

استحالة التنمية الاقتصادية دون تنمية بشرية

د/حسن عالي _ جامعة سعيدة

باحث في فرقة التنمية الأسرية والعلاقات الاجتماعية - جامعة وهران

الملخص:

قد برز مفهوم التنمية Development بداية في علم الاقتصاد حيث استُخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في المجتمع؛ بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على تطوره الذاتي و المستمر بمعدل يضمن التحسن في زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتزايدة لأعضائه, ثم انتقل مفهوم التنمية إلى حقل السياسة منذ ستينيات القرن العشرين؛ حيث ظهر كحقل منفرد يهتم بتطوير البلدان غير الأوربية تجاه الديمقراطية. وتعرف التنمية السياسية: "بأنها عملية تغيير اجتماعي متعدد الجوانب، غايته الوصول إلى مستوى الدول الصناعية. ثم تطور مفهوم التنمية ليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية الأخرى مثل التنمية الثقافية التي تسعى لرفع مستوى الثقافة و التنمية الاجتماعية التي تهدف إلى تطوير التفاعلات المجتمعية بين أطراف المجتمع جميعها.

Abstract:

Concept Development has emerged beginning in economics was used to denote the creation of a group of radical changes in the community process; in order to give the community the ability to self-development and continuing at a rate ensures improvement in increasing the community's capacity to respond to the basic needs and the needs of growing to its members, then moved concept development to the field of politics since the sixties of the twentieth century; where he appeared solo as a field concerned with the development of non-European countries towards democracy. Known political development, "as the process of a multi-faceted social change, than to reach the level of industrialized nations. Then the evolution of the concept of development is linked to many other fields of knowledge such as cultural development, which seeks to raise the level of culture and social development, which aims to develop community-based interactions between the parties to the community all .

المقدمة:

تعتبر التنمية بأنواعها المختلفة و مفهومها الشامل والمعاصر عملية تغطي جميع مناحي الحياة ومجالاتها، وقد برز مفهوم التنمية Development بصورة أساسية منذ الحرب العالمية الثانية، حيث لم يُستعمل هذا المفهوم منذ ظهوره في عصر الاقتصادي البريطاني البارز "آدم سميث" في الربع الأخير من القرن الثامن عشر وحتى الحرب العالمية الثانية إلا على سبيل الاستثناء، فالمصطلحان اللذان استُخدما للدلالة على حدوث التطور المشار إليه في المجتمع كانا التقدم المادي Material Progress، أو التقدم الاقتصادي Progress Economic. وتجسيد هذه العملية يتوقف على عدة عوامل تتفاوت أهميتها من ظرف لآخر، ومن بلد لآخر. و يعد مفهوم التنمية من أهم المفاهيم العالمية في القرن العشرين، حيث أُطلق مفهوم التنمية على عملية تأسيس نظم اقتصادية وسياسية و اجتماعية تنموية

متماسكة فيما يُسمى بـ "عملية التنمية"، وتبرز أهمية مفهوم التنمية في تعدد أبعاده ومستوياته، وتشابكه مع العديد من المفاهيم الأخرى مثل التخطيط والإنتاج والتقدم.

وقد برز مفهوم التنمية Development بداية في علم الاقتصاد حيث استُخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغييرات الجذرية في المجتمع؛ بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على تطوره الذاتي و المستمر بمعدل يضمن التحسن في زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتزايدة لأعضائه، ثم انتقل مفهوم التنمية إلى حقل السياسة منذ ستينيات القرن العشرين؛ حيث ظهر كحقل منفرد يهتم بتطوير البلدان غير الأوروبية تجاه الديمقراطية. وتعرف التنمية السياسية: "بأنها عملية تغيير اجتماعي متعدد الجوانب، غايته الوصول إلى مستوى الدول الصناعية. ثم تطور مفهوم التنمية ليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية الأخرى مثل التنمية الثقافية التي تسعى لرفع مستوى الثقافة و التنمية الاجتماعية التي تهدف إلى تطوير التفاعلات المجتمعية بين أطراف المجتمع جميعها.

ثم استحدث مفهوم التنمية البشرية ذلك الفرع الذي يهتم بدعم قدرات الفرد وقياس مستوى معيشته وتحسين أوضاعه في المجتمع ليواكب مراحل التنمية المختلفة و المرتبطة أساسا بهذا الفرد.

ويلاحظ أن جميع المفاهيم الفرعية المنبثقة عن مفهوم التنمية تركز على عدة مسلمات:

- غلبة الطابع المادي على الحياة الإنسانية، حيث تقاس مستويات التنمية بالمؤشرات المادية البحتة.
- نفي وجود مصدر للمعرفة مستقل عن المصدر البشري المبني على الواقع المشاهد والمحسوس.
- إسقاط فكرة الخالق من دائرة الاعتبارات العلمية.
- تطور المجتمعات البشرية يسير في خط متصاعد يتكون من مراحل متتابعة، كل مرحلة أعلى من السابقة، وذلك انطلاقاً من اعتبار المجتمع الأوروبي نموذجاً للمجتمعات الأخرى ويجب عليها محاولة اللحاق به.

وفي هذا المقال سنحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

ما هو مفهوم التنمية و أنواعها والمستويات التي تمسها ؟

ما هي التنمية الاقتصادية ؟ واستراتيجياتها ؟

ما هي التنمية البشرية؟ و اختصاصاتها؟

ما هو الرابط بين التنمية البشرية و التنمية الاقتصادية

ما هي مختلف العوائق التي تتعرض لها عمليات التنمية ؟

وفي نهاية الورقة سوف نقدم التوصيات لموضوع (استحالة التنمية الاقتصادية دون تنمية بشرية)

1-1 مشكلة البحث:

تؤثر التنمية البشرية تأثيراً بالغاً على خطط التنمية للدول و خاصة الدول التي تواجه أزمات اقتصادية متنوعة مما يؤثر على حركة التنمية فيها سواء بشكل جزئي أو بشكل كلي ، وخلف عدم الاهتمام بالتنمية البشرية و بشكل خاص في الدول النامية و منها الدول العربية أزمات أدت إلى تعثر الكثير من مشاريع التنمية علي كافة الأصعدة مما أدى إلى تراجع الخطط التنموية للدول وبالتالي انحسار هذه التنمية وعودتها أحيانا إلى نقطة البداية.

ومن هذا المنطلق نبعت مشكلة هذا البحث ، إذ أن وجود منهجية علمية فعالة لإدارة عناصر التكامل بين التنمية البشرية و خاصة أنها عنصر رئيسي مع جميع أنواع التنمية الاخرى سواء السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية يعمل على امتصاص و تخفيف الانتكاسات التي تخلفها تجاهل التنمية البشرية و ارتباطها بالتنمية الاقتصادية ، و ذلك من خلال التخطيط الإستراتيجي المبني على أسس علمية سليمة.

1-2 أهمية البحث:

في ضوء الأهمية البالغة للآثار التي يخلفها عدم الاهتمام بالتنمية البشرية و مدي تأثيرها علي التنمية الاقتصادية بوجه خاص و كيفية معالجة تلك الآثار، كان لا بد من وجود دراسات تتناول هذا الموضوع وتعنى بوضع منهجية علمية و تأصيل نظري له ، وقد توفرت بعض الدراسات التي طرقت هذا الموضوع بشكل عام سواء ارتباط التنمية البشرية بالتنمية الاقتصادية أو غيرها من أنواع التنمية الاخرى

، إلا أن هذه الدراسات قامت على أساس تحليل جزئي باعتبار أن وحدة التحليل هي الارتباط الحقيقي بين التنمية البشرية و التنمية الاقتصادية و تأثير كل منها علي الأخر.

وتضمنت بعض الدراسات موضوع التنمية البشرية و الحلول لمواجهتها وكيفية إدارتها عموماً ، إلا أنها اقتصرت على إشارات قليلة وفرعية و لم تشر الي تأثيرها علي خطط التنمية الاقتصادية .

وتتضح أهمية هذا البحث من كونه من البحوث القليلة التي تتناول موضوع التنمية الاقتصادية و ارتباطه بالتنمية البشرية من وجهة نظر علم الإدارة ، إذ لا بد من وجود دراسات متكاملة من منظور هذا العلم نظراً لخصوصية هذه المواضيع وارتباطها الوثيق بخطط التنمية للدول.

1-3 أهداف البحث:

الهدف العام لهذا البحث هو تصميم إطار مفاهيمي للتنمية الاقتصادية في ظل تنمية بشرية سليمة ، وينفرع عن هذا الهدف أهداف أخرى فرعية هي :

1- التعرف علي مفهوم التنمية وأنواعها.

2- التعرف علي مفهوم التنمية الاقتصادية.

3- التعرف علي مفهوم التنمية البشرية و متطلباتها.

4- توضيح مدى الارتباط بين التنمية الاقتصادية و التنمية البشرية.

5- التعرف علي عوائق التنمية البشرية و أثارها علي التنمية الاقتصادية .

4-1 منهجية البحث:

يعتمد البحث على أسلوب التحليل النظري ، حيث تم القيام بدراسة بحثية مكتبية في مراجع أدبيات التنمية البشرية و التنمية الاقتصادية و مدي ارتباطهما سويا. بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت تأثير التنمية البشرية علي خطط التنمية و كيفية علاجها بطريقة علمية ممنهجة. ولتحقيق هذا الغرض تم الاعتماد على المراجع والدراسات السابقة كمصادر ثانوية للمعلومات .

مدخل إلي التنمية:

1-2 مقدمة:

من خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى التنمية وكمجال منها: التنمية الاقتصادية حيث سنبرز: ماهية التنمية ومستوياتها ومختلف المجالات التي تمسها بعد إعطاء نظرة عامة على نظريات التنمية الاقتصادية.

2-2 ماهية التنمية:

هناك مفاهيم متعددة حول مفهوم التنمية ويمكن إيرادها فيما يلي:

أولاً: تعرف بأنها عملية معقدة شاملة تضم جوانب الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والإيديولوجية . كما تعرف بأنها الشكل المعقد من الإجراءات أو العمليات المتتالية والمستمرة التي يقوم بها الإنسان للتحكم بقدر ما في مضمون واتجاه وسرعة التغيير والثقافي والحضاري في مجتمع من

المجتمعات بهدف إشباع حاجاته . وتعرف كذلك بأنها ظاهرة اجتماعية نشأت مع نشأة البشر المستقر فزاد الإنتاج وتطورت التجارة وظهرت الحضارات المختلفة على أرض المعمورة .

كما تعرف بأنها نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة والتنظيم من حيث المعلومات والخبرات ومن ناحية الأداء وطرق العمل، ومن ناحية الاتجاهات والسلوك مما يجعل الفرد والجماعة صالحين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية .

ومن خلال ما سبق فإن هذه التعاريف تشترك في عدة نقاط أهمها:

- تعتبر التنمية عملية شاملة ومستمرة.
- التنمية هي عملية تغيير ونقل للمجتمع نحو الأحسن مع الانتفاع من التغيير.
- تهدف التنمية إلى تنمية الموارد والإمكانات الداخلية للمجتمع.

وعليه فإن التعريف الإجرائي للتنمية بأنه عملية شاملة ومستمرة وموجهة وواعية تمس جوانب المجتمع جميعها، وتحدث تغييرات كمية وكيفية وتحولات هيكلية تستهدف الارتقاء بمستوى المعيشة لكل أفراد المجتمع والتحسين المستمر لنوعية الحياة فيه بالاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة.

2-3 خصائص التنمية:

وهناك نظرتان لمفهوم التنمية :النظرة الأولى: تعتمد على التنمية هي (عملية) على اعتبارات أن التغييرات البنائية الناجمة عنها تؤدي إلى ردود أفعال في كافة الأنساق وبالتالي في الوظائف المرتبطة بها وكذلك لإعتبارها مجموعة من الخطوات المتتالية والمتداخلة والتي تؤدي إلى تحقيق غايات محددة

وهي تسيير في اتجاه واحد. أما النظرة الثانية: فتتظر إلى التنمية بوصفها "أداة" وهذا يرجع إلى اعتبار أن التنمية أو بالأحرى خطة التنمية ليست هدفا في حد ذاتها ولكنها وسيلة لتحقيق الأهداف التي تحقق طموحات المجتمع من وراء عملية التنمية.

2-4 العوامل المساعدة على التنمية:

وتقسيم هذه العوامل إلى عوامل ذاتية وأخرى موضوعية:

العوامل الذاتية : وتتلخص فيما يلي:

- إمكانية تغيير أنماط الحياة السائدة بالإيمان بإمكانية الإصلاح و التغيير .
- الطوعية والعون الذاتي: توافر الهيئات الطوعية القادرة على تحقيق التقدم بكل حرية.
- التحفيز والاستثارة: أي تحفيز الأفراد واستثارة جهودهم للمشاركة في عملية التنمية.
- الخدمة والتضحية بالذات: أي قيام الأفراد والقائمين على التنمية بأدوارهم وواجبهم.

العوامل الموضوعية :

- أن تعبر برامج التنمية عن الحاجات الأساسية للمجتمع استجابة لحاجات الأفراد.
- أن تكون عملية التنمية متوازنة علي كافة المجالات الوظيفية.
- أن تهدف برامج التنمية إلى زيادة فعالية مشاركة الأفراد في شؤون مجتمعهم المحلي.
- اكتشاف وتدريب القيادات المهنية المحلية وأن يكون لها دور فاعل في التنمية.
- ضرورة التركيز على مساهمة الشباب والنساء في برامج التنمية .

2- 5 مستويات التنمية :

إن اختلاف الموارد الطبيعية للدول واختلاف توزيعها على المناطق الإقليمية يؤدي إلى اختلاف درجات وطبيعة التنمية واختلاف مستوياتها ومجالاتها كما يلي:

بالنسبة لمجالات التنمية نميز بين: التنمية الوطنية والتي تعتبر عملية يتم فيها تشغيل جميع القطاعات واستغلال كل الموارد والإمكانات المتاحة للدولة، وهي عملية تقتضي وجود تخصص وتناسق بين الوحدات الإنتاجية ووجود شبكة إنتاجية واسعة تشمل كل القطاعات والأقاليم علي مستوي الدولة.

أما التنمية المحلية: فتعرف بأنها مجموعة من العمليات تتوحد فيها جهود الأهالي مع السلطات الرسمية للدولة بهدف تحسين الأحوال الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للمجتمعات المحلية وتمكينها من المساهمة بدرجة قصوى في عمليات التنمية الشاملة علي كل المستويات .

2- 6 مجالات التنمية المختلفة :

تتميز التنمية بالعديد من المجالات كمايلي:

1- التنمية الاقتصادية : وتهتم في جوهرها إلى زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد و نموه.

2- التنمية الاجتماعية : وتهتم بإحداث تغيير حضاري في طريقة التفكير والعمل والحياة عن طريق إشارة وعي الناس بالبيئة المحلية من أجل المشاركة في تنفيذ برامج التنمية لإحداث التغيير اللازم لتطوير المجتمع.

3- التنمية السياسية : و هي تساهم في تكوين رأي عام للتأثير به لدى القرار السياسي، أي المشاركة في صنع القرار السياسي من خلال مجموعة من الوسائل: الأحزاب، الجمعيات، النقابات، وهي مستوى متطور من الفكر، يبحث عن ترقية علاقة الدولة بالمجتمع.

4- التنمية الإدارية: وتهتم بتطوير قدرات الإداريين وتحسين أدائهم والتأثير على البيئة التي يعملون فيها عن طريق دراسة الهياكل التنظيمية وتحديث القوانين واللوائح المعمول بها، وتطوير وتنمية معلومات أفراد التنظيم، وتحسين البيئة للعمل الإداري.

2- 7 أنماط التنمية وإستراتيجياتها:

وإن كان هناك عدم اتفاق على الأسلوب الأمثل للتنمية، إلا أنه هناك نوعين منذ نهاية الحرب العالمية الثانية وهما: إستراتيجية النمو المتوازن وإستراتيجية النمو غير المتوازن نلخصهما فيما يلي:(1)

1- إستراتيجية أو نمط النمو المتوازن: ويرجع عرضها إلى الاقتصادي المعروف " نيركسه " والذي يرى ضرورة توجيه دفعة قوية إلى مجموعة من الصناعات الاستهلاكية المتكاملة أفقياً وذلك لمواجهة عقبة ضيق نطاق السوق المحلي في الدول النامية وكسر الدوائر المفرغة المؤدية للفقير وبالتالي لا بد من إنشاء العديد من الصناعات الاستهلاكية المتزامنة حيث تؤدي إلى توسيع نطاق السوق وخلق العديد من الصناعات المتكاملة، كما يرى نيركسه: ضرورة تحقيق التوازن بين الصناعة والزراعة حتى ولو كانت مشكلة تمويل هذه الصناعات وأيضاً قطاعي الزراعة والصناعة تمثل عقبة أمام نجاح هذه الإستراتيجية.

(1) محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية 2004، ص،ص.340.342.

2- إستراتيجية النمو غير المتوازن: وترجع هذه النظرية إلى الاقتصادي " هيرشمان " حيث هاجم الإستراتيجية الأولى والتي كانت تركز على إنماء مجموعة عريضة من الصناعات الاستهلاكية في آن واحد، نتيجة لقصور الموارد المالية في الدول النامية، ويرى " هيرشمان توجيه الاستثمارات إلى عدد محدود من الصناعات الرائدة التي تقود بدورها عملية النمو الاقتصادي في الاقتصاد القومي ككل. كما يرى هيرشمان أن عمليات اختيار هذه الصناعات يتوقف على مدى قدرتها على الحث على الاستثمار في المشروعات والصناعات.

وفيما يلي الخطوط العريضة التي يجب أن تتضمنه إستراتيجية التنمية الشاملة:(1)

ميادين العمل الحكومي لا بد أن تضم:

- تحديد المشروع الاجتماعي.
- المشروعات الإنتاجية الحكومية في المجالات التي هي خارجة عن النشاط الاقتصادي الخاص (المشروعات الاقتصادية الاجتماعية الضخمة...).
- التوجيه الحكومي والتخطيط لتشجيع التكامل والاندماج الاقتصادي بين القطاع العام والخاص.
- تشجيع ومعاونة المستثمرين في الميادين العمة للتعليم، الصحة، والإسكان.
- سياسة زراعية في المدى القصير، المتوسط والطويل تحدد الأهداف الإنتاجية.
- سياسة مالية نقدية وتجارية عامة ملائمة.

(1) د: جمال الدين لعويسات، العلاقات الاقتصادية الدولية والتنمية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2000، ص،ص.78.77.

نظريات التنمية الاقتصادية:

1-3 تعريف التنمية الاقتصادية:

تعرف التنمية الاقتصادية: بأنها ذلك الجانب المادي الذي تعمل الدولة على تنميته و الاهتمام به لأنه من الركائز الأساسية لأي تنمية، وتعرف التنمية الاقتصادية على أنها العملية التي يتم من خلالها الانتقال من حالة التخلف إلى حالة التقدم وذلك يقتضي إحداث تغير في الهياكل الاقتصادية، وبالتالي فهي تتصرف إلى إحداث زيادة الطاقة الإنتاجية للموارد الاقتصادية، كما تعتبر التنمية الاقتصادية على أنها عملية لرفع مستوى الدخل القومي بحيث يترتب تباعا على هذا ارتفاع في متوسط نصيب دخل الفرد، كما أنه من مضامينها رفع إنتاجية فروع الإنتاج القائمة خاصة في دول العالم الثالث كالقطاع الزراعي وقطاع الموارد الأولية .

2-3 اتجاهات نظريات التنمية الاقتصادية:

ويمكن استعراض أهم اتجاهاتها فيما يلي (3):

1- القاسم المشترك بين مختلف النظريات هو التركيز على أهمية التراكم الرأسمالي

(Capital Accumulation) فضلا عن العوامل التي تدعمه أو تعوقه.

2- بالنسبة للاقتصاديين الكلاسيك وضحو كيف أن التنمية الاقتصادية يمكن ان تعاق بسبب

الضغوط السكانية مقترنة بندرة الموارد الطبيعية.

(1) هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية، جامعة البلقاء التطبيقية، دار الصفاء للنشر، ط1(2005)، ص.11.

(2) نعمة الله نجيب إبراهيم، أسس علم الاقتصاد، مؤسسات شباب الجامعة، الإسكندرية، 2000، ص.499.

(3) محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص.64.65.

3- أضاف النيو كلاسيك تحليل عملية الادخار والاستثمار والآثار الموائية للتقدم التكنولوجي.
4- أما كارل ماركس فأكد أن علاقات الإنتاج في ظل النظام الرأسمالي ((Capitaliste System)) تتعارض مع التقدم التكنولوجي فيه، ومن ثم حدوث كساد دوري في الاقتصاد ثم لركود حتمي، كما أشار على التكاليف الباهضة والمتكررة لعملية النمو الاقتصادي في ظل النظام الرأسمالي والتي تتمثل في صورة التمزق الاجتماعي والاقتصادي الذي يحل بالمجتمع.

3-3 نماذج تخطيط التنمية الاقتصادية:

النموذج يهدف إلى معرفة التناسب للمتغيرات ومعاملات الارتباط في الآلية الاقتصادية وتأثير اختلاف التناسب في عوامل الإنتاج سلبيا وإيجابيا على الاقتصاد الوطني بشكل عام.(1)

1- نموذج فيلدمان - مها لانوبيس (Feldman - Mahalanobis) وهدفه زيادة الدخل

والاستهلاك والعمالة عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية لقطاع وسائل الإنتاج.

2- نموذج هارود - دومار: (Domar - Harodd) ويحدد النمو على أساس المقدرة على

الادخار وليس على أساس توزيع الاستثمارات بين القطاعات وأهمية هذا التوزيع على زيادة

الدخل المستثمر، كما يؤكدان على أنه لا يمكن الاستمرار في الادخار إلا في اقتصاد قادر

على إنتاج السلع الإنتاجية، كما في النموذج الأول.

3-4 مراحل رسم للنمو الاقتصادي:

حيث تقوم فكرة النمو الاقتصادي على أساس أن الاقتصاد القومي ينتقل من مرحلة إلى أخرى حتى يصل إلى أعلى درجات النمو الاقتصادي وتتلخص هذه المراحل فيما يلي:(2)

(1) احمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 200، ص، 64.

(2) جمال الدين لعويسات، مرجع سابق، ص، 79-80.

- مرحلة المجتمع التقليدي
- مرحلة التهيؤ للانطلاق
- مرحلة الانطلاق
- مرحلة النضج
- مرحلة الاستهلاك الكبير

3-5 التغيرات الاقتصادية العالمية وأثرها على التنمية:

ويمكن تلخيص أهم التغيرات الاقتصادية العالمية في أواخر القرن العشرين في أربعة نقاط أساسية تتمثل في (3)

- زيادة موجة التحرر الاقتصادي
- إقامة منظمة التجارة العالمية
- تزايد قوة التكتلات الاقتصادية الدولية.
- ظهور العولمة وسرعة انتشارها.

الآثار الإيجابية للتغيرات الاقتصادية: (1)

- التخلص من عناصر عدم الكفاءة في وحدات القطاع العام.
- إشراك القطاع الخاص في عملية مما أدى الى زيادة الإنتاجية و الأرباح.
- تقلص الأنفاق الحكومي بسبب التخلص من دعم الحكومة لشركات القطاع العام.
- زيادة حصيللة الضريبة على أرباح المشروعات بعد تحويلها للقطاع الخاص.

(3) عبد القادر محمد عبد القادر عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002/2003، ص.229.

(1) نفس المرجع السابق، ص، 231.232.

- رفع إنتاجية المشروعات التي تتبع مبادئ السوق الحر، و
- فتح فرص جديدة أمام المدخرات الخاصة لتستثمر في مشروعات قائمة أو جديدة.
- إعادة تدوير الأموال المحررة من المشروعات العامة بعد بيعها للقطاع الخاص.
- إعادة توزيع الثروة والدخل في صالح الطبقات الفقيرة والمتوسطة من خلال إتاحة الفرصة لها لتملك بعض أجزاء وحدات القطاع العام.

الآثار السلبية: (2)

- فقدان الدول النامية لأسواقها بالدول الاشتراكية بعدما انتهجها سياسات التحرر.
- احتمال أن تدخل بعض الاقتصاديات المتحولة في اتحاد اقتصاد الدول الأوروبية المتقدمة وهو ما يحولها من قوى داعمة للدول النامية إلى قوى منافسة لها.
- زيادة معدل البطالة بين الفقراء بسبب التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص.
- ارتفاع تكاليف المعيشة وزيادة عدد الأسر تحت خط الفقر.
- مخاوف من سيطرت الأجانب على رأس المال الوطني

3-6 العوامل التي تعيق عملية التنمية الاقتصادية:

و نذكرها فيما يلي: (3)

- 1- العوائق الاقتصادية وتتمثل في: دائرة الفقر المفرغة - ضيق حجم السوق.

(2) عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص، ص.232.233.
(3) (مالكولم جيلز، دوايت بيركنز، مايكل رومر، دونالد سودجراس)، اقتصاديات التنمية، دار المريخ، الرياض، ص، ص.63.51

2- العوائق الحكومية للتنمية: وتتمثل في توفير وتعزيز لبيئة مستقرة للمشروعات الحديثة أي استقرار سياسي واستقلال سياسي والدعم الحكومي لها.

3- القيم الاجتماعية كعوائق للتنمية: وتتمثل في قيم المجتمع و ثقافته التي لها دور مباشر في تحقيق التنمية من عدمه.

تنمية الموارد البشرية:

1-4 مقدمة:

إن الحاجة إلى إدارة أفراد متخصصة بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة ، إنما هي نتيجة لمجموعة من التطورات المتداخلة ، و التي ساعدت بشكل مباشر أو غير مباشر من ظهور الحاجة إليها و ذلك لرعاية شؤون العاملين بالمنظمة و تعمل على توفير أنجع الآليات لإدارة الطاقات البشرية المتوفرة بكفاءة و تتمكن من زيادة الإنتاجية العاملين . و تعتمد كفاءة كثير من الشركات 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 بكل منظمة تخص الموارد البشرية . إن إعداد العنصر البشري إعداد صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع ، على أساس انه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية ، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده .وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة سنة 1990 أن التنمية البشرية تعني بتوسيع نطاق الاختيار أمام الأفراد وذلك بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة . وقد تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية 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 . وتشير تقارير الأمم المتحدة (20) إلى إن تنمية الموارد البشرية تركز على :-

- أن يعيش الإنسان حياة كريمة.
- أن يكتسبوا المعارف العلمية .
- تكوين قوة عمل مستقرة و فعالة.
- تكوين مجموعة متفاهمة من الموظفين و العمال القادرين على العمل و الراغبين فيه.
- أن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق .

4-2 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 و تنمية الموارد البشرية .

حيث تعرف إدارة الأفراد بأنها « النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة و توفيرها بالإعداد و الكفاءات المحددة مع الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة. »¹ و تعرفت إدارة الأفراد أيضا بدراسة السياسات المتعلقة باختيار و تعيين و تدريب و معاملة الأفراد في جميع المستويات ، و العمل على تنظيمها داخل المؤسسة ، للوصول بالمؤسسة إلى أعلى طاقاتها

¹ د.مصطفى نجيب شاوش ، إدارة الأفراد الطبعة الأولى ، عمان ، دار الشروق للنشر التوزيع ، 1996 ، ص 27

الإنتاجية² . و يعرفها 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 بناءا على التعريفات 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» .

3-4 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 3:

- تكوين قوة عمل مستقرة و منتجة لدي المنظمة .
- تنمية القوى العاملة و تحسين كفاءتها في الإنتاج .
- صيانة القوى العاملة و المحافظة مستوى مهارتها في الأداء و على سلامتها.
- التعويض المادي و المعنوي و خلق درجة كافية من الرضا و الإقبال على العمل للأفراد .
- المحافظة على القوى العاملة المدربة ذات الكفاءة و تأهيلها المستمر لإنجاح أهداف المنظمة.

² 4.3.2 د. همدي حسن زويلف ، مرجع سبق ذكره ، ص 9

³ د. علي السلمي ، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية الطبعة الثالثة ، القاهرة ، دار غريب ، 1985 ، ص 19

4-4 آليات تطوير الموارد البشرية :

4-4-1 التخطيط :

إن أي تنمية تحتاج إلى موارد بشرية تنهض بأعبائها وعليه يجب أن نقوم بتحديد نوعيات و عدد العمالة اللازمة لكل مهمة و نشاط, حيث أن تخطيط الموارد البشرية هو محاولة لتحديد احتياجات الوحدة الاقتصادية من العاملين خلال فترة زمنية معينة، وهي الفترة التي يغطيها التخطيط، وهي سنة في العادة. وباختصار فإن تخطيط الموارد البشرية يعني أساساً تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة.

4-4-2 تدريب الموارد البشرية :

و يهدف من وراء عملية التدريب هو إعداد الفرد و تدريبه حتى يكتسب المهارات و الخبرات اللازمة

- زيادة الإنتاج عن طريق تحسين المهارات والمعارف الفنية لأداء الأعمال .
- سرعة تنفيذ الأعمال بصورة صحيحة .
- ضمان تجنب الضرر وتقادي الأخطار كلما زاد التدريب .

4-4-3 إعادة هندسة العمليات:

يرتبط تحسين الإنتاج بعملية إعادة هندسة العمليات والتي يقصد بها إجراء تغييرات جذرية للعمليات

تؤدي إلى حصول تغييرات جوهرية في المنتج و بناء على ذلك يتم ما يلي :

- تشكيل فرق العمل

- تغيير طبيعة العمل
- الحصول علي الدعم و التأييد لجهود إعادة هندسة العمليات
- التحول من الوظائف المراقبة إلى الوظائف الممكنة
- التحول من التدريب إلى التعليم

4-4-4 تقييم الأداء :-

هي العملية التي تصمم لتقدير ما أنجزه الفرد من (كمية العمل المنجز , جودة العمل , مدى الاعتماد على المورد البشري , وحكمه وتقديره). وتعد عملية تقييم الأداء مهمة بالنسبة لمحاسبة الموارد البشرية لأنه من خلالها يمن الاستفادة من إيجاد الطاقة الإنتاجية للموارد البشرية والتي عادة ما يصعب قياسها.

و أن تقييم الأداء يخدم العديد من الأغراض منها:

- يوضح العامل الذي يجب تدريبه ومن الذي ينبغي نقله أو الاستغناء عنه .
- يبين و يوضح الفرد الذي يستحق العلاوة أو الترقية .
- مقارنة العمل المنجز مع العمل المتوقع , وتحديد الإجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها .

5-4 تحديات إدارة وتنمية الموارد البشرية:

توضح دراسة أجراها فريق من شركة IBM والاستشاريون تاور بيرن وشارك فيها (3000) اختصاصي في مجال إدارة الموارد البشرية من (12) بلداً، وكذلك دراسات وكتب نشرت في أواخر التسعينيات، أن العاملين في مجال إدارة وتنمية الموارد البشرية سوف يواجهون عدداً من التحديات في الألفية الثالثة عن:

- عولمة الأسواق المحلية والوطنية وعولمة تقنيات الاتصالات و المعلومات .

- بروز اتجاهات تنظيمية جديدة في منظمات الأعمال والخدمات مغايرة للأنماط التنظيمية التقليدية.
- التغيرات الديموغرافية التي تتميز بانفجارات سكانية، وبتزايد عدد المسنين، وتزايد عدد الشبان
- تداخل الثقافات والنظم الاجتماعية، مما يعني تغييراً كبيراً في الفرص الوظيفية والقيادية المتاحة، وأخلاقيات العمل.

- التغيرات في نظرة المديرين والقياديين نحو العوامل المؤثرة في تحقيق الفاعلية .
- بروز بيئات إدارية وتنظيمية تتسم بسرعة التغير والتحول، وعدم وجود شكل للتنظيم ثابت.
- التركيز على الإبداع والسرعة والكفاءة والفاعلية الفردية في منظمات عمل تدار عن طريق مجموعات وفرق العمل.

- اتساع الفجوة والتباين بين المهارات الوظيفية الملائمة لفترة ما بعد التسعينيات والمهارات التي تركز عليها النظم التعليمية والتدريبية.

- تعاضد الفجوة بين زيادة الطلب على الموارد الاقتصادية وزيادة مستوى الشح في توفرها
- تزايد التنافس عليها على المستوى الوطني والقومي والدولي، مما يعني احتمال تزايد الصراعات و التنافسات والتركيز على تحقيق الأكثر بالأقل.

- تزايد الاتجاه نحو تخلي المنظمات عن دورها التقليدي في تحمل مسؤولية تدريب وتنمية العاملين، والتركيز على التدريب لتغيير الاتجاهات والاستعدادات، بدلاً من التركيز على المعارف والمهارات التي أصبحت المنظمات تتجه لتحميل العاملين مسؤولية اكتسابها.

4-6 دور التنمية الاقتصادية في عملية التنمية البشرية :

لقضية التنمية الاقتصادية بعداً مجتمعياً علي مستوي العالم المتقدم أو النامي حيث تعد هدفاً تسعى إليه جميع الدول من خلال العمل علي الاحتفاظ بمعدل مناسب من التنمية حتي يتحقق للمجتمع علي المدى البعيد التوظيف الكامل دون حدوث تضخم أو انكماش. أما الدول النامية فان الهدف من التنمية هو زيادة معدلات النمو في الدخل القومي الحقيقي أي الحد من البطالة والارتقاء بالمواطن وتحقيق آماله في حياة كريمة وفقاً للمعايير الصحية والتعليمية والاجتماعية. و إن أبرز ما تنطوي عليه عملية التنمية هي إحداث تغيير جذري في المجتمع و القضاء علي مسببات التخلف .

تلعب التنمية الاقتصادية دورا كبيرا في عملية التنمية البشرية والاجتماعية من خلال:

- توفير فرص العمل في المجالات المختلفة وحل مشكلة البطالة
- يسهم قطاع الصناعة في توفير موارد النقد الأجنبي اللازم لتمويل التنمية
- تساعد علي استيعاب الموارد الإنتاجية من جميع القطاعات علي مستويات الاقتصاد كافة
- تساعد علي تقليص الفجوات التنموية بين الحواضر والأرياف داخل الدولة
- تعمل علي تحقيق العدالة في توزيع الثروة، والتنمية المتوازنة بين مختلف فئات السكان.

الخاتمة:

إن العلاقة الجدلية بين التنمية البشرية وبين التنمية الاقتصادية تتبع من واقع أن أحدهما يعتمد على الآخر بشكل لا يقبل الشك ، فقد أظهرت التجارب في العديد من البلدان بأن التنمية الاقتصادية المجردة من خطط الاستثمار للرأسمال البشري كانت فاشلة ، فالفرد في المجتمع هو الأوحج أولاً إلى التنمية وذلك

من واقع التخطيط له بأن يكون المهياً لإدارة وقيادة عمليات التنمية في بلده ، هذه من ناحية ، والأخرى أن التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تقوم بدون وجود مورد بشري علمي ومتقن و مؤهل بكل ما تحتاجه مراحل التنمية الاقتصادية في كل النواحي ، وكذلك أثبتت التجارب لبعض الدول النامية كيف أن اعتمادها على الرأسمال البشري المستورد قد كلفها أولاً خسارة من مواردها ، وخسارة أخرى من فوات الفرص من عدم استغلال وتأهيل المورد البشري الوطني .و هذه العلاقة أدركها المخططون في الدول المتقدمة فهياًوا لها قواعد من النظرية والتطبيق ليقوموا بنهضة تنمية مدروسة ومستندة إلى عوامل النجاح وحسن التطبيق ، وأسسوا قاعدة اقتصادية متينة (رغم كل الإخفاقات) لأنها اعتمدت على تنمية الإنسان ومنه لتحقيق التنمية الاجتماعية ليصلوا في النهاية الى تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة ، فعمدوا منذ البداية الى تطبيق أسس جوهرية في تأسيس التنمية وكان منها مثلاً :

- إن الثروة لوحدها لا تعني التنمية بل يجب تعبئة الطاقات البشرية للنهوض بالمجتمع والإنسان.
- الاهتمام بتوجيه الرعاية التعليمية والتقنية للسكان وتطوير مهاراتهم ليكونوا لمسيرة التنمية.
- التنمية الاقتصادية الحقيقية تتجلى في تأسيس واقع بشري تنموي يتناسب وحاجة البلد.
- التنمية للطاقات البشرية أولاً قبل إنشاء المصانع والمؤسسات .

وليس ببعيد عنا تجربة الصين وماليزيا مثلاً عندما وصلا للنجاح والتقدم في المسيرة التنموية الاقتصادية من خلال اعتمادهما على بدأ الاستثمار الاجتماعي الذاتي والذي قادهما نحو نجاح التنمية الشاملة .

المراجع والهوامش/:

1. حامد عمار , العوامل الاجتماعية في التنمية " ورقة مقدمه ضمن بحوث ومناقشات ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي المنعقد في الفترة من 18-29 نوفمبر 1987 , بالكويت
2. مصطفى نجبد شادليقي/ ادارة الموارد البشرية " إدارة الأفراد " (الطبعة الأولى ، عمان ،دار الشروق للنشر والتوزيع ، (1996)
3. زكي محمود, ادارة الموارد البشرية, منشورات ذات السلاسل , الكويت , بدون سنة طبع
4. موسى اللوزي , التنمية الادارية : المفاهيم , الاسس , التطبيقات , الطبعة الاولى, دار وائل للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2000
5. الامم المتحدة , برنامج الامم المتحدة الانمائي , تقرير التنمية البشرية لعام 1990, وكالة الاهرام للتوزيع , القاهرة , مصر , 1991 ,
6. مكتب العمل العربي , الموارد البشرية الغربية ودورها في الحياة الاقتصادية , مجلة العمل العربي , منظمة العمل العربيه , القاهرة , عدد 98 , 1997,
7. علي السلمي , ادارة الموارد البشرية , دار غريب للطباعة والنشر ,القاهرة , 1997
8. الامم المتحدة , برنامج الامم المتحدة الانمائي , تقرير التنمية البشرية لعام 1995, دار العالم العربي للطباعة , القاهرة , 1995
9. ديسلر جاري . ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال , ادارة الموارد البشرية , دار المريخ , المملكة العربية السعودية , 2003
10. مقال عن مفهوم التنمية بقلم/ د.نصر عارف كلية العلوم السياسية- جامعة القاهرة
11. صموئيل بول ، الإدارة الإستراتيجية لبرامج التنمية ، ترجمة محمود برهوم (عمان: المنظمة العربية للعلوم لإدارية، رقم السلسلة 300 ، 1985) .
12. د.محمد أحمد معيط المنتدى العربي حول التدريب التقنى والمهني واحتياجات سوق العمل (الرياض، 16 - 18 / يناير/ كانون الثانى / 2010)
13. مكتبة الاكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك.