

دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة

د.هاشم محمد سعيد رشيد

مدرس

كلية الادارة والاقتصاد

جامعة نوروذ

دهوك - العراق

Hashim742003@yahoo.com

د.معن ثابت عارف

مدرس

كلية الادارة والاقتصاد

جامعة نوروذ

دهوك - العراق

ma3n_1960@yahoo.com

الملخص

تتعدد مشاكل الدول النامية وتتوزع أسبابها بين مادية وادارية وتخطيطية و اجرائية وتشريعية ، ومرجعية هذه المشاكل إنما تدور حسب راي الباحث حول الموارد البشرية التي هي المخطط و المنفذ و متخذ القرار و عليه باتت هذه المشاكل مستديمة و أضيف اليها مشكلة البيئة المستدامة لتضيف بعداً يستلزم رسم السياسات لتصميمات وفق حاجة المجتمع النامي لاعداد كوادر بشرية ذات مواصفات طبقاً لقدرات المجتمع على تحقيق التنمية المستدامة والتي باتت الاخرى إحدى مخارج الدول النامية من مشاكلها والتي من ابرز معطياتها التدهور البيئي سواء من خلال الاستخدام و الاستهلاك و نمط الصناعة وحتى المعيشة ، و مما يستدعي مهارات بشرية واسعة التأثير في إحداث تغيير في مسار هذه الحقائق باتجاه الحلول الفاعله ولهذا فإن التصدي لهذا الموضوع في المحافل العلمية والعملية بات مهماً لبدء مرحلة التغيير بجديه و بفكر منفتح للتقبل والاخذ بتجارب الدول التي سبقتنا في هذا المجال مستهدفين وضع سيناريوهات محتمله وقابله للتطبيق في واقع هذه الدول وبما يتناسب وإمكانياتها وقدراتها على التنفيذ في المرحلة الحالية أو المستقبل .

Abstract

There are several problems of developing countries and distributed causes between physical and administrative , planning, and procedural and legislative , and reference these problems but spin by Ray researcher on human resources that are planned and port , decision maker, it has become these problems sustained and added to it the problem of

sustainable environment to add dimension requires policy-making for designs according to need for developing community to prepare human cadres specifications according to the capacity of the community to achieve sustainable development, which is now the other one of the exits of the developing countries of their problems and that of the most prominent legibility of environmental degradation , either through use and consumption pattern of industry and even living, which requires human skills and extensive influence in bringing about change in the course of these facts toward effective solutions , therefore, to address this topic in the forums scientific and practical is important to start a phase change seriously to and an open mind to accept and taking the experiences of countries that have preceded us in this area , targeting the development of possible scenarios and applicable in the reality of these countries and commensurate with the resources and capability to at the current stage of implementation or the future.

المقدمة :-

في ضوء تعدد وتنوع وتزايد أهمية التنمية البشرية في إحداث التغييرات الايجابية المنشودة في الدول والمؤسسات على اختلاف انواعها ونتيجة للظروف التي مرت بها الدول النامية على اختلاف مراحلها التاريخية وما افضت اليه من مؤشرات توضح بدقة التخلف والتأخر والتراجع الهيكلي سواء في الاداء الاقتصادي ام الاجتماعي و المؤسسي مما افرز عنه حالة ضعف لم تقتصر على قطاع او مجموعة بل شملَ أغلب مناحي الحياة مما كان له اثر كبير ذا طابع سلبي على مستقبل شعوب هذه الدول ذات الاغلبية العددية وحتى الموردية .

وإذا كانت من النتائج المهمة لهذه الدراسة هي تراجع التنمية الاقتصادية التي تعتبر أحد أبرز أهداف هذه الدول في التحول نحو الحالة والموقع الافضل ،فإنّ هذه الاعباء تتزايد فعلاً على الدول في ظل تراجع مؤشر آخر هو التنمية المستدامة فيها ، وذلك لان واقع الموارد وإستغلالها ونتائج وكفاءة الاداء الحالي إنما تؤشر صورة قائمة لما سترك للجيل اللاحقة من جانب فضلاً عن تراجع قدرات الاقتصادات النامية في التصدي للازمات المتلاحقة التي بدأت تعصف بالاقتصادات المتقدمة والنامية على حدّ سواء .

مشكلة البحث:-

إنّ المشكلة تتحدد في كون الاداء البشري في الدول النامية قد اخفق مؤدياً الى نتائج انعكست على الاداء التخطيطي والتنفيذي والتنموي بالحصيلة سيما وأن احد ابرز مخارج الازمات التي تمر بها ويعاصرها الاقتصاد النامي هو وجود تنمية بشرية حقيقية وفاعلة لا ينحصر دورها وعطاءها على التنمية الاقتصادية واقعاً ومستقبلاً وإنما لتحقيق التنمية المستدامة لما تتطلبه هذه التنمية من إعداد مسبق للكوادر البشرية وبمواصفات خاصة .

هدف البحث:-

إن البحث يحاول من خلال محاوره من التعاطي مع حقائق التنمية البشرية في الدول النامية واستشراف دور و ادوات وسيناريوهات لاحداث التغييرات المطلوبة في المورد البشري بهدف

أحداث تنمية اقتصادية مستدامة لا تترك بصماتها ونتائجها على الواقع الحالي وإنما المستقبل ولأجيال متلاحقة مما يدفع باتجاه تكوين صورة مشرقة للمستقبل بكل معطياته لهذه الدول.

فرضية البحث :-

إن الدور التنموي للموارد البشرية الحالية هو ضعيف وغير قادر على ان ينهض بواقع الدول النامية وان ابراز هذا الدور من خلال ستراتيجية او اليات علمية منهجية هو السبيل لذلك .

منهجية البحث:-

لاغراض تناول مفردات البحث فقد تم تقسيمه الى ثلاثة مباحث تناول الاول الاطار النظري لمفاهيم التنمية البشرية والتنمية المستدامة ، في حين تناول الثاني ماهية التنمية البشرية وطرق تكوين راس المال الفكري ام الثالث فقد تناول التحديات التي تواجه تحقيق التنمية البشرية المستدامة ، وقد انتهى البحث الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الاول :- الموارد البشرية والتنمية البشرية: مفاهيم اساسية

أولاً:- مفهوم الموارد البشرية.

ثانياً:- التنمية البشرية المستدامة

المبحث الثاني :- التنمية البشرية المستدامة بين القدرات والتحديات.

أولاً:- مفهوم التنمية البشرية المستدامة

ثانياً:- مفهوم قدرات التنمية البشرية المستدامة

ثالثاً:- تحديات التنمية المستدامة .

المبحث الثالث :- التنمية البشرية المستدامة وتحدياتها .

أولاً:- أبعاد التنمية المستدامة .

ثانياً:- التحديات الاقتصادية والاجتماعية للتنمية المستدامة وكلفتها .

ثالثاً:- قدرة التنمية المستدامة على توفير فرص العمل .

المبحث الاول

الموارد البشرية والتنمية البشرية: مفاهيم اساسية

اولاً: مفهوم الموارد البشرية

لقد تعددت التعاريف التي تناولت الموارد البشرية ان كان من حيث مضمونها او من حيث صياغتها ، بأعتبار تنمية الموارد تطوير عمليات المعرفة وتطوير المهارات و امكانيات القوى العاملة القادرة على انجاز الاعمال الموكلة لها في كافة المجالات ، وأصبح التدريب يحتل مكانه متقدمه في استراتيجيات كثير من دول العالم ، ان كانت متقدمة أو نامية ، كون التدريب وتلقي المهارات يرفع من مستوى الاداء و الكفاءة الانتاجية .

وأطلاقاً من فكرة اعتبار ان الفرد هو من اهم الاصول الاستثمارية لدى المنشأة ، لكون ادارة الموارد البشرية شريك هام في التخطيط الاستراتيجي الشامل ، لكون تركيز ادارة الاعمال على الجوانب المادية في العملية الانتاجية ، و أهملها العنصر البشري كما في السابق كانت له نتائج سلبية وهذا ما دعى فيما بعد الى ضرورة الاهتمام بهذا العنصر المهم في العملية الانتاجية .

لذا فإذا تنمية الموارد البشرية اصبحت ضرورة ملحة جعلته موضع اهتمام من قبل المؤسسات والمنظمات الكبرى التي افرغت مساحه واسعه من اداراتها له فأنشأت إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية وتدريب العاملين بها كل حسب تخصصه وطبيعة العمل المناط به ، وعملت هذه المؤسسات فيما بعد على تحسين برامج تنمية الموارد البشرية وتقديمها للمؤسسات الاخرى الحديثة العهد في هذا المجال .

ولقد بينا فيما سبق تعدد التعاريف التي تناولت تنمية الموارد البشرية فبين من يعرضها على انها (ماهي إلا نشاط روتيني يشتمل على نواحي تنفيذية ، مثال ذلك حفظ الملفات و اجازاتهم وانعكس ذلك على الدور الذي يقود به مدير ادارة الموارد البشرية وكذلك الوضع التنظيمي للجهاز الذي يقوم باداء الوظيفة في الهيكل التنظيمي العام للمنشأة).

والبعض يعرفها حسب النظرة التقليدية للموارد البشرية بأنها (النشاط الاداري المتعلق بتحديد إحتياجات المنظمة من القوى العاملة و توفيرها بالاعداد والكفاءات المحدده وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة) .

وقد عرفتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في معظم تقاريرها الدولية المنشورة بالكثير من التعاريف و التوضيحات التي انصبت في اغلبها على ان الانسان يجب ان يكون دائماً هو المحور الاساسي لتفعيل عملية التنمية، و ان معظم الخطط او السياسات التنموية المتخذة يجب ان نأخذ بالاعتبار اهمية الانسان كعامل مهم يجب تفعيل دوره أو مشاركته الفاعله في عملية التنمية ،فضلاً عن انه المستفيد الاول من نتائج عملية التنمية ، من هنا برزت ضرورة تنمية الشعوب و الافراد ، ومن المؤكد ان كل ذلك يقع على عاتق حكومات الدول التي عليها انتهاج سياسات تنموية ناجعة للموارد البشرية ، ومما تقدم نرى ان تنمية الموارد البشرية اضحت من الوظائف المهمة التي يجب ان تضطلع بها المنشآت الحديثة بحيث تخصص ادارة لتسيير شؤون العاملين في تلك المؤسسات ، مع

الآخذ بالاعتبار مراعاة التخصص في اشغال الوظائف لكي نستطيع ان نحصل على الفائدة المرجوة من الموارد البشرية بصورة صحيحة و فاعلة .

حيث تحتل إدارة الموارد البشرية موقعاً مهماً في جهود المؤسسة التي تسعى فيها الى اخذ موقع متقدم في مجال تعزيز قدراتها التنافسية ، ففي العقدين الاخيرين أي منذ التسعينات في القرن الماضي أزداد الاهتمام بقيمة الانسان كهدف وسيلة في منظومة التنمية الشاملة ، هذه القيمة التي تنطلق من الافكار التي رعت كرامة وشخصية الانسان في الاديان السماوية بأعتبار الانسان هو الخليفة في الارض ليعمرها ، فكان ذلك اولى القناعات التي ترسخت بالدور الكبير الذي يجب ان يلعبه الانسان في عملية التنمية ، كونه هو الاداة وغاية التنمية و لكون تنمية الموارد البشرية تعتبر النمو الاقتصادي هو الوسيلة لضمان رفاهية المجتمع بأعتبار لتنمية الموارد البشرية يمكن تصويرها بعملية تفاعل بين مجموعة من العوامل والمدخلات المتعدده التي تمكننا من الوصول الى تحقيق تغييرات فعالة في حياة الانسان نحو الافضل ، مع الآخذ بالاعتبار استمرارية هذه العملية عبر الزمن و لاجيال متواصله .

أي ان مفهوم التنمية البشرية يتضمن مجموعة من المكونات والالات تتفاعل فيما بينها وينتج عنها بعدين :

- 1) ان التنمية البشرية تهتم بمستوى النمو للانسان في مراحل الحياة المختلفة لتنمية قدرات الانسان وطاقاته ومراعاة حياته الاجتماعية بكل جوانبها .
- 2) كما ان التنمية البشرية تعتبر عملية تتعلق بأستثمار الموارد والانشطة الاقتصادية التي من الممكن ان تولد الثروة و الانتاج من اجل تنمية القدرات البشرية عن طريق تركيز الاهتمام على تطوير البنى المؤسسية التي تسمح بالمشاركة والاستفادة من مختلف القدرات البشرية.

ما تقدم نرى ان تنمية الموارد البشرية هي العماد لاحداث التغيير في التنمية ، وأن الاستثمار في الموارد البشرية من اهم الاستثمارات التي تستطيع بها مواجهة معوقات التغيير التي قد تواجهنا على اعتبار ان العملية التنموية بمجملها تركز على الموارد البشرية ، ولذا فإن الاهتمام بالموارد البشرية يعتبر الاساس للتنمية المستدامة ، فلا بد من توفير ما يعبر عن متطلبات تطوير الموارد ، و توفير المتابعة للتطوير و تطبيقها على ارض الواقع .

ثانياً:- التنمية البشرية المستدامة :-

كانت بدايات ظهور مفهوم جديد للتنمية يعنى بأستمرارية عملية التنمية و تواصلها عبر الزمن وقد أصطلح على تسميته (التنمية المستدامة) وكان ذلك في مؤتمر ستوكهولم عام 1972 ولكن فيما بعد اكتسب تعريف هيئة (براندتلاند) للتنمية المستدامة شهرة دولية منذ ظهور تقرير تلك الهيئة والذي عرف بعنوان (مستقبلنا المشترك) في عام 1987 عندما اعطى تصور بأنها عملية التأكد من أن قدراتنا التي تلبى احتياجاتنا في الوقت الحاضر ، فأنها من الممكن ان تكون قادرة على تلبية احتياجات الاجيال مستقبلاً.

وفي مؤتمر البيئة والتنمية في ريو دي جانيرو البرازيلية وفي عام 1992 أعتمد المجتمع الدولي وفي البند الثالث من تقرير قمة الارض على تعريف التنمية المستدامة على انها ضرورة إنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساو الحاجات التنموية و البيئية لاجيال الحاضر و

المستقبل ، أي تلبية لاحتياجات الجيل الحالي دون أهدار حق الاجيال القادمة في الحياة ، وفي ضوء ما تقدم حدد المجتمع الدولي مكونات التنمية المستدامة ومنها (نمو اقتصادي ، تنمية اجتماعية ، حماية للبيئة ومصادرها) .

أما الاستدامة كمفهوم فهو موجود منذ القدم ، لكن الجيل القديم لم يعرف معنى الاستدامة كمفهوم تنموي ممكن ان يعبر عن طريقة معيشتهم ، بل عاشوا المفهوم وطبقوه بشكل عفوي و تلقائي ، فقد تشير الاستدامة الى ضرورة الاخذ بالاعتبار ان اعمالنا ليست مقصورة فقط على المسؤولية الاقتصادية ، بل تنطوي على المسؤولية الاجتماعية ايضاً .

حيث ان الاستدامة هي ضمان الابقاء بأحتياجاتنا دون تجاوز حق الاجيال المستقبلية في الحصول على احتياجاتها من الموارد ، أي حصول الجميع على فرص التنمية ، ومن هنا تبرز لنا ضرورة الاخذ بمبدأ التضامن بين الاجيال المتعاقبة عند رسم السياسات التنموية ، حيث ان الاستدامة تسعى الى التطوير الذي ينشد الرفاهية وزيادة مساحة الامكانيات المخصصة للاجيال القادمة بما يساعدهم على توفير احتياجاتهم المستقبلية من الموارد من هنا برزت بعض الابعاد لمفهوم الاستدامة التي تراعي العدالة في التوزيع بين الاجيال المتعاقبة ، كالبعد الاجتماعي مثل (البطالة ، التنمية المحلية ، الرعاية الصحية ، الترابط الاجتماعي ، توزيع الخدمات ، وما الى ذلك) ، وكذلك البعد الاقتصادي المتمثل في (التنمية الاقتصادية ، التنافس ، النمو الاقتصادي ، ...) ، والبعد البيئي والذي يتجسد في (الحفاظ على جمال الطبيعة ، و نوعية المياه و الهواء و التربة ، وتغيرات المناخ ، والتنوع البيولوجي) .

يتضح لنا ان مفهوم التنمية المستدامة ماهو الا مفهوم يمتاز بالشمولية ومرتبطة بأستمرارية الجوانب الاقتصادية ، والاجتماعية ، والمؤسسية والبيئية للمجتمع ، حيث يكون افراد المجتمع و مؤسساته قادرين على تلبية احتياجاتهم مع الحفاظ على استمرارية و استدامة العلاقات الايجابية بين النظام البشري والنظام الحيوي بما لا يسمح بالتجاوز على حق الاجيال القادمة في العيش الكريم . ان تحول الفكر الاقتصادي العالمي نحو التنمية البشرية وبلورة مفاهيم ومؤشرات ومقاييس لها ، يعتبر شكلاً من اشكال التطوير لادوات العلوم الاجتماعية ومحاولة البلورة النظرية للتنمية بما يتلائم مع خصائص وواقع الحياة في البلدان النامية ، ومع نضوج مفهوم التنمية البشرية بدأ البرنامج الانمائي يطرح مفاهيم مكملة لهذا المفهوم الاساس ومنها مفهوم التنمية المستدامة الذي وصف التنمية البشرية انها تنمية مواءمة للناس والطبيعة ، وهي تعطي الاولوية للحد من الفقر والعمالة المنتجة وللتعامل الاجتماعي و لإعادة توليد البيئة وهي توازن بين الاعداد البشرية وبين ما لدى المجتمعات من قدرات متوائمة ، وما لدى الطبيعة من قدرات هائلة، مما جعل مضمون مفهوم التنمية البشرية المستدامة يستند الى فكرة ضمان فرص العمل للاجيال القادمة أي بمعنى الانصاف في التوزيع أو تقاسم الفرص الانمائية بين الاجيال الحاضرة والاجيال القادمة فهي تنمية لا تولد فقط نمواً اقتصادياً ولكنها تهتم بالتوزيع ايضاً وهي كذلك قد أضافت الى ابعاد مفهومي التنمية البشرية والتنمية المستدامة بعداً آخر هو راس المال الاجتماعي الذي يتلخص بأنه استعداد الناس للالتزام الواعي بالتنازل عن بعض طموحاتهم من اجل الاجيال الحالية او المستقبلية .

وتعد مؤشرات التنمية المستدامة بمثابة انعكاس لواقع حقوق الانسان والتنمية وكلما تطورت هذه المؤشرات هي دلالة على مفهوم البعد البشري في التنمية والذي يستند الى ثلاثة مؤشرات هي:-

1) طول العمر مقاساً بالعمر المتوقع عند الولادة.

2) التحصيل العلمي مقاساً بمؤشرات فرعية هي :

أ- نسبة البالغين الذين يقرءون ويكتبون .
ب- معدل التسرب الاجمالي لمراحل الدراسة الابتدائية والمتوسطة والاعدادية .
3) مستوى معيشة مقاساً بنصيب الفرد الحقيقي من الناتج المحلي الاجمالي .
ويتم قياس كل مؤشر من هذه المؤشرات الثلاث التي تمثل الدليل العام للتنمية البشرية بموجب صيغ معينة ، حيث يؤخذ المتوسط الحسابي لقيم هذه المؤشرات للتعبير عن مستوى التنمية البشرية .
وهكذا يصبح هدف التنمية في تحقيق عدالة التوزيع هو الوجه الانساني للتمكين الاقتصادي تستهدفه التنمية البشرية المستدامة .

وان من انسب اليات احداث تنمية بشرية مستدامة و أكثرها فاعلية في تنمية الموارد البشرية لاغراض التنمية المستدامة هي المنظومة التعليمية بمعناها الواسع والتي تشمل :

أ- التعليم النظامي .

ب- التعليم غير النظامي .

ج- التعليم اللانظامي .

لذا فإن التنمية المستدامة لا بد ان تنظم جميع حركات المجتمع ولا بد ان يعيها المجتمع ويعمل لاجلها مما يحتم ضرورة التنسيق العام والتناغم والتكامل بين عمل مؤسسات هذه المنظومة التعليمية للتأكد من تكامل ادوارها في دعم رسالة تنمية الموارد البشرية لاغراض التنمية المستدامة وهنا يبرز دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة من خلال إعادة صياغة أنظمة التعليم العالي صياغة جديدة تمكن من الوصول الى هدفين :-

- 1- الاستيعاب الكامل لمتطلبات التنمية المستدامة في مناهجها التعليمية والتدريبية .
- 2- ضمان استمرارية فعالية وقدرة مؤسسات التعليم العالي على التطور الذاتي والمواكبة للمستحدثات في سوق العمل والمتغيرات الاجتماعية والبيئية في المحيط المحلي و الدولي.

المبحث الثاني :- ماهية التنمية البشرية وطرق تكوين راس المال البشري :-

اولا :- المفهوم الحديث للتنمية البشرية :-

على مر الزمن بات من المعروف ان ميزة الابداع لدى الانسان هو الثورة الحقيقية التي لعبت دوراً فاعلاً في تنمية و اعمار الارض ، بل وحتى في تحقيق التمدن والرفاهية في كل حين ، ولكن بمرور الوقت اخذ الانسان يظلم نفسه ويتناسى هذه الميزة المهمة له مما جعل المصادر الاخرى للتطور هي التي تسود وتبرز بل وتطغي على الميزات الابداعية للانسان ، ومع ذلك كان هذا الاهمال بدأ بالتلاشي مع تفهم الانسان لدوره الكبير في الحياة وفي اكتشافه للموارد الطبيعية بما فيها البترول والفحم والتي تشكل المصدر الحقيقي للثروة .

ولكن بعد ان وجدت الكثير من الدول المتخلفة انها تتراجع في مجال مصادر الثروة عادت مكانة الانسان كمصدر للثروة تظهر وتبرز من جديد ،من ذلك اصبح الاستثمار في الانسان واطهار ابداعاته من اهم الاعمال التي اصبحت تضطلع بها الحكومات والمؤسسات في القرن الحادي

والعشرين مما بشرَ بزيادة الاهتمام بالتنمية البشرية واصبح احد المهام الاساسيه في عصرنا الحديث .

ومن ناحية اخرى يرى دعاة الحداثة في التنمية البشرية بان مراعاة التطور بهذا النوع من التنمية اصبح من الامور المهمة التي يجب على اي مؤسسة اخذها في الاعتبار مع تطوير نوع الوظائف و المهام الموكله الى تلك الموارد البشرية بحيث ان هذه الوظائف تكون مواكبة للتطور الاقتصادي في العالم كوظائف (الانتاج ،التسويق ، التمويل ،) انطلاقاً من اهمية العنصر الانساني و تأثيره على الكفاية الانتاجية للمنشأة⁽¹⁾.

كذلك اصبحت المؤسسات تتنافس فيما بينها بمدى القدرة لكل منهم على تطوير الموارد البشرية وتنميتها ،بل واخذ الاهتمام بالتنمية البشرية احد الميزات التنافسية التي تتفاخر بها المؤسسات الكبيرة .

عرف (Kotler 2000) الميزة التنافسية بأنها (مقدره المنظمة على أداء أعمالها بالشمل الذي يصعب على منافسيها تقليده) .

ومع ذلك وفي بدايات العصر الحديث برزت الكثير من التحديات التي من الممكن ان توجه التنمية الحديثة ونذكر البعض من هذه التحديات : ⁽²⁾

- 1- التحول من عصر التصنيع الى عصر المعلومات .
- 2- التحول من الاسواق المحدودة الى الاسواق العالمية .
- 3- التحول من العمل الجسماني والبدني إلى العمل الذهني والعقلي .
- 4- التحول من التخصص في العمل الى التنوع في المهارات .
- 5- التحول من الاصول المالية إلى راس المال الفكري

وبعد دخول الالفية الثالثة أهمية التنمية البشرية اخذت تأخذ منحى اكثر اهمية من خلال تحول المنظمات من الاداء بالادوات التقليدية في اعمالها الى استخدام تكنولوجيا المعلومات في اعمالها وانشطتها المختلفة والذي سمي بعصر الحكومة الالكترونية كدليل على دخول التكنولوجيا الحديثة في الاداء والتأثير عليه ، وهذا ما دفع بالمنظمات ان تعمل جاهدة على اعادة تشكيل الوظائف والعمليات الجارية داخلها بما يتلاءم مع طفرة التطور في الالفية الجديدة وهذه العمليات تمثلت على سبيل المثال في النظم المحاسبية ، و الاجور ، وادارة الموارد البشرية ، وعلى الرغم من التطورات الحديثة التي اثرت في التنمية البشرية الا ان هنالك بعض التحديات كانت تنتظر انتهاء هذه التطورات في التنمية ، هذه التحديات واجهها من يقود عمليات التنمية البشرية تمثلت :

¹ . د.عبدالباقي،صلاح ومسلم ،إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث،الفاخرة،مصر،2007، ص 9 .

² . د.سعید شعبان حامد، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة الازهر ، مصر، 2006، ص 20 .

- 1- من الضروري البحث عن القدرات البشرية واختيارها بحيث تكون قادرة على التعامل مع النظم التكنولوجية الحديثة .
- 2- القدرة على التجاوب مع اساليب العمل والمترتبة على استخدام النظم التكنولوجية الحديثة .
- 3- كيفية التحول من توجيه اهتمام المنظمة بأعداد الخطط القصيرة الاجل إلى التحول نحو التخطيط الاستراتيجي .

ثانياً:- دور التنمية البشرية في تحسين الانتاجية :-

بات من المعروف ان الهدف الاساسي لكل منظمة هو كيفية ضمان استمرارية تحسين الانتاجية كماً و نوعاً من خلال متابعة الموارد المستخدمة في العملية الانتاجية ان كان على مستوى الموارد البشرية او الموارد المادية او الادارية ، مثل تقليل حجم العمالة سعياً لتخفيض التكاليف احياناً او إعادة ترتيب العمليات الانتاجية وعلى وجه الخصوص العمليات المرتبطة بالموارد البشرية من خلال العي المستمر الى تطوير مقدرات العاملين في هذه المنظمات بما يدعم رفع مستوى الانتاجية.

تعتبر الانتاجية تعتبر من اهم المتغيرات الاقتصادية التي تتحكم في النمو الاقتصادي الحقيقي والتقدم الاجتماعي ، وكذلك في تحسين مستويات المعيشة في اي دولة كانت ، بل وان الانتاجية لها الدور البارز في تحديد الميزة التنافسية لمنتجات أي دولة وفي تحديد القدرة التنافسية مع الدول الاخرى، فعلى سبيل المثال اذا كانت هذه الدولة تعاني من انخفاض انتاجيتها فذلك يعني انها تنتج ولكن بتكاليف انتاجية عالية ومن ثم الاستمرار في الانتاج بهكذا تكاليف مرتفعة فأن تلك الدولة من المؤكد ستشعر في فقدان زبائنها لان هذه التكاليف ستجعل بالتالي سعر المبيع للسلعة مرتفع وهذا ما يفقدها ميزة التنافس ومن ثم يتحول الزبائن الى السلع الاقل تكلفة والاقل سعراً، ومع ذلك فأن الدول التي تعاني من مشكلة ارتفاع التكاليف ستعمل على تخفيض قيمة عملاتها سعياً منها للتقليل من تبعات التكاليف الانتاجية المرتفعة وتأمل من هذا التخفيض لعملاتها ان تزيد من مبيعاتها للخارج ، إلا ان هذا الاجراء قد يقود الى تخفيض قيمة الدخل الحقيقي للدولة المعنية ومن ثم سيقود الى تعرضها الى مشاكل اضافية تتمثل في ارتفاع فاتورة استيراداتها نتيجة تخفيض عملاتها و ارتفاع مستويات التضخم فيها وبالتالي يقود الى احداث اختلالات كبيرة في موازين المدفوعات وتدهور معدلات النمو ومن ثم الاله هو ارتفاع مستويات البطالة في تلك الدولة او الدول المنتهجة لهذه الاجراءات³.

ومن المعروف ان المنظمة تصبح قادرة على تحسين انتاجيتها متى ما كان لها اهتمام اكبر بتنمية الموارد البشرية من خلال :

- أ- تنمية مهارات المتدربين .
- ب- التركيز على رفع الكفاءة بتخفيض وقت التدريب.

³ أ.بارك نعيمة/تنمية الموارد البشرية واهميتها في تحسين انتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا / العدد السابع /2012/ ص279-ص284.

ج-تعظيم الكفاءة بزيادة عدد المتدربين في البرامج التدريبية .

د- تعظيم الكفاءة بتخفيض مقدار نفقات الموارد البشرية باستمرار البرامج التدريبية .

مما تقدم اصبحت تنمية الموارد البشرية من القضايا المهمة التي اخذت المنظمات الحديثة تسعى الى منحها الاهتمام الكبير من خلال تهيئة البرامج التدريبية الضرورية وعلى وجه الخصوص التدريب على برامج الجودة ، وبرامج تحسين الاداء على كافة المستويات ، وتعتقد تلك المنظمات ان الذين لديهم خبرة في تنمية الموارد البشرية هم الاكثر قدرة على التعامل مع تلك البرامج التطويرية للموارد البشرية ومن ثم تقييم تلك البرامج ان كانت فعلاً قادرة على رفع مستوى الكفاءة البشرية .

لذا فان خبراء التنمية البشرية يجب ان يكونوا فاعلين بمشاركتهم في اعداد تصميم برامج تحسين الانتاجية على مستوى المنظمة ، من خلال تهيئة الكوادر البشرية القادرين على تحديد المشكلات التي يمكن ان تعاني منها المنظمة ومن ثم تقديم المقترحات اللازمة لحل هذه المشكلات ، وبعد ذلك صبح من المهم التأكيد على مدى تقبل البرامج النهائية وإمكانية تطبيقها في الواقع العملي في تلك البرامج التطويرية لكي تستطيع المنظمة تقدير حجم الاحتياجات الضرورية لاسناد عمل المنظمة من خلال وضع اولويات بدء التطوير التنظيمي ومناقشتها لكي تصبح المنظمة متهية للتعديل فيما اذا كان هنالك ضرورة لتعديل تصميم البرامج بما يتلاءم مع الفلسفات الجديدة لإدارة الموارد البشرية .

ثالثاً: طرق تكوين راس المال البشري ومؤشراتها:-

ان الاهتمام برأس المال البشري اخذ ينتشر بين المنظمات في السنوات الاخيره للدور الكبير الذي يلعبه في اداء و انتاجية المنظمات وضرورة تكوين قوة عمل مستقرة قادرة على تحقيق اهداف المنظمة /ومن الممكن ان يتم ذلك من خلال الاستثمار في راس المال البشري سعياً لتطوير الموارد البشرية كماً ونوعاً ومن ثم تحسين دور و اداء المورد البشري في نوعية وكفاءة الانتاج ، وهذا الاهتمام تجسد في الاستثمار البشري في مجال التعليم والتدريب بالشكل الذي يساعد على رفع كفاءة العنصر البشري ومهاراته التي تعتبرها هي اساس النمو الاقتصادي .

يرى البعض ان نمو راس المال البشري قد يكون مكلفاً بالنسبة للاقتصاد باعتبار المورد البشري احد الموارد النادرة والتي يتزايد الضغط على طلبها باستمرار ، ولهذا يمكن تقسيم الاستثمار في الموارد البشرية الى :

1- الاستثمار في المعرفة التي يكون قد تلقاها او اكتسبها الفرد خلال فترة تعليمه على امتدادها او خلال فترة حياته العملية ، فضلاً عن الاستثمار في المعلومات التي يمكن ان يحصل عليها العنصر البشري في سوق العمل .

2- الهجرة:- ومن خلال حركة الانتقال الجغرافي للأشخاص داخل الدولة الواحدة بين مدنها المختلفة او فيما بين الدول المختلفة من خلال سعي الاشخاص الى البحث عن مكان العمل الافضل بالشكل الي يكون افضل من مكان العمل الاصلي اي الهجرة لاسباب اقتصادية .

ومن ثم ان الهجرة التي تحمل موارد بشرية متدربة وذات كفاءات او امكانيات انتاجية الى بلد معين ستجعل البلد المضيف الجديد يحقق ارباح اقتصادية نتيجة للتدفقات الفكرية والكفاءة الفنية اليه ،من هنا اعتبرت الهجرة شكل من اشكال الاستثمار في راس المال البشري.

3- الاستثمار في الصحة بأعتبارها من الاجزاء المهمة في راس المال البشري على اعتبار ان كل فرد يمتلك مخزوناً اساسياً من الصحة التي تبدأ بالتناقص التدريجي مع التقدم في العمر ، ولكن ذلك لم يمنع من الاستثمار في الصحة من خلال شراء الخدمات الطبية والادوية وتوفير التغذية الصحية للموارد البشرية والبيئة النظيفة بما يجعل الاستثمار في الصحة يؤثر ايجابياً في زيادة انتاجية العمل فضلاً عن تحقيق الرفاهية والعناية الصحية .

ان التغييرات الحديثة التي جرت وتجري في الساحة العالمية وفي عصر العولمة كان لها تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة على اسواق العمل مما يتطلب السعي الى تهيأت راس المال البشري بالشكل الذي يتوافق مع هذه التغييرات العالمية وذلك من خلال اعداد البرامج التطويرية للعاملين وتدريبهم ، حيث تعتبر عمليات التطوير والتدريب للعاملين من الخطوات المهمة في اعداد الموارد البشرية ، وهذه الاهمية تتمثل في قدرة البرامج التطويرية على تلبية احتياجات العاملين من المعرفة و المهارات التي يحتاجونها في عمليات النمو والتطور في مختلف الاعمال بما يواكب التطورات العلمية و التكنولوجية .

هذه البرامج التدريبية تنظم من اجل تزويد الموارد البشرية في المنظمة بالخبرات الاضافية والمعرفة وتطوير مهاراتهم وقدراتهم حسب الفن التكنولوجي او الاداء الذي يمارسه اي فرد بالشكل الايجابي الذي يساعد الافراد على تأدية وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية ومن ثم العمل على رفع مستوى الانتاج بما يحقق اهداف المنظمة اما الاسس التي تقام عليها البرامج التطويرية و التدريبية فيجب ان تتضمن :-

أ-اعتبار التدريب وسيلة لا غاية.

ب-ليس من الضروري ان يكون كل شخص في المنظمة بحاجة الى تدريب .

ج-التدريب ليس علاجاً لجميع المشاكل فمشكلة سوء الاختيار مثلاً لا تحل دائماً بالتدريب .

د-يقوم التدريب على أساس التخطيط والتنظيم.

هـ-تختلف طبيعة التدريب من منظمة الى اخرى حسب طبيعة النشاط وطبيعة الوظيفة.

و-التدريب نشاط مستمر ما دامت المنظمة تعمل وتنتج .

مما تقدم نرى اهمية التدريب و التطوير في تجهيز الموارد البشرية وتفعيل قدراتها ورفعها بما يمكنهم من حل المشاكل التي يمكن ان تواجه المنظمة في عملها وهذا يتطلب بشكل اولي ان يكون هنالك قسم او ادارة خاصة يكون عملها الاساسي هو إدارة الموارد البشرية في المنظمة والاشراف عليها وعلى تطويرها باستمرار بما يمكن الموارد البشرية من اكتساب القدرات والامكانيات الفنية والادارية بما ينسجم واهداف المنظمة والتي هي بشكل اساسي هو زيادة الانتاجية.

المبحث الثالث :- التنمية البشرية المستدامة وتحدياتها :

أولاً:- أبعاد التنمية المستدامة :-

معظم المفاهيم التي تناولت التنمية المستدامة كان الانسان هو المحور الاساسي فيها ،والتي اصطلح على تسميتها بالتنمية البشرية التي تسعى الى تحسين مستوى الرعاية الصحية والرفاهية الاجتماعية للانسان ، وقد اكدت كل التعاريف التي تناولت التنمية المستدامة على ان التنمية يجب ان تكون بمشاركة الناس في صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم على كافة الاصعدة .

وقد وردت كثير من الابعاد للتنمية المستدامة ولكن سنحاول هنا التركيز على الابعاد البشرية للتنمية المستدامة والتي تتضمن :-

1- السعي الى تحقيق تقدم كبير في سبيل تثبيت معدل النمو السكاني لان عدم السيطرة على هذا النمو قد تكون له نتائج السلبية حين تزداد معدلات النمو بصورة سريعة لكونها ستسبب ضغوطاً كبيره على الموارد الطبيعية ومن ثم يشكل عبأً على الحكومات بقدرتها على توفير الخدمات لهذه الاعداد الكبيرة من السكان ،ومن ثم ذلك سيؤثر على التنمية في ذلك البلد ويقلص من قاعدة الموارد الطبيعية المتاحة لاعالة كل السكان .

2- يجب الاخذ بالاعتبار حجم السكان الذي قد يصل اليه في عموم الكرة الارضية لان من المؤكد فان الارض لها حدود استيعابية في القدرة على اعالة وأمداد الحياة البشرية ، لان الاستمرار في زيادة اعداد السكان سيكون عامل سلبي نتيجة لكونه سيصبح عامل تدمير للمساحات الخضراء في الكرة الارضية ومن ثم سيسبب ذلك في تدهور القشرة الارضية و التربة ومن ثم الافراط في استغلالها واستغلال جميع الموارد الطبيعية الاخرى في الطبيعة ، لان نمو السكان سيجعلنا نصل الى الاراضي الحدية ، وسيزيد من الافراط في استخدام الموارد الطبيعية .

3- كذلك يجب ان لايفوتنا بأن الزيادة السكانية كانت اتجاهاتها دوماً نحو المدن مما جعل الاتجاهات الحالية نحو التوسيع للمدن الحضرية ومن المؤكد ذلك سيزيد من المشاكل البيئية والتي هي اساساً موجودة في هذه المدن الكبيرة ،وبالتالي سيتبع ذلك سلسلة من الاضرار البيئية بدءاً من ارتفاع في تلال النفايات المحيطة بالمدن الكبيرة وما فيها من مواد ملوثة والتي تسبب في الكثير من الضرر والخطورة الصحية والبيئية على الناس وتدمر الانظمة البيئية المحيطة بها وعلى وجه الخصوص اذا ما وصلت هذه الملوثات الى الانهر ومن ثم ستجعل مساحة وضرر التلوث اوسع واكثر خطورة ، لذا فأن ذلك يجعل التنمية المستدامة تهتم بالنهوض بمناطق الريفية وضواحي المدن الكبيرة عليها تساعد في ابطاء او تخفيف حركة الهجرة نحو المدن ، وذلك سيجعل من حكومات الدول وبالضروي عليها ان تتخذ السياسات الكفيلة بتحقيق ذلك من خلال قوانين الاصلاح الزراعي ومنح التسهيلات الكبيره له والتأكيد على اعتماد تكنولوجيات تقود الى الوصول او تقليص الى الحد الادنى من التلوث والاثار البيئية للتحضر .

4- تسعى التنمية المستدامة الى الاستخدام الكامل للموارد البشرية استخداماً كاملاً من خلال العمل على الاهتمام بتحسين مستويات التعليم والخدمات الصحية والسعي الى محاربة الجوع قدر الامكان ، لكن المهم هو وصول الخدمات الاساسية الى الشرائح الاجتماعية

التي تعيش في فقر مطلق او تحت خط الفقر او تسكن الامكان العشوائية او النائية جداً، ومن هنا تترتب المسؤولية على التنمية المستدامة بالعمل على اعادة توجيه الموارد او اعادة تخصيصها للتأكد من ضمان قدرتها على الوفاء بالاحتياجات الاساسية للشرائح الاجتماعية البسيطة وتوفير الرعاية الصحية لهم والمياه النظيفة ، ومن ثم العمل على تحسين مستويات الرفاه الاجتماعي والاستثمار في راس المال البشري من خلال عمليات التدريب والتطوير كما سبق وذكرناها وتوفير الرعاية الصحية للموارد البشرية المتدربة والعمل على استمرارية عملية التنمية وسد حاجياتهم.

5- ان التفاعل بين ابعاد التنمية البشرية والابعاد الاخرى للتنمية المستدامة ، ومثال ذلك السكان الاصحاء الذين نالوا حصة جيدة من التغذية الصحية بما يكفيهم لاداء اعمالهم بصورة صحيحة ، ووجود قوة العمل المتعلمة والمتففة مما يساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية وكذلك فأن التعليم من شأنه ان يساعد السكان خارج المدن كالمزارعين وسكان الارياف والبادية على الاعتناء بالغابات وحمايتها وكذلك الاعتناء بالتربة والتنوع البيولوجي وحمايته افضل حماية .

ثانياً: التحديات الاجتماعية للتنمية المستدامة وكلفتها:-

في ضوء التحديات البيئية الكبيرة التي تواجهها الدول المنتهجة او الساعية لانتهاج التنمية المستدامة نظراً لارتفاع التكاليف البيئية ومن ثم تشكل عائقاً او ثقلاً يقع على كاهل تلك الدول وقد تضاعفت المخاطر اكثر حين وصلت اثار تلك التحديات البيئية الى مصدر رزق الانسان و اصبحت تشكل حيزاً جديداً سمي بالتحديات الاجتماعية للتنمية المستدامة والتي تمثلت بشكلها الاساسي في حجم البطالة ، وعظمة هذه المشكلة برزت في البيانات التي تصدر باستمرار من البرنامج الانمائي للامم المتحدة ، حيث افصحت عن ان هناك ما يقارب (1.75 مليار) شخص يعانون من الفقر في العالم بكل ابعاده اي الفقر في المجالات الصحية والتعليم والاهم من ذلك الفقر في الحصول على الفرص الاقتصادية .

وفضلاً عن ما تقدم من تحديات مستويات البطالة التي تواجهها ، فقد رافقت ذلك مشكلة اكبر تمثلت في رداءة نوعية الوظائف وانخفاض مستويات الدخل حتى للذين يعتبرون محظوظين في حصولهم على فرص العمل فقد كانوا يعانون من الفقر ايضاً لكون كانوا يحصلون عليه من دخل غير كافي لتوفير معيشية عوائلهم أي ان تلك العوائل بالكاد كانت تعيش تحت خط الفقر وعلى وجه الخصوص في البلدان النامية وفي نوعيات العمل المؤقت او العمل اليومي المأجور ، وما زاد من خطورة الامر ان كل هذه المستويات من العمالة الفقيرة تعمل في القطاعات التي تعاني في الاساس من الاستخدام المفرط للموارد الطبيعية فيها ، فضلاً عن ان هذه الانواع من العمالة التي تعمل في القطاعات الزراعية او الصيد البحري والنهري كانت مهددة حتى بتغيرات المناخ لان الاحوال الجوية السيئة قد تؤدي الى فقدان اعمالهم أو على الاقل الى توقفهم المؤقت عن العمل لفترة بالنسبة للعمالة الوقتية المأجورة ، ومن المؤكد ان العاملين في هكذا قطاعات سيعانون من مشاكل التهميش المستمر لوظائفهم و لاوزاعهم المعيشية في الدول التي يعيشون فيها بالنظر لطبيعة المناطق الجغرافية التي يقطنوها ومن ثم ذلك سيدفع هذه النوعية من العمالة الى ترك المناطق الريفية التي تحتوي على القطاعات التي ذكرت اعلاه والاتجاه صوب المدن الكبيرة بحثاً عن وظيفة تعوض الايام التي فقدوا فيها فرص عملهم الوقتية .

وما زاد الامر سوءاً ان هذه الهجرة نحو المدن زادت من الضغوط على حجم التوظيف وحتى على البيئة ، ومن ثم جعل هذه العمالة الواحده للمناطق الحضرية تعمل مضطرة في الوظائف غير النظامية والمهن التي تعتبر متدنية المستوى مقارنة بغيرها وان تقبل بأندى الدخول ، ومن ثم فإن الاستخدام العشوائي والمستمر للطبيعة والتغيرات التي تطرأ على المناخ كما اسلفنا ادت الى ارتفاع نسب فقدان الوظائف والاعمال الورقتية في اسواق العمل .

والتحدي الكبير الذي يواجهنا عندما نجد ان كل القوى العاملة المتسرحة من العمل او القوى البشرية المتمتعة بالقدرة على العمل والتي لا تزال تبحث عن فرص العمل تفتقر الى الحماية الاجتماعية التي تؤمن حياتهم حتى ولو لفترة محدودة جداً عند تعرض القطاعات الاقتصادية المختلفة التي يعملون فيها الى انتكاسات أو صدمات اقتصادية أو اختلالات بيئية كتغيرات الجو وغيرها ، ولكون الانتكاسات الاقتصادية قد تسبب كذلك ارتفاع في اسعار المواد الغذائية أو خسائر حتى في المأوى في حالة الفيضانات والاعاصير المدمره ، فإذا لم تكن هنالك منظمة أو شبكة للرعاية الاجتماعية تأخذ بيد هؤلاء المتضررين هنا ستزداد حدة المشاكل التي نواجهها من فقدان الوظائف الى اتجاه الكثير للوقوع تحت خط الفقر ، وما يزيد من كل ذلك قسوه هو ان هنالك العديد من الدول التي تفتقد الى الاستثمارات الحكومية التي من الممكن ان تخفف وتحل ولو جزء من المشكلة ، او انه في الاساس هذه الدول تعاني من خلل ميزانيتها مما يحجم الاستثمارات الحكومية باعتبار هذه الاستثمارات تعتبر انفاقاً تقديرياً ، مما تقدم نرى بات من الضروري ايجاد اطار عمل واضح لتحقيق تنمية مستدامة قادرة على مواجهة كل التحديات الاجتماعية والبيئية التي يمكن ان يواجهها المجتمع .

ثالثاً- قدرة التنمية المستدامة على توفير فرص العمل :-

بعد ان تحدثنا عن التنمية المستدامة والظروف المحيطة بها ، نحاول ان نتناول الان التعزيز المتبادل بين التنمية المستدامة وكيفية استحداث الوظائف والتي بدورها تختلف حسب طبيعة الاقتصاد والذي نبخته هو ان الاقتصادات الناشئة بطبيعتها تكون لا تزال في بداياتها بحيث بمعدلات متدنية غير قادرة على مواكبة التحديات التي تواجه اقتصاداتها وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالبيئة والعمالة ، لذا فأصبح التفكير ضروري في ايجاد فرص العمل الصديقة للبيئة عسى ان يكون ذلك بداية لفتح الفرص الاستثمارية التي يمكن ان تولد بدورها فرص عمل جديدة تسعى الى الاخذ بالاعتبار تخفيف ضغط النشاط الاقتصادي على الموارد الطبيعية ، على الرغم من ان فرص العمل في الارياف وخارج المدن الرئيسية لها ارتباط بالبيئة من خلال الاعمال الزراعية او الرعي او صيد الاسماك والتي قد تتعرض للضرر في كثير من من الاحيان اذا ما كانت طبيعة تلك الدول التي تتعرض بصورة مستمرة للفيضانات او منطقة اعاصير او على العكس مناطق انحصار المطر الذي يقود الى الجفاف ومن ثم فقدان كثير من العاملين في القطاعات الزراعية وظائفهم وترتفع معدلات البطالة فيها ،لذا فعلى السياسات الاقتصادية الكلية و السياسات التنموية ان تأخذ في اعتبارها انتهاج سياسات اقتصادية تتماشى مع التنمية المستدامة وتدعم طرق الاستهلاك التي تنتهج الاستدامة وتشجع القطاعات الاقتصادية الصديقة للبيئة وبالتالي تكون قادرة على استحداث الوظائف الخضراء ، فإذا كان ذلك يحدث على مستوى الاقتصادات المتقدمة فأن الاقتصادات النامية لا تشكل القطاعات الاقتصادية المستدامة بيئياً ثقلاً كبيراً فيها لانها اقل شيوعاً ، ولكن حاولت الدول الاخرى المشابهة لها بأن تعتمد بشكل كبير على الانتاج الزراعي كثيف العمالة

والذي اثبت نتائج ايجابية كبيرة على مستوى العمالة وعلى وجه الخصوص في المناطق الريفية بما يضمن استمرار سلوك التنمية المستدامة .

أن كان ما تقدم يتحدث عن السياسات الاقتصادية التي تأخذ بالاعتبار التنمية المستدامة ومراعاة البيئة في ثناياها ، في الجانب الاخر هناك سياسات اقتصادية لديها خطوات جيدة في التنمية الصناعية التي تكون قادرة على تحقيق مستوى من منح فرص للعمل ولكن هذه التنمية الصناعية لا تأخذ في الاعتبار الاهتمام بسلامة البيئة وبالتالي ستكون لهذه السياسات اثار سلبية على الاقل في الامد القصير على الموارد المتوفرة للنمو المستدام والعمالة ، على الرغم من أن بعض الموارد في الدول الفقيرة تتأثر بشكل كبير حين تكون مستويات الفقر فيها هي القوة التي تكمن وراء التدهور البيئي ، لذا ستكون بعض الشرائح الفقيرة في المجتمع اثلي تواجه خطر فقدان عملها سوى ان تستغل الموارد الموجودة بأكبر قدر ممكن حتى لو ادى ذلك الى تدهور البيئة لكونه الفرصة الوحيدة لكي تستطيع الحصول على ما يساعدها على المعيشة البسيطة ، لذا فإن السياسات الاقتصادية في المناطق المحدودة الموارد والتي تحاول انتهاز طرق الاستدامة البئية عليها ان توفر مستوى من العمالة يخفف من حدة الفقر ويكون قادر على استيعاب اعداد كبيرة منها .

الاستنتاجات :-

- 1- أخذ مفهوم النمو الاقتصادي الكثير من التعريفات وشانه في ذلك شأن مفهوم التنمية الاقتصادية لما لهذين المفهومين من اهمية في حياة المجتمعات وتحقيق المزايا المهمة لها من خلال تحقيقها.
- 2- في ضوء ما تناولته الدراسات المعدة من قبل برنامج الامم المتحدة للتنمية فقد لوحظ وفي ظل المعايير المستخدمة لتقييم مواقف الدول إن هناك نقاط ضُعب واضحة مما يستوجب الانتباه .
- 3- تُعرف التنمية البشرية بأنها نشاط روتيني يشتمل على نواحي تنفيذية تخص هذه الموارد وكذلك هي النشاطات التي تتعلق بتحديد إحتياجات المنظمة من القوى العاملة و توفيرها بالاعداد والكفاءات المحددة و تنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة.
- 4- بات الشروع في فلسفة جديدة تعتبر المورد البشري أحد العناصر الداخلية الفاعلة في إدارة المنظمة من الامور الحديثة وذلك لدور هذا المورد في مجالات التخطيط الاستراتيجي وتطوير اساليب العمل .
- 5- تواجه التنمية البشرية المستدامة عدة أنواع من التحديات منها البطالة ومستويات التعليم والهجرة بأنواعها ، وكذلك التوزيع القطاعي للعاملين في المجالات العملية داخل الاقتصاد فضلاً عن تخلف البنية القانونية الي تنظم استخدام هذه الموارد إستخداماً فعالاً .

المقترحات :-

1. إعادة صياغة الفلسفة التعليمية التي تكون المرجعية الاساسية لهذه المؤسسات بحيث تكون المناهج التعليمية مستوعبة لمتطلبات التنمية المستدامة وبرونة قادرة على استيعاب المتغيرات وان تقدم مؤسسات التعليم العالي الى جانب دورها الرئيسي في التعليم في إعادة التدريب و التأهيل لمخرجات التعليم عبر فكرة اقسام التعليم المستمر .
2. إعادة صياغة المناهج التعليمية بحيث تتضمن مفاهيم ومتطلبات التنمية المستدامة وتشتمل على الاتي :-

- أ- المعرفة بما يجعل المتعلم قادر على التحليل والقدرة على التعليم الذاتي .
- ب- المهارات والتي تشمل القدرات على الاتصال والعمل الجماعي وروح التعاون والتعلم الذاتي لضمان المواكبة المعرفية .
- ج- المنظور وهي القدرة على الربط بين الماضي والحاضر والمستقبل وكذلك استيعاب القيم والاتجاهات والسلوكيات الصحيحة .
- أي مما تقدم يمكننا إنتاج مخرجات تعليمية قادرة على الإيفاء بمتطلبات التنمية المستدامة .
- 3-وضع سياسات علمية للتدريب والتطوير الفاعل بكل مستوياته الأفقية والعمودية في المستويات المختلفة (الابتدائية ، المتوسطة ، الاعجائية،المهنية، الجامعية والدراسات العليا) مع مراعاة مرافقة هذا التطور للجوانب البحثية والتطبيقية للارتقاء بالموارد البشرية المتاحة و العمل على تشخيص معوقات تطورها.
- 4-تشكيل ادارة خاصة تعنى بالتطوير للموارد البشرية على مستوى الدولة لتتولى حصر الامكانيات وتبويبها وتشخيص معوقات التطور وأدوات الحل للمشاكل التي تواجهها .
- 5-وضع برامج كفيلة للنهوض بالجهود للقضاء على البطالة بكل انواعها ولا سيما المرأة .
- 6-وضع المعالجات للاجهزة بانواعها داخلية أم خارجية للاستفادة من كل الطاقات و الموارد.
- 7-رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي والغذائي والتعليمي كمدخلات مهمة لتطوير هذه الموارد ولضمان الحصول على مخرجات فاعلة وكفوءة .
8. الشروع في تبني فلسفة جديدة تعتبر المورد البشري احد العناصر الداخلية الفاعلة في إدارة المنظمة وليس مجرد عنصر خارجي يمكن اضافته لعمل المنظمة .
- 9.من الضروري الاخذ في الاعتبار ان تنمية الموارد البشرية مهمة اساسية في المنظمة كون المورد البشري اصبح له الدور الفاعل في التخطيط الاستراتيجي وتطوير اساليب العمل في المنظمة من خلال مساهمته الكبيرة في تحقيق اهداف المنظمة ، وهنا يصبح التزام و إيمان الانسان بتحقيق اهداف المنظمة ضرورة واجبه ، لكون اهداف تنمية الموارد البشرية يجب ان تنبع من اهداف المنظمة و المتمثلة في الريح ، النمو ، الانتاجية ، الجودة ، الابتكار والابداع ، المرونة والتنافسية ،وكذلك التقييم المستمر لاثر أنشطة الموارد البشرية على العاملين ، والمنظمة في آن واحد وذلك من اجل التهيأ والاخذ بالاعتبار لاي تصحيحات في الاداء في عالم يتسم بالتغير المستمر و المتطور .
- 10.استخدام أدوات التحفيز و الإنجاز الشخصي ، وذلك من خلال سعي المنظمة الى تصميم الوسائل التي تمنح فرص لتطوير قدرات العاملين بها ومهاراتهم بصورة مستمرة من خلال العمل على تطوير برامج التطوير والتدريب المتقدم والبرامج التنموية التي تصقل امكانيات العاملين وتدفعهم الى التطوير الذاتي لانفسهم .

11. استخدام الاسلوب الاكثر حداثة بالتوجه الى خدمة العملاء سواء أكان المعلاء داخليين الذين تعتبرهم المنظمة هم العاملين فيها الذين من الواجب ان تعمل وفق الاطار الحديث للتنمية على اشباع حاجاتهم ورغباتهم في حيز عملهم ، أو العملاء الخارجيين الذين تتعامل معهم المنظمة .

المصادر :

1-زيتون،د.محيا/ التعاون العربي الافريقي في مجال الموارد البشرية (المنتدى رفيع المستوى حول التعاون العربي الافريقي في مجال الاستثمار والتجارة) / طرابلس-ليبيا/سبتمبر2010.

2-شعبان،د.سعيد/الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية/كلية التجارة-جامعة الازهر/مصر/2006 .

3-صلاح،د.عبدالباقي/ إدارة الموارد البشرية /المكتب الجامعي الحديث/القاهرة – مصر/2007.

4-فتيحة،أ.بوحروود/التنمية البشرية المستدامة كآلية لتفعيل الكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة/المؤتمر العلمي الدولي(التنمية المستدامة)(7-8 إبريل2008/أسطيف-الجزائر.

5-مراد،أ.د.محمد/ مداخلة في ندوة التنمية البشرية المستدامة (حالة البلدان العربية) / 11-6-2011 / موقع المنتدى العربي لتنمية الموارد البشرية .

6-مهنا،أ.د.سليمان/التخطيط من اجل التنمية المستدامة / مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية/العدد الاول/2009 .

7-نعيمة،أ.بارك/تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين انتاجية وتحقيق الميزة التنافسية،مجلة اقتصاديات شمال افريقيا/ العدد السابع/ 2012 .

8-نوة،د.ثلايحية/ تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل /جامعة باجي مختار/ عنابة/ الجزائر /2012 .

9-التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء / التقرير الخامس لمكتب العمل الدولي / جنيف 2012 .

10-برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام 2015/مكتب العمل الدولي/جنيف/شباط2013.