

تاريخ الاستلام: 2017/03/15 - تاريخ التحكيم: 2017/05/28 - تاريخ النشر: 2017/06/30

## الريادة التنموية لرأس المال البشري في ظل تحديات القرن الواحد والعشرين.

د. زبير عياش، جامعة أم البواقي، الجزائر

أ. رشيد بوحالفة، جامعة جيجل، الجزائر

أ. زينب قريوة، جامعة سكيكدة، الجزائر



### الملخص:

تحتل الموارد البشرية بأهمية بالغة في التنظيمات الحديثة باعتبارها رأس مال فاعل وقادر على الإبداع والابتكار بالنظر إلى جملة المهارات، والخبرات، والمعرفة التي يتميز بها، ويعد رأس المال البشري مصدرا لقيمة مضافة بالنسبة للتنظيمات الحديثة إذا ما توفرت له الشروط الهيكلية والزبونية، والظروف المناسبة لخلق مزايا تنافسية وتدعيمها في ظل مؤشرات الجودة والكفاءة والإبداع، فكلما استجابت المخرجات التنظيمية لمعايير الجودة والكفاءة ومتطلبات البيئة الاقتصادية والاجتماعية كلما ساهمت في التنمية بصفة مباشرة.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال البشري، التنمية البشرية، التنمية المستدامة، الميزة التنافسية.

### Abstract :

Human resources are of paramount importance in modern organizations because they are a creativity and innovation actor, providing a number of skills, experience and knowledge that characterize human capital as a source of Added value for modern organizations if they had the right conditions to create competitive advantages and quality enhancement, subject to the existence of innovation indicators that meet regulatory standards of quality, efficiency and Requirements of the economic and social environment that enable organizations to contribute directly to development

**Keywords:** sustainable development, human development, human capital.

### مقدمة:

يعد مفهومي رأس المال البشري والتنمية مجالا لتقاطع العديد من النظريات والأدبيات التنظيمية سواء في مجالها الاقتصادي أو الاجتماعي وحتى السياسي، فحيث أن الهدف الأساسي والصحيح للعلم هو خدمة الإنسانية فإن كل الأبحاث والدراسات الإدارية والتنظيمية تركز بالأساس على سبل تحقيق جودة الحياة العملية وتحسين مستوى المعيشة من خلال مؤشرات الأداء الجيد والحوكمة الاجتماعية، ومع الحركة المتسارعة في مجال منظمات الأعمال والتنظيمات الحديثة أصبحت هذه الأخيرة في مواجهة مع غيرها من المؤسسات في ظل التنافس على معايير الجذب سواء بالنسبة للطاقات البشرية

أو بالنسبة لتسويق المخرجات التنظيمية وكسب العملاء ، وهنا أصبحت الموارد البشرية هي مرتكز التنمية على الصعيد الآني والمستدام، فالتنمية المستدامة تعني العدالة الاجتماعية بين حرية الاستفادة من الموارد المتوفرة بالنسبة لأجيال المستقبل و أجيال الحاضر ، وهو ما يعني أن الاستدامة هي احد أهم استراتيجيات التنمية البشرية .

**أولاً: الإطار المفاهيمي :**

### **1-رأس المال البشري:**

هو مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانيات والخبرات التي يمتلكها الفرد او يكتسبها وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من أشكال الاستثمار الأخرى (البراهيمي،ن، 2013، ص4)

إن رأس المال البشري إذن يتعلق بمدى الاستعداد الفطري والمكتسب للموارد البشرية اتجاه الإبداع والابتكار في أساليب العمل والتفكير، في ظل ما يمكنه أن تضيفه عمليات الاستثمار قصد توفير حاجاته الأساسية و رعايته بالتالي تحفيز الروح المعنوية والرغبة والقدرة على الانجاز.

### **2-الميزة التنافسية:**

هي القدرة التي تتفوق بها المنظمة عن باقي المنظمات وتسمح لها بأداء أنشطتها بكفاءة وفاعلية أكثر مقارنة بالمنافسين،وبالتالي جني الأرباح، وتحقيق البقاء في عالم الأعمال، وجوهرها هو الإبداع، وخلق القيمة للزبون تفوق القيم التي يحققها المنافسون (فرحاتي، ل، 2016، ص152)

يبدو هنا جليا أن هذه المزايا ترتبط مباشرة بطبيعة المدخلات التنظيمية والعمليات المنفذة لتحويلها لمخرجات ذات جودة عالية نتيجة ظروف العمل وإمكانيات الإبداع للمؤسسة والعاملين فيها، وسمعة طيبة في السوق نتيجة رضا العملاء فهي بمثابة رأي مال استراتيجي للشركة غير قابل للتقليد يضمن بقاءها في عالم متغير شديد المنافسة.

### **3-التنمية المستدامة:**

عقدت الأمم المتحدة ثلاث مؤتمرات دولية ذات علاقة بالتنمية الأول في ستوكهولم عام 1972 تحت اسم مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة والإنسان، والثاني في ريو دي جانيرو عام 1992 تحت اسم مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة والتنمية والثالث انعقد في جوهانسبورغ سنة 2002 تحت اسم مؤتمر الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة ،ويدل تغير أسماء المؤتمرات على

تطور مفهوم التنمية المستدامة ،وزيادة استيعاب العالم للعلاقة بين الإنسان والمحيط الذي يعيش ويمارس نشاطه فيه . (البراهيمي، ن،2013، ص26)

ويقصد بمضمون التنمية المستدامة هو الترشيح في توظيف الموارد المتجددة بصورة لا تؤدي إلى تلاشيها أو تدهورها أو نقص من فائدة تجميعها أجيال المستقبل ،كما أنها تتضمن الحكمة في استخدام الموارد التي لا تتجدد بحيث لا تحرم الأجيال القادمة من الاستفادة منها (التنمية المستدامة في الوطن العربي، 2006، ص40)

**ثانيا: جودة الحياة العملية للموارد البشرية وتأثيرها على نوعية المخرجات التنظيمية بالمؤسسة:**

تعد الموارد البشرية فاعلا استراتيجيا في كل العمليات الإدارية والتنظيمية باعتباره المصمم لأساليب العمل تحسين معدلات الأداء وجوده مخرجاته بالإضافة لكونه المنفذ والمطبق لهذه السياسات ،ولقد أكد اغلب منظري الإدارة والاقتصاد أن نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها يتوقف على مؤشرات الرضا والانتماء لدى موظفيها ،فلما كانت ظروف العمل جيدة كلما ساهم ذلك في انضباط العمال وتحسن أدائهم ، وبالتالي فالموارد البشرية تعد ثروة حقيقية قادرة تحقيق التميز وتحظى بأهمية كبرى اسبق حتى من باقي الموارد المادية والمالية الأخرى.

" فالموارد البشرية هي التي تؤدي الأعمال وتسمى إلى تحقيق مختلف العائدات والنتائج وتؤدي إلى التطور والتقدم لمنظمتها ودولها-وعلى ذلك تعمل منظمات الأعمال وغيرها من الجهات إلى جانب الدولة على إعطاء الأولوية لإدارة وتنمية الموارد البشرية حتى تصبح أكثر قدرة على مواجهة المواقف والتعامل بإيجابية واحترافية مع التأثيرات الناتجة عن المتغيرات المؤثرة داخليا أو خارجيا .(الموارد البشرية الفكرية ،2012، ص55).

إن هذا يعني إن الأفراد يجب أن يعاملوا باعتبارهم طاقة خام تمتلك قوى خارقة للتكيف وإيجاد حلول للمشاكل والابتكار في حالة توافر البيئة المناسبة والإمكانات اللازمة." إن الإبداع مرتبط بالذكاء والفتنة وسرعة البديهة ،ويرتكز على قاعدة معرفية عريضة وتعبر عن نزعة التفوق ،والاستعداد الفطري الذي يتمتع به الفرد ، والذي ينمي بالتدريب والتعليم ،وهم ما يؤدي إلى نجاحه توافر المعلومات واستخدامها ، فالجتمع والمنظمة المبدعين يعشقان المعرفة ويوظفان الحواس للتعلم ،وبما يجعلهما محفزين لتوظيف المعرفة من اجل الإبداع ، كما يسعى إلى اكتساب المعرفة الجديدة باستمرار لتعزيز الإبداع." ( بن ثامر، ك و ، فراحتية ، ا ، 13 و14 ديسمبر 2011، ص10)

ويأتي دور إدارة الموارد البشرية كأحد أهم الأدوار في مجال تنمية رأس المال البشري الفكري، وبالتالي الحصول على مخرجات تتسم بالجودة والكفاءة والقدرة على التنافس وذلك من خلال: (الموارد البشرية الفكرية 2012، ص 95،96)

-تصميم وتحليل الوظائف بالشكل الذي يحقق الإثراء الوظيفي ، وبما يضمن إثارة التحدي لدى العاملين نحو انجاز مهام ابتكاريه .

-وضع خطة دقيقة طويلة الأجل لاحتياجات المنظمة من الموارد البشرية ذات القدرات الإبداعية والابتكارية .

-تهيئة المناخ لتنظيم فرق عمل بحثية تكون مسؤولة عن عمليات الإبداع والابتكار في المنظمة.

-إعداد برامج تدريبية غير تقليدية تساهم في تنمية مهارات العاملين وقدراتهم والابتكارية، بما يؤدي في النهاية إلى تحقيق ما يسمى بالتراكم المعرفي .

-تصميم نظام فعال للأجور والحوافز والمكافآت يساهم في تشجيع المبدعين.

-توفير المتطلبات اللازمة للتعلم الذاتي والاستفادة من التجارب العالمية في مجال التعلم التنظيمي .

-التركيز على تطوير الموارد البشرية في الأجل الطويل وعدم الاقتصار على عمليات التدريب والتعليم مع ضرورة الاستفادة من الخبرة العالمية من خلال التربصات وإرسال العاملين في دورات تدريبية نحو الخارج والتوأمة بين المؤسسات.

-يجب أن تقوم إدارة الموارد البشرية بدور حيوي في زيادة إدراك الإدارة العليا لأهمية تأمين بيئة العمل وحماية الأفراد ذوي القدرات الإبداعية والابتكارية المتميزة .

-بناء نظام فعال لمكافأة وتحفيز العمل الابتكاري الذي يتسم بالمخاطرة وعدم التأكد .

-بناء وتصميم نظام لتقييم الموارد البشرية المتميزة يعتمد في المقام الأول على الرقابة الذاتية.

إن المؤشرات السابقة تمكنا من وجه آخر من قياس مدى جودة الحياة العلمية داخل المؤسسات باعتبارها مرتكز أساسي للحصول على مخرجات تستجيب للأهداف التي وجد من أجلها التنظيم، حيث لا بد أيضا أن تؤخذ الهيئات الإدارية العليا مسؤولية الاستجابة لاحتياجات البيئة الخارجية والتكيف مع المتغيرات العالمية التي تجعل من العلم والتكنولوجيا سبيلا لترقية الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأفراد "فأتمتة إجراءات الموارد البشرية يمنح موظفي الموارد البشرية القدرة على انجاز المزيد من المهام بفاعلية أكبر... حيث يتم التعامل مع أعباء العمل الجديدة من خلال ابتكار عمليات وإجراءات جديدة وغالبا ما يتوافق ذلك مع تطبيق تقنيات جديدة...، وتتطلب جهود التغيير المعقد إتباع نهج صارم لإدارة برنامج التحديث ، بهدف

تتبع أهم الانجازات والارتباطات ،ولاستخلاص كبار القادة للمعلومات الهامة التي يحتاجونها لاتخاذ القرار في وقت مبكر بشكل كاف لإحداث التغيير. (إدارة التغير في القطاع العام ، نوفمبر2014، ص ص، 8،15)

تعمل الخطط السابقة على تنمية المواطنة التنظيمية لدى الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة حيث يتوفر المناخ التنظيمي الداعم في إطار المشاركة في اتخاذ القرارات والمرونة في الاستجابة للتغيرات والأحداث والتقييم الموضوعي للأداء والعدالة والإحساس بالمسؤولية والتميز في ظل الاتصال المفتوح والفعال ، وغياب عوامل الاغتراب التنظيمي من روتين إداري ومركزية التسيير... وكلها عوامل تتداخل لتقدم بدورها تغذية عكسية تعبر عن وجود بيئة أنسب لتحقيق أهداف المؤسسة وتلبية احتياجات العاملين داخليا والمتعاملين خارجيا .

### ثالثا: الدمج بين رأس المال الفكري والبشري لتحقيق المزايا التنافسية:

إن رأس المال البشري كأحد مكونات رأس مال الفكري يعد واحدا من أكثر الموارد أهمية التي تعتمد عليها الشركات والمنظمات عامة لتحسين الكفاءة وبالتالي تحقيق مزايا تنافسية ويمثل رأس المال البشري ما لدى الشركات من الموظفين ذوي المهارة وما لديهم من معارف وفلسفات إدارية تساعد المنظمة على تحسين الأداء.(الموارد البشرية الفكرية ،2012،ص81)، حيث يتمثل رأس المال البشري بالأساس في جملة المهارات والخبرات والمعارف التي تمنح الفرد فرصا للابتكار في ظل الهيكل التنظيمي المناسب ومناخ العمل المشجع لخلق مزايا تنافسية بناء على توافر مؤشرات الجودة في الأداء والكفاءة في العمل والإبداع التنظيمي وإدارة المعرفة استجابة للتغيرات المحيطة في بيئة الأعمال وحتمية تعزيز القيم التنافسية . "إن المعرفة عملية معقدة ومرتبطة بالعقل الإنساني ولا يمكن أن تضمن بمفردها استخدام الفرد أو المنظمة لها استخداما صحيحا لحل المشكلات أو تحسين الإنتاج أو تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة ،ويبقى تجسيد الفجوة بين المعرفة والعمل تحديا إداريا مهما في إدارة المعرفة ،فالمعرفة هي ملك للعاملين ولكن المسؤولية تقع أولا وأخيرا على عاتق قيادة المنظمة في إيجاد ثقافة تشجع الإبداع والمشاركة في المعرفة. ( بن ثامر، ك و فراحتية ، ا ، 13 و14 ديسمبر2011، ص7).

ويشير كل من تومازكارتر وبارباراكارتل (2009) إلى أن عملية تكوين وبناء المزايا التنافسية من أجل المنافسة والتميز تتطلب مصادر معينة... و تمت الإشارة في أدبيات الإدارة الإستراتيجية إلى هذه الموارد في جانبين أولهما: العوامل الخارجية النابعة من بيئة المنظمة .وثانيهما:العوامل الداخلية حيث تكمن في موارد المنظمة وإمكاناتها وقدراتها والمعرفة وغيرها.وفي واقع الأمر تكون العوامل الداخلية أكثر أهمية في تحقيق المزايا التنافسية وفي رفع أداء المنظمة ،وعادة يتم تصنيف الموارد الخاصة بالعوامل الداخلية من زاوية موارد مادية ومالية وبشرية والموارد التنظيمية ،أو يمكن تصنيفها بدرجة أكبر من البساطة على أنها موارد

ملموسة وغير ملموسة، ويكاد يجمع الكتاب والباحثون على أن الموارد غير الملموسة (مواد بشرية وتنظيمية) أكثر ملاءمة وأهمية في تكوين وبناء الميزة التنافسية عن الموارد الملموسة (المادية والمالية) وذلك بالرغم من ضرورتها في القيام بالأداء وتحقيق نجاح المنظمة ولاشك أن من بين أهم مسببات تحقيق الأداء المتميز واكتساب مزايا تنافسية ترجع بشكل أساسي إلى رأس المال البشري والمعرفة إضافة إلى رأس المال الخاص بالعملاء وهما يشكلان المكونين الأساسيين في تكوين رأس المال الفكري البشري. (الموارد البشرية الفكرية، 2012، ص57).

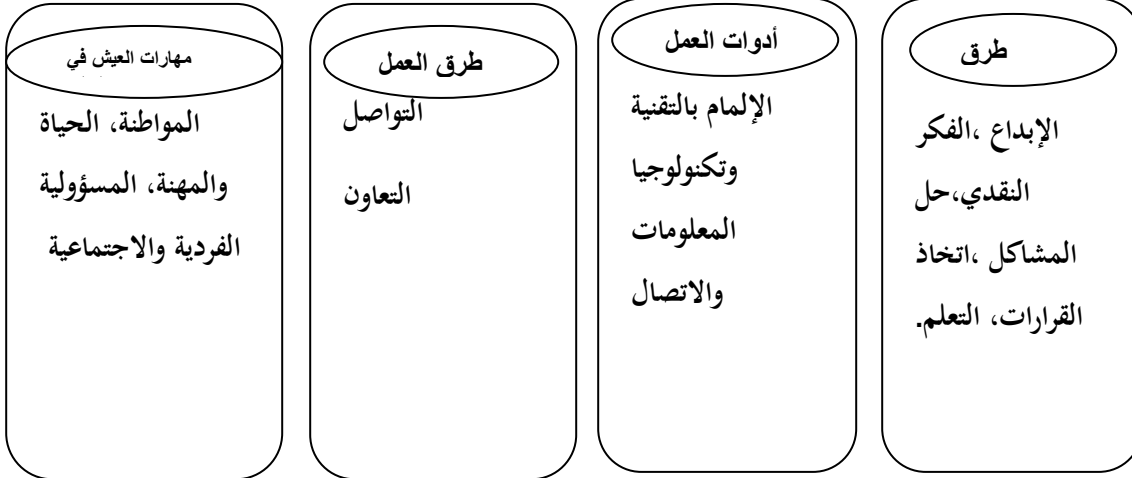
فلا يمكن الحديث عن مزايا تنافسية دون التأكيد على الدور الريادي للموارد البشرية في الأخذ بمتطلبات العمل الإداري والتنظيمي الجاد والمستجيب لعوامل التنمية الفكرية والبشرية في إطار المؤسسة وتداعيات البيئة الخارجية لسوق العمل والاستهلاك ف"القيمة الحقيقية لأي منظمة تكمن في رأس المال المعرفي أو رأس المال الفكري البشري، ويعني مصطلح رأس المال الفكري البشري المقدرة العقلية القادرة على توليد أفكار جديدة ومناسبة وتمتع بمستوى عال من الجودة، كما تمثل القدرة على تحقيق التكامل والتناغم بين مختلف المكونات والمتغيرات للوصول إلى الأهداف المنشودة للمعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل فعال لصالح المنظمة، كما يعني توافر المعرفة اللازمة والكفاءات والقدرات ذات الأهمية الكامنة في توليد القيمة وفي تحقيق التنمية والتطوير ويتم ذلك بشكل أساسي من خلال تحويل المعارف الضمنية في العقل البشري إلى معارف ظاهرة أو صريحة يستفاد بها. (الموارد البشرية الفكرية، 2012، ص75)

تستطيع المنظمة الاستمرارية في امتلاك الميزة التنافسية من خلال المعرفة لأنها المصدر الأساسي للميزة، وبالتالي على المنظمات أن تعرف كيف تمتلكها وكيف تديرها، لأن ما ينتج عنها هو رأس المال الفكري، وبالتالي تقوم بإدراك كيفية امتلاكه، إدارته وقياسه، وتشبه العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية النظام، مدخلاته هي مكونات رأس المال الفكري، أما المعالجة فتتمثل في تطبيق مبدأ (القيمة، الندرة، صعوبة التقليد، الاستغلال الأمثل) على مكونات رأي المال الفكري، أما مخرجات النظام فتتمثل في امتلاك المنظمة لرأس مال فكري استراتيجي متميز، يشتمل على مكوناته المتمثلة في رأس مال بشري متميز، رأس مال هيكلية متميز، ورأس مال زبوني متميز، وعندما تحوز المنظمة على هذه المكونات تتمكن من تحقيق الميزة التنافسية المتمثلة في الجودة المتفوقة، الإبداع المتفوق، الكفاءة المتفوقة، والاستجابة المتفوقة. (فرحاتي، ل، 2016، ص151)

رابعا: التنمية البشرية كمتطلب ومؤشر للتنمية المستدامة:

بما أن التنمية البشرية هي إعادة الاعتبار للموارد البشرية والاهتمام بها ك رأس مال قادر على الإبداع والابتكار وهو مصدر القيمة المضافة للمؤسسة ، في إطار مؤشرات الأنسنة والأخلاقية للتنظيمات الإنتاجية الخدمائية في مقابل الإهمال الذي كانت تعاني منه سابقا وحظيت به الموارد المالية والمادية على حساب الفاعل الرئيسي والعلامة الفارقة في العملية التنموية ككل، فإنه لا بد من القول بان الموارد البشرية أصبحت أكثر تحديا وأكثر إبداعا خاصة في ظل التحديات العالمية والصعوبات التنظيمية التي تعاني منها مؤسسات القرن الواحد والعشرين لفرض وجودها حيث لا بد أن تمتلك الموارد البشرية القيادية جملة من الخصائص والسمات التي تؤهلها لرفع راية التحدي لتحقيق أهداف المؤسسة وضمان الربحية وجودة العرض في ظل عالم يشهد صراعا متناميا حول من الأجود والأقدر على التكيف والبقاء وتلبية الاحتياجات الداخلية والخارجية ، ويمكن إجمال هذه المهارات اختصارا في الشكل التالي :

#### مهارات القرن الحادي والعشرين :



المصدر: تقرير التنمية البشرية 2016 ،ص 23

"يركز تقرير التنمية البشرية لعام 2016 على كيفية تحقيق التنمية للجميع في الحاضر وف المستقبل وذلك بسرد انجازات التقدم البشري والتحديات والآمال ويستمد التقرير رؤية وأساسا يبني عليه من خطة التنمية المستدامة لسنة 2030 التي أقرتها

الدول الأعضاء في الأمم المتحدة وعددها 193 في العام الماضي وكذلك أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر التي التزم العالم بتحقيقها حيث تركز التنمية البشرية على ثروة الحياة وليس ثروة الاقتصاد. (تقرير التنمية البشرية 2016، ص11)

**أبعاد التنمية البشرية :**

**1 البعد الإنساني:**

يهتم بتنمية قدرات الإنسان وطاقاته البدنية والعقلية، النفسية، الاجتماعية، المهنية ...

**2 البعد التنظيمي:**

يتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة التي تولد الثروة لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل والبنى المؤسسية التي تتيح المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى الناس. (البراهيمي، ن، 2013، ص21)

ويدمج دليل التنمية البشرية المركب الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية، حيث يعكس متوسط العمر المتوقع عند الولادة القدرة على عيش حياة مديدة وصحية، ويعكس متوسط سنوات الدراسة و العدد المتوقع لسنوات الدراسة القدرة على اكتساب المعرفة، كما يعكس نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي القدرة على تحقيق مستوى معيشي لائق (تقرير التنمية البشرية 2016، ص13)

وإذا كان الهدف تحقيق التنمية البشرية للجميع، ينبغي أن يكون النمو شاملاً، تدعمه أربعة أركان متأزرة هي استراتيجيات النمو الذي يحرك التشغيل والشمول المالي والاستثمار في أولويات التنمية البشرية، والتدخلات المتعددة الأبعاد العالية التأثير التي تأتي بالمكاسب على الجميع (تقرير التنمية البشرية 2016، ص21).

وترتبط إبعاد التنمية البشرية بأبعاد التنمية المستدامة، فبرامج وخطط الارتقاء بالحياة الاجتماعية للأفراد تظهر في مستوى الحياة الاقتصادية التي يتمتعون بها، وفي دول العالم المتقدم حيث تزداد فرص الاهتمام بالأفراد والعمل على تمكينهم للمساهمة بشكل فعال في ترقية المستوى المادي والمعنوي للحياة والرفاهية الاجتماعية تعبر عن معنويات مرتفعة تعكس الإحساس بالأمن والأمان البشري والرضا عن الظروف المحيطة ففي ظل هذه التغيرات لم تعد مفاهيم التنمية في القرن الحادي والعشرين تركز على الجوانب الاقتصادية فحسب بل أصبحت فكرة ذات أبعاد متعددة تقوم على خمس دعائم أساسية كلها لازمة للتوصل إلى تنمية مستدامة:

**\*رأس المال:**

تخطيط اقتصادي عام حكيم وإدارة كآلية رشيدة.



## \*الممتلكات العينية:

ملكية البنية التحتية من مباني وماكينات وطرق ومحطات توليد طاقة وموانئ.

## \*القوى البشرية:

الصحة الجيدة والتعليم اللازم للحفاظ على سوق العمالة

## \*الرصيد الاجتماعي:

حرفية الناس ومقدراتهم والمؤسسات والعلاقات والأعراف التي تشكل كفاءة وكمية التعامل الاجتماعي

## \*الثروة الطبيعية:

الموارد الطبيعية التجارية وغير التجارية ، والخدمات البيئية التي توفر متطلبات الحياة (التنمية المستدامة في الوطن العربي...)

(2006، ص6)

إن توافر كل هذه المقومات في وجود خطط إستراتيجية واقعية ترعاها المؤسسات الحكومية والخاصة من شأنه أن يضمن

الاستدامة التنموية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي ، فرأس المال المالي لا يكفي في غياب الرأس مال البشري والفكري

والثقافي والاجتماعي إذ أن التغيرات العالمية الناتجة عن العولمة والتقدم العلمي والتكنولوجي تقتضي :

-التحول التركيزي من النمو إلى التنمية ، لم يعد النمو الاقتصادي معيارا للسباق ،فالتوجه الحالي هو التنمية ، أي ترجمة النمو

في واقع الشعوب، بحثا عن مصدر جديد للنمو ،ووجهته الجديدة هي الإنسان. وهنا يمكن القول ان التنمية تؤدي إلى النمو

حيث عجز النمو أن يؤدي إلى التنمية.

- التحول النسبي من النظرة الكلية إلى النظرة الجزئية ومراعاة الخصوصيات الجزئية دون التغاضي عن التكامل مثل إنشاء مراكز

للبحث و للتفكير والإبداع وللمتميزين.

-التحول من المركزية إلى اللامركزية ،بهدف إعطاء حرية ومرونة أكبر في النشاط دون الالتزام الحرفي بنموذج معين او سلطة

عليها وهذا ما يمكن من استيعاب الخصوصيات في التخطيط والتنفيذ.

-التحول من كلية التكنولوجيا الى جزئيتها ،وهذا لأن التنمية تتطلب التركيز على مناهج البحث والمعرفة والابداع والتنوع

(موساوي، ع، ... ص ص،56،55).

ويمكن حصر متطلبات التنمية المستدامة فيما يلي :

-القصد في استهلاك الثروات والموارد الطبيعية

-سد الاحتياجات البشرية مع ترشيد الاستهلاك

-العناية بالتنمية البشرية في المجتمع.

-التنمية الاقتصادية الرشيدة.

-الحفاظ على البيئة.

-الشراكة في العلاقات الداخلية والخارجية

وتشير نظريات التنمية الاقتصادية إلى بأن تراكم رأس المال البشري محرك أساسي للنمو الاقتصادي ، كما ركزت الدراسات الحديثة للتنمية الاقتصادية على الاستثمار في العنصر البشري بوصفه مفتاحا للنمو الاقتصادي، حيث بينت وجود علاقة وارتباط بين النمو الاقتصادي وتراكم رأس المال البشري وان الاستثمار في هذا العنصر له اثر ايجابي على النمو الاقتصادي (الإنتاج ، التوظيف القطاعات الاقتصادية التقدم الاقتصادي ).( البراهيمي، ن،2013،ص15)

" إن التنمية عملية متكاملة ، غير خاضعة في واقعها للتجزئة ، إذ ترتبط مكوناتها ارتباطا عضويا على عكس أدبيات التنمية المحشوة بالاتجاه الانفصالي والتجزئي بين مختلف عوامل التنمية :اقتصادية ، اجتماعية ، سياسية ، نفسية وروحية ، لا بد من إدراك كلي لهذه العوامل في تفسير التنمية أو التخلف ، وغالبا ما يحدث الانفصال بين الاقتصادي وغير الاقتصادي وإغفال الهوية الاجتماعية للاقتصاد، وهذا ما أدى إلى عدم إدراك حقيقة النجاح او الفشل ،، إذ أغفلت العوامل السوسيو ثقافية للتنمية ، فقد قللنا الغرب ماديا ولكننا غفلنا عن الإعداد الاجتماعي -الثقافي اللازم لذلك .( موساوي،ع، ص56).

**خاتمة:**

من خلال ما تم عرضه في هذه المقال يتضح لنا جلليا العلاقة المتبادلة وثيقة الصلة بين الموارد البشرية ومسؤولية تحقيق أهداف المؤسسة ، والاستجابة للتحديات المسارعة مع بدايات القرن الواحد والعشرين الذي يتميز بارتفاع معايير الجودة والتميز ، ولهذا أصبح من الواجب على المنظمات والدول على حد سواء تسطير خطط إستراتيجية من اجل الاهتمام بالطاقات البشرية ، باعتمارها رأس مال تنافسي ذو علامة فارقة في بيئة الأعمال التي تتطلب الاستجابة لمعايير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية ذات المدى المتوسط والبعيد للحفاظ على وجودها واستدامة التنمية للأفراد والمنظمات والمجتمعات على حد سواء.

**قائمة المراجع المعتمدة:**

-إدارة التغير في القطاع العام ، نوفمبر2014، مجلة صدى الموارد البشرية، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ، (1).

- البراهيمي، نادية، 2013، دور الجامعة في تنمية رأى المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف1
- التنمية المستدامة في الوطن العربي...بين الواقع والمأمول، 2006، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، الإصدار الحادي عشر،، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- الموارد البشرية الفكرية :الثروة الحقيقية لمجتمعات المعرفة، 2012، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة يصدرها مركز الدراسات الإستراتيجية ، الإصدار الثلاثون، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- بن ثامر ، كلثوم ، فراحتية، العيد، 2011، 13 و14 ديسمبر، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على ادارة الإبداع في المنظمات المتعلمة، دراسة حالة مجموعة عنتر تراد لأنتاح الالكترونيات بولاية برج بوعرييج ،مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة ،بجامعة الشلف
- تقرير التنمية البشرية 2016: تنمية للجميع ، صادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- فرحاتي، لويذة، 2016، دور رأ المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه ،قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة
- موساوي، عبد الله، دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا،(6).