

دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة وسبل ادماجها بالمؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مؤسسة الحضنة حليب بالمسيلة -الجزائر"

يونس قرواط^{1*}

محمد صلاح²

حجيلة بن وارث³

1. مخبر استراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، (الجزائر)، younes.guerrouat@univ-msila.dz.

2. مخبر استراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة تيسمسيلت، (الجزائر)، mohammed.slah@univ-msila.dz.

3. مخبر استراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، (الجزائر)، hadjila.benouaret@univ-msila.dz.

نُشر في: 2021-06-18

قُبِلَ في: 2021-05-24

استلم في: 2021-03-01

الملخص:

الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع والاعتماد على مدى كفاءة وقدرات وخيرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل يضمن كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها، لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية وتنميتها، هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم، وهي ليست منفصلة عن بعضها، بل تتكامل مع بعضها البعض كمنظومة تسعى من أجل الوصول إلى أداء كفاء للموارد البشرية ومن ثم المنظمة ككل في إطار تحقيق التنمية المستدامة. وللوصول إلى جواب حول إشكالية البحث التي تمثلت في كيفية مساهمة تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية، تم وضع خطة تشمل أربعة محاور، حيث سنتطرق لتنمية الموارد البشرية وأهم آليات تطبيقها في المحور الأول، ثم نتطرق للتنمية المستدامة ومبادئها في المحور الثاني، بعد ذلك نعرض في المحور الثالث العلاقة بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة وسبل ادماجها بالمؤسسة الاقتصادية، وفي الأخير نجري اختبار الفرضيات احصائيا لتبيان العلاقة بين المتغيرين وتحليل النتائج.

الكلمات المفتاحية: تنمية الموارد البشرية؛ التنمية المستدامة؛ ادماج التنمية المستدامة بالمؤسسة الاقتصادية.

رموز تصنيف JEL: O15؛ Q01؛ Q56.

**The role of human resources development in achieving sustainable development and ways to integrate them with the economic institution
“study of the case of EL Hodna Milk in M’sila -Algeria”**

Younes guerrouat ^{1*}

Mohammed slah ²

Hadjila benouaret ³

1. laboratory of economic strategies and policies in Algeria, University of M’sila, (Algeria),
younes.guerrouat@univ-msila.dz

2. laboratory of economic strategies and policies in Algeria, University of Tissemsilt, (Algeria),
mohammed.slah@univ-msila.dz

3. laboratory of economic strategies and policies in Algeria, University of M’sila, (Algeria),
hadjila.benouaret@univ-msila.dz

Received: 01/03/2021

Accepted: 24/05/2021

Published: 18/06/2021

Abstract:

The optimal use of the available and anticipated human element and the reliance on the efficiency, capabilities and bounties of this human element and its enthusiasm for work ensure the efficiency and success of the organization in achieving its objectives, so management scientists were interested in developing principles and foundations that help to make the most of each individual in the organization through human resources management and development, these foundations start from planning, selection, training, incentives and evaluation, and are not separate from each other, but are integrated with each other as a system that seeks to reach the efficient performance of human resources and human resources. Then the organization as a whole within the framework of achieving sustainable development.

Keywords : human resource development ; sustainable development ; integration of sustainable development with the economic enterprise.

JEL classification codes : O15 ; Q01 ; Q56.

* : *Corresponding author*

مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق ، إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات، حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية ، وتمكين الشركات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية ، فالموارد البشرية يمكن أن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف وربح المنظمة، وحتى توسعها أكثر مما يساهم في خلق مناصب شغل جديدة لتخفيف من حدة البطالة وتحقيق التشغيل الكامل، فإدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع ، حيث أنه على مدى كفاءة، وقدرات ، وخيرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها ، لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية ، هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم، وهي ليست منفصلة عن بعضها ، بل تتكامل مع بعضها البعض كمنظومة تسعى من أجل الوصول إلى أداء كفاء لإدارة الموارد البشرية ومن ثم المنظمة ككل في إطار التنمية المستدامة.

وعلى ضوء ما سبق نطرح التساؤل التالي:

كيف تساهم تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية؟ وماهي سبل ادماج التنمية المستدامة بها؟

من خلال التساؤل السابق ولتوضيح الموضوع أكثر، نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

كيف يتم تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية؟

ما هي أبعاد التنمية المستدامة وسبل تحقيقها؟

ما مستوى ممارسات كلاً من تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة: بناء على التساؤلات المطروحة سابقاً وللتعرف أكثر على الدور الذي تلعبه تنمية الموارد البشرية

في تحقيق التنمية المستدامة نقوم بوضع الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد دور معنوي عند مستوى دلالة 0.05 لتنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة محل

الدراسة (الحضنة للحليب).

وتتدرج ضمنها الفرضيات الجزئية التالية:

يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية الاختيار والتوظيف في تحقيق التنمية المستدامة

في المؤسسة محل الدراسة (الحضنة للحليب).

يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية التدريب في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة

محل الدراسة (الحضنة للحليب).

يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية التحفيز في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة

محل الدراسة (الحضنة للحليب).

منهج الدراسة: في إطار القيام بتحليل ومعالجة إشكالية مساهمة تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية، وتحديد الشروط اللازمة لذلك، استخدامنا في بحثنا هذا المنهج الوصفي بغرض تحليل واستنباط المفاهيم اللازمة.

أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذا البحث إلى إبراز كيفية تحقيق التنمية المستدامة بالاعتماد هذه الأخيرة كجسر تعبر المؤسسة من خلاله وتواكب كافة التحديات المتعلقة بالتنمية المستدامة، فالغرض من هذه الدراسة تحقيق جملة من الأهداف نوجزها فيما يلي:

تسليط الضوء على موضوع تنمية الموارد البشرية كفلسفة تعتمدها المؤسسة من أجل تحقيق التنمية المستدامة. إبراز مختلف المفاهيم المتعلقة بالتنمية المستدامة، وتبيان قدرتها على إكساب المؤسسات مكانة لمواجهة كافة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، والكشف عن مختلف المعلومات عن التنمية المستدامة من المعايير والمفاهيم وخصائص، وتبيان كيفية تحقيقها للتنمية المستدامة.

أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة من الدور الهام والرئيسي الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق التنمية، كما قد يكون محور لكل نشاط ومبعث حيوية وفعالية كل الثروات ومصدر النمو والتقدم والاستمرار والمنافسة. تكمن أهمية الموضوع أيضا في حاجة المؤسسة إلى مواصفات إرشادية تحقق النمو والتطور والازدهار بصفة مستدامة.

وفي ظل الاهتمام المتزايد لتجسيد مفهوم التنمية المستدامة، تسعى الكثير من المؤسسات الجزائرية إلى تحقيق هذا المفهوم بالاعتماد على تنمية الموارد البشرية واعتبارها من بين المحددات الأساسية التي تؤدي إلى تحقيق التميز والتحسين المستمر وتلبية رغبات واحتياجات الزبائن وتأهيل المؤسسات.

مفهوم تنمية الموارد البشرية وأهم آليات تطبيقها:

سننطلق من خلال هذا العنوان إلى كل من مفهوم تنمية الموارد البشرية في العنوان الأول، ثم نعرض أهم آليات تطبيق تنمية الموارد البشرية في العنوان الثاني.

مفهوم التنمية الموارد البشرية:

لقد حظيت تنمية الموارد البشرية باهتمام الكثير من الباحثين سواء على المستوى الكلي (على مستوى الدولة) أو على المستوى الجزئي (على مستوى المؤسسة) باعتبارها مدخلا لاستثمار الموارد البشرية وأحد محددات النمو الاقتصادي وفي ظل الأوضاع العالمية الراهنة التي تتنامى فيها اتجاهات العولمة الاقتصادية زاد الاهتمام بقضايا الموارد البشرية تعبيرا عن محاولة إيجاد التوازن دائما بين أهداف المؤسسة وأهداف الأفراد وتنطلق الإدارة في اهتمامها بتنمية الموارد البشرية من اعتقاد علمي سليم أن الإنسان لديه طاقات وقدرات ذهنية تفوق كثيرا ما يتم استغلاله لذلك نجد أن المحور الأساسي في فكرة الإدارة هو خلق القدرة التنافسية من خلال تنمية الموارد البشرية .

- تعرّف بأنها إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده. (بوكميش، 2011،

صفحة 16)

- تحسين وتطوير أنماط سلوك الأفراد والعمل على تحسين اتجاهاتهم ومعتقداتهم وذلك للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الفرد أكثر قدرة على التعامل مع تلك الظروف وذلك بإحداث توازن بين أهدافه ودوافعه، وبين وظائف وأهداف المؤسسة. (محمد سمير، 2009، صفحة 78)
- تنمية الموارد البشرية يقصد بها تلك العمليات المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منشآت محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وبإمكانياته القادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب والراغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديه من قدرات ومهارات. (السلمي، 1998، صفحة 216)
- تلك الجهود المخططة والمنفذة لتنمية مهارات وترشيد سلوكيات الأفراد العاملين بالمنظمة بما يعظم من فعالية أدائهم وتحقيق ذواتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة. (محمود أبو النصر، 2007، صفحة 197)
- من خلال ما سبق يمكن استخلاص مفهوم إجرائي لتنمية الموارد البشرية: هي زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجرى من اختيارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن. (حسونة، 2008، صفحة 126)
- نستطيع القول أن تنمية الموارد البشرية عملية للتغيير المستمر للموارد البشرية من خلال عدة نشاطات وأساليب تمد الفرد بخبرات جديدة ومهارات ومعارف وتزيد فاعليته في الأداء ليحدث التوازن بما يحمله الفرد من مهارات وكفاءات وسلوكيات مرغوبة وبين متطلبات الوظيفة وأهداف المنشأة.

أهمية وأهداف تنمية الموارد البشرية:

تعد تنمية الموارد البشرية من أهم المواضيع التي يعالجها عدة إداريين ومفكرين لما لها من أهمية واسعة في المؤسسات بمختلف النشاطات والاختصاصات والتي تهدف إلى تحقيق كثير من الأشياء وتظهر هذه الأهمية والأهداف من خلال العناوين اللاحقة

أهمية تنمية الموارد البشرية: تعتبر تنمية الموارد البشرية مدخلا هاما في زيادة فاعلية الموارد البشرية وتظهر أهميتها فيما يلي: (إبراهيم بلوط، 2002، صفحة 237)

- تمثل تنمية الموارد البشرية استثمار للمؤسسة يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية وتحسينها ومن ثم الوصول إلى معايير الجودة ومواجهة التحديات التي تفرضها التنافسية.
- تساعد على توفير رأسمال بشري مؤهل ومن ثم فهي تزود المؤسسة بقدرات مميزة تساعدها على التكيف مع التغيرات البيئية المعقدة.
- تمكن المؤسسة من الفوز بمركز تنافسي متقدم في ظل النظام العالمي الجديد.
- توظف الطاقة الكامنة لدى الموظفين وإطلاق دوافعهم نحو الإنجاز والتفوق وجعل التكنولوجيا الجديد ركيزتهم الأساسية.

- تحفيز الأفراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل وذلك عن طريق مد الأفراد بالمهارات والقدرات التي تساعدهم على القيام بمسؤوليات الأعمال التي توكل إليهم، أضف إلى ذلك أن المهارات الجيدة والجديدة تعزز من أهمية ومكانة العمل لدى الأفراد وتوهمهم بذلك للترقية واستلام وظائف أعلى.

- استقرار في دوران العمل بما يؤمن متابعة إنتاج المنظمة لمشاريعها المختلفة، وبما يوفر الاستقرار الوظيفي للأفراد المديرين على تلبية حاجات وشروط مختلف مشاريع المنظمة.

أهداف تنمية الموارد البشرية: إن تنمية الموارد البشرية تهدف إلى تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للمورد البشري بالمستقبل، ووضع الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك، وتوعيته بأهمية التدريب والتنمية لتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته.

وحتى تحقق التنمية الموارد البشرية، فإن هذا يتطلب تحليل الفرص والخطط المستقبلية لتنمية مهارات الموارد البشرية، وبما أن تنمية الموارد البشرية تعتبر عملية تدعيم فعالية المستقبل الوظيفي للمورد البشري، فإن الهدف الأساسي منها هو تحقيق أربع مخرجات تقيس فعالية المستقبل الوظيفي هي: الأداء، الاتجاهات، الهوية، التكيف.

خصائص تنمية الموارد البشرية: إن أهم الخصائص التي تتمتع بها تنمية الموارد البشرية يمكن ذكرها على النحو التالي: (عقيلي، 2005، صفحة 437)

1. تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية: فتنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن يمكن النظر لها على أنها عملية استراتيجية تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة وتعمل في إطار استراتيجية أكبر هي استراتيجية مؤسسة.

وعليه فإن استراتيجية تنمية الموارد البشرية تتكون من مجموعة مخططة من برامج التدريب، والتنمية المستمرة التي تهدف إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر، بهدف مساعدتهم على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد وفي نفس الوقت تسعى هذه الاستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة في الحاضر والمستقبل، بغرض رفع الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية باستمرار لتحقيق الرضا لدى زبائنهم، وكذا التأقلم والتكيف مع المتغيرات الحاصلة في البيئة، وبالتالي ينعكس أثرها على نشاط المؤسسة في المدى القصير والطويل، هذه التغيرات التي تحتاج إلى تعليم الموارد البشرية واكتسابها المهارات الجديدة والمتنوعة للتعایش معها، وعليه فإن هذه التغيرات التي تحدثها التنمية تساهم بحد كبير في تحقيق الضغوط التي تشكلها التغيرات على الموارد البشرية.

2. تنمية الموارد البشرية عملية تعلم مستمرة: تعتبر تنمية الموارد البشرية استراتيجية وعملية منظمة تعتمد على التعلم، حيث تهدف بذلك إلى بناء معارف، مهارات وسلوكيات واتجاهات لدى الموارد البشرية، بغرض تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي والتكيف مع التغيرات البيئية، وبالتالي فهي تعبّر عن مساعي جادة لإحداث المواءمة بين خصائص الموارد البشرية من ناحية وبين خصائص أعمالها الحالية من ناحية أخرى، وجعل أدائها في تحسن مستمر ودائم.

آليات تنمية الموارد البشرية:

إن تنمية الموارد البشرية هي التي تنشأ من رؤية مستقبلية قوية عن قدرات الموارد البشرية وطاقاتهم الكامنة، ولها هدف واحد مرتبط بهذه الرؤية، وكذا استراتيجية ملائمة لإنجاز هذا الهدف ولتحقيق تنمية الموارد البشرية لا بد من مراعاة المتطلبات التالية: (بوكميش، 2011، صفحة 35)

1. تنظيم وظيفة تنمية الموارد البشرية بشكل يمكن من تحقيق الملائمة بين الخصائص الفردية واحتياجات المؤسسة.

2. توفير الأفراد والخبرة في تنمية الموارد البشرية على ثلاث مستويات:

• مستوى الإدارة العليا: والذي يتطلب خصائص حيوية وأساسية منها الفهم الصادق والإقناع التام بالموارد البشرية، القناعة الكافية بأهمية المدخل الاستراتيجي والرغبة في الاستثمار فيه تهيئة المناخ المناسب للعمل.

• مستوى الوحدة أو القسم: هذا المستوى يمكن من العمل عن قرب مع المديرين المباشرين (خط الإشراف الأول) للمساعدة في وضع خطط وسياسات تنمية الموارد البشرية على اعتبار أن المدير المباشر هو أهم عناصر تنمية الموارد البشرية لكونه الأقرب لملاحظة السلوك الفعلي للمورد البشري والكشف عن سلوكياته ومشكلاته وبالتالي القدرة على تحديد احتياجاته التدريبية.

• مستوى العمليات: تحديد المهارات الخاصة بالعلاقات بين الموارد البشرية، خبرة فنية في وظائف معينة وعمليات محددة للتدريب والتنمية.

3. إدارة الموارد البشرية فعالة وإنجاز الأعمال والمهام الخاصة بهم بكفاءة عالية، وهذا يتطلب وجود مختصين على درجة عالية من الخبرة العلمية والعملية.

4. الربط بين تنمية الموارد البشرية والمؤسسة: وذلك بتحديد احتياجات كل من المستوى الاستراتيجي والمستوى الإداري ومستوى العمليات، وكذا رسم الخطط الاستراتيجية لمقابلة تلك الاحتياجات.

5. تحديد هدف وسياسة لتنمية الموارد البشرية: بمعنى التحرك من الرؤية المستقبلية العامة عن أهمية تنمية الموارد البشرية إلى التعبير عن تلك الرؤية بسياسات تقرر بوضوح الهدف من التنمية بالمؤسسة.

6. وضع خطط واستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية وتوجد ثلاث استراتيجيات لتحقيق هي:

• الاستراتيجية الأولى (معرفية): تتضمن تعديل الأفكار والمعتقدات وطريقة التفكير بالاعتماد على العديد من المناهج مثل: الكتب، الأفلام.. إلخ كلها تعتبر إشكال أساسية لإيصال المعلومات إما في اتجاه واحد أو في اتجاهين.

• الاستراتيجية الثانية (سلوكية): هذه الاستراتيجية تحاول تغيير السلوك مباشرة داخل بيئة معينة مثل: نموذج السلوك أو تمثيل الأدوار، بحيث يتغير السلوك ولا تتغير البيئة.

• الاستراتيجية الثالثة (بيئية): بفرض تعديل بيئة العمل الحالية للمورد البشري مثل التدوير الوظيفي أو بناء الفريق، تتم تنمية مهارات واتجاهات جديدة بعملية أساسية ممكن توضيحها بما يسمى النجاح السيكلوجية.

مفهوم التنمية المستدامة ومبادئها وسبل ادماجها بالمؤسسة الاقتصادية:

قبل إعطاء المفاهيم المختلفة للتنمية المستدامة يجدر بنا أولاً التطرق إلى مفهوم الاستدامة حيث يعود أصل كلمة الاستدامة إلى علم الإيكولوجي وفي المفهوم التنموي، استخدام مصطلح الاستدامة للتعبير عن طبيعة العلاقة بين علم الاقتصاد وعلم الإيكولوجي على اعتبار أن العاملين مشتقين من نفس الأصل الإغريقي.

مفهوم التنمية المستدامة، أهدافها، أبعادها:

مفهوم التنمية المستدامة: وردت الكثير من التعاريف للتنمية البشرية وهناك من يعرفها على أنها تنمية تسمح بتلبية احتياجات الأجيال الحاضرة دون الإخلال بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها يعني أن هناك نظرة شاملة في إعداد الاستراتيجيات لتحقيق التنمية المستدامة تراعي فيها بدقة الأبعاد الثلاثة لها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وتعرف أيضاً بأنها نمط جديد من التنمية تسعى إلى التوفيق بين الاعتبارات العمرانية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية وتستجيب إلى إشباع حاجات المجتمع الجديد مع الأخذ في الحسبان الأجيال اللاحقة. (مصطفى قاسم، 2007، الصفحات 91-92)

بمعنى أنها تعبير عن الإرادة والرغبة في بناء مشروع تنموي جديد يقوم على أساس الأخذ في الاعتبار الاحتياجات الأساسية، التطور، حق الأجيال اللاحقة (هزيلي، 2015، صفحة 164).

أيضاً تضمن التقرير الصادر عن معهد الموارد العالمية حصر عشرين تعريفاً واسعة التداول للتنمية المستدامة ، وقد قسم التقرير هذه التعريفات إلى أربع مجموعات ، اقتصادية وبيئية واجتماعية وتكنولوجية، فاقصاديا تعني التنمية المستدامة للدول المتقدمة إجراء خفض في استهلاك الطاقة والموارد، أما بالنسبة للدول المتخلفة فهي تعني توظيف الموارد من أجل رفع مستوى المعيشة و الحد من الفقر، وعلى الصعيد الاجتماعي والانساني فإنها تعني السعي من أجل استقرار النمو السكاني ورفع مستوى الخدمات الصحية والتعليمية خاصة في الريف، أما على الصعيد البيئي فهي تعني حماية الموارد الطبيعية والاستخدام الأمثل للأرض الزراعية والموارد المائية وأخيراً فهي تعني على الصعيد التكنولوجي نقل المجتمع إلى عصر الصناعات التطبيقية التي تستخدم تكنولوجيا منظمة للبيئة ، وتنتج الحد الأدنى من الغازات الملوثة والحاسبة للحرارة والضارة بالأوزون.

أي أنها تحقق التوازن بين هذه المنظمة وتساهم في تحقيق أقصى قدر ممكن من النمو في كل الأنظمة دون أن يؤثر أحد الأنظمة على الأنظمة الأخرى بالسلب (زرنوح، 2007، صفحة 126).

وفي ظل هذه التعريفات يمكن القول وكتعريف إجرائي بأن التنمية المستدامة هي عبارة عن تنمية تلبى احتياجات الحاضر بطريقة تضمن عدم المس بحاجات الأجيال القادمة.

أهداف التنمية المستدامة: تسعى التنمية المستدامة من خلال آلياتها ومحتواها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف

وهي:

1. تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان: تحاول التنمية المستدامة من خلال عمليات التخطيط وتنفيذ السياسات التنموية لتحسين نوعية حياة السكان في المجتمع اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً وروحياً عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو، وليس الكمية وبشكل عادل ومقبول وديمقراطي

2. احترام البيئة الطبيعية: من خلال تنظيم العلاقة بين الأنشطة البشرية وعناصر البيئة وتعزيز الوعي البيئي وتعمل على تطوير هذه العلاقة لتصبح علاقة تكامل وانسجام.

3. تحقيق استغلال واستخدام عقلاني للموارد: تتعامل التنمية المستدامة مع الموارد الطبيعية على أنها مورد موارد محدودة لذلك تحول دون استنزافها أو تدميرها وتعمل على استخدامها وتوظيفها بشكل عقلاني.

4. ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع: من خلال توعية السكان بأهمية التقنيات المختلفة في المجال الترموي وكيفية استخدام المتاح والجديد منها في تحسين نوعية حياة المجتمع وتحقيق أهدافه المنشودة.

5. إحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع وبطريقة تلائم إمكانياته وتسمح بتحقيق التوازن الذي بواسطته يمكن تفعيل التنمية الاقتصادية، والسيطرة على جميع المشكلات البيئية.

أبعاد التنمية المستدامة: تبنى مؤتمر ريو دي جانيرو 1992 حول قمة الأرض وفكرة التنمية المستدامة وجعلها محور خطة العمل التي وضعها للقرن 21 وأصبحت الفكرة محور الحديث والتجربة في كامل الدول وبرزت لها أبعاد جديدة تصل بالوسائل التقنية التي يعتمد عليها الناس في جهدهم الترموي في الصناعة والزراعة والتعمير وغيرها ومن أهم هذه الأبعاد: (هزيلي، 2015، الصفحات 164-165)

البعد الاقتصادي: تتطلب التنمية المستدامة ترشيد المناهج الاقتصادية وتفسير الفكر الاقتصادي الكلاسيكي التنمية المستدامة باستمرارية الموارد المتعددة في دعم البنى الاقتصادية لتحقيق الرفاهية للمجتمع ، أما الفكر الاقتصادي الحديث فيرى أنه من الضروري الحفاظ على الموارد الطبيعية والبشرية والبيئية التي تساهم في الوقت الحالي ومستقبلا في تأمين احتياجات السكان ، ولذا يتطلب أساسا ضمان حصة استهلاك الفرد من الموارد المتاحة في الطبيعة، وكذا إيقاف تبديد هذه الموارد بين جميع أفراد المجتمعات الحالية والمجتمعات التي لم تولد بعد.

البعد الاجتماعي: يركز هذا البعد أساسا على محاربة الفقر والبطالة وضبط السلوك الاستهلاكي للبشر كما يلح على فكرة تنمية البشر من خلال التكوين الفعال والمستمر للموارد البشرية وفي شتى المجالات، وذلك لفرض اشتراك المجتمع في مراحل التخطيط والتنفيذ للتنمية كونها تتضمن مختلف هذه المعايير لتحقيق بعد الاجتماعي من خلال تطوير مستوى الخدمات الصحية وتحسين المستوى التعليمي وتحقيق الاستقرار في النمو السكاني ووقف الهجرة من الريف إلى المدن.

البعد البيئي: لقد ارتبط مفهوم التنمية المستدامة بالبيئة وأعطى الأهمية البالغة لها من خلال الحفاظ على الموارد الطبيعية والاستخدام الأمثل لها.

وكذا إدراج البيئة في عملية التنمية سواء ارتبط بالتصنيع أو التعمير أو غيرها والاهتمام بالمنظر الجمالي لل عمران والمدن الجديدة وربط التكنولوجيا صديقة البيئة بالتنمية لفرض التقليل من التلوث بكل أشكاله. مما يعزز استدامة الموارد واستفادة الأجيال اللاحقة من التنمية ولكن ما تجدر الإشارة إليه أن الاهتمامات البيئية تختلف بين دول الشمال والجنوب بحكم الخصوصية الصناعية والتي أصبحت تشكل عائقا كبيرا خاصة في الدول المتقدمة نتيجة التصنيع المكثف والمستمر له، ولذا تطرح التنمية المستدامة مبدأ الحاجات البشرية في ظل بيئة نظيفة تفرض حدودا يجب مراعاتها واحترامها.

أساليب ادماج التنمية المستدامة بالمؤسسة الاقتصادية:

لا يوجد أسلوب واحد بإمكان المؤسسة اتجاها لإدماج التنمية المستدامة داخلها ، لذلك فلكل مؤسسة أسلوب خاص بها يمكن أن تنتهجه، إن أهم ما يجب الإشارة إليه في هذا المجال هو ضرورة أن يكون الأسلوب المعتمد أسلوب ديناميكي يفتقد للجمود وقابل للتطوير ، إن تطبيق سياسة التنمية المستدامة على مستوى المؤسسات الاقتصادية يجب أن يكون مطابقا لكل عملية تسعى من خلالها للتحسين المستمر ، فمهما كانت الأدوات المتاحة فالمؤسسة بإمكانها أن تختار أي أداة تراها مناسبة لها شريطة أن تحقق لها التحسين المستمر ، كما أنه على المؤسسة أن تطبق تلك الأدوات على جزء معين من نشاطها بالتدرج حتى تعم ذلك على كافة أنشطتها وبذلك تكون قد وضعت منهجية شاملة للتنمية المستدامة ، عكس ذلك ، بإمكان المؤسسة أن تراعي واقعها وأن تضع برامجها زمنيا تسعى من خلاله إلى تحقيق منهجية شاملة للتنمية المستدامة (العايب و دبة، 2008، الصفحات 23-25).

ولكي نقوم بذلك، فبحوزتها جملة من الأدوات وهي عادة متوفرة على شكل خطوط عريضة تسمح لها بمتابعة المعطيات والبيانات باستعمال مؤشرات معينة وصياغة جداول قيادة وأهم الخطوات التي يمكن اتباعها هي كالتالي:

1. قبل الشروع في التطبيق يجب:

- التعرف هل المؤسسة تمارس التنمية المستدامة دون أن تعلم.
- ألا تسعى إلى أن تكون مثالية في هذا المجال.
- أن يتولى اتخاذ القرار المسؤول الأول عن المؤسسة.

2. المبادرة الأولى التي يجب اتباعها:

- تحسين العمال داخل المؤسسة مما يسهل عملية تطبيقها.
- تعيين مسؤول عن تنفيذ المشروع يشرف على عملية تنظيم سير تطبيق المشروع ومتابعته كما يشرف على عملية التحاور مع الأطراف ذات المصلحة.
- التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف الخاصة بها والتي على أساسها يمكن الشروع في تطبيق البرنامج ويمكن للمؤسسة الانطلاق من نقاط قوتها للشروع وكذلك إعداد برامج تحسين خاصة بنقاط الضعف.
- عدم الاكتفاء بوضع برنامج يسمح لها أن تكون مطابقة لكل ما هو تشريع، فهي مطابقة بالذهاب إلى أبعد من ذلك، ذلك أن الانخراط في البرامج هو طوعي، وعليه يجب أن تكون يقظة لكل ما يمكن أن يستجد في هذا المجال.
- إشراك الأطراف ذات المصلحة في تنفيذ البرنامج.
- قياس أداة المؤسسة من خلال مؤشرات أداة يجب عليها وضعهم والتصريح والتبليغ والإفصاح مهم لكل الأطراف ذات المصلحة.

ويعتبر مبدأ التحسين المستمر هو أفضل وسيلة تسمح بتطبيق ناجح للتنمية المستدامة من طرف المؤسسات، ويعرف التحسين المستمر على أنه فلسفة تسعى إلى تحسين كل العوامل المتعلقة بالعمليات والأنشطة التي تحول المدخلات إلى مخرجات على أساس مستمر يطلق عليه التحسين المستمر، وتتمثل هذه العملية على المعدات، الطرق،

الخدمات والأفراد، وهذا يستدعي تغيير البعض فيها إلى التعطل والتوقف إلى ضرورة إجراء التحسين والصيانة بشكل دوري ومستمر قبل الوصول إلى حالات التوقف (صونيا، 2002، صفحة 233).

ولا يعتبر مفهوم التحسين المستمر جديدا ولكن لاقى اهتماما كبيرا في الوقت الحالي، مما ركز الاهتمام عليه، ويمكننا الاستنتاج أن التحسين المستمر يشكل في الواقع العمود الفقري للإدارة فهو يضمن للمنظمة البقاء وأخذ هذا التحسين شكل سلسلة ذات حلقات مرتبطة مع بعضها البعض حيث تؤدي كل حلقة فيها إلى الحلقة التالية وهكذا (عقيلي، 2001، صفحة 130).

ويعتبر إدوار ديمينغ هو أول من وضع استراتيجية التحسين المستمر ورسمها على شكل دائرة يطلق عليها عجلة ديمينغ وتعتبر الأساس المفاهيمي لأنشطة التحسين المستمر.

وبتالي فإن الخطوات الواجب إتباعها من الطرف المؤسسة في هذا المجال هي:

- تحديد الأهداف: قياسهم وتحديد آجال تحقيقهم.
- الشروع في التنفيذ الأهداف.
- تنفيذهم.
- تقييم تحقيق الأهداف.
- اتخاذ القرارات اللازمة وتصحيحها.

وكخطوات عملية، فقد لخصها مجموعة من الخبراء المختصين في الجدول التالي:

جدول (1)

خطوات ادماج التنمية المستدامة بالمؤسسة الاقتصادية

الرقم	المراحل	العمليات
1	تحديات رؤية الإدارة	1. تعهد الإدارة؛ 2. القيام بدراسة اقتصادية من أجل قياس المزايا المنتظرة من وراء إتباع منهجية للتنمية المستدامة؛ 3. تحديد رؤية عامة لنشاط المؤسسة ومهامها ومبادئها؛ 4. القيام بعمليات اتصال حول العملية وتدريب الأفراد عليها؛ 5. الاهتمام بإحداث تغيير.
2	التخطيط	1. مراجعة الأداء الحالي؛ 2. تحليل مدى احترام القوانين والتشريعات؛ 3. تحليل العمليات الحالية ومدى تأثيرها؛ 4. القيام بعملية تخطيط استراتيجي طويل المدى للعملية؛ 5. القيام بترجمة الخطة الاستراتيجية إلى عمليات تكتيكية قصيرة المدى.
3	التنفيذ	1. المرافقة من أجل إحداث التغيير؛ 2. وضع خطط وبرامج من أجل إدماج التنمية المستدامة في التسيير؛ 3. القيام بمراجعات داخلية وخارجية.
4	المراجعة	1. قياس النتائج وإجراء المراجعات؛

2. مراجعة الخطة الاستراتيجية والخطط التكتيكية؛		
3. تجميع النتائج والإفصاح بها؛		
4. تأكيد نتائج المراجعة.		

المصدر: (العاب و دبة، 2008، صفحة 25)

دراسة حالة مؤسسة الحضنة حليب بالمسيلة -الجزائر-

سنعرض من خلال هذا العنوان دراسة حالة مؤسسة الحضنة حليب الواقعة بولاية المسيلة، حيث سنحاول الإجابة على الإشكالية من خلال دراسة تطبيقية والاستعانة بأداة الاستبيان وتحليلها بالاستعانة ببرنامج SPSS.

الطريقة والأدوات:

المجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين والموظفين بمؤسسة الحضنة للحليب بولاية المسيلة بحيث قام الباحثين بتوزيع الاستمارات على عينة بلغت 50 فرد، تم استرجاع 44 استمارة، ثم تم استبعاد 4 استمارات لعدم اكتمال بياناتها وبذلك يصبح عدد الاستمارات المعتمدة في التحليل 40 استمارة.

أدوات الدراسة: تم تصميم استمارة استبانة بهدف جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة وعينته، وذلك في ضوء أهداف وفروض الدراسة، حيث اعتمد الباحثين في تصميم استمارة على مجموعة من الأسئلة ذات الأفكار والمتغيرات من واقع استقراء الدراسات السابقة، وقد اشتملت الاستمارة على ثلاثة محاور كالاتي:

- المحور الأول: اشتمل على المعلومات الشخصية التالية (الجنس؛ العمر؛ سنوات العمل بالمؤسسة؛ الوظيفة)؛
- المحور الثاني: اشتمل المحور الثاني على الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل وهو تنمية الموارد البشرية؛ والذي بدوره تم تقسيمه إلى ثلاثة أقسام وهي: عملية اختيار وتوظيف الموارد البشرية (1-11)؛ التدريب أربع فقرات (12-15)؛ التحفيز بأربعة فقرات (16-19).
- المحور الثالث: اشتمل على الفقرات المتعلقة بالمتغير التابع وعددها 11 فقرة (20-30).

تم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

الأساليب الإحصائية المستخدمة: الاستعانة ببرمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، بحيث تم ترميز وإدخال البيانات مع استخدام سلم (مقياس) ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات، وذلك لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (2)

مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5
[1.8 - 1]	[2.6 - 1.8]	[3.4 - 2.6]	[4.2 - 3.4]	[5 - 4.2]

المصدر: من إعداد الباحثين.

كما تم استخدام اختبار (T-test) لتحديد نوع العلاقة ما بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة.

تحليل بيانات الدراسة:

- ثبات أداة الدراسة: تم احتساب ثبات فقرات الاستبانة باستخدام الطريقة الاحصائية كرونباخ ألفا (Cornback-Alpha) للتحقق من درجة تناسق إجابات المبحوثين على جميع أسئلة المقياس، والجدول رقم يبين معامل كرونباخ لكافة أبعاد ومتغيرات البحث.

جدول (3)

معامل الثبات ألفا كرومباخ

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
الإجمالي	30	0.761

المصدر: من إعداد الباحثين.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ثبات الاستبيان بناءً على حساب معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستبيان ككل قد بلغت 76.1% وهي نسبة تتعدى 60% أي أن درجة المعقولية والثبات لأداة القياس عالية.

- طبيعية التوزيع: للتأكد من توزيع البيانات هل هو طبيعي أم لا نختبره بواسطة اختبار سميرونوف كالمجروف كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (4)

اختبار طبيعية التوزيع

المتغير	عدد العبارات	اختبار K-S	مستوى الدلالة Sig
المستقل	19 عبارة	1.063	0.208
التابع	11 عبارة	1.054	0.217

المصدر: من إعداد الباحثين.

بما أن مستوى الدلالة للمتغيرين يفوق 0.05 نستنتج أن التوزيع طبيعي ويمكن استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية.

النتائج ومناقشتها:

لاختبار الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على الانحدار المتعدد الذي يهدف إلى معرفة مدى معنوية أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، حيث تم الاعتماد على أسلوب الانحدار المتعدد لبيان العلاقة بين المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة والمتغير التابع، وكانت قاعدة القرار مبنية على الدلالة المعنوية Sig المحسوبة، من جهة أخرى تمت الاستعانة بمعامل التحديد R^2 والذي يعد مؤشراً أساسياً في تقييم مدى معنوية وتفسير العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، حيث أنه يوضح نسبة مساهمة التباين في المتغيرات المستقلة في تفسير التغير الحاصل في المتغير التابع.

اختبار الفرضية الرئيسية

تم ذلك من خلال استخدام الانحدار المتعدد بين المتغير المستقل (تنمية الموارد البشرية) بأبعاده الثلاثة والمتغير التابع (التنمية المستدامة) ككل وفق نص الفرضية التالية:

H1: يوجد دور معنوي عند مستوى دلالة 0.05 لتنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة

محل الدراسة (الحضنة للحليب).

وقد كانت نتيجة تحليل الانحدار المتعدد كما يلي:

جدول (5)

تحليل الانحدار المتعدد لتنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة

البيان	الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى الدلالة Sig
تنمية الموارد البشرية / التنمية المستدامة	0.557	0.310	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 25.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (Sig=0.000) وهي أقل من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج المستخدم وصلاحيته، ومن جهة ثانية يظهر وجود علاقة طردية متوسطة بين تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (R=0.557)، كما أن قيمة معامل التحديد (R²=0.310) تعني أن تنمية الموارد البشرية تفسر ما قيمته 31.0% من تحقيق التنمية المستدامة، في حين تعود النسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

وعليه نحكم بقبول الفرضية الرئيسية البديلة H1، أي يوجد دور معنوي عند مستوى دلالة 0.05 لتنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة (الحضنة للحليب).

اختبار الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H1: يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية الاختيار والتوظيف في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة (الحضنة للحليب).
وقد كانت نتيجة تحليل الانحدار البسيط كما يلي:

جدول (6)

تحليل الانحدار لعملية الاختيار وتحقيق التنمية المستدامة

البيان	الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى الدلالة Sig
عملية الاختيار والتوظيف/التنمية المستدامة	0.524	0.275	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 25.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (Sig=0.000) وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1.

كما أن قيمة معامل الارتباط (R=0.524) يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين عملية الاختيار والتوظيف والتنمية المستدامة، في حين تشير قيمة معامل التحديد (R²=0.275) إلى أن عملية الاختيار تفسر ما قيمته 27.5% من تحقيق التنمية المستدامة، والباقي يرجع لعوامل أخرى.

وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية البديلة H1، أي يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية الاختيار والتوظيف في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة (الحضنة للحليب).

الفرضية الفرعية الثانية:

H1: يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية التدريب في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة (الحضنة للحليب).
وقد كانت نتيجة تحليل الانحدار البسيط كما يلي:

الجدول (7)

تحليل الانحدار لعملية التدريب وتحقيق التنمية المستدامة

البيان	الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى الدلالة Sig
عملية التدريب / التنمية المستدامة	0.470	0.221	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 25.
من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (Sig=0.000) وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁.
كما أن قيمة معامل الارتباط (R=0.470) يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين عملية التدريب والتنمية المستدامة، في حين تشير قيمة معامل التحديد (R²=0.221) إلى أن عملية التدريب تفسر ما قيمته 22.1% من تحقيق التنمية المستدامة، والباقي يرجع لعوامل أخرى.
وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية البديلة H₁، أي يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية التدريب في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة (الحضنة للحليب).

الفرضية الفرعية الثالثة:

H₁: يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية التحفيز في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة (الحضنة للحليب).
وقد كانت نتيجة تحليل الانحدار البسيط كما يلي:

الجدول (8)

تحليل الانحدار لعملية التحفيز وتحقيق التنمية المستدامة

البيان	الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى الدلالة Sig
عملية التحفيز / التنمية المستدامة	0.522	0.272	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 25.
من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (Sig=0.000) وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁.
كما أن قيمة معامل الارتباط (R=0.522) يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين عملية التحفيز والتنمية المستدامة، في حين تشير قيمة معامل التحديد (R²=0.272) إلى أن عملية التحفيز تفسر ما قيمته 27.2% من تحقيق التنمية المستدامة، والباقي يرجع لعوامل أخرى.
وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية البديلة H₁، أي يوجد دور ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لعملية التحفيز في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة (الحضنة للحليب).

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة تبين لنا أن تنمية الموارد البشرية تلعب دورا هاما في تجسيد التنمية المستدامة على أرض الواقع، من خلال تحسين أداء المؤسسة والتي تعد اليوم أحد الكيانات الأساسية التي بواسطتها تتحقق التنمية المستدامة، حيث تعمل تنمية الموارد البشرية على خلق قيمة مضافة مستدامة والسعي الدائم من أجل استغلال الطاقات وزيادة الإنتاجية وتحسين أداء العاملين، كذلك تحرص تنمية الموارد البشرية على تحسين الدور الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمؤسسة من خلال التحسين المستمر والمتواصل لمسؤوليتها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية واهتمامها بعمالها وعمالها.

وعليه يمكن استنتاج أن تنمية الموارد البشرية تساهم بشكل كبير في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسة، وأنها مدخل هام من مداخل تطبيق التنمية المستدامة على المستوى الجزئي، وعليه توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج نقترح على ضوءها مجموعة من المقترحات على النحو التالي:

نتائج الدراسة: خلصت الدراسة في جزئها النظري إلى جملة من النتائج أهمها:

تعتبر التنمية سلاحا بالنسبة للمؤسسة، وذلك لأنها تحقق تحسين مستمر في مجال نشاطها، وهي المحور والقاعدة التي تبنى عليها العديد من مفاهيم تنمية الموارد البشرية ونقطة الأساس فيها؛

مع زيادة الوعي بأهمية المورد البشري أصبح الاهتمام به لا يقتصر عليه داخل المنظمة بل يتوسع نطاقه إلى جميع الميادين المهمة بالنسبة له مثل الظروف الاجتماعية، التعلم المستوى المعيشي...؛

إن أدوات تنمية الموارد البشرية ما هي إلا وسائل تنفيذية وغير مادية، تساعد على التطور والازدهار في جميع نواحي العمل، واستخدام هاته الأدوات يؤدي إلى اتخاذ القرار بشكل أفضل وإيجاد حلول أفضل للمشاكل وتحسين إنتاجية السلع والخدمات؛

يعتمد تحقيق أي مؤسسة للنجاح على توفير الكفاءات اللازمة والتي تعتبر وسيلة فعالة للمؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة بفعالية، كما تعتمد على تنمية الموارد البشرية بحيث كلما زاد المستوى زاد النجاح والنمو.

التوصيات: بناء على النتائج المتوصل إليها نقترح ما يلي:

ضرورة الاهتمام بالمورد البشري ومحاولة تنميته واستغلال قدراته وإمكانياته؛

ضرورة الاهتمام أكثر بوضع استراتيجيات ذات صلة بالتنمية المستدامة في المؤسسات، اعتمادا على ربط العلاقة

بين تنمية الموارد البشرية والاستراتيجية العامة للمؤسسة بهدف تحقيق الاستدامة؛

ضرورة نشر ثقافة التنمية المستدامة في كل وحدات المؤسسات والمجتمع ككل، لأنه وانطلاقا من نشر هذه الثقافة

ستعمم بدورها في كل القطاعات؛

ضرورة تفعيل تنمية الموارد البشرية ودورها في المعايير الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تسمح بالرفع من

أداء المؤسسة والمجتمع ككل، وتمكن المؤسسات من تحقيق مركز ريادي مستدام.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

محمود أبو النصر، م. (2007). *إدارة وتنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.

- إبراهيم بلوط، ح. (2002). *إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي*. بيروت: دار النهضة العربية.
- السملي، ع. (1998). *إدارة الموارد البشرية*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- العايب، ع. & ،دبقة، ا. (2008). *التنمية المستدامة والتحديات الجديدة المطروحة أمام المؤسسات الاقتصادية مع الإشارة للوضع الراهن للجزائر، ، ، سطيف أيام 7-8 أبريل 2000. المؤتمر العلمي الدولي، التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة*. سطيف: جامعة فرحات عباس.
- بوكميش، ل. (2011). *مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، دار الريبة للنشر والتوزيع*. عمان: دار الريبة للنشر والتوزيع.
- حسونة، ف. (2008). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- زرنيح، ي. (2007). *إشكالية التنمية المستدامة في الجزائر: دراسة تطبيقية*. منكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة الجزائر، الجزائر.
- صونيا، م. (2002). *إدارة الجودة الكلية*. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- عقيلي، ع. (2001). *المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة*. عمان: دار وائل للطبع والنشر والتوزيع.
- عقيلي، ع. (2005). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي*. عمان: دار وائل للنشر.
- محمد سمير، أ. (2009). *الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية*. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- مصطفى قاسم، خ. (2007). *إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة*. الإسكندرية: الدار الجامعية الإسكندرية.
- هزلي، ر. (2015). *استراتيجية التنمية المستدامة في تخطيط المدن الجديدة: الجزائر نموذجا*. مجلة العلوم الاجتماعية. (21)

المراجع العربية باللغة الانجليزية:

- Mahmoud Abu Al-Nasr, M. (2007). *Human Resources Management and Development: Contemporary Trends*. Cairo: Arabic TailGroup.
- Ibrahim Alot, H. (2002). *Managing human resources from a strategic perspective*. Beirut: Arab Renaissance House.
- Peaceful, p. (1998). *Human Resources Department*. Cairo: A strange house for printing and publishing.
- Ayye, P., & Dabqa, A. (2008). Sustainable development and new challenges for economic institutions, with reference to the current situation of Algeria, Setif days 7-8 April 2000. *International Scientific Conference, sustainable development and the use efficiency of available resources*. Setif: Farhat Abbas University.
- Bocmesh, L. (2011). *An introduction to human resources development with a study of reality in the Arab countries*, Al Raya Publishing and Distribution House. Amman: Al Raya Publishing and Distribution House.
- Hassouna, P. (2008). *Human Resources Department*. Amman: Osama Publishing and Distribution House.
- Zarnouh, J. (2007). *The problem of sustainable development in Algeria: a practical study. A memorandum within the requirements of obtaining a master's degree in economics*. University of Algiers, Algeria.
- Sonia, M. I. A. (2002). Alexandria: University House.
- My family, p. (2001). Amman: Wael Printing, Publishing and Distribution House.

- My family,p. (2005). *Contemporary human resources management after a strategic dimension*. Amman: Wael Publishing House.
- Mohammed Samir,A. (2009). *Strategic management and human resources development*. Amman: Al-Mesa publishing and distribution house.
- Mustafa Kassem,S. (2007). *Management of the environment and sustainable development in the light of contemporary globalization*. Alexandria: Alexandria UniversityHouse.
- I'm sorry, i'msorry. (2015). Sustainable development strategy in the planning of new cities: Algeria as a model. *Journal of Social Sciences*(21).