

التممية البشرية المستدامة ودورها في دعم التتممية المستدامة
والتقليل من البطالة
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة الماليزية.

**SUSTAINABLE HUMAN DEVELOPMENT AND ITS
ROLE IN SUPORTING SUSTAINABLE
DEVELOPMENT AND REDUCING
UNEMPLOYMENT CASE STUDY OF ALGERIA
COMPARED WITH THE MALAYSIAN EXPERIENCE**

نورالدين جاب الله*
جامعة الجزائر 3 (الجزائر)
[djallahnouredine@yahoo.fr](mailto:djaballahnouredine@yahoo.fr)

<i>Date of reception:</i> 26-09-2019	<i>Date of acceptance:</i> 25-12-2020	<i>Date of publication:</i> 28-12-2020
---	--	---

Abstract :

Sustainable development that means the magnification of the net gains of economic development with the guarantee of the quality of services and natural resources in the future, and it also represents an interactive Human resources are a cornerstone of sustainable development, so that attention and development are an imperative and responsible necessity for any government that aims to achieve sustainable development. Being a process based on men and women without differentiating them from one another, and reducing the gap between the poor and the rich, on the other. Since the full operation of human resources requires higher levels of sustainable environmental growth, Governments, including Algeria, are aware of the

*المؤلف المراسل

magnitude and relevance of the problem and are therefore striving to achieve full employment and community development.

Keywords: sustainable development; human resources development; sustainable; human development.

ملخص:

تعمل التنمية المستدامة على تعظيم المكاسب الصافية من التنمية الاقتصادية بالتوازي مع ضمان المحافظة على الخدمات ونوعية الموارد الطبيعية عبر الزمن، وهي تنمية تأخذ على عاتقها تحقيق الموائمة بين ثلاثة أركان رئيسية هي: البشر، الموارد، والبيئة.

تعد الموارد البشرية أحد أركان التنمية المستدام وبذلك فالاهتمام بها وتنميتها يعد ضرورة حتمية ومسؤولية تقع على عاتق أي حكومة تستهدف تحقيق التنمية المستدامة.

وبما أن تحقيق التشغيل الكامل للموارد البشرية يتطلب مستويات أعلى من النمو المستدام البيئي، تدرك الحكومات ومن بينها الجزائر حجم المشكلة وصدارة أهميتها وبذلك فهي تعمل جاهدة للوصول إلى التشغيل الكامل وتنمية المجتمع. الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة؛ الموارد البشرية؛ التنمية؛ التنمية البشرية المستدامة؛ البطالة.

1- مقدمة:

يعد تحقيق نمو اقتصادي ابرز مسعى تهدف اليه السياسات الاقتصادية لكونه يسمح ببلوغ مستوى التشغيل الكامل لوسائل الإنتاج. وبيروز مفهوم التنمية المستدامة أصبحت هذه الأخيرة - السياسات الاقتصادية - ترمي الى تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة تضمن من خلالها المحافظة على نوعية الموارد الطبيعية واستمرارية خدماتها.

اظهرت تجارب الدول التي حققت مستويات نمو مرتفعة ان هذا الاخير يتطلب توفر تراكم رأسمالي (مادي) كبير، ألا أنه ومع التطور الذي عرفته تكنولوجيات وطرق الانتاج في ضل تراجع الموارد الطبيعية برزت الحاجة الى رأس مال بشري متكون يتماشى مع هذه التغيرات وبطريقة مستمرة. ومن هنا أصبح حتميا ان يتولى صانعو السياسات الكلية للدولة فهم حقيقة الموارد البشرية والبحث في كيفية تنميتها، وتحقيق التراكم المطلوب والمجدي من رأس المال البشري، وبصفة مستمرة لتحقيق مستوى النمو المنشود والكافي للقضاء على البطالة.

تعد دولة ماليزيا من الدول الآسيوية المستقلة حديثا والتي تمكنت من تحقيق طفرة في معدلات النمو - رغم اقتنارها الى الموارد الطبيعية، بفضل استغلال وتطوير

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

القدرات البشرية التي تحوز عليها وانتهاجها خطط استراتيجية ترمي الى التحقيق
تنمية مستدامة.

1.1- الاشكالية:

انطلاقا مما سبق ذكره تنبع معالم اشكالية بحثنا، والتي يمكن صياغتها في
السؤال الجوهرى التالي:

ما هو دور التنمية البشرية المستدامة في دعم التنمية المستدامة وما هو دورها
في التقليل من البطالة وما مكانتها ضمن مخططات التنمية المستدامة؟ وما مدى
إمكانية استعادة الجزائر من تجربة ماليزيا في هذا المجال؟
للإجابة على السؤال المطروح أعلاه ارتأينا ان نقسمه الى الأسئلة الفرعية الآتية:
- فيما تتمثل التنمية المستدامة وما علاقتها بالتنمية البشرية المستدامة؟
- فيما تتمثل الجهود الجزائرية في تحقيق تنمية بشرية مستدامة؟
- ما هو أثر التنمية البشرية على مستوى البطالة في الجزائر؟

2.1- الفرضيات:

للإجابة على محاور الإشكالية السابقة، سوف ننطلق من الفرضيات التالية:
- تمثل التنمية البشرية المستدامة أحد مقومات التنمية المستدامة.
- تتمثل الجهود التي بذلتها الجزائر في مجال التنمية البشرية المستدامة في تلك
الإجراءات والتدبير المتخذة في مجال محاربة الفقر، الصحة، والتعليم.
- للتنمية البشرية المستدامة علاقة عكسية بمستوى البطالة.

3.1- أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث الى تسليط الضوء على مفهوم التنمية البشرية ومحاولة
الربط بينها وبين مخططات التنمية الاقتصادية المستدامة، ومن ثم محاولة إيجاد
العلاقة بين التشغيل التام والتنمية البشرية المستدامة.
كما تهدف الدراسة أيضا الى:

- الوقوف على التجربة الجزائرية في ميدان التنمية البشرية وتقييمها؛
- التعرف بتجربة الدولة الماليزية في مجال تنمية الموارد البشرية المستدامة
ومحاولة مقارنتها بالتجربة الجزائرية والاستفادة منها؛
- تقديم اقتراحات وتوصيات التي من شأنها ان تعمل على التشغيل التام في
الجزائر.

بغية الاجابة على هذه الاشكالية واختبار مدى صحة الفرضيات قمنا بتقسيم هذه
الدراسة الى:

- * الإطار المفاهيمي للتنمية المستدامة والتنمية البشرية المستدامة؛
- * التجربة الماليزية في التنمية البشرية؛
- * واقع التنمية البشرية في الجزائر.

1. الإطار المفاهيمي للتنمية المستدامة والتنمية البشرية المستدامة

:

نعالج في الجانب المفاهيمي للتنمية المستدامة والتنمية البشرية المستدامة كل من تعريف التنمية المستدامة، وماهية التنمية البشرية المستدامة وكذا مكانتها في تحقيق التشغيل الكامل.

1-2. تعريف التنمية المستدامة:

ورد تعريف التنمية المستدامة في العديد من الكتب والمناسبات ومن أطراف مختلفة، وذلك باختلاف المنظمات العالمية والكتاب والباحثين بشتى الاختصاصات حيث أطلق مصطلح التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير "مستقبلنا المشترك" سنة 1987 والمعروف باسم تقرير بروتلاند (Gro Harlen Bruntland) نسبة الى الوزير الاول النرويجي (Anne. E. Egelston 2012, p, 83). تعرف التنمية المستدامة على أنها: "ذلك النشاط الذي يؤدي الى الارتقاء بالرفاهية الاجتماعية الى أكبر قدر ممكن، مع الحفاظ على الموارد الطبيعية المتاحة، في ضل الحرص على جعل الاضرار والإساءة الى البيئة في أقل درجة ممكنة"، (Assen slim, 2007, P, 60).

نلاحظ من التعاريف السابقة ان التنمية المستدامة تقوم على ضرورة ترشيد استغلال للموارد الطبيعية المتاحة، وترك المجال للأجيال اللاحقة للوفاء باحتياجاتها من جهة، وتلبية الحاجات الأساسية لجميع أطراف المجتمع بالشكل الذي يضمن تحقيق عدالة اجتماعية متوازنة من جهة أخرى، ومن ثم فإن جوهر التنمية المستدامة هو الإنسان في حد ذاته وهو الأمر الذي استدعى ادراج مفهوم الاستدامة الى جانب مفهوم وظيفة الموارد البشرية، ولكن بوجهة نظر كلية تحت مسمى التنمية البشرية المستدامة.

2-2. ماهية التنمية البشرية المستدامة:

يعد مفهوم التنمية البشرية من بين أكثر المفاهيم تداولاً في وقتنا الحالي بالنظر إلى التوجهات العالمية نحو تعزيز مكانة الإنسان وجعله محورا لأي عملية تنموية، فالتنمية البشرية تعني تنمية الإنسان باعتباره رأس المال الحقيقي، من خلال إشباع جميع حاجاته المادية واللامادية، وتوفير الظروف والأجواء المجتمعية التي تحقق له قدر من الاستمتاع بحقوقه كإنسان (مراد علة ومحمد مصطفى سالت، ص7).

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

صدر سنة 1996 عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقرير بعنوان - تقرير
التنمية البشرية - الذي عرف للتنمية البشرية المستدامة على أنها "عملية توسيع
الخيارات المتاحة لجميع الناس من خلال تركيز عملية التنمية على الرجال والنساء
وبخاصة الفقراء والفئات الضعيفة. عن طريق خلق بيئة تمكينية تمكن الجميع من
التمتع بحياة طويلة وصحية ومبدعة، في ظل عدم الاخلال بفرص الحياة للأجيال
المقبلة والنظم الطبيعية التي تعتمد عليها". (Luc Mbong; 2018, p,95)
عرفت التنمية البشري على أنها "تنمية الناس من اجل الناس وبواسطة
الناس" (سامي عبد الرزاق، 2016، ص،32) ويقصد هنا بتنمية الناس الاستثمار
في قدرات البشر سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات بشكل يمكنهم من
العمل بشكل منتج وخالق. في حين يقصد بالتنمية من اجل الناس ضمان عدالة
توزيع ثمار النمو الاقتصادي المحقق توزيعا عادلا. أما التنمية بواسطة الناس
فيقصد بها اعطاء كل فرد فرصة المشاركة فيها.

بذلك تصبح التنمية البشرية لا تقتصر على زيادة الثروة أو الدخل فقط،
وإنما تنعدها الى النهوض بأوضاع المجتمع الثقافية، الاجتماعية، الصحية،
والتعليمية، وتعد هذه النقاط محور المؤشرات التي تعتمدها تقارير الامم المتحدة
في قياس وتحديد درجة التنمية البشرية المستدامة في الدول وهي نوعان:

• المؤشرات الرئيسية: تتمثل المؤشرات الرئيسية للتنمية البشرية المستدامة
في تلك الواردة في دليل التنمية البشرية وهي ثلاثة: (محمد كامل التابعي
سليم، 2017، ص،5).

- طول العمر مقاسا بالعمر المتوقع عند الولادة؛

- التحصيل العلمي والذي يقاس من خلال حساب نسبة البالغين الذين
يقرؤون ويكتبون، ومعدل المسجلين في مختلف المراحل الدراسية؛

- مستوى المعيشة مقاسا بنصيب الفرد الحقيقي من الناتج الإجمالي
بالدولارات الأمريكية.

• المؤشرات الفرعية: تتمثل المؤشرات الفرعية للتنمية المستدامة فيما يلي:

- قياس التنمية المرتبط بالجنس: ينصرف هذا المؤشر إلى دراسة أوضاع

المرأة؛

- مؤشرات الحرمان البشري: تركز هذه المؤشرات على قياس الحرمان

من القدرات الناتج عن انعدام الفرص، والتي تحتوي بدورها على مؤشرات
فرعية تتعلق بالوضع الصحي والمدني.

مما سبق يمكن القول ان مفهوم التنمية البشرية أكثر شمولاً وعمومية من مفهوم "إدارة الموارد البشرية" حيث تهتم هذه الأخيرة بتعظيم استغلال طاقات الأفراد العاملين في مؤسسات بعينها، بينما تهتم التنمية البشرية بتطوير قدرات المجتمع ككل وجعله يستجيب لمتطلبات التنمية المستدامة. والتطورات التكنولوجية الحادثة في شتى المجالات ومن هنا نتساءل عن دور الذي تلعبه التنمية البشرية المستدامة في تحقيق التشغيل الكامل.

2-3. مكانة التنمية البشرية في تحقيق التشغيل الكامل:

اعتقد أنصار النظرية الاقتصادية الجزئية ان التوازن الجزئي يؤدي أوتوماتيكياً الى التوازن الكلي ومن ثم تحقيق التشغيل التام دون تدخل الدولة، اعتقاداً منهم ان قوى السوق قادرة لوحدها على تحقيق التوازن. الا انه وبحلول الازمة الاقتصادية لسنة 1929 وبروز النظرية الكينزية في العمالة والتشغيل التام تبين ان تحقيق التشغيل الكامل لا يمكن ان يتحقق دون تدخل الدولة (جاب الله نورالدين، 2017، ص5).

مع التطورات التي عرفتها طرق الانتاج أصبح سوق العمل يتطلب يد عاملة مكونة ومتطورة تتماشى والتطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي، الامر الذي استدعى تولى الدولة مسألة تنمية الموارد البشرية على المستوى الكلي بغرض جعلها تستجيب لمتطلبات سوق العمل من جهة، والقضاء على البطالة لتحقيق تنمية مستدامة من جهة أخرى. وفي هذا الصدد قامت المنظمة الدولية للعمل عند وضع استراتيجية تنمية القوى العاملة والتشغيل، بتقديم مجموعة من الإجراءات والتدابير التي من شأنها تحقيق التشغيل الكامل ومستلزماته اهمها:

(الامم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018):

- تحديد مستويات البطالة التي تتماشى مع التشغيل كاملاً؛
- وضع خريطة للاستثمار والتشجيع على تخفيف البطالة في مختلف المناطق بصورة متوازنة وعادلة مع أخذ الجدوى الاقتصادية للمشاريع بعين الاعتبار؛
- تشجيع وتحفيز الاستثمار في الأنشطة ذات الكثافة في اليد العاملة من خلال تقديم تسهيلات ائتمانية وتأمينية وضريبية ترتبط بتوفير فرص عمل مجزية؛
- تحقيق مرونة في سوق العمل تسمح بتنقل القوى العاملة في المجال المهني والجغرافي من خلال تشجيع التكوينات المتواصلة، الى جانب المعالجة الدورية والمتوازنة لمستويات الأجور.

3 -التجربة الماليزية في التنمية البشرية:

يعود اختيارنا لدولة ماليزية كنموذج في مجال التنمية البشرية لكونها دولة مستقلة حديثاً من جهة وتفقر للموارد الطبيعية من جهة أخرى. الا انها

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

عرفت قفزة تنموية معتبرة بداية من سبعينيات القرن الماضي الى يومنا هذا. إذ
نجدها قد نجحت في مضاعفة متوسط الدخل الفردي بعشر مرات خلال عشرين
سنة من 1970 \$350 إلى 1994 \$3500 في 1994، لينتقل بعدها الى 10000 \$ سنة
2005 ما سمح لها تبوء المرتبة السابعة عشر في سلسلة التقدم الصناعي الدولي.
(علي أحمد درج، 2015، ص. 173). وفي تحديده للمحاور الكبرى للتنمية
البشرية يقدم أحمد مهاتير¹ النقاط التالية:

- إنتهاج أسلوب التخطيط الاستراتيجي كوسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية
تحتل فيه الموارد البشرية مكان جوهرياً؛
- تكوين المهارات التدريبية وتنميتها، بإيجاد بيئة الثقافية تؤسس لقيم العمل
والأخلاق؛

- تدريب متخصص، لتغذية الصناعات المعقدة والوظائف التي تزيد معها القيمة
المضافة؛

- تطوير مناهج التعليم وتجديدها بشكل يسمح بتأهيل الموارد البشرية وجعلها
تواكب التجديد، وكذا تعلم اللغات الأجنبية لتسهيل التواصل مع المستثمرين.
ما يمكن استخلاصه من النقاط السابقة الذكر ان التنمية البشرية المستدامة في
ماليزية اعتمدت على مجموعة من الدعائم نتناولها فيما يلي:

1-3. القضاء على الفقر والفوارق الاجتماعية:

بغرض تجاوز اختلافاتها العرقية والقضاء على الفوارق الاجتماعية
سعت ماليزيا الى تحقيق مستويات عالية من النمو الاقتصادي كون هذا الاخير
يؤدي بالضرورة إلى تقارب مستويات الدخل وارتفاعها، وذلك عن طريق العمل
على تحويل اقتصادها تدريجيا من اقتصاد يعتمد على التعدين والزراعة، الى
اقتصاد يعتمد على الصناعات المصنعة، مع العمل على تطوير قطاعي الخدمات
والصناعات الالكترونية.^{2*} فاستطاعت بذلك ان تحقق أشواطا كبيرة في مجال
التصنيع لاسيما الثقيل منه، فارتفع بذلك متوسط الدخل الفرد الماليزي الى 11072

¹ أحد منظري هذه التجربة - الذي بقي مشرفا على التجربة الماليزية لمدة 20 سنة كرئيس
وزراء

** - متأثرة في ذلك بالتجربة اليابانية على حد قول رئيس وزرائها السابق مهاتير محمد
«الاتجاه شرقا».

دولار سنة 2018 (بنسبة زيادة 11.6% مقارنة بسنة 2017) (مكتب الأمم المتحدة للتنمية البشرية، تقرير، 2019).
وقد تمحورت سياسات القضاء على الفقر في النقاط التالية: (سارة بوسعيد، 2019، ص، 224).

- إعادة هيكلة العمالة وزيادة تنمية الأعمال التجارية والصناعية للغالبية الفقيرة؛
- تأسيس شبكة عمل مع مؤسسة مكافحة الفقر وإنشاء روابط مع المؤسسات المعنية؛
- تشجيع المسلمين في الدولة على توجيه أموال الزكاة نحو صندوق جمع الزكاة الوطني في مقابل تخفيض الضرائب عليهم؛
- تقديم برامج لدعم الفقراء مثل برنامج التنمية للأسر الأشد فقرا؛
- توفير مرافق البنية الأساسية في المناطق النائية الفقيرة، كالاتصالات السلكية واللاسلكية.

وكنتيجة لهذه الإجراءات نجد ان البنك الدولي يصنف إندونيسيا في فئة البلدان ذات الدخل المتوسط العالي (حسين العلمي، 2018، ص، 95). إذ بلغت نسبة الفقر فيها من 5.5% سنة 2000 بعدما كانت تمثل 25.4% من عدد السكان سنة 1972 وهو ما يشكل تناقصا بحوالي 3 أضعاف، ليصل الى مستوى الصفر سنة 2015 حسب مؤشرات التنمية البشرية للأمم المتحدة.

2-3. الرعاية الصحية:

تقوم السياسة الماليزية في مجال الصحة على تقديم الدعم الحكومي بطريقة متزايدة ومستمرة فنجدها تخصص ما قيمته 3.9% من الناتج الوطني لسنة 2018 (مكتب الأمم المتحدة للتنمية البشرية، تقرير، 2019) لتغطية النفقات الصحية. إذ تتكفل الحكومة بما نسبته 98% من تكاليف الرعاية الصحية لكافة المرضى دون التمييز بين المقيمين وغير المقيمين، اما من حيث جودة الخدمات فنجد ان المستشفيات الماليزية تحوز شهادة الايزو 9002، ما جعلها محل اقبال دولي للتداوي. (سارة بوسعيد، 2019، ص، 224).

كنتيجة للجهود المبذولة من طرف الحكومة الماليزية لاسيما في مجال تدعيم العيادات المتنقلة نجد ان نسبة التغطية الصحية قد وصلت إلى 80% من مجموع السكان، مع تسجيل ارتفاع في متوسط العمر المأمول إلى 76 سنة، بالإضافة الى انخفاض احتمال عدد الوفاة قبل سن الخامسة الى 6 وفيات عن كل 1000 مولود. (مكتب الأمم المتحدة للتنمية البشرية، تقرير، 2019)

3-3. الاهتمام بقطاع التعليم:

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

بعد استقلالها من الاحتلال البريطاني باشرت ماليزية إرساء نظام تعليمي يلبي احتياجاتها من القوة العاملة، فخصصت لذلك ما نسبته 20% من الميزانية العامة للدولة. وتتلخص معظم سياساتها المنتهجة في هذا الشأن في: (علي أحمد درج، 2015، ص، 173).

- التزام الحكومة بمجانبة التعليم الأساسي لإتاحة الفرصة للجميع من أجل التعلم، ما جعل معدل التسجيل في الابتدائي يصل إلى 98% من مجموع البالغين سن التمدرس؛
 - الانفتاح على النظم التعليمية المتطورة وإتباع مختلف المناهج الدولية الرائدة؛
 - تركيز التعليم الابتدائي الذي يدوم 6 سنوات على المعارف الأساسية والمعاني الوطنية؛
 - العناية بتأسيس معاهد تدريب المعلمين والتدريب الصناعي.
- بالموازات مع ما سبق ذكره قامت ماليزيا بإرسال 50000 طالب إلى الخارج (يمثلون 50% من العدد الاجمالي للطلبة في ذلك الوقت) لتحصيل مختلف العلوم المتطورة والعودة لاستغلال تلك الكفاءة في البلد، مع التأكيد على أن العلوم المطلوبة كانت منصبة على التنمية وليس على مواضيع أدبية.
- ### 3-4. التقليل من نسبة البطالة:

للتقليل من حجم البطالة انتهجت ماليزيا سياستين أساسيتين. تعتمد الأولى على تطوير الصناعات الحديثة الكثيفة من حيث العمالة مثل الصناعات الالكترونية التي استوعبت أعدادا كبيرة من الأيدي العاملة. أما الثانية فهي سياسة تكوينية فريدة من نوعها إذ تعتمد على تنظيم دورات تدريبية للبطالين مقابل تلقيهم لرواتب عالية اثناء هذه الفترة، على ان يلتحقوا بمناصب العمل التي توفر لهم فيما بعد، وفي حالة رفضهم ذلك تجبرهم الدولة على تعويض كافة مصاريف التكوين المدفوعة لهم سابقا، وبذلك يصبح هذا النوع من التكوين كوسيلة اجبار البطالين على العمل.

بانتهاجها الاسلوبين المذكورين أعلاه حققت ماليزيا في الفترة الأخيرة انجازات هامة فيما يخص القضاء على نسب البطالة التي كانت تشكل حوالي 10% خلال تسعينيات القرن الماضي لتصل إلى أقل من 3.3% سنة 2016 (تقرير مكتب الأمم المتحدة للتنمية البشرية 2019، ص، 216) مع ملاحظة انها استعانت باليد العاملة الأجنبية في بعض التخصصات وهو ما جعل ماليزية من أكثر دول جنوب شرق آسيا جذبا للعمالة.

4- واقع التنمية البشرية في الجزائر وآفاقه:

نحاول في هذا المحور التطرق الى اهم السياسات التي انتهجتها الجزائر في إطار التنمية البشرية المستدامة مركزين على ثلاث نقط وهي: سياسة القضاء على الفقر، السياسة الصحية، والسياسة التعليمية معتمدين في ذلك على المعطيات الواردة في تقرير مكتب التنمية البشرية للأمم المتحدة لسنة 2019، وتلك المتوفرة لدى الديوان الوطني للإحصاء، ومختلف الوزارات.

4-1. الاستراتيجيات الوطنية لتقليل الفقر في الجزائر:

ان المتتبع لوسائل محاربة الفقر في الجزائر يجدها تتمحور حول أنشطة التضامن الاجتماعي الموالية:

4-1-1. التضامن المدرسي:

تتمثل هذه العملية في تنفيذ عمليات التضامن المدرسي عند كل دخول مدرسي وذلك بغية تمكين الأطفال المتدربين المنحدرين من عائلات فقيرة والمقيمين بمناطق محرومة من متابعة تدرسهم في ظروف حسنة، حيث يتم منح إعانة مدرسية لكل طفل محتاج مسجل بإحدى مؤسسات التربية الوطنية. كما يتم ضمان النقل المدرسي لأطفال المناطق النائية بتزويد البلديات بحافلات النقل إضافة إلى توفير الإطعام على مستوى المدارس. (بن زاير مبارك وبلقايد ثريا، 2014، ص421).

4-1-2. إعانة السكن:

للقضاء على أزمة السكن اعدت الجزائر عدة برامج منها: برامج السكن الاجتماعي التي تترجم في المساعدة التي تقدمها الدولة للعائلات المحدودة الدخل عن طريق الصندوق الوطني للسكن، وبرنامج سكانات عمومية الإيجارية الموجهة لفائدة العائلات التي تقطن في سكنات هشة، مع تدعيم السكن الريفي التي خصصت لها مبالغ مالية لبناء المساكن الجديدة، ومبالغ أخرى لتوسيع المساكن الريفية. (بن زاير مبارك وبلقايد ثريا، 2014، ص423).

4-1-3. المساعدة الموجهة للفئات الهشة:

تتمثل هذه العملية في التكفل بالعلاج والإقامة في المستشفيات والاستفادة من الأدوية مجانا، بالنسبة للأشخاص المسنين والمرضى المزمنين والمعوقين. (مراد ناصر، 2016، ص375).

4-1-4. الشبكة الاجتماعية:

تمثل الشبكة الاجتماعية جهاز دعم موجه لفئات معينة من السكان، وذلك من خلال المنحة الجغرافية للتضامن تقدم للأشخاص الذين لا يمكن إدماجهم في

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

سوق العمل بسبب سنهم الذي يتجاوز 60 سنة، أو حالتهم الصحية المتدهورة خاصة المعوقين.

كنتيجة لما سبق نجد ان معدل الفقر في الجزائر قد وصل سنة 2011 الى نسبة 5.5% حسب مؤشر التنمية البشرية المستدامة. (مكتب الأمم المتحدة للتنمية البشرية، تقرير، 2019، ص، 257).

4-2. الرعاية الصحية:

وضعت الجزائر غداة الاستقلال برنامجا صحيا وطنيا هدفه مكافحة الأمراض المتنقلة الأكثر انتشارا بين السكان من خلال إصدار حزمة من القرارات السياسية أهمها:

-إصدار المرسوم رقم 65-56 المؤرخ في 5 جويلية 1965، والقاضي بالزامية التلقيحات ومجبتها.

- اعتماد الطب المجاني (الأمر الرئاسي رقم 81 -69 المؤرخ في 47 ديسمبر 1981م).

- بناء المستشفيات والعيادات والمراكز الصحية عبر الوطن لتوفير تغطية صحية للمناطق المحرومة.

- زيادة نسبة الانفاق على قطاع الصحة حيث بلغت 4.43% سنة 2018. بالمقارنة مع 2017.

لتوضيح نتائج هذه السياسات نقدم الجدول رقم (1) المقدم أدناه والذي يوضح تطور عدد الهياكل الصحية في الجزائر خلال الفترة 2013 الى 2017.

الجدول رقم (1) تطور عدد الهياكل الصحية في الجزائر ما بين 2013 و

2017

السنة	2013	2014	2015	2016	2017
مؤسسات استشفائية عامة	194	196	200	200	205
مؤسسات استشفائية	5	5	9	9	9
مراكز استشفائية جامعي	14	14	15	15	15
مؤسسة استشفائية جامعية	1	1	1	1	1
مؤسسات الاستشفاء المتخصصة	68	71	75	75	77
المؤسسات العمومية الجوارية	271	271	271	273	273
عيادات متعدد الخدمات	1615	1637	1659	1684	1685

5909	5875	5762	5726	5634	قاعات العلاج
416	416	415	416	412	دور الولادة العمومية
8513	8473	8332	8266	8146	المجموع

المصدر: من اعدادا الباحث انطلاقا من معلومات وزارة الصحة، و ديوان الوطني للإحصاء.

يبين الجدول رقم -1- المقدم اعلاه ان عدد الهياكل الاستشفائية قد عرف تطورا ملحوظا اذ انتقل عددها من 8146 سنة 2013 الى 8513 هيكل سنة 2018 أي ارتفاع بنسبة 4 %، كما يلاحظ أيضا أن الهياكل الأكثر زيادتا هي العيادات المتعددة الخدمات (75 وحدة)، وقاعات العلاج (275 وحدة). وتعود هذه الزيادة حسب رأينا الى زيادة الحاصلة في النفقات الحكومية على قطاع الصحة اذ انتقلت خلال هذه الفترة من 306925642 مليار دينار سنة 2013 (الجريدة الرسمية العدد 68، 2013، ص 45) الى 389073747 دينار سنة 2017. (الجريدة الرسمية، العدد 2016، ص72، 43)

ومن حيث التكفل بالمرضى الذين يستعصي علاجهم في الجزائر فقد بلغ عددهم 1282 مريض سنة 2015. (institut national de sante publique, 2016, www.sante.dz, 2016)

وبفضل هذه السياسات والاستثمارات نجد ان الجزائر سجلت ارتفاع ملحوظا في مؤشر الأمل في الحياة من 71.6 سنة في عام 2013 الى 76.7 سنة 2018. (مكتب الأمم المتحدة للتنمية البشرية، تقرير، 2019) ، تماشيا مع انخفاض نسبة وفيات المواليد الذي انتقل من 1000/47 نسمة، إلى 1000/22 نسمة خلال نفس السنة. (فتيحة بلقاسم، " 2019، ص، 123). كما انتقلت نسبة التغطية من طبيب لكل 578 مواطن سنة 2013 الى طبيب لكل 545 مواطن سنة 2016. (ديوان الوطني للإحصاء، نشرة رقم، 46، الجزائر بالأرقام، 2016، ص، 25).

3-4 - التعليم والتكوين في الجزائر:

وجدت الجزائر نفسها غداة الاستقلال أمام منظومة تربوية أجنبية بعيدة كل البعد عن واقعها من حيث الغايات والمبادئ والمضامين، فكان لزاما عليها ادخال مجموعة من الإصلاحات افرزت ثلاثة انماط من التعليم هي: مرحلة التربية، التعليم العالي، مرحلة التكوين المهني. (Conseil Supérieur de l'éducation, 1998, p, 10)

1-3-4. مرحلة التربية:

تشرف على هذه المرحلة من التعليم وزارة التربية الوطنية وتضم

مرحلتين:

- مرحلة التعليم الالزامي:

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

تدوم هذه المرحلة تسع (9) سنوات مقسمة بين خمسة (5) سنوات في الابتدائي
متبوعة بأربع سنوات (4) في المستوى المتوسط. (وزارة التربية الوطنية، 1976،
ص، 86).

- مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي:

وهي مرحلة التعليم الثانوي وتدوم ثلاث (3) سنوات، يتمحور التعليم فيها
حول التعليم والتكنولوجي الذي يؤدي إلى الجامعة أو مدارس وطنية عليا في حالة
النجاح. ولتقديم فكرة عن تطور عدد التلاميذ في كلتا المرحلتين وكذا عدد المؤسسات
التعليمية نقدم الجدول رقم - 1.-2 - المقدم أدناه.

الجدول رقم: (1-2) تطور عدد التلاميذ خلال بين السنوات الدراسية 2013 /2014 و 2018 /2019

التعين	2013	2014	2015	2016	2017	2018
التعليم الابتدائي	156 737	164 930	4081546	4231556	4373459	4513749
التعليم المتوسط	145 655	148 836	2614393	2685827	2811648	2979737
التعليم الثانوي	1 499 740	1 526 779	1378860	1 286 586	1227055	1222673
المجموع	1 802 132	1 840 545	8 074 799	8 203 969	8 412 162	8 716 159

source: ONS, bulletin, 871, 2019,p,21

الجدول رقم: (1-2) تطور عدد الهياكل التربوية خلال بين السنوات الدراسية 2013 /2014 و 2018 /2019

التعين	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
لمدارس الابتدائية	18 143	18 333	19037	18856	18770	18588
للموسسات	5 159	5 239	5512	5455	5419	5339
الثانويات	2 043	2 141	2252	2355	2392	2433
المجموع	25345	25713	26801	26666	26581	26360

source: ONS: bultein,871, 2019,P, 28

نلاحظ من الجدولين المقدمين اعلاه ان عدد التلاميذ قد انتقل من 1802132 تلميذ

سنة 2013 الى 8716159 تلميذ سنة 2018 أي زيادة بنسبة 3.8%. مع ملاحظة انخفاض عدد التلاميذ في الثانوي (التعليم بعد الإلزامي) بقيمة 277067 تلميذ. (ONS, bultein, 871, 2019, P, 23) اما عدد المؤسسات التعليمية فيتضح من الجدول رقم 2.2 أنه انتقل من 25345 مؤسسة سنة 2013 الى 26360 مؤسسة سنة 2018 أي بزيادة قدرها 4% واحتلت الثانويات فيها أكبر نسبة من الزيادة قدرها 19%.

4-3-2- مرحلة التعليم العالي:

تشرف على هذه المرحلة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهي مرحلة تبنت فيها الجزائر، وعلى غرار معظم دول العالم نظام يعتمد على ثلاث مراحل (ليسانس، ماستر، دكتوراه). ولمعرفة تطور عدد الطلبة المسجلين بمختلف أطوار الجامعات الجزائرية خلال الفترة الممتدة بين 2013 و2018 نقدم الجدول رقم - 3- الموالي:

الجدول رقم (3) تطور عدد الطلبة خلال السنوات الجامعية من 2010 / 2011 لى 2017/2018						
التعيين	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
المسجلون في التدرج	1124434	1119515	1165040	1315744	1356081	1447064
المسجلون في ما بعد التدرج	67671	70734	76510	76961	76202	76921
المجموع	1192105	1190249	1241550	1392705	1432283	1523985

المصدر: من اعداد الباحث انطلاقا من: الدوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام لسنوات 2015، 2017،

نلاحظ من الجدول رقم - 3 - المقدم اعلاه ان عدد الطلبة المسجلين في التدرج قد ارتفع ما بين 2013 و2018 من 1124434 طالب سنة 2013 ليبلغ 1447064 طالب أي بزيادة 322630 طالب ما يمثل 28% من المجموع الاجمالي. بالتوازي مع التطور الذي عرفه عدد الطلبة في الجزائر نجد ان عدد المؤسسات الجامعية هو أيضا تطور ليصبح 115 مؤسسة سنة 2018 مضاف لها 20 مركز بحث تابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بعدما كان 69 مؤسسة سنة 2013، (الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام، 2015 - 2017، ص، 48). اما من حيث تطور النفقات المخصصة للتعليم العالي نلاحظ انها عرفت تطورا ملحوظا خلال نفس الفترة حيث انتقلت من 264582513 مليار دينار ما يمثل 1.5% من الناتج الداخلي الخام، الى 310791629 مليار دينار ما يقابل 1.6% من الناتج الداخلي الخام. كما هو موضح في الجدول رقم - 4 - الموالي:

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

الجدول رقم 4 - تطور نسبة الاتفاق على التعليم إلى الناتج الداخلي الخام					
السنة	2013	2014	2015	2016	2017
الناتج الداخلي الخام بـمليار	16647600000	17228600000	1,6702E+10	17406700000	18906600000
مؤاينة تعليم العالي	264582513	270742002	300333642	312145998	310791629
نسبة الاتفاق بالفئة	1,589313252	1,571468384	1,79817892	1,793252012	1,643826119
للمصدر: من اعداد الباحث اطلاقا من قوانين للمالية 2013، 2014، 2015، 2016، 2017 .					

4-3-3 - التكوين المهني: لمعالجة ظاهرة التسرب المدرسي وجعل الفئة التي توقف مسارها التعليمي تستجيب لمتطلبات سوق العمل اهتمت الجزائر بنمط اخر من التكوين تحت اشراف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، واعتبرته أحد مكونات المنظومة التعليمية، إذ يضطلع هذا النظام أيضا بتحسين مؤهلات العمال الراغبين أو المضطرين لاكتساب كفاءات جديدة تستجيب للتطورات التكنولوجية والتحولت الاقتصادية والاجتماعية الجديدة.

ولتقديم صورة واضحة عن هذا القطاع نقدم الجدول رقم 5- التالي والذي يوضح تطور هياكل هذا القطاع وكذا عدد المترشحين فيه خلال الفترة الممتدة بين 2013 و2018.

الجدول رقم 5- تطور عدد المتكويين في قطاع التكوين المهني

السنة	2013	2014	2015	2016	2017	2018
التكوين الإقليمي	201 660	202 731	208 553	199 388	200 665	200 701
التكوين بالتمهين	254 093	296 232	333 599	343 523	352 392	340 250
التكوين دروس مسائية	32 229	33 796	33 181	32 291	27 649	27 702
التكوين عن بعد	41 409	35 778	38 221	39 740	43 156	44 168
مجموع المتكويين	529 391	568 537	613 554	614 942	623 862	612 821
للمصدر: لدوان الوطني للإحصاء: الخوازم بالأرقام، نتائج 2013-2015، عدد 46، 2016 ص، 53						

يلاحظ من الجدول رقم 5- المقدم اعلاه ان التكوين بهذا القطاع يتكون من اربعة انواع من التكوين وهي التكوين الإقليمي، التكوين بالتمهين، التكوين عن طريق الدروس المسائية، وعن طريق التكوين عن بعد، كما يتضح ان عدد المتكويين عرف تطور ملحوظا فيما بين سنة 2013 و2018 حيث انتقل اجمالي المتكويين من

529391 متكون الى 612821 متكون أي بفارق 83430 متكون أي بزيادة قدرها 15%. ولمعرفة الهياكل التي تخصصها الدولة لهذا العدد من المتكونين نقدم الجدول رقم -6- الموالي:

الجدول رقم -6- عدد هياكل التكوين المهني خلال الفترة 2013 - 2017

التعين	2013	2014	2015	2016	2017
واكي تكوين للمهني	756	816	794	815	815
للملاحق	214	207	192	192	193
معاهد تعليم للمهني	110	128	144	155	157
الملاحق	12	11	6	6	6
مجموع الهياكل	1092	1162	1136	1168	1171

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام، 2013-2017، العدد، 46،

2018، ص، 31

يتضح من الجدول رقم -6- المقدم اعلاه ان هناك نوعين من الهياكل على مستوى التكوين يتمثل النوع الاول في مراكز تكوين متواصل وملحقاته، ويتمثل النوع الثاني في معاهد التعليم المهني وملحقاته، ويلاحظ أيضا ان مجموع هذه الهياكل بلغ 1171 هيكل بعدما كان 1092 سنة 2013 أي بزيادة 176 هيكل.

4-4. سياسة القضاء على البطالة: بغرض القضاء على البطالة تبنت الجزائر

العديد من البرامج، نذكر منها:

4-4-1. برنامج تشغيل الشباب:

يتمثل هذا البرنامج في عملية تشغيل الشباب البطال بشكل مؤقت في ورشات ذات منفعة عامة والمسيرة من قبل الجماعات المحلية والإدارية دون اشتراط أي تأهيل، بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية، بمقابل أجر مساوي للأجر الوطني المضمون دون النظر الى المستوى التأهيلي. (بن شهرة مدني، 2008، ص، 123).

4-4-2. برنامج الإدماج المهني للشباب:

عمل هذا البرنامج بالأساس الى دفع وتشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بأولئك الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-27 سنة بغرض الوصول الى استحداث 72635 منصب شغل، وتم تخصيص

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

مبلغ 3.14 مليار دج ما بين سنة 2011 الى 2015 لتمويل هذا البرنامج. (مبروك
ساحلي، 2017، ص، 382).

3-4-4. عقود ما قبل التشغيل:

وجه هذا البرنامج للشباب حاملي الشهادات والذين تتراوح أعمارهم بين
19 و35 سنة، تتكفل فيه الدولة بدفع الأجور القاعدية بينما يتحمل صاحب العمل
دفع العلاوات. (الحبيب بن بايرو محمد عبد العزيز بن كاملة، 2011).

4-4-4. جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

تم إقرار هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في
أفريل 2008، والذي تتكفل بتسييره ومتابعته الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع
المديريات الولائية للتشغيل. ويستفيد من خلاله الشباب بعقود عمل لسنة واحدة
قابلة للتجديد مرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية بالنسبة لحاملي
الشهادات وعقود الإدماج المهني. (الحبيب بن بايرو محمد عبد العزيز بن كاملة،
2011)

بغرض توضيح تطور معدل البطالة في الجزائر نقدم المنحنى الموالي الذي يعرض
معدل تطور نسبة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2010 الى 2018.

منحنى رقم 1- تطور معدل البطالة في الجزائر خلال فترة 2010 الى 2019



source: ons ; bulletin N°726, activité, emploi et chômage, 2015,p,11

يتضح من المنحنى رقم 1 - المقدم أعلاه ان مستويات البطالة عرفت استقرار
نسبي ما بين 2010 و2014 في حدود 10% لتبلغ نسبة 12.05 % سنة 2019.
للتعرف على صفات ومؤهلات هؤلاء البطالين نقدم الجدول رقم 7- الموالي الذي
يوضح عدد البطالين حسب المؤهلات والمستوى التعليمي.

جدول رقم - 7 - معدل التثطين حسب المستوى التعليمي والشهادة للمصلة				
جامعي	ثاوي	إبتدائي	بدون مستوى	المستوى التعليمي
30	22,1	8,4	1,7	النسبة المؤوية%
جامعي	تكوين مهني	بدون شهادة		الشهادة للمصلة
27,9	26,4	45,7		النسبة المؤوية%

source: ons ; opacité,p,5

نلاحظ من الجدول رقم -7- انه عند تصنيف الفئات حسب المستوى التعليمي فإن نسبة ذوي المستوى الجامعي يمثلون أكبر نسبة من البطالين، في حين مثلت فئة دون مستوى علمي اقل نسبة بـ 1.7%. اما عند تقسيم العينات حسب الشهادات المحصلة فيتضح ان حاملي الشهادات الجامعية هم الفئة الأقل تعرضا للبطالة بنسبة 27.9% مقابل 26.4% لفئة الشهادات التكوين المهني، و45.7% للذين لا يحملون أي شهادة.

نستخلص من الجدول ان الوصول الي المستوى الجامعي أو التسجيل بمراكز التكوين المهني لا يكفي لوحده للحصول على منصب شغل ان لم يتوج بشهادة، وبهنا تبرز أهمية التنمية البشرية في كونها تساهم في اعداد رأس مال بشري يستجيب لمتطلبات سوق العمل.

وبخصوص البد العاملة الأجنبية فنجد ان الجزائر لجأت الى الاستعانة باليد العاملة الأجنبية حيث بلغ حجمها سنة 134 الف عامل سنة 2018 (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (www.mtess.gov.dz)).

5- الخاتمة:

تقف البشرية اليوم امام ضرورة سلك طريق التنمية المستدامة التي تشمل كل الجوانب سواء كانت بيئية، اجتماعية، اقتصادية، وحتى ثقافية وفكرية، ولكون التنمية البشرية تمثل العمود الرئيسي للتنمية المستدامة، كان لا بد لهيئة الأمم المتحدة إعطاء الأهمية والأولوية الكافيين لها، وذلك من خلال السعي الدائم للقضاء على الفقر وتغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك غير المستدامة.

تعتبر الدولة الماليزية من بين الدول الاكثر تميزا في هذا الترتيب الدولي حسب مؤشر التنمية البشرية حيث احتلت المرتبة 61 عالميا حسب تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة لعام 2018، في حين احتلت الجزائر المرتبة 82، وهي مرتبة تجعلها من بين الدول الأكثر تقدما في هذا المجال، وذلك بفضل سياساتها

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

في مجال معالجة مشكلة الفقر، والصحة، والتعليم. والتي تمثل في ذات الوقت
المؤشرات الرئيسية للتنمية البشرية.

1-5. نتائج البحث:

تتمثل النتائج المتوصل لها في بحثنا هذا في النقاط التالية:

- تعتبر التنمية البشرية بمثابة تسيير الموارد البشرية على المستوى الكلي، وهي
تقع على عاتق الدولة، لما لها من تأثير على التنمية المستدامة؛
- رغم الجهود التي بذلتها الجزائر في مجال التنمية البشرية الا أن هناك عدة
نقائص في الخطط المنتهجة ويتجلى في ذلك في الاعداد المعتبرة من المرضى
المنقاليين للتداوي بالخارج ما يدل على نقص التخصصات والهيكل، وجود يد
عاملة اجنبية بالجزائر في ضل ارتفاع نسبة البطالة، يدل على عدم التكوين الجيد
للبيد العاملة الجزائرية؛

- زيادات في معدلات البطالة ابتداء من سنة 2015 ليبلغ فيما معدل 12% سنة 2017
بعدها كان ثابت في حدود 10% ما قبل 2014.

- تعتبر اليد العاملة المكونة والحاملة للشهادات الجامعية الأقل عرضة للبطالة في
الجزائر.

2-5. اختبار الفرضيات:

خلصنا في المحور الأول الى أن التنمية البشرية المستدامة تهدف الى تطوير راس
المال البشري وجعله يتماشى ومتطلبات التنمية المستدامة ومن هنا تعتبر الفرضية
الأولى محققة.

اما الفرضية الثانية والتي مفادها ان الجهود الجزائرية في مجال التنمية المستدامة
تنحصر في المجالات التي تدخل في احتساب مؤشر التنمية المستدامة الدولي فهي
محقة اذ تبين لنا في النحر الثالث ان الإجراءات التي اتخذتها الجزائر تتمحور
حول المؤشرات الأساسية للتنمية البشرية، في حين نجد ان الفرضية الثالثة والتي
تنص على وجود علاقة عكسية بين التنمية البشرية المستدامة ومعدل البطالة في
الجزائر، فهي غير محققة نسبيا حيث تبين لنا ان صيغة التشغيل مؤقتة أو بمقابل
اجر غير مجزي كما هو الحال في صيغة الادماج المهني مثلا، وبالتالي فهي مؤقتة
وتعتمد بالأساس على موارد الخزينة العمومية وبالتالي فهي غير مستدامة .

3-5. التوصيات والاقتراحات:

لبناء خطة سليمة للتنمية البشرية المستدامة في الجزائر وعلى ضوء النتائج
المتوصل اليها في البحث نوصي باتباع النقاط الموالية:

- تشجيع النشاطات الفلاحية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المرتبطة بالمجال الفلاحي.
- تنظيم معلومات سوق العمل من خلال إعداد بيانات احصائية بصورة منتظمة ومستمرة؛
- اعتماد برامج وطنية لا مركزية تأخذ بعين الاعتبار كفاءات الفئات الشبابية وخصوصيات المناطق حملة المؤهلات؛
- تشجيع الشراكة بين الجامعات وأصحاب المؤسسات الإنتاجية بغرض تكوين يد عاملة تستجيب لمتطلبات سوق العمل؛
- تخصيص حصص للشباب في مشاريع الإصلاح الزراعي والمجتمعات العمرانية الجديدة؛
- تطوير وسائل ومناهج التدريب متخصصة في مجال الحرف الريفية؛
- تشجيع معاهد ومراكز التكوين المهني على التعليم التقني؛
- رسكلة اليد العاملة بغرض جعلها تتماشى ومتطلبات اقتصاد السوق ومظاهر العولمة متابعة مستويات المهارة الدولية ومستحدثات التدريب والتعليم من طرق ووسائل؛
- تفعيل التجارة الإلكترونية والعمل على الحد من أثارها السلبية على التجارة التقليدية.

المراجع:

1. الأمم المتحدة، تقرير مكتب التنمية البشرية، 2019 : <https://ar.knoema.com>
2. الامم المتحدة، إدارة الحكم لخدمة التنمية البشرية المستدامة، 2018
3. الجريدة الرسمية، رقم 68، قانون رقم 13-08 مؤرخ في 27 صفر عام 1435 موافق 30 ديسمبر سنة 2013، يتضمن قانون المالية لسنة 2014.
4. م. بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية). عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2018.
5. ن. جاب الله، منهجية النظام المطور للحسابات الوطنية للأمم المتحدة وإمكانية تطبيقه في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم، العلوم الاقتصادية، 2017.
6. د. موسيثيرت ، مبادئ التنمية المستدامة، ترجمة: بهاء شاهين، ط1، دار الدولية للاستشارات الثقافية، القاهرة. 2000 .
7. ديوان الوطني للإحصاء، نشرة رقم، 46، الجزائر بالأرقام، 2016.
8. ديوان الوطني للإحصاء، نشرة رقم، 47، الجزائر بالأرقام، 2017.
9. ديوان الوطني للإحصاء، نشرة رقم، 47، الجزائر بالأرقام، المجلات والملتقيات، 2017
10. قانون رقم 15-18 المؤرخ في 30/12/2015، المتضمن قانون المالية 2016.
11. م. ساحلي ، توزيع عدالة الفرص الاجتماعية في سوق العمل في الجزائر، -إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل، ط (1) بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2017

لتنمية البشرية المستدامة ودورها في دعم
التنمية المستدامة والتقليل من البطالة -
دراسة حالة الجزائر مقارنة بالتجربة
الماليزية -

12. م. كامل التابعي سليم، التنمية البشرية المستدامة، سلسلة قضايا، القاهرة، مركز الاهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية، العدد (20). (2017).
13. م. ومحمد مصطفى سالت، الحوكمة والتنمية البشرية موانمة وتواصل، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني حول التحولات السياسية وإشكالية التنمية في الجزائر واقع وتحديات، بكلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة حسينية بن بو علي يومي 16 و17 ديسمبر 2008.
14. م. ناصر، تشخيص ومكافحة ظاهرة الفقر في الجزائر: <http://www.kantakji.com/>
15. وزارة التربية الوطنية، " النشرة الرسمية"، الجزائر، 1976.
16. وزارة التربية الوطنية، " النشرة الرسمية"، الجزائر. 1976
17. ديوان الوطني للإحصاء، نشرة رقم، 46، الجزائر بالأرقام، 2016.
18. س. بوسعيد، دور إستراتيجية مكافحة الفساد الاقتصادي في تحقيق التنمية المستدامة دراسة مقارنة بين الجزائر وماليزيا، رسالة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2019.
19. س. بلحاج: السياسة التربوية وانعكاساتها على التنمية الاجتماعية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر - باتنة - كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية. 2015 .
20. ف. بلقاسم، "دور صندوق الزكاة الجزائري في الحد من ظاهرة الفقر للفترة 2005- (2015)" اطروحة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، 2018 .
www.poger.org/publications
21. الأمر الرئاسي رقم 81 - 69 المؤرخ في 47 ديسمبر 1981م المتعلق بإنشاء الطب المجاني في القطاعات الصحية.
22. س. عبد الأديب، ابعث التنمية المستدامة، <http://www.marocology.net/article>
23. ح. إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 2012.
24. ح. العلمي، دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التنمية المستدامة-دراسة مقارنة بين ماليزيا، تونس، الجزائر-، رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، جامعة فرحات عباس. 2018 .
25. ROSA A., *Guide pratique du développement durable*, Afnor, 2005
26. SLIM A., *Le développement durable*, 2ème édition, le cavalier bleu, Paris..2007 .
27. BURGEMEIER B., *Économie de développement durable*, 2ème édition, Bruxelles, 2005.

28. MERS, *Programme 2006/2010 sur la recherche scientifique et le développement.*
29. OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES, *bulletin numéro 726, Activité, Emploi et Chômage En Septembre 2015, Alger.2020*
30. ONS, *les Principaux indicateurs du secteur De l'éducation nationale, bultetin, 871, algerie,2019.*