية تعنى اطلاق الطاقة الانسانية بمعنى اتاحة الفرصة للناس كي يقدموا اعظم اسهاماتهم في التنمية التي تخصهم وتخص مجتمعاتهم

ثالثا : القدرات البشرية كأساس للتنمية البشرية.

إن الموارد البشرية لأى مجتمع هي العامل الحاسم والفعال في استثمار موارده المادية والطبيعية المتاحة وبطبيعة الحال فإن عدم او قلة فاعلية تلك الموارد البشرية .بجانب بعض العوامل الاخرى ..يجعل استثمار المجتمع لثرواته الطبيعية اكثر كلفة واقل انتاجية الامر الذى يؤدي الى بطء معدل النمو والتقدم ، وعلى ذلك فإن من الضروري ان يراعى عند اعداد الخطط القومية التخطيط لكل ما يؤثر على القوى والامكانيات البشرية وعلى كل المستويات على اعتبار ان عائد الملايين التي انفقت في استصلاح تلك الأراضي انما هو محصلة تفاعل العنصر البشرى معها وقدرته على استثمارها وتنميتها لها.

إن الافتقار الى التخطيط والتنظيم لتمية القوى البشرية في الدول النامية يترتب عليه ان تصبح هناك حاجة ماسة الى الافراد المدربين ذوى الخبرة في مجالات متعددة بالإضافة الى تعرض رصيد تلك الدول من القوى البشرية لازمات البطالة والعمالة القاهرة ذلك ان الخطط الطموحة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تنفذها الدولة تحتاج بطبيعة الحال الى تغيير نوعية العمالة المطلوبة للاضطلاع بمختلف مهام تنفيذ تلك الخطط والتالي الوصول الى هيكل من العمالة يتميز بقاعدة دنيا ضيقة تمثل انكماش العمالة العادية واتساع عند قمته لازدياد قوة العمل الماهرة ومتوسطة المهارة وذلك بدلا من الشكل الهرمى العادي لهيكل العمالة والذى تتسع قاعدته السفلى امام وفرة قوة العمل العادية الغير مدربه

وتطوير القدرات البشرية ليس صيغة يمكن تطبيقها بصورة ميكانيكية ولكن له مميزات تميزه عن التنمية بمدخلها التي تتخذ من السلع اساسا لها ويركز تطوير القدرات البشرية بصورة كبيرة على تعبئة الموارد المحلية كسبيل يسمح للناس بتطوير قدراتهم . كما انه يركز ايضا على المشاركة كعامل هام فى التغيير البناء ، وفى كثير من دول العالم الثالث تتسم الحكومة بالمركزية الشديدة واخضاع مصلحة الفرد لمصلحة

الدولة العليا حيث يتحول الشعب الى مجرد رعايا يخشون بأس الحكومة ولا يتقنون فيها – كما ان المسؤولين الحكوميين وخاصة في المناطق الريفية وفي الاوساط الفقيرة على وجه التحديد يعتبرون اداة قهر اكثر منهم اداة للأفئاع ،ومن ثم فإن العلاقة بين الدولة وبين غالبية الشعب لا تؤدي الى تعبئة عدد كثير منهم من اجل التنمية ، ان اقل ما يجب ان يتوفر في هذا الشأن هو استراتيجية تعطى الاولوية لتطوير القدرات البشرية وتسمح بقيام ادارة غير مركزية على المستوى المحلى يتمتع المسؤولين فيها بثقة وتأييد الغالبية العظمى من الشعب . كما ان المشاركة تساعد في تحديد محتوى برامج التنمية والمشروعات بحيث تعكس بدقة الحاجات المحلية والأمال والمطالب ، وثاني هذه القيم بعد تحديد الاليات ووضع البرامج التي تتمشى مع هذه الاولويات فإن المشاركة في الهيئات الفعالة (مثل الهيئات التعاونية للخدمات ،ولجان الاصلاح الزراعي ،وجمعيات الري ، والجمعيات النسائية) يمكنها ان تعبا التأييد للسياسات القومية والمحلية وكذلك المشروعات والبرامج المحلية وآخر هذه القيم التي تتميز بها المشاركة هي انه يمكنها تقليل تكلفة الخدمات العامة والمشروعات الاستثمارية وذلك عن طريق نقل مسؤولية هذه الخدمات والمشروعات من الحكومة المركزية والمحلية .

وقيمة المشاركة لا يقتصر دورها في التنمية البشرية على المجال الاقتصادي . فإن التنمية البشرية لها بعدها السياسي ايضا . فاذا اردنا للديمقراطية الا تقتصر على كونها مضمونا فارغا . فإن الشعب يجب ان يتلقى قسطا من التعليم وان تتح له فرصة الحصول على المعلومات ومن ثم فإن كل الجماعات في المجتمع يمكنها ادراك ما يواجه البلاد والمشاركة بصورة فعالة فى العملية السياسية والتنمية البشرية لها قيمة اساسية ايضا .ففي بعض الاحوال ينظر الى تنمية القدرات البشرية بصورة متزايدة على انها حق للجميع.

- إلا ان ما يعنينا بصورة خاصة هو مقدرة الانفاق على التنمية البشرية على زيادة الطاقة الانتاجية لنظام اقتصادي ورفع مستوى الرخاء المادي والانفاق على التنمية البشرية ، يمكن تحقيق ذلك بعدة سبل :

- و اول تلك السبل هو انا لانفاق على التنمية من شأنه ان يرتقى بالمهارات البدنية والعقلية والادراكية للشعب وذلك من خلال التعليم والتدريب

- وثاني هذه السبل هو ان السياسة العامة التي تركز على التنمية البشرية يمكنها ان تساعد في نشر المعرفة والمهارات بصورة كاملة وفعالة فيمكن لمثل هذه السياسة العامة ان ترتفع بالقدرات الادارية كما انه يمكنها تحويل المعرفة النظرية الى تكنولوجيا تطبيقية من خلال برامج التنمية .

- وثالث هذه السبل هو ان السياسة العامة يمكنها عن طريق المؤسسات اقامة اطار لزيادة الحوافز وازالة العقبات امام انتقال الموارد وتعبئتها وزيادة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات التي يمكن بدورها المساعدة في تحسين الكفاءة الاقتصادية .

اهداف التنمية في المجتمعات المستحدثة

بناء على ما سبق فإن اهداف التنمية في المجتمعات المستحدثة يمكن تحديد اهمها في :

- ١- ان التنمية تعنى التقدم نحو اهداف عامة معينة محددة بوضوح .
- ٢- ان التنمية تنطوي على عمليات اقتصادية وسياسية واجتماعية معينة يمكن تحديدها وحصرها .
- ٣- ضرورة التنسيق بين القوى الاجتماعية والسياسية المختلفة (داخل المجتمع) من اجل تدعيم سياسة التنمية .
- ٤- ان اختيار السياسات والبرامج الاجتماعية في المجتمعات المختلفة يعتمد على معيار أساسي هو كيف يمكن لهذه البرامج والسياسات ان تحدث التغير والتنمية الاجتماعية في هذا المجتمع .

وقصد بالتغير الاجتماعي هذا انواع التطور التي تحدث تأثيرا في النظام الاجتماعي أي التي تؤثر في بناء المجتمع ووظائفه .