

التنمية البشرية في الجزائر: واقعها، قياسها ومعوقاتهما

أ. لمطوش لطيفة

أستاذ مساعد

د. أقاسم عمر

أستاذ محاضر

جامعة أحمد دراية - أدرار -

الملخص:

ظل التحليل الاقتصادي لثلاث عقود سابقة يعتمد على مفهوم نظرية رأس المال المادي ، والتي تغفل أهمية رأس المال البشري كعنصر من عناصر التنمية و النمو الاقتصادي في الجزائر، من هنا تأتي هذه الورقة البحثية لإبراز دور التنمية البشرية في التنمية الاقتصادية في الجزائر من خلال التطرق الى واقع التنمية البشرية في الجزائر و طرق قياسها و كذا المعوقات التي تواجهها. وذلك لأن التنمية البشرية عنصر اساسي من عناصر التنمية الشاملة بحيث لا يمكن تصور تحقيق تنمية اقتصادية متكاملة الجوانب الا في اطار التنمية المستدامة بالاعتماد على راس المال المادي الى جانب العنصر الاكثر اهمية و الذي يتمثل في توفير قوة عاملة مؤهلة ومدربة وقادرة على الانتاج بفعالية و كفاءة؛ هذه القوة هي رأس المال البشري الذي يتراكم من خلال التنمية البشرية.

الكلمات المفتاحية: التنمية البشرية، الجزائر، التنمية الاقتصادية.

Abstract:

For the last three decades the economic analysis remained focusing on physical capital and neglected the role of human capital as a major element of economic development in Algeria. This paper aims to explore the links between human development and economic development in Algeria through discussing the facts, measurements and obstacles that face human development in Algeria. Since we cannot imagine achieving an integrated aspects of sustainable development by relying only on physical capital, we must take in consideration the most important factor which is the human capital to provide a qualified workforces that can produce a competitive products.

Key words: Human Development, Algeria, Economic Development.

تمهيد:

تعتبر التنمية البشرية مفهوما شاملا له جوانب عديدة اقتصادية، اجتماعية، بشرية، ثقافية وأخلاقية ومن هنا تغيرت الرؤية الى مفهوم التنمية و لم يعد يقتصر على مجرد النمو في الدخل الفردي و لا إلى مدى توفر الأموال المطلوبة للاستثمار، بل ذهب هذا المفهوم إلى تناول ما هو ابعد من ذلك معتمدا على العنصر البشري باعتباره أهم مورد ينبغي الاهتمام به لإحداث التنمية الحقيقية سنتطرق في هذه الورقة إلى مفهوم التنمية البشرية و طرق قياسها و ووضعت التنمية البشرية في الجزائر.

1- تعريف التنمية البشرية:

يعد مفهوم التنمية البشرية مفهوما قديما قدم الفكر الإنساني، حيث نجد له أصولا في الفكر اليوناني مع أرسطو و في الفكر العربي الإسلامي مع ابن خلدون و في الفكر الغربي مع فرانسوا كوينسن ، و قد استلهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا المفهوم وجعله عنوانا لتقريره السنوي الذي أصدره للمرة الأولى عام 1990 وطبقا لما ورد في هذه التقارير فإن التنمية البشرية تعرف على أنها عملية توسيع اختيارات الناس؛ و هذه الاختيارات بطبيعتها لا نهائية، غير أنها محددة في الواقع بمحددات اقتصادية، اجتماعية، ثقافية وسياسية، و كذا ما هو متاح لتلبية هذه الاحتياجات.

كما تعرف التنمية البشرية على أساس أنها عملية توسيع القدرات البشرية و الانتفاع بها، من خلال الاستثمار في التعليم، الصحة و التغذية؛ أما من جانب الاستفادة منها معناه استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج والتمتع بالفراغ و المشاركة في الشؤون الاجتماعية، السياسية و الثقافية، أين يعتبر الإنسان محور عملية التنمية فهو وسيلتها و هدفها¹.

ويعرف **محبوب الحق** التنمية البشرية على أنها زيادة فرص الاختيار، و ما الدخل إلا واحد من هذه الفرص، وليس كل ما تنطوي عليه الحياة الإنسانية، فهو يعني تنمية الناس من اجل الناس و من الناس أنفسهم، في حين نجد أن **إسماعيل صبري** عرف التنمية البشرية على أنها مكونة من شطرين: **الأول** هو إنتاجية العمل و **الثاني** سياسي اجتماعي يتمثل بتوفير جميع الاحتياجات من غذاء و ملابس، و مسكن و اكتساب للمعارف و الرعاية الصحية و الحرية السياسية².

¹ - عدلي عليا بوظاحون، ادارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000، ص159.

² - ابراهيم الدعمة، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي، دار الفكر الجامعي، بيروت، 2002، ص16.

بناء على التعاريف السابقة يمكن أن نخلص إلى التعريف التالي للتنمية البشرية على أنها عملية توسيع القدرات التعليمية وخبرات الأفراد من أجل أن يصل الإنسان بمجهوده ومجهود ذويه إلى مستوى مرتفع من الإنتاج والدخل، وبجياة طويلة وصحية بالإضافة إلى تنمية القدرات الإنسانية من خلال توفير فرص ملائمة للتعليم وزيادة الخبرات و المهارات.

في ظل تطور مفهوم التنمية البشرية تم إضافة بعد جديد و هو الاستدامة ليتحول المفهوم الحديث إلى التنمية البشرية المستدامة، إذ عرفها المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة على أنها " تنمية لا تكتفي بتوليد النمو وحسب بل توزع عائداته بشكل عادل أيضا، و هي تجدد البيئة و تُمكن الناس بدل تهميشهم و توسع خياراتهم و فرصهم، و توصلهم للمشاركة في القرارات التي تمس حياتهم و بذلك فهي عملية توسيع خيارات الناس و قدراتهم"، من خلال بناء رأس المال الاجتماعي، بحيث تتم تلبية احتياجات الأجيال الحالية بأكبر قدر ممكن من الإنصاف دون المساس بحقوق الأجيال القادمة¹.

2- رؤية إسلامية للتنمية البشرية:

عرف المسلمون مصطلح التنمية البشرية مع نزول القرآن الكريم منذ 14 قرنا بصورة متكاملة تضمنت²:

- 1) تكريم و إعزاز قيمة الانسان كإنسان و كنفوس بشرية من صنع الاله عزو جل فقال عز من قائل:
﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾³.
- 2) تركيبة النفس البشرية بشكل شامل و متوازن بهدف إعداد الانسان صاحب الشخصية التي تمتلك كافة أسباب الصلاح و النجاح و القدرة و الاصلاح و البناء، قال تعالى: ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا * فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا﴾⁴.
- 3) تحقيق النفع و المصلحة العامة للناس كافة على اختلاف معتقداتهم حيث قال تعالى: ﴿ وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾⁵.

¹ - محمد مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الالفية الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، 2002، ص ص 22-23.

² - إبراهيم رمضان الديب، دليل إدارة الموارد البشرية، دار أم القرى، مكة المكرمة، 2006، ص ص 56-57.

³ - سورة الإسراء، الآية رقم 70.

⁴ - سورة الشمس، الآية رقم 06-07.

⁵ - سورة الأنبياء، الآية 106.

4) الإعتماد على قيم دينية ثابتة لا تتغير بتغير الزمان ولا المكان أو الاشخاص أو الظروف.

3- أساسيات التنمية البشرية:

تعتمد التنمية البشرية على جملة من الأساسيات يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1) إشاعة الحرية في المؤسسات الثقافية و التعليمية و ترسيخ أسس الحوار الديمقراطي.
- 2) إرادة سياسية فاعلة تستند إلى مؤسسات شرعية واصدار تشريعات مناسبة، و تأسيس وعي اجتماعي يدعم تلك الإرادة السياسية.
- 3) العناية المادية بالبحث العلمي و التكوين المهني المستمر لضمان التجديد المستمر للمهارات والقدرات.
- 4) حق التعليم للجميع و العناية بالصحة العامة.
- 5) بناء سياسات و برامج عامة تنطلق من خصوصيات المجتمع و تفتح على التجارب العالمية.
- 6) التخطيط العقلاني و التنسيق بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية والسياسية، كالأسرة، المدرسة والمؤسسات الحكومية من أجل إعداد الموارد البشرية اللازمة لتحقيق التنمية الشاملة.

4- مبادئ التنمية البشرية:

يحتوي مفهوم التنمية البشرية على ابعاد و خصائص كلها تشير سواء بشكل مباشر أو غير مباشر الى تعزيز القدرات البشرية.

4-1- حسب المفهوم الاسلامي:

يقر المفهوم الإسلامي مجموعة من المبادئ و هي كالتالي:

- 1) الشمول والكمال: حيث يولى الاهتمام بجميع جوانب شخصية الانسان و هذا بشكل كامل ومتوازن لا يظن بعضها على بعض.
- 2) الاستمرارية: وذلك باستمرار حياة الإنسان حتى الممات و ذلك بإدراج التدريب و التعليم المفتوح معه.
- 3) المرونة و الاستيعاب: و هي مواكبة التنمية مع طبيعة النفس البشرية و بذلك تتمكن من استيعاب ضعفها وأخطائها و كذا جوانب التميز والإبداع والثقافات الإنسانية الأخرى.

(4) **التنوع:** وهذا في أساليب التنمية و التأهيل بالإلقاء المباشر و التعليق والتطبيق النظري والعملي والتوجيه، والورش التدريبية و النقاشات و التمارين العملية لتناسب جميع أنواع ومستويات القدرات العقلية الإنسانية و لتناسب النفس في حالاتها المتقلبة.

(5) **التدرج:** بالارتقاء بالنفس البشرية مرحلة بمرحلة بما يناسب طبيعتها نظريا و عمليا.

(6) **التمازج و التواصل:** التمازج مع الابداعات الانسانية المختلفة و الاستفادة من التراكم الانساني الحي النافع.

(7) **مراعاة الفروق الفردية بين الافراد:** حيث يتفاوت الافراد في قدراتهم و إمكانياتهم و ميولهم، قال تعالى: ﴿وَرَفَعَ بَعْضُكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ¹﴾.

(8) **العملية و الموضوعية:** بالاستفادة من الوسط العملي في العملية التنموية لقربه من ذهن الإنسان وسرعة إحساسه بها، أي تقديم الجانب التطبيقي العملي على الفلسفي النظري.

(9) **الترهيب و الترغيب:** بالترغيب فيما عند الله من ثواب و الترهيب مما أعده الله تعالى من عقاب فتربي عند المسلم الخوف و الرجاء من اجل تزكية ذاته، و مجتمعه، و أمته، و الانسانية من حوله.

(10) **ربط الفرد بربه:** في كل خاطرة وفعل و قول بأن يكون المحرك الأساسي له هو إرضاء الله تعالى و التقرب له بالأعمال الصالحة.

(11) **اعتماد مبدأ الثواب و العقاب:** أي مقابلة الإحسان المعنوي والمادي ومقابلة الخطأ المتكرر بعقاب مناسب².

4-2- حسب المفهوم الغربي:

(1) **الإنصاف:** يقع مفهوم الإنصاف في قلب مفهوم التنمية البشرية، هذا المصطلح بديل عن مصطلحي المساواة والعدالة، إلا انه يتميز عنهما بكونه يركز على تكافؤ الفرص و على الوسائل والمدخلات لا على النتائج والمخرجات وذلك من خلال:

¹ - سورة الزخرف، الآية رقم 32.

² - ابراهيم رمضان الديب، مرجع سبق ذكره، ص ص 56-57.

- أ. تعديل توزيع ملكية الأصول الإنتاجية.
- ب. إدخال تعديلات هيكلية في توزيع العبء الضريبي.
- ج. إصلاح و تطوير النظام المصرفي.
- د. تحقيق تكافؤ الفرص السياسية.
- هـ. إلغاء المعوقات الاجتماعية والقانونية التي تمنع وصول النساء إلى بعض المواقع في الشأن السياسي والاقتصادي.
- 2) الإنتاجية: من الشروط الضرورية لتحقيق التنمية فتحسين الإنتاجية والتوزيع العادل للموارد العامة من شأنه تعزيز فرص النمو الاقتصادي، وعلى هذا الأساس نرى أن مفهوم التنمية البشرية يركز على زيادة النمو والإنتاجية بالتزامن مع تحقيق التنمية البشرية، و تعزيز الترابط الإيجابي بين التنمية البشرية و النمو الاقتصادي من خلال:
- أ. التركيز على الاستثمار في الصحة و التعليم و تطوير مهارات الناس.
- ب. التشديد على توزيع أكثر عدالة للدخل والأصول الإنتاجية.
- ج. خلق فرص عمل أفضل بشكل مستمر.
- هـ. اعتماد سياسة مناسبة للإنفاق الاجتماعي.
- 3) الاستدامة: يقصد بالاستدامة أن تكون عملية التنمية شاملة لسياسات اقتصادية وتجارية واجتماعية وبيئية تجعل من عملية التنمية عملية قابلة للاستمرار من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية وبيئية وذلك من خلال:
- أ. عدم توريث الأجيال القادمة ديونا اقتصادية أو اجتماعية أو بيئية تعجز عن مواجهتها.
- ب. عقلنة استثمار الموارد الطبيعية، وما يتطلبه ذلك من تعديل في أنماط النمو و معدلاته و التكنولوجيا المستخدمة.
- ج. تعديل أنماط الاستهلاك المبددة للموارد الطبيعية خاصة غير المتجددة منها.
- 4) التمكين: ينظر مفهوم التنمية البشرية إلى الناس باعتبارهم فاعلين في عملية التغيير الاجتماعي و ليسو مجرد مستفيدين دون مشاركة، و بذلك فإن مفهوم التمكين هو من المبادئ الأساسية للتنمية، و هو يعني تمكين الناس من ممارسة خياراتهم التي صاغوها بإراداتهم الحرة، ونذكر منها:
- أ. وجود ديمقراطية سياسية تمكنهم من التأثير في القرارات المتعلقة بحياتهم¹.

¹ - ابراهيم رمضان الديب، مرجع سابق، ص 60.

ب. وجود حرية اقتصادية، و تحرير الناس من القيود و القواعد القانونية المبالغ فيها و التي تعيق نشاطهم الاقتصادي.

ج. مشاركة جميع المواطنين لاسيما المؤسسات غير الحكومية في صنع القرار و تنفيذ خطط التنمية.

5- قياس التنمية البشرية

من خلال تعريف التنمية البشرية التي رأيناها ندرك حقيقة أن هذا المفهوم متشعب و مركب، و بالتالي يصعب قياسه بمؤشر واحد، ولذلك وضعت الأمم المتحدة مجموعة من المؤشرات في مختلف تقارير التنمية البشرية الصادرة عنها، وذلك لتحديد مستوى التنمية البشرية في بلد معين، و التطور المحقق لتحسين هذا المستوى إذ إننا سنتطرق في هذه الورقة البحثية إلى أكثر المؤشرات اعتمادا لقياس التنمية البشرية و هو مؤشر التنمية البشرية والذي تم الإعلان عنه في تقرير التنمية البشرية لعام 1990، حيث ضم ثلاثة أبعاد أساسية لقياس التنمية البشرية.

1-5- مفهوم مؤشر التنمية البشرية

هذا المؤشر أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي و مستوى التنمية الاجتماعية، باستخدام سلم يتراوح بين القيمة 0 و 1 وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاث أبعاد أساسية وهي :

1- العيش حياة طويلة و صحية اذ تقاس بتوقعات طول العمر عند الميلاد.

2- اكتساب المعرفة، و تقاس بقدرة الشخص البالغ على الكتابة و القراءة و تقاس كنسبة مئوية.

3- تحقيق مستوى معيشة كريم، و تقاس بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بالدولار حسب تعادل القدرة الشرائية "PPP"¹.

2-5- حساب مؤشر التنمية البشرية

قبل حساب مؤشر التنمية البشرية ينبغي حساب درجة الأهمية لكل عنصر من العناصر السابقة، والتي أيضا تتراوح ما بين 0 و 1، حيث تتم صياغة هذه المؤشرات "الصحة، التعليم، الدخل" على أساس المعطيات الإحصائية الخام، و على ضوء ما يتاح من هذه الإحصائيات يتم حساب المؤشر تبعا لأهداف معينة و افتراضات خاصة ينسق من خلالها مؤشر التنمية البشرية.

¹ - عبد القادر محمد و آخرون، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 54 .

- 1) مؤشر العمر المتوقع عند الميلاد: و الافتراض الكامن وراء هذا المؤشر هو أن الحياة الطويلة قيمة في حد ذاتها حيث يشير الى عدد السنوات المتوقع أن يجيها الأطفال حديثي الولادة و هو يعكس:
- ✓ مدى اهتمام الدولة بالرعاية الصحية بكل جوانبها "وقاية أو علاج".
 - ✓ حالة التغذية و ما يحتاجه الإنسان من سرعات حرارية لكي يمارس حياته كشخص منجز و نشيط.
 - ✓ مدى تمتع الإنسان بقضاء أوقات فراغه و العيش في بيئة خالية من التلوث.
 - ✓ مدى الاهتمام بالبنية الأساسية من مرافق و نقل و توفير مياه صالحة للشرب و الصرف الصحي، و تحقيق استقرار نفسي للأفراد.
- كما يعتمد المؤشر على معلمتين أساسيتين للحد الأقصى و الحد الأدنى للعمر المتوقع، و يحسب كالتالي¹:

العمر المتوقع عند الميلاد (الفعلي للبلد) - معلمة الحد الأدنى للعمر (25)

(سنة)

مؤشر العمر المتوقع عند الميلاد =

2) مؤشر التعليم مؤشر التحصيل العلمي:

مما جاء في وثيقة إعلان المبادئ في القمة العالمية لمجتمع المعلومات المنعقد بجنيف من 10 إلى 12 ديسمبر 2003، أن التعليم والمعرفة والمعلومات والاتصالات هي نقطة انطلاق لتقدم البشرية ورفاهيتها، وجاء هذا المؤشر للتعبير عن اكتساب المعرفة والافتراض هنا هو إمكانية الحصول على فرص التعليم للقراءة والكتابة باعتبارها الخطوة الأولى لتحصيل المعرفة، ولقد عُدلت طريقة إدراج التعليم في المؤشر حيث أضيف متوسط عدد سنوات

¹ - حوتية عمر، تطوير التعليم العالي كإحدى ركائز التنمية البشرية في الجزائر، محاضرة لملقاة بمناسبة ذكرى الطالب، المركز الجامعي بغرداية،

التمدرس ثم حل محله نسبة القيد في التعليم بمراحله المختلفة إلى معدل القراءة و الكتابة بين البالغين 3/1 و الثاني 3/2 و يستند حساب مؤشر التعليم إلى مؤشرين هامين هما:

نسبة المام البالغين بالكتابة و القراءة من اجمالي البالغين -0

مؤشر إلمام بالقراءة

= و الكتابة بين البالغين

"وزنه النسبي 3/2"

0-100

نسبة الالتحاق بالتعليم في مختلف الفئات العمرية -0

مؤشر اجمالي نسب

الالتحاق "ووزنه النسبي 3/1" =

0-100

مؤشر التعليم = 3/2 (مؤشر المام البالغين بالقراءة و الكتابة) + 3/1 مؤشر اجمالي نسب الالتحاق

يعكس هذا المؤشر مقدرة البلد على استيعاب المجموعات العمرية في مختلف المراحل التعليمية و نوعية التعليم الذي تقدمه الهيئة التعليمية للدارسين. أما مسألة التسرب المدرسي خاصة في المرحلة الأساسية فهو من مسؤولية الدولة و المجتمع معا. و لمواجهته يجب أن تكون نسبة الالتحاق بمستوى التعليم الابتدائي 100%، أما التعليم الثانوي فالتسرب فيه يعني تغذية السوق بعمالة غير مؤهلة لممارسة الحرف و عليه يجب الاهتمام بمختلف أطوار التعليم من أجل تحقيق التنمية.

3) مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي

وهو المؤشر المختار للتعبير عن مدى حيابة الفرد للموارد المالية اللازمة لتحقيق مستوى كريم للمعيشة؛ ويستمد فكرته من زيادة متوسط نصيب الفرد من الناتج الداخلي الخام، نتيجة زيادة كمية النقود اليه، وذلك باستخدام تقديرات معدلة للناتج المحلي الإجمالي التي توصل إليها المشرع الدولي لمقارنة الأسعار ليعكس حالة التقدم و النمو الإقتصادي وقد تم تحديد عتبة للدخل تعد كافية لمستوى معيشة معقول، وهي المتوسط الحالي

للقيمة العالمية لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بالدولار حسب تعادل القدرة الشرائية، ولقد تم استبدال الطريقة التي يحسب بها مؤشر "الدخل" وذلك عن طريق حساب لوغاريتم الدخل حسب المعادلة و ذلك باعتبار انه لتحقيق مستوى محترم من التنمية البشرية لا يتطلب دخل غير محدود، ويتم حساب مؤشر متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كما يلي:

$$\text{مؤشر متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي} = \frac{\text{لوغاريتم نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي - لوغاريتم 100}}{\text{لوغاريتم 40000 - لوغاريتم 100}}$$

بعد احتساب الأبعاد الثلاثة للتنمية البشرية "الصحة، التعليم و الدخل" يتم ضربها في أوزانها 3/1 لكل بعد وبالتالي¹:

$$\text{مؤشر التنمية البشرية} = \frac{1}{3} \text{ مؤشر العمر المتوقع} + \frac{1}{3} \text{ مؤشر مستوى التعليم} + \frac{1}{3} \text{ مؤشر نصيب الفرد من GDP}$$

5-1 (دلالة مؤشر التنمية البشرية:

تتراوح قيمة المؤشر بين قيمتين 0 و 1 حيث ترتفع كلما إقترب المؤشر من القيمة العظمى و تنخفض كلما إقترب من القيمة الصفرية.

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| HDI > 0.90 | 1- تنمية بشرية مرتفعة جدا |
| 0.70 < HDI < 0.90 | 2- تنمية بشرية مرتفعة |
| 0.50 < HDI < 0.70 | 3- تنمية بشرية متوسطة |
| HDI < 0.50 | 4- تنمية بشرية منخفضة |

¹ - علي حميدوش، التنمية البشرية والاقتصادية دراسة حالة الجزائر خلال الفترة (2005-1990)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة الدولة في العلوم الاقتصادية، (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006/2005، ص 92.

لا يعتمد مؤشر التنمية البشرية على قوة الاقتصاد بقدر اعتماده على التوجهات السياسية للدول وكذا الخصائص الهيكلية للطبيعة الاقتصادية والديموغرافية و الموقع الجغرافي وهذا ما يبرر ترتيب بعض الدول الغنية اقتصاديا في مستويات متراجعة نسبيا إذا ما قورنت بالإمكانات الكبيرة المتوفرة لديها، في حين نجد أن الدول ذات التوجهات الاجتماعية تحتل مراتب متقدمة حيث تولي اهتمام بالغ للفرد و تحتل الموازنة الاجتماعية أولوية في الإنفاق مثل النرويج حسب التقرير العالمي لسنة 2003¹.

6- الانتقادات الموجهة لمؤشر التنمية البشرية:

يعد مؤشر التنمية البشرية مؤشرا له دلالات قيمة و مع ذلك يعاني من بعض القصور، ووجهت له انتقادات نذكر منها:

- 1- إن مقياس التنمية البشرية ليس مؤشرا شاملا للتنمية البشرية نظرا لأنه يركز فقط على العناصر الأساسية الثلاث : مؤشر الصحة، التعليم و الدخل.
- 2- إن المؤشر مركب من نتائج التنمية على الأجل البعيد و عليه لا يستطيع أن يعكس مدخلات الجهود المتضمنة في السياسات، أو أن يقيس الإنجازات الإنسانية على الأجل القصير.
- 3- إن المؤشر هو مقياس متوسط و بالتالي فإنه يخفي سلسلة من جوانب التفاوت و التباين داخل البلدان.
- 4- لا يدخل نصيب الفرد من الدخل الإجمالي، من أجل ذاته بل لدلالته على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى معيشة لائق.
- 5- كما يغفل المؤشر المركب للتنمية البشرية بعدا مهما من أبعاد التنمية وهو الحرية الإنسانية إضافة الى إغفاله جوانب أخرى يعلق الناس عليها أهمية كبيرة مثل الشعور بالأمن و التعامل الرشيد مع البيئة².
- 6- إن استخدام الوسط الحسابي غير المرجح للوصول الى المؤشر المركب له عيوب أهمها أن المؤشر المركب يصبح عرضة للتأثير بالقيم المتطرفة لأي مؤشر فرعي يدخل في تركيبه.

¹- Claude Grasland, Le Monde dans tous ses états, Université de Paris,2005.[www.univ-paris7.fr].

¹ - عمرو هشام، محمد العمري، التنمية البشرية والتطورات الديموغرافية في بلدان الاسكوا، مجلة العلوم الانسانية، العدد 40، مركز المستنصرية للدراسات العربية و الدولية، بغداد، 2009/04/05.

(7)- كما وجهت للمؤشر في السنة الأولى لصدوره إنتقادات مثل إغفال الفروق بين الجنسين و إهمال التفاوت في توزيع الدخل، و إهمال الفروق في مستويات التنمية البشرية بين المجموعات السكانية المختلفة، و بين الأقاليم المختلفة في نفس البلد.

لكن هذه النقائص لم تكن غائبة على أذهان معدي تقارير التنمية البشرية، ولذا فقد سعوا الى تطوير قياس التنمية البشرية ليس فقط من خلال إضافة كم ضخم من المؤشرات التفصيلية عن التعليم، الصحة، الأمن الغذائي، البيئة، المرأة، الطفل، العمالة، البطالة، توزيع الثروة، الدخل، الفقر و غيرها، بل حتى استحداث عدد من المؤشرات التكميلية التي تركز على بيان التفاوت بين فئات المجتمع الرئيسية أو الحرمان عل صعيد التنمية البشرية¹.

7- قياس التنمية البشرية في الجزائر:

تقيس مؤشرات التنمية البشرية الأداء لكل بلد والذي على أساسه يعطى ترتيب أو تدرج نسبي للبلدان من حيث مدى تقدمها في هذا الجانب، في هذا الصدد سنتتبع مراحل التنمية البشرية في الجزائر، و كذا تطور مؤشر التنمية البشرية.

7-1- مراحل التنمية البشرية في الجزائر:

من خلال تفحصنا لمسيرة تطور المجتمع الجزائري لاكثر من خمسين سنة من عمر تجربته التنموية و النمو الاقتصادي يُميز ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: وهي التي سادت منذ البدايات الأولى للاستقلال وحتى نهاية عشرية الثمانينات حيث أتضح ان مفهوم التنمية البشرية في ذلك الوقت في الجزائر مشتق من توجهات اشتراكية حكمت فلسفتها التنموية على وجه الخصوص، وفي الفترة (1967-1979) قدرت الاستثمارات ب 300 مليار دينار في حين قدرت البطالة 32.7% سنة 1966، و التي انخفضت لتصل الى 22.3% سنة 1977 أما القدرة الشرائية فقد كانت تتطور بمعدل 4% سنويا؛ أما في سنة 1986 فقد تدنى حجم الناتج الإجمالي بسبب أزمة النفط ما ضغط على الميزانية الموجهة إلى الخدمات الاجتماعية.

المرحلة الثانية: مع نهاية الثمانينات بدأت ترسو ملامح نموذج تنمية جديدة على السياسات المنتهجة اقتصاديا، والتحول إلى اقتصاد السوق انطلاقا من التوجهات الجديدة التي تبنتها الجزائر وفقا لبرنامج التعديل الهيكلي للإصلاحات الاقتصادية، و الذي أضر بالتنمية البشرية في الجزائر أضرارا جسيمة حيث تدهورت السياسة

¹ - برنامج الامم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية البشرية لسلطنة عمان، 2003، ص 28.

الاجتماعية للدولة، و تدهورت أوضاع الفئات متوسطة الدخل و إتسعت ظاهرة الفقر في المجتمع الجزائري جراء تقليص حجم الإنفاق الاجتماعي، وإلغاء الدعم وخصوصة عدة مؤسسات عمومية، مما أدى إلى ارتفاع البطالة و تدهور قطاع التشغيل و كذا تدهور القدرة الشرائية للمواطن الجزائري¹، و الجدول الموالي يوضح التطور في معدلات الفقر في الجزائر.

الجدول رقم1: معدلات الفقر في الجزائر

السنوات	1995	1999	2000	2004	2005
معدل الفقر	25.23	23.35	22.98	18.15	16.6

المصدر: المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الوضعية الاقتصادية والاجتماعية، 2005، ص 30.

المرحلة الثالثة: وهي المرحلة التي عرفت فيها الجزائر تطورا ملحوظا في التنمية البشرية، حيث انخفضت معدلات الفقر تدريجيا و الفضل يعود إلى تلك الوسائل والأساليب التي اعتمدت لمكافحة الفقر في الجزائر، والتي نذكر منها:

(1)- نشاطات التضامن الوطني: و تشمل التضامن المدرسي، و المساعدات الموجهة للفئات ذوي الاحتياجات الخاصة و المسنين و غيرها من المساعدات ذات الطابع التضامني.

(2)- الشبكة الاجتماعية: تأسست عام 1991 كتعويض عن تحلي الدولة عن دعم الاسعار خاصة أسعار المواد ذات الاستهلاك الواسع².

(3)- برنامج المساعدة على التشغيل: وتضم سلسلة من الأجهزة تهدف الى إدماج العاطلين عن العمل في سوق العمل و من بين هاته الاجهزة: الوكالة الوطنية للتشغيل والتي أنشأت سنة 1990، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، ووكالة التنمية الاجتماعية سنة 1996، حيث ساهمت مؤسسات سوق العمل بإنشاء حوالي 1641216 منصب عمل في الفترة الممتدة بين 1999-2004 بنسبة 54,7% من إجمالي مناصب العمل المنشأة، وهذه النسبة تؤكد مدى إهتمام وإعتماد الحكومة على سياسة

¹ - عماري عمار، بعض الملاحظات على التنمية البشرية في الجزائر وسبل النهوض بها، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، العدد 7، 2007، ص ص 23-24.

² - تميزار احمد وبوشنافة احمد، التنمية البشرية في الجزائر، ورقة مقدمة للملتقى دولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 10 مارس 2004، ص ص 151-152.

مؤسسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة، والتي تراجعت بالفعل من 29% سنة 2000 إلى 17,7% سنة 2004 إلى حوالي 10% سنة 2010¹.

4- **مخطط الإنعاش الاقتصادي: 2001 PSRE ومخطط الدعم الفلاحي PNORA** فالإنعاش الاقتصادي خصصت له مبالغ ضخمة تقدر ب 525 مليار عام 2001 و مبلغ 55 مليار دولار للفترة 2005-2009 لمحاربة الفقر و خلق مناصب شغل جديدة للتقليل من ظاهرة البطالة التي تعيق مسار التنمية البشرية في الجزائر، كما قامت الدولة بتخصيص قدر كبير من الناتج المحلي الخام و ميزانية الدولة بغرض التقليل من معدلات الفقر، حيث بلغت الميزانية الاجتماعية للدولة 293 مليار دينار سنة 2004 مقابل 161.1 مليار دينار في سنة 2000، كما قدرت نسبة الميزانية الاجتماعية من الناتج المحلي الخام لسنة 2002 ب 7.5% ليصبح 12% في سنة 2004 كما أن الجزء المهم من هذه النفقات تذهب لدعم قطاع التربية و التعليم في شكل منح مدرسية و مساعدات إجتماعية تشمل الأطفال المسعفين، الأشخاص المعوقين و غيرها من الفئات المحرومة.

2- مؤشر التنمية البشرية في الجزائر:

بناءً على الأبعاد الثلاثة لمؤشر التنمية البشرية سنتعرض إلى كل من مستوى الصحة و التعليم و الدخل في الجزائر.

أولاً - التعليم : بذلت الجزائر جهوداً جبارة في مكافحة الأمية و تعميم التعليم فقد عملت على توسيع قاعدة التدريس بشكل كبير منذ بداية الاستقلال إلى الآن فحسب المادة 53 من الدستور الجزائري "الحق في التعليم مضمون و إجباري كما ان الدولة تسهر على تنظيم المنظومة التعليمية و التساوي في الالتحاق بالتعليم و التكوين المهني² " فقد تضاعف عدد المدارس و الثانويات و الجامعات و كذلك القيد المدرسي و التسجيل الجامعي و الجدول الموالي يوضح تطور عدد التلاميذ المسجلين في أطوار التعليم المختلفة³.

¹-زايد مراد بن سالم محمد عبدالرؤوف، عنوان المداخلة: دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر- حالة الوكالة الوطنية للتشغيل 09-10 مارس 2004، ص ص 151-152.

²- الدستور الحالي 28 نوفمبر 1996 وزارة العدل الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1998، ص 13، وفقاً للمادة 53 المستمدة منه.

³- عمارة عمار، مرجع سبق ذكره، ص 27.

فبالرغم من الجهود التي بذلتها الجزائر في سبيل القضاء على الأمية إلا أنها مازالت في معدلات مرتفعة نسبيا بين الكبار الذين تفوق أعمارهم 50 سنة، في حين تراجعت نسبة الأمية في أوساط الأشخاص البالغة أعمارهم 15 سنة فما فوق تراجعا بنسبة 3/1 نتيجة التطور الهام في مجال التمدرس³.

ثانيا-الصحة: ارتفع معدل العمر المتوقع عند الميلاد في الجزائر من 0.778 سنة 1998 إلى 0.847 سنة 2008 بارتفاع قدره 9% و عليه يبلغ الأمل في الحياة لدى الفرد الجزائري 76 في سنة 2008، كما انتقل احتمال الوفاة قبل سن الأربعين من 9% إلى 6% من 1998 إلى سنة 2008 في الفترة المعنية مع الإشارة إلى أن هذا الاحتمال يشهد انخفاضاً كبيراً لدى النساء مما يعكس تراجعا ضعيفا في الوفيات عند الأمهات، إننا لا نعني بالصحة انعدام المرض فقط وإنما كذلك حق الإنسان في المياه النظيفة و المرافق الصحية و الخدمات الصحية عالية الجودة و التي تراعى فيها المساواة، حيث انخفضت نسبة السكان المحرومين من مصدر صالح للمياه بنسبة تزيد عن الثلثين خلال الفترة الممتدة 2003/1998 منتقلا من 17% إلى 5% و المتضمنة إنجاز سدود في جميع أنحاء الوطن ومحطات لتحلية مياه البحر و توسيع شبكات التزود بالمياه الصالحة للشرب، فحسب المادة 54 من الدستور "الرعاية الصحية حق للمواطنين كما تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية ومكافحتها"¹، فهي بذلك تضمن لجميع المواطنين الجزائريين حق الرعاية الطبية و الوقاية و مكافحة الأمراض الوبائية.

وعليه التخطيط السليم ينبغي أن يوازن بين ديمقراطية الخدمة الصحية وسهولة الوصول إليها، إن معالجة المسائل الصحية لا تقتصر على وزارة الصحة فحسب بل تتطلب مساهمة قطاعات أخرى مثل الري، الزراعة، الطاقة، و ذلك من أجل:

✓ - مكافحة وإستئصال الأمراض التي تنتقل بالعدوى.

✓ - التشخيص والمعالجة الفورية للأمراض الشائعة.

✓ - الوقاية من الأمراض والحوادث المهنية.

✓ - تحسين سبل الحصول على مياه نظيفة والصرف الصحي.

ينبغي دعم التوعية الصحية و تعزيز مفهوم الصحة الشعبية لتجنب الأزمات البشرية كوباء الطاعون الذي ضرب الغرب الجزائري في صانفة 2003 وعليه يجب ألا يجوز الطب العلاجي على جل الموارد بل يجب الاهتمام بالصحة الوقائية بشكل موازي.

¹ - الدستور الحالي 28 نوفمبر 1998، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة، المادة 54.

ثالثا- **الدخل**: بعد أن بدأت الجزائر في التخلي عن سياسة دعم الأسعار الممنهجة تدريجيا و التي كانت تبتانها من الستينات الى الثمانينات، تأثر الأجر الأدنى المضمون في الجزائر، فحسب الإحصائيات الرسمية فإن هذا الأخير عرف ازديادا بشكل كبير مثل ما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول 4: تطور الاجر الادنى المضمون في الجزائر من (1990-2007)

السنوات	1990	1991	1992	1994	1997	1998	2001	2004	2007	2015
SMIG	1000	1800	2500	4000	4800	6000	8000	10.000	12000	18000

المصدر: www.ons.dz

من الجدول أعلاه نلاحظ أن الأجر الأدنى المضمون في الجزائر تضاعف 18 مرة منذ سنة 1990 إلى سنة 2015. ولكن حسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2004 فان معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد كان سالبا خلال الفترة 1995-2002 حيث بلغ -0.2% ومن جانب آخر لو تتبعنا توزيع فئات المجتمع حسب الفئات (الغنية و الفقيرة) لوجدنا ان الفجوة تتسع بين الاثنين حيث أدرج تقرير التنمية البشرية لعام 2004 أن 20% من الفقراء لا تتحصل إلا على 7% من الدخل الوطني بينما 20% من أغنى الناس تتحصل على 42% من الدخل الوطني وهذا يدل على اتساع الهوة بين الفقراء و الأغنياء¹ حيث انتقل الناتج الداخلي الخام للفرد الواحد من 1555 دولار سنة 1998 إلى 5034 دولار سنة 2008 كما عرف مؤشر الناتج الداخلي الخام بتكافؤ القدرة الشرائية ارتفاع قدره 14% خلال السنوات الأخيرة و هذا في سياق تضخم معتدل أمام معدل سنوي لاستهلاك الأسر فقد شهد ارتفاعا فاق النمو الديموغرافي والجدول الموالي يوضح الاستهلاك و الدخل الخاص بالأسرة الجزائرية².

الجدول رقم 5: تطور بعض المؤشرات الخاصة بالاسر و الافراد في الجزائر للفترة (1990-2003)

السنوات	1993-90	1998-94	2003-99
استهلاك الفرد الواحد	2.00	0.5-	2.49
التضخم	25.95	14.34	2.13
دخل الاسر	2.81	3.41	9.37

¹ - WWW.CNES.DZ

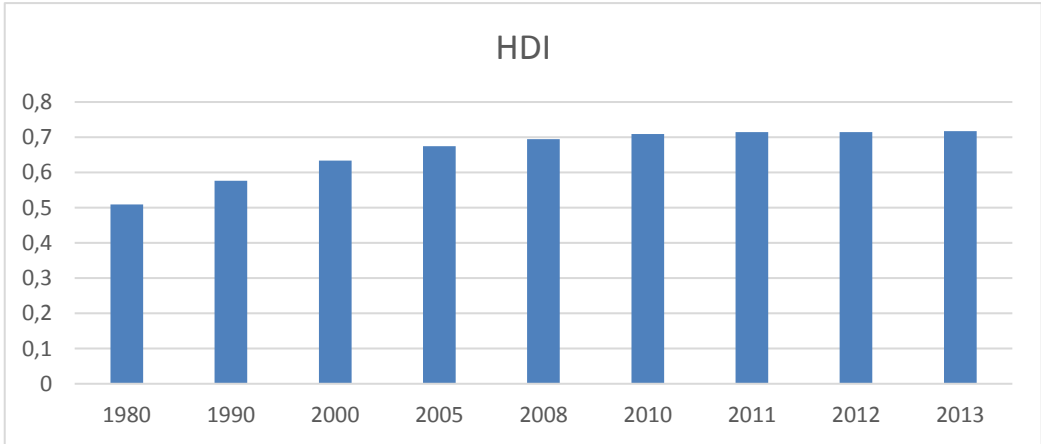
² - عماري عمار، مرجع سبق ذكره، ص 30.

//	5.63	1.4	الفائض الصافي
----	------	-----	---------------

المصدر: التقرير الوطني الخامس حول التنمية البشرية لسنة 2003.

3-7 تطور مؤشر التنمية البشرية في الجزائر: عرف مؤشر التنمية البشرية تطورا كبيرا، حيث صنف تقرير التنمية البشرية لسنة 2008 الجزائر في الرتبة 95 عالميا ضمن المجموعة المتوسطة في التنمية البشرية و في سنة 2013 عرف هذا المؤشر تحسنا حيث انتقلت الجزائر الى مجموعة التنمية البشرية العالية برتبة 93.

الشكل 1: منحى تطور مؤشر التنمية البشرية في الجزائر HDI



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على تقرير التنمية البشرية لسنة 2013.

من خلال المنحنى أعلاه نلاحظ أن الميل الذي ينمو به معدل التنمية البشرية في الجزائر مرتفع نسبيا، أما فيما يخص مؤشر التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس فقد بلغ في سنة 2001 مستوى 0.679 و احتلت بذلك الجزائر المرتبة 90 من مجموع 146 دولة، وهذا يعكس انخفاض الفوارق بين الجنسين فقد بلغت المشاركة البرلمانية

للمرأة في 2001 نسبة 6% بارتفاع قدره 2% في سنة 2000، بالإضافة إلى حضورهن القوي في القطاع الخاص بالإضافة إلى القطاعات الاجتماعية الأخرى، كالتربية و الصحة وكذلك ميدان القضاء و تمثل:

- أكثر من 60% من عدد المعلمين في قطاع التربية الوطنية.
- أكثر من 60% في قطاع الصحة.
- ما يقارب 50% من الاساتذة الجامعيين.
- أكثر من 50% من عدد القضاة.

كما يقدر اندماج المرأة في المسؤولية الاقتصادية التي نشرها المركز الوطني للسجل التجاري بـ 100.000 امرأة مسجلة في سنة 2008 كتاجرة ومقاول¹.

بالرغم من هذه التطورات لا تزال مشاركة المرأة في القرار السياسي و المجالس المنتخبة متواضعة.

7-4 تمويل التنمية البشرية في الجزائر:

إن مصادر تمويل التنمية البشرية يقصد بها الجهات التي يمكن الحصول منها على الموارد المالية اللازمة لبرامج التنمية. الجزائر من الدول التي واطبت الحكومة على تمويل التنمية البشرية فيها مع تأكيد ديمقراطية التعليم والصحة و مجانيته و خلق مناصب شغل للمواطنين عن طريق تشجيع القطاع الخاص و دعمه بسياسات تحفيزية، وهنا نفرق بين مصدرين لتمويل التنمية البشرية:

أولاً-مصادر التمويل الداخلية :

وهنا يتم اعتماد المصادر التمويلية الذاتية للدولة في سبيل تمويل التنمية البشرية وعلى رأسها الضرائب، الجدول الموالي يبين مخصصات وزارة التربية الوطنية، وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

الجدول رقم 06: الاعتمادات الموزعة على الوزارات المعنية

السنوات الاعتمادات للوزارات	2010	2011	2012	2013	2014	2015
التربية الوطنية.	390566167	569317554	544383508	628664041	696810413	746.643.907
الصحة والسكان	195011838	227830565	404945348	306925642	365046753	381.972.062

¹ - WWW.CNES.DZ

						واصلاح المستشفيات.
746.643.907	365946753	246580513	277173918	212830565	173483802	التعليم العالي والبحث العلمي.
2348882131	274291555	276503735	186100734	76058041	70770822	العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي.

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على الجريدة الرسمية. *القيم بالدينار الجزائري مضروبة في 10³

ثانيا- مصادر التمويل الخارجية

وهي تلك الأموال التي تتحصل عليها الدولة من أطراف خارجية في سبيل دعم التنمية البشرية كالقروض المقدمة من البنك الدولي و المساعدات الإنمائية المقدمة من طرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة حيث قدرت صافي المعونات الرسمية للفترة 2001-2002 بـ 361 مليون دولار مقدمة للجزائر ويقوم برنامج الأمم المتحدة بنشاطاته في إطار برنامج عمل للجزائر و الذي يجمع بين برنامج الأمم المتحدة للتنمية و السلطات الجزائرية بعد ان صادق عليه مجلس الإدارة للمنظمة الأممية في جانفي 2007 وجل تدخلاته في إطار الحكم الراشد وحماية البيئة.

7-5 معوقات التنمية البشرية في الجزائر:

ويمكن إجمال هذه المعوقات فيما يلي:

- 1- عدم التوازن في توزيع الدخل الوطني حيث يصعب ملاحقة التغيرات السريعة في الأسعار من طرف الجهاز الحكومي والخدمي خلافا مع فئات أخرى تتغير دخولها بوتيرات سريعة وطرديّة مع التغير في المستوى العام للأسعار.
- 2- إن أكبر عائق يواجهه الجزائر هو عدم التوازن ما بين نمو السكان النشطين في سن العمل ومعدل النمو الاقتصادي المحقق الأمر الذي يوسع من دائرة الفقر وبالتالي إعاقه مسار التنمية البشرية.
- 3- إن جو الأمن الذي خيم على الجزائر لمدة عشرية كاملة أدى إلى انتشار ظاهرة العنف بكل أشكاله مما ساهم بشكل مباشر في إضعاف المجتمع.
- 4- الهرمية البيروقراطية في بعض مؤسسات البحث العلمي الأمر الذي يعيق إنتاج المعرفة.

الخاتمة:

إن للتنمية البشرية دورا فعالا في تقدم المجتمعات ونموها من خلال التركيز على الإنسان كمحور وهدف أساسي للتنمية والاهتمام بصحته لتمكينه من العيش حياة طويلة خالية من أعباء المرض والرفع من قدرته المعرفية وتوفير نصيب كافي من الدخل يضمن له حياة كريمة، كلها عوامل تساعد على الإبداع والتطور مما يؤثر بشكل مباشر على التنمية في مختلف ميادينها.

فالجزائر قطعت أشواطاً في مجال التنمية البشرية رغم الانتكاسة التي شهدتها خلال عقد التسعينات جراء الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها. من خلال دراستنا لواقع التنمية البشرية في الجزائر خلصنا إلى النتائج التالية:

- 1- تحسن المؤشر العام للتنمية البشرية والذي كان يقدر بـ 0.509 سنة 1980 ليرتفع ويصبح 0.717 سنة 2013، وقد رافق هذا التحسن تطور في المؤشرات المكونة لهذا المؤشر.
- 2- تطور دور المرأة بشكل ملحوظ، فقد تبوأ نساء كثر مراكز قيادية في مختلف المجالات وأصبحت نسبة الإناث هي الغالبة في جميع مراحل التعليم وفي الكثير من القطاعات.
- 3- رغم ما تحقّق من إنجازات على مستوى التنمية البشرية بشكل عام في الجزائر إلا أن الواقع يتطلب بذل المزيد من الجهود لبلوغ المستويات العالمية المرغوبة.

ولبلوغ أهداف الألفية المنشودة للتنمية البشرية في الجزائر نترح التوصيات التالية:

- 1- ضرورة استمرار ومتابعة و تكثيف الجهود الوطنية في سبيل تحسين مؤشرات التنمية البشرية من صحة و تعليم ودخل وحرية سياسية.
- 2- ضرورة استخدام المعايير الدولية عند جمع الإحصائيات و حساب المؤشرات المختلفة لتجنب التضارب المحتمل في حساب المؤشرات.
- 3- تشكيل مؤسسات مجتمعية في شتى الميادين والقطاعات وتفعيل دورها للتوعية بأهمية تحقيق الاهداف المنشودة.

قائمة المراجع:

- 1- القرآن الكريم.
- 2- ابراهيم الدعمة، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي، دار الفكر الجامعي ببيروت، 2002.
- 3- عدلي علي ابوظاحون، ادارة و تنمية الموارد البشرية و الطبيعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000.
- 4- محمد مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الالفية الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، 2002.

- 5- ابراهيم رمضان الديب، دليل ادارة الموارد البشرية، دار ام القرى، مكة المكرمة، 2006.
- 6- عبد القادر محمد واحرون، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000.
- 7- حوتية عمر، تطوير التعليم العالي كإحدى ركائز التنمية البشرية في الجزائر، محاضرة ملقاة بمناسبة ذكرى الطالب، المركز الجامعي بغرداية، 2005/05/19.
- 8- علي حميدوش، التنمية البشرية و الاقتصادية دراسة حالة الجزائر خلال الفترة (1990-2005)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة الدولة في العلوم الاقتصادية، (غير منشورة)، جامعة الجزائر، سنة 2006/2005.
- 9- عمرو هشام، محمد العمري، التنمية البشرية و التطورات الديموغرافية في بلدان الاسكوا، مجلة العلوم الانسانية، العدد 40، مركز المستنصرية للدراسات العربية و الدولية، بغداد، 2009/04/05 .
- 10- برنامج الامم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية البشرية لسلسلة عمان، 2003.
- 11- عماري عمار، بعض الملاحظات على التنمية البشرية في الجزائر وسبل النهوض بها، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، العدد 7، 2007.
- 12- تميزار احمد و بوشنافة احمد، التنمية البشرية في الجزائر، ورقة مقدمة للملتقى دولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 09-10 مارس 2004.
- 13- زايد مراد، بن سالم محمد عبدالرؤوف، عنوان المداخلة : دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر— حالة الوكالة الوطنية للتشغيل
- 14- WWW.CNES.DZ
- 15- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور الحالي، 28 نوفمبر 1996، وزارة العدل، الديوان الوطني للتشغيل التربوية، 1998.
- 16- وزارة المالية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 الجزائر، 31 ديسمبر 2009
- 17- وزارة المالية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 80 الجزائر، 31 ديسمبر 2010
- 18- وزارة المالية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 72 الجزائر، 31 ديسمبر 2011
- 19- وزارة المالية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 72 الجزائر، 31 ديسمبر 2012
- 20- وزارة المالية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68 الجزائر، 31 ديسمبر 2013
- 21-Claude Grasland, Le Monde dans tous ses états, Université de Paris, 2005.[www.univ-paris7