

نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي  
الاستاذة: بوخالفة رفيقة  
جامعة الجزائر 2 بوزريعة- الجزائر.

ملخص:

إن التفكير المادي والطغيان العلمي المزعوم أصاب النفوس البشرية بالقلق، والغربة والضيق، فلقد عمل هذا المنظور والتفكير الغربي المادي على قتل كل المعاني الروحية والإيمانية التي تعتبر أكبر دعامة لتنمية المورد البشري (التنمية الصحيحة الراقية والتي تعيده إلى طبيعته الإنسانية المتصلة بالخالق)، فكما رأينا في بحثنا هذا أن التنمية القائمة على المبادئ والقيم القرآنية والسنية، هي التنمية الصحيحة التي يجب أن تعتمدها الأمة العربية ومنها الدولة الجزائرية، لأنه لا يوجد دين أو منظور أعطى أهمية للإنسان بصفة عامة والمورد البشري بصفة خاصة مثل الأهمية والمكانة التي أعطاها له الدين الإسلامي.

الكلمات المفتاحية: التنمية، تنمية الموارد البشرية، المنظور الإسلامي للمورد البشري، المنظور الغربي للمورد البشري، الاقتصاد الإسلامي.

Summary:

The physical thinking and tyranny scientific alleged hit human souls anxiety and alienation and loss, we have worked this perspective and Western thinking material to kill all the spiritual and faith meanings which is the largest pillar for the development of the human high-end healthy development of the resource, which return to the humanitarian nature relating to the Creator, as we have seen in our research that development based on the principles and values of the Qur'an and the Sunni is the correct development which must be adopted by the Arab nation, including the Algerian state, because there is no religion or perspective given the importance of the human being in general and human resource in particular, such as the importance and status given to him by the Islamic religion.

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامى

**Key words:** development, human resource development, the Islamic perspective of human resource, Western perspective of human resource, Islamic economics.

### مقدمة:

إنه لأمر غريب أن نجد الكثير من البحوث والدراسات العربية والجزائرية في علم الاجتماع، والاقتصاد والتسيير، تتناول مفهوم تنمية الموارد البشرية على أنه موضوع وتخصص جديد يهتم بالموارد البشري في مختلف المجالات، بحيث يرجعون السبق وأصل هذا الاهتمام إلى نتائج الدراسات الغربية الإنسانية والسلوكية، غافلين في ذلك الأصل الحقيقي للاهتمام بالموارد البشري ألا وهو الإسلام من خلال تعاليم القرآن والسنة النبوية الشريفة، ولعل الأغرّب من هذا كله أن تنتظر الدول العربية بما فهم الجزائر وقتاً طويلاً لتنتهج في النهاية نموذج تنموي للموارد البشرية أسسته الدول الغربية منذ سنين ليست بالبعيدة، بعدما تأكدت أن هذا المورد هو محور عملية التنمية كلها، دون أن تعمق التفكير والبحث في مناهجها الإسلامية لإيجاد نموذج رباني يتميز عن كل النماذج الإنسانية، فإنه لمن المحرج والمخجل أن تبحث الدول العربية عن بواعث الرقي والتنمية في دول ألفت التقدم على حساب تدمير الآخرين، في حين أكد لنا الإسلام أن العزة والرقي لن يكون إلا بالإسلام وهاهو عمر بن الخطاب يؤكد لنا هذا بقوله: "نحن قوم أعزنا الله بالإسلام فإن ابتغينا العزة في غيره أذلنا الله"، وها نحن اليوم نذل ونمشي في آخر ركب التطور والتقدم عندما أضعنا رسالة خالقنا وتوهمنا أن تطورنا لن يكون إلا بابتعادنا عن هذه الرسالة، وانتهاجنا طرق وأساليب مستعمرينا مصدقين بسخافة أن هذه الدول ستمدنا في يوم من الأيام بما يطورنا ويجعلنا نلحق بركبها، لذا أن لنا أن نستفيق ونبعد الغشاوة عن أعيننا بالرجوع إلى منهجنا وأصل عزتنا الحقيقي لنستسقي منه نماذجنا التنموية، وهذا ما سنحاول الوصول إليه من خلال هذا البحث، فما هي أهمية المورد البشري في الإسلام وما هي أساليب وضوابط ومقومات تنميته من هذا المنظور الإسلامى

### 1\_ في ماهية تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامى:

– **تعريف التنمية:** إن كلمة تنمية في اللغة من نما ينمو أي الزيادة والرفعة والرقي، وكلمة التنمية ترادف في الإسلام كلمة التركيبة لقوله تعالى: "ونفس وما سواها فألهمها فجورها وتقواها قد أفلح من زكاها وقد خاب من دساها" سورة الشمس الآية (7-10)،

## الاستاذة: بوخالفة رفيقة

فالتزكية هنا تعني النماء والزيادة والصلاح والطهر، وهي المعاني التي تتضمنها التنمية بمفهومها الإسلامي فليس المقصود هو الزيادة فقط، بل أن تكون هذه الزيادة صالحة ونافعة، كما ترادف كلمة التعمير لقوله تعالى: "هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها فاستغفروه ثم توبوا إليه إن ربي قريب مجيب" سورة هود الآية (61)، ولا شك أن عمارة الأرض تتطلب عنصراً فاعلاً ومؤثراً وهو الإنسان، إذ لا تتم عملية الإعمار إلا بالإنسان القادر والمهيأ بالإيمان، والعلم، والفكر والمهارة، وهذا لب التنمية التي تركز على تطوير الإنسان بجميع مكوناته النفسية والعملية والروحية، ويعرفها عبد الكريم بكار بأنها: "عبارة عن تحريك عملي مخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية، من خلال عقيدة معينة لتحقيق التغيير المستهدف، بغية الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب فيها" [4] ص (9).

– مفهوم تنمية الموارد البشرية: إذا كان الإنسان هو مركز التنمية البشرية حسب المنظور الغربي، فإن الإسلام قد سبق كل الرؤى لذلك، إذ أن اختيار الإنسان لحمل الرسالة الإسلامية جعله الأداة والمحور الذي تقوم عليه عملية البناء، والتنمية والتطوير في المجتمعات الإسلامية، إذ يقصد بتنمية الموارد البشرية بمعناها العام: "مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، وتستهدف أيضاً معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء والحفاظ على القدرة التنافسية" [5] ص (40)، وهي حسب المنظور الإسلامي إعداد الإنسان إعداداً جيداً بتنمية مهاراته وقدراته وتصوراتها للتعامل مع ما سخر الله له، حتى يستطيع أن يقوم بذلك على الوجه الذي أمر سبحانه وتعالى به، فيؤدي عمله على أحسن صورة أرادها الله سبحانه وتعالى، وتنمية الموارد البشرية تقوم على التخطيط وحسن التدبير، وذلك يقتضي دراسة الواقع الذي يعيشه الفرد والمجتمعات وتحليله بإيجابياته وسلبياته، ووضع الحلول لمعالجة المشكلات ودراسة التوقعات المستقبلية بالمقاييس العلمية، واقتراح الرؤى لذلك، والإعداد الجيد للبرامج والخطط المستقبلية، فلقد أمر الله سبحانه وتعالى بالإعداد في قوله تعالى: "وأعدوا لهم ما استطعتم من قوة ومن رباط الخيل ترهبون به عدو الله وعدوكم وآخرين من دونهم لا تعلمونهم الله يعلمهم وما تنفقون من شيء في سبيل الله يوف إليكم وأنتم لا تظلمون" سورة الأنفال الآية (60)، فتنمية الموارد البشرية تسعى لتغيير إمكانات الإنسان ومهاراته نحو الأفضل، فهي تهيئ له فرصة التدريب، والتوجيه

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي

والسعي نحو اكتساب كل جديد في حياته، ما أمكنه ذلك، ومفهوم تنمية الموارد البشرية يقوم على إصلاح الفرد بحيث يكون عنصراً فاعلاً عاملاً لخدمة دينه ومجتمعه والبشرية جمعاء، فقد انتشر مفهوم تنمية الموارد البشرية في كل بلدان العالم، وتوحدت رؤية الجميع حول أن غاية ما تسعى له هذه التنمية هو إصلاح الإنسان، إلا أن مفهوم الإصلاح يختلف من مجتمع إلى مجتمع ومن دولة إلى أخرى، وإذا كان المقصود لدى الجميع إصلاح مهاراته ومعارفه وإمكاناته، فإن الإسلام نظر إلى عملية الإصلاح نظرة شاملة إذ يمتد الإصلاح إلى إيمانه وأخلاقه وسلوكه ومعاملاته.

2\_ خصائص تنمية الموارد البشرية في الإسلام: إن تنمية الموارد البشرية الذي أصبحنا نسمع به كثيراً ومنذ سنين ليست بالبعيدة، هو ليس مفهوماً جديداً كما يبدو، وإنما الاهتمام بالموارد البشري وتنميته جاء بمجيء الإسلام، ولعل أبرز خصائص تنمية الموارد البشرية بالمنظور الإسلامي مايلي:

\_ الربانية: أي أن تنمية الموارد البشرية هي من وحي الخالق سبحانه، هذا الوحي الذي يجعل الإنسان مربوطاً بأهداف عليا خلق من أجلها وهي عمارة الأرض وتحقيق مبدأ العبودية لقوله تعالى: "وما خلقة الجن والإنس إلا ليعبدون".

\_ التغيير: "بالرغم من الثبات فهناك التطور العام في الكون والمجتمعات في حدود تطور الفروع لا الأصول، لأن هذا في الحقيقة والواقع هو مجال التطور لا غيره، والإسلام جاء بهذا ويدعو إليه، من خلال دعوته إلى اكتشاف قوانين الحياة وتسخيرها لسعادته وتطوير حضارته، ومن أجل مراعاة التغيير في الحياة فصح المجال الكبير أمام عقل الإنساني ليتحرك ويجتهد في داخل الضوابط العامة التي تشكل المحور الثابت المذكور من قبل" [7] ص(5).

\_ الشمول: إن النظرة الإسلامية لتنمية الموارد البشرية ليست من ابتكار التفكير الإنساني المحدودة بالزمان، والمكان والمصلحة، بل هي من وحي الله العالم بكل شيء والمحيط بكل أمور الحياة، لأنه هو الخالق وأدرى بخلقه لذا فإن هذه التنمية مواكبة لكل الأزمنة وكذلك الأمكنة.

\_ التوازن: إن تنمية الموارد البشرية التي يحث عليها الإسلام، هي تنمية وتحقيق التوازن لحياة الفرد بين رغباته المادية، والنفسية، والروحية والاجتماعية، بحيث لا تطغى إحدى هذه الرغبات على الأخرى، كأن تطغى حاجته المادية فيتمسك بالدنيا ويضيع الآخرة.

## الاستاذاة: بوخالفة رفيقة

الإيجابية: تظهر إيجابية التنمية البشرية من حيث عناية الله بخلقه وتدييره للوجود كله بقدرة كاملة وعلم محيط، وهذه الخاصية تمد البشرية بالمشاعر الأخلاقية وموازينها كافة.

### 3- مقومات تنمية الموارد البشرية في الإسلام:

التنمية الإيمانية: الإيمان مفهوم شرعي عميق متكامل، يستهدف الإنسانية بكليتها، ليرتقي بها، فلا تسمو هذه الإنسانية بالقيم المادية فحسب رغم أهميتها وعناية الإسلام بها، كما أنها لا تشكل معيار التفوق الإسلامي ما لم تقترن وتوجه من قبل ما هو أعظم منها، ذلك الأصل الذي يحدد شخصية الإنسان ويبرز معالمها، ويضبط حركاته وسكناته، ألا وهو الإيمان الكامل الذي أمر الله به النبي وحثه على غرسه في قلوب الناس، قبل البدء بإنزال الفرائض، فلقد استغرق النبي ثلاثة عشر سنة وهو يعمل على غرس الإيمان في قلوب المسلمين سرا، وهذا بأمر من الله لما فيه من حكمة وفائدة، فالله سبحانه وتعالى يعرف وهو العالم بكل شيء مدى تأثير درجة الإيمان عند البشر على سلوكياتهم وأفعالهم، لذا كانت البداية هي الإيمان ثم بعدها باقي العبادات الأخرى، ومن مظاهر التنمية الإيمانية عند المورد البشري نذكر:

● تنمية القيم الروحية: كالإخلاص الذي يعتبر ينبوع الخير لكل الأعمال الصالحة والسلوكات السوية للمورد البشري، والذي تنبني عليه صحة العبادة من فسادها لقوله تعالى: "وما أمروا إلى ليعبدوا الله مخلصين له الدين حنفاء يقيمون الصلوات ويؤتون الزكاة وذلك دين القيمة" سورة البينة الآية (05)، والرجاء وهو الإيمان القوي بأن الله وحده هو الرزاق، وبهذا فالمورد البشري يوقن أنه ملزوم بالعمل، والجد والاجتهاد وما رزقه إلا على الله، وما قضاء حاجته إلى بالتوفيق من عنده سبحانه، فلا يتبع سبيل الغش، والوساطة، والمحسوبية، والرشوة والربا لكي يحصل على العمل والمكانة أو الأموال، إنما يتكل على الله ويطلب منه ويترجاه فهو المعطي الوحيد، وبهذا تسموا سلوكات هذا المورد، وتنحصر المظاهر السلبية التي أصبحت تهدد مجتمعاتنا بسبب طغيان التفكير المادي وغياب القيم الروحية والإيمانية، وكذلك يظهر صدق الإيمان في الاستقامة التي تعني تنمية المورد البشري حتى يصل إلى درجة كمال الأمور وتمامها، فالشخص المستقيم هو الشخص (المخلص، والمتقن، والصادق، والعاقل والأمين)، ولهذا استحققت الاستقامة أن

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي

تفرد بالتنمية والتعليم من قبل الرسول صلى الله عليه وسلم لقوله تعالى: "إن الذين قالوا ربنا الله ثم استقاموا تنزل عليهم الملائكة ألا تخافوا ولا تحزنوا وأبشروا بالجنة التي كنتم توعدون" سورة فصلت الآية (30).

● تنمية عقيدة الولاء: هذه العقيدة من أهم الأسس التي تقوم عليها حياة الإنسان وينطلق منها العمل، فهي الدافع للأعمال ومحرك الحب والبغض من أجلها، وتنمية الموارد البشرية على مثل هذه العقيدة يعني أننا كوننا ما يسمى اليوم برأس المال البشري ولكن بمفهوم أعمق وأظهر، لأن الولاء المؤسسة ولجماعة العمل ليس لأن المؤسسة أو المكان الذي يعمل فيه مستمر في تقديم المغريات المادية والمعنوية له، وإنما هذا الولاء نابع من إيمانه الذي يحثه على الغيرة على أمته المسلمة، والمساهمة في تطورها، ورقمها وتفوقها على باقي الأمم، وهذا بإخلاصه في العمل والتضحية من أجل الزملاء لقوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا لا تتخذوا الكافرين أولياء من دون المؤمنين أتريدون أن تجعلوا الله عليكم سلطاناً" سورة النساء الآية (144). ومن هنا نفهم أن عدم الإتقان، والإخلاص والتضحية من أجل الأمة الإسلامية، يعني أن هذا الفرد يعين الكافرين وأعداء الإسلام على أمته، أي أن تنمية عقيدة الولاء عند المورد البشري هي بمثابة الخطوة والأساس نحوى التطور والرقى.

● تنمية الجانب التعبدي عند المورد البشري، لأن الله ما خلق العباد إلا ليعبدوه ويخلصوا له العبادة لقوله تعالى: "وما خلقت الجن والإنس إلا ليعبدون"، وتنمية المورد البشري على مبدأ هذه القيم يعني بلوغ مرتبة الرقى بالإنسان إلى أسنى الصفات الإنسانية البعيدة كل البعد عن الغرائز الحيوانية، كالسعي من وراء العمل لإشباع الرغبات والحاجات الفيزيولوجية (كالأكل، والشرب والجنس)، وإنما يصبح التوجه للعمل، والإخلاص فيه وإتقانه دافع تعبدي وطاعة لله، فهو لا يعمل من أجل إرضاء صاحب العمل، أو كسب صداقات، أو تحقيق ذاته، وإنما هو يعمل ويخلص ويتقن ويتفانى من أجل نيل رضا الله سبحانه، ومن ثم الفوز بالجنة وهذه هي الحاجة الروحية التي لم تستطع ليومنا هذا أي نظرية من نظريات أو مبادئ تنمية الموارد البشرية التي جاءت بها المجتمعات الغربية بلوغها أو إدراكها.

## الاستاذة: بوخالفة رفيقة

\_ التنمية الفكرية: إن أول شيء نزل من القرآن هو الأمر بالتعلم وطلب العلم لقوله تعالى: "اقرأ بسم ربك الذي خلق خلق الإنسان من علق اقرأ وربك الأكرم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم" سورة العلق الآية (1\_5)، وهذا يعني أن التنمية المعرفية هي ثاني أهم محطات تنمية المورد البشري في الإسلام، فبالعلم والمعرفة يستطيع الفرد اكتساب الوسائل التي تساعد في مجابهة الحياة، وكذلك معرفة طرق الحياة السهلة، لأن السبيل الأقوم لإعداد أمة حضارية (ذات قوة وتكامل في جميع جوانب الحياة) عليها أن ترتقي سلم العلم والمعرفة، فبه تفتح كل باب، ويقرب كل بعيد ويسهل كل صعب، ولهذا كان من البديهي أن يولي النبي صلى الله عليه وسلم التنمية الفكرية والمعرفية اهتمام كبيراً، لما تقدمه من سبل الرقي والسمو للفرد والمجتمع بأسره، ولهذا اعتنى الإسلام بالعلم ودعا إليه وأمر بتعلم كل العلوم النافعة، حتى يستطيع المسلم أن يؤدي دوره نحوره بإخلاص العبودية وتأدية الواجبات المفروضة، وكذلك بتعمير الحياة ونفع الناس، بحيث جعل الإسلام العلم مدخلاً لمعرفة الله سبحانه وتعالى (وهذا بالتدبر والتأمل في خلقه العجيب والمختلف)، فالمسلم إذا أراد أن يقوم برسالة العبودية فلا بدله من علم ومعرفة مستمرة ودائمة، من خلال متابعة ما أستجد من العلوم والمعارف، وهذا لا يتأتى إلا من خلال تنمية مهاراته وقدراته المستمر بفضل التعليم بمختلف مراحله وأطواره، والتدريب على العمل ووسائله على مختلف التكنولوجيات المتطورة، لأنه بغياب العلم يفسح المجال لأن يتقدم الجهل والجهلاء وفي ذلك فساد وإفساد للحياة فعن عبد الله بن عمرو قال سمعت رسول الله عليه وسلم يقول: "إن الله لا يقبض العلم انتزاعاً بنزعه من العباد، ولكن يقبض العلم بقبض العلماء حتى إذا لم يبق عالماً، اتخذ الناس رؤوساً جهالاً، فسئلوا فأفتوا بغير علم، فضلوا وأضلوا" رواه البخاري، وهذا يبني أن تنمية مهارات ومعارف المورد البشري يعطينا أفراداً متعلمين قادرين على تمييز الأصح من الخطأ، وتغيير الأوضاع من سيء إلى أحسن، لقدرتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة والفعالة والتي تكون مبنية على أسس علمية وموضوعية، وعلى العكس من هذا فإنه بعدم تنمية مهارات ومعارف الموارد البشرية، لن يكون لدينا رأس مال فكري قادر على اتخاذ قرارات صائبة، فتسند الأمور للجهلاء ولغير أهلها، وإن التأكيد على عنصر الكفاءة والمعرفة عند اختيار المورد البشري للعمل، إنما يحقق "استقطاب عناصر جديدة ممن لديهم استعدادات ومواهب، وتكوين رأي عام مهتم بالمعرفة للاندفاع المباشر في تنمية مجالات الحياة على أسس علمية واعية

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي

مدروسة" [1] ص(338)، والانتفاع بمعارف هذه العناصر والموارد في تطوير المجتمع لأنه لا حاجة لعلم لا ينتفع به، وهذا ما ينفرد به الإسلام في نظريته للعلم والمعرفة عن النظرة الغربية، التي ترى أن كل العلوم لها منافع ( فعلم الموسيقى مثلا بالنسبة لهم هو علم له منافع كثيرة للمورد البشري، إلا أن الإسلام لا يرى أي نفع من هذا العلم بل على العكس هو الضرر بعينه)، والفرد المتعلم يكون قادرا على الانتفاع بعلمه وينظر إلى الأمور نظرة صحيحة، ويمكنه أن يجتهد في إيجاد بعض الحلول باعتماد أسلوب القياس، ويكون قادرا على النقد البناء لأنه لا ينهي عن الخطأ فقط وإنما يقوم بتصحيح الخطأ أيضا.

والتنمية الفكرية للمورد البشري لا تكتفي بتلقي العلوم، بل تعزز بالمتغيرات والمحفزات وهذا ما كان يؤكد عليه الرسول صلى الله عليه وسلم عند تعليمه للصحابة، فهو كان يثني على تفكيرهم وجهودهم ويمدحهم على اجتهادهم وتفوقهم.

تنمية المهارات القيادية: مما لاشك فيه أن وجود قيادة ما، في أي مؤسسة له أثره البالغ في نجاح هذه المؤسسة من فشلها، وفي تقدمها من تأخرها، لذلك حرصت الشريعة الإسلامية على إيجاد القائد الفعال في المجتمع المسلم، فلقد راع الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم في تربيته وإعداده للقائد، أن يكون منطلقا من إيمانه بمسؤوليته العظمى في بناء سرح الإسلام العظيم، ومنضبطا مع مفاهيم الأمة ومعتقداتها، لتعميق ثقة الناس به، ويلتفوا من حوله ولذا فإن عملية صنع القائد وإيجاده ووضعه على رأس العمل في مؤسسة من المؤسسات، هوى من أهم العناصر المطلوبة في تنمية الموارد البشرية في الإسلام، بحيث يتأكد لنا هذا في قوله صلى الله عليه وسلم: "إذ خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم"، وهذا يدل على أن القيادة لازمة ومهمة حتى ولو كان عدد أفراد الجماعة قليلا.

ومستلزمات القيادة الناجحة مهما كان مجالها، هي مدى قدرة هذا القائد على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، فمن صور إعداد النبي لصحابته الكرام على فن القيادة، أنه كان ينمي قدراتهم ومهاراتهم في اتخاذ القرارات، فكان يعلمهم فن التشاور والتحاور منطلقا في ذلك من قوله تعالى: "وشاورهم في الأمر" سورة آل عمران الآية (159)، فكان يمثل هو أولا حتى يقتدي به الصحابة، لأن مبدأ المشاورة الذي يتمتع به أي قائد هو الذي يتيح الفرصة لأي فرد كي يعبر عن رأيه وبهذا يتحفز للعمل أكثر وسيسعى باستمرار للبحث والإطلاع للإفادة بآرائه، وبهذا يكون القائد قد وضع خطوة

## الاستاذة: بوخالفة رفيقة

لتنمية المهارات الإبداعية للمورد البشري، وكذلك أعطى لنفسه فرصة لاتخاذ القرار الصائب والأصح للمؤسسة وللمورد البشري في نفس الوقت، وكذلك من سمات القائد الناجح كسبه لثقة الناس، ومنحه للصلاحيات لأداء الأعمال (حتى يعزز ثقة العامل بنفسه)، وتعليمه فن القيادة (حتى يكون خليفة له في المستقبل)، ولعل أسى القيادات في هذا العالم هوى قدوتنا الأولى والأخيرة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، فلم يعرف له أن كان يقوم بعمل بمفرده، بل كان يكثر من تفويض وتوزيع الأعمال والمهام على صحابته، وأبرز ما يؤكد هذا القيادات الإسلامية التي جاءت بعده، ومشت على منهجه وحكمت بسنته.

أما أهم الدعائم القيادية لتنمية المورد البشري في الإسلام والسنة النبوية، هي التمتع بمهارات الاتصال والتواصل من خلال إظهار القبول والتقدير لمن هم أدنى منه، والقدرة على إيصال المعلومات الواضحة بجودة الإلقاء، وحسن العرض، وسلامة العبارة، واحترام الآخرين وتنمية مهارات العمل كفريق واحد لقوله تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى" سورة المائدة الآية (12)، وهي إشارة صريحة لأهمية العمل الجماعي لما له من تأثير إيجابي على رضا الأفراد وإنتاجيتهم.

تنمية المهارات الإنتاجية والسلوكية للعاملين: إن المخترع الذي يصنع آلة معينة دائما يزودها بدليل يبين فيه كيفية تركيبها وتشغيلها، كذلك هو شأن الله في خلقه للإنسان، فإنه بعدما خلقنا وعمرنا في الأرض أنزل كتابه العزيز إلينا كدليل ومنهج يحدد سلوكياتنا ويضبط مشاعرنا في كل وقت من حياتنا، فبعدما أمرنا بالعمل وجعله لنا عبادة نتقرب بها منه، وضع مناهج وأساليب وشروط تؤدي بها هذا العمل وضجها لنا نبيه محمد صلى الله عليه وسلم في سنته، لتكون تنمية مهارات العاملين الإنتاجية والسلوكية هي واحدة من شروط تأدية الأعمال، خاصة ما تعلق بالصدق، والأمانة وإتقان العمل لقوله تعالى: "قل اعملوا فسيرى الله أعمالكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون" سورة التوبة الآية (105).

تنمية القيم الأخلاقية: تمتاز الأخلاق الإسلامية بمنظومة من الخصائص العظيمة التي تعكس روح الإسلام وجماله وجاذبيته، فالإسلام كله (عقائده، عبادته، معاملته، أخلاقه وسلوكياته) من عند الله جل وعلا، وما من أمر من أمور الإسلام إلا وهو يستمد تعاليمه، ونظمه ومبادئه من كتاب الله وسنة رسوله عليه الصلاة والسلام، فالخصائص التي تتمتع بها الأخلاق الإسلامية تجعل منها أهم مقومات تنمية سلوكيات المورد البشري،

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي

فربانية المصدر للأخلاق يعني أنها من الله تعالى، وهو الذي أمر بها وحث عليها ورغب فيها ونهى عما يخالفها وحذر منه إما في القرآن الكريم أو في سنة نبيه، فربانية هذه الأخلاق تعطيها ثقة وقبولاً، وتجعلها في موضع الرضا والتسليم، لخلوها من التناقض والاختلاف والغموض، وربانية هذه الأخلاق جعلتها في غاية الوضوح والجمال، فهي تدعو إلى نفسها بنفسها، بخلاف القيم الوضعية التي تحتاج إلى وسائل بهرجة وتزيين لإلباسها ثوب الرواج والقبول الذي قد لا تتصف به في الحقيقة، فإذا تأملت الأخلاق الإسلامية وجدتها تدور في هذا الفلك الجميل، فكل خلق يكمل الآخر ويجانسه ويرسخه، كما أن من أهم ما يميز الأخلاق الإسلامية أنها شاملة شأنها في ذلك شأن الدين كله في شموله وعمومه، ذلك أن الإسلام آخر الأديان، ورسوله صلى الله عليه وسلم آخر الأنبياء وخاتمهم، وجاء القرآن الكريم وحياً من الله جل وعلا مراعيًا لهذا الأمر، فلقد بين القرآن الكريم علاقة الإنسان بربه وخالقه جل وعلا، وبين علاقة الإنسان بنفسه وما يجب عليه من صيانتها وحفظها، وكذلك علاقة الإنسان بغيره من بني جنسه، بل وتعدى إلى ذكر ما يجب عليه من الرفق والتعامل برحمة مع المخلوقات التي تعيش حوله، أو ينتفع بها بوجه ما، فإذا كانت دعوته عامة شاملة فكذلك قيمه الأخلاقية ومبادئه توافق هذا الشمول ولا تختزله في بعض جوانبه أو تمارسه على بعض الفئات من أتباعه دون بعض.

وإن الأمر بالتقوى حينما كان المرء لهو أعظم دليل على شمول الأخلاق الإسلامية للإنسان في جميع أحواله في السر والعلن والرضا والغضب، على أي حال كان، وفي أي زمان، وشمول الأخلاق في الإسلام نعني به أن دائرة الأخلاق الإسلامية واسعة جداً، فهي تشمل جميع أعمال الإنسان الخاصة بنفسه أو المتعلقة بغيره، سواء كان الغير فرداً أو جماعة أو دولة فلا يخرج شيء عن دائرة الأخلاق ولزوم مراعاة معانها، مما لا نجد له نظيراً في أية شريعة سماوية سابقة، ولا في أي قانون وضعي بشري، ومن خصائص الأخلاق الإسلامية أنها ثابتة في مبادئها وحقائقها وحدودها، فالصدق خلق حميد دائماً وثابت، وهذا الثبات يضمن دقة المعايير واستقرار القيم وصحة التربية، ومن الأصول العامة المشتركة بين الرسالات السماوية هي الدعوة إلى الأخلاق الحميدة، واجتناب الرذائل، ويسعى الإسلام في تربية الفضائل إلى إقناع العقل وإشباع الوجدان والقلب بحب الخلق الكريم والالتزام به، وكره الخلق الذميمة واجتنابه، وهذه صورة من صور العظمة في الأخلاق الإسلامية حيث لا يكون الأمر والنهي مطلقين أو مجردين عن بيان

## الاستاذة: بوخالفة رفيقة

العلة، وإن حدث فالالتزام والطاعة واجبة، كما أن الأخلاق الإسلامية تمتاز بمخاطبة العقل، وهي كذلك تخاطب القلب والوجدان وتشبعهما لتكتمل الصورة الفريدة للأخلاق الإسلامية في جانبها النظري العلمي والعملي، فتحمل المورد البشري المسؤولية، ولأن الأخلاق الإسلامية تمتاز بالنظرة التكاملية بحكمها على الأشياء وإشباعها لغرائز الإنسان، فالقانون الأخلاقي الإسلامي لا يكتفي فقط بالحكم على أعمال الإنسان الظاهرة بالخير أو بالشر، بالفضيلة أو الرذيلة، ولكن يمتد إلى الحكم على النوايا والبواعث والمقاصد، بحيث لا تستطع أي نظرية أخلاقية أخرى أن تفعل ذلك، ولهذا يمكننا القول: إن المنهج الرباني الأخلاقي الذي جاء به الإسلام هو الأصلح ليكون أساساً لتنمية المورد البشري، ومعياراً تقاس به السلوكيات وتحتكم إليه، وذلك لما له من الخصائص العظيمة، مع مراعاته للعقل والعادات والأعراف التي لا تخالف الشرع .

### 4. ضوابط تنمية الموارد البشرية: الضوابط الشرعية لتنمية الموارد البشرية.

\_ انتقاء الكفاءات: حث الإسلام على انتقاء ذوي الكفاءات، فالتناس ينشئون متفاوتين في القدرات والمواهب التي منحهم الله تعالى إياها، ومن العدل ونيل الرأي أن تجعل العالم بالحساب محاسباً، والمتأهل للإدارة مديراً وهكذا، ومن الظلم أن تجعل الجاهل معلماً، والضعيف في الإدارة مديراً، بل يجب أن يختار لكل عمل من هو أصلح له، فلقد نبأ النبي صلى الله عليه وسلم أنه من علامات قروب الساعة أن يوكل الأمر إلى غير أهله، أين تضيع الأمانة.

\_ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب : ولما كان في الإسلام التوظيف مبني على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، حذر الله من تخطي هذه القاعدة، واعتبر تجاهلها خيانة للأمة وغشاً للمجتمع، وفتحاً لباب الضعف الإداري، وقد روي عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: " من ولى على عصابة رجلاً وهو يجد من هو أَرْضَى لَهِ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالْمُؤْمِنِينَ " أخرجه الحكم، وهنا يدل هذا الحديث على أن الوظائف في الدولة الإسلامية تقتضي شروطاً تجب مراعاتها في وضع الرجل المناسب في مكانته المناسبة مع مواهبه ومؤهلاته دفعا لعجلة التقدم، ورقياً بالأمة إلى مرتبة النجاح، وإرضاء لله عز وجل.

\_ الإحسان والإتقان : فالإحسان والإتقان مطلوبان شرعاً لأن الله كتب الإحسان على كل شيء، ولا يتحققان إلا إذا وضع الإنسان في مكان ترفعه مؤهلاته ومواهبه وقدراته الإدارية إلى مرتبة الإتقان والإحسان. ولذلك يرى شيخ الإسلام ابن تيمية أنه على الدولة

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامى

على وجه الإلزام إعداد الكفاءات من المواطنين للقيام بوظائفها، والهوض بالخدمات العامة، وهى فكرة لم تسبق إليها الحضارات قبل الإسلام.

الأمور بمقاصدها: فاستناداً إلى القاعدة الفقهية المستنبطة من الكتاب والسنة (الأمور بمقاصدها)، فإنه يجوز أن تدفع المؤسسات تكاليف تطوير العاملين بها (سواء عن طريق الدورات التكوينية أو عن طريق دعم الجامعات ومراكز التكوين)، لأن فى ذلك مصلحة محققة تعود فيما بعد على تطوير أنشطة المؤسسة والرقى بها إلى المستوى المنشود، بفضل إعداد الكفاءات اللازمة، ورفع مستواها لاستغلال هذه الكفاءات لتحقيق الأهداف المنشودة، وقد تقرر فى القواعد الفقهية أن للوسائل حكم المقاصد، إذ أن العنصر البشرى الكفاء ذا المهارة العليا كما أسلفنا هو الوسيلة العظمى للرقى بالمؤسسة إلى المستوى الرفيع، بفضل ما يتميز به من مهارة وخبرة، وقد أدركت دولة ماليزيا أهمية تأهيل العنصر البشرى لنجاح أهداف التنمية، فسلكت هذا المسلك ورأت جواز قيامها بالتكاليف المادية لتأهيل عناصرها لانخراطهم فى دورات تدريبية أو إتمام دراساتهم، استناداً إلى قاعدة الأمور بمقاصدها والنظر إلى قاعدة المآلات فكل ما كان طريقاً إلى مُحلل فهو حلال فيأخذ حكمه، وما كان طريقاً إلى الحرام فهو حرام ويؤخذ حكمه، وما كان طريقاً إلى المسنون فهو مسنون ويؤخذ حكمه، وما كان طريقاً إلى مكروه فهو مكروه ويأخذ حكمه، لأن موارد الأحكام قسمان مقاصد ووسائل.

### 5 أساليب تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامى:

الإدارة: إن المتبع لمفهوم التسيير فى المنظور الغربى، يجد أن هنرى فايول وهو من المنظرين الأوائل فى مجال الإدارة والتسيير الإدارى (فعرِف الإدارة بأنها فن معاملة الناس وهى تتمثل فى التنبؤ، والتنظيم، والقيادة، والتنسيق والرقابة)، إلا أن المنظور الإسلامى يعطينا تعريف أكثر دقة وعمق ورقى فى نفس الوقت، والتسيير حسب هذا المنظور هو خدمة الناس وتربيتهم، وتعليمهم وتوجيههم، أى هى قيام أفراد التنظيم على مختلف المستويات بتنفيذ الجوانب المختلفة للعملية الإدارية (كالتنبؤ، والقيادة، والتنظيم، والتنسيق والرقابة)، وهذا لن يكون حسب القوانين الإنسانية بل حسب السياسة الشرعية الإسلامية المستمدة من القرآن والسنة، فيما يتعلق بالأحكام والعقائد والعبادات والمعاملات، وذلك لجلب المصالح ودرئ المفسدات، والاختلاف بين المنظرين يكمن فى أصل مبادئ التسيير والإدارة، فالمنظور الغربى يستمد مبادئه فى هذا من الاجتهاد والتفكير الإنسانى المادى والمحدود، ولعل هذا الأمر هو الذى جعل منها نظريات

## الاستاذة: بوخالفة رفيقة

مؤقتة تصلح لفترة معينة ثم يزول مفعولها وتندثر مبادئها، وهذا عكس مبادئ التسيير الإسلامي المستمدة من القرآن والسنة، والتي تتميز بمبادئها كما رأينا سابقا بالريانية والشمولية والديمومة، كما يكمن الاختلاف في الهدف والغاية منها، فالمنظور الغربي يهدف من خلال الإدارة إلى تحقيق أكبر منفعة وإشباع للحاجات المادية والنفسية والاجتماعية الدنيوية للأفراد، في حين نجد الغاية من الإدارة والتسيير من المنظور الإسلامي هو إخلاص العبادة لله وعمارة الأرض وفق سنته وشرعه لقوله تعالى: "قل إن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين" سورة الأنعام الآية (162)، وبهذا تكون الإدارة قائمة على غايات ومبادئ روحية راقية ترتقي بالسلوكات البشرية إلى أسمى المعاني، فيتحقق النماء والتطور في جميع جوانب الحياة البشرية.

القيادة: تعتبر القيادة من أهم الأساليب وأكثرها تأثيرا في تحقيق تنمية الموارد البشرية وهذا من المنظور الغربي والمنظور الإسلامي أيضا، إلا أن كل من المنظرين يختلفان في معايير وصفات القائد ومناهج قيادته، حيث نجد القائد حسب المنظور الغربي هو شخص تتوفر فيه مجموعة من الصفات الجسمية (كالصحة، والقوة، والحيوية)، والعقلية (كالذكاء والإدراك)، صفات فنية (كالمؤهلات العلمية والمعرفية)، وصفات ثقافية (كسعة الإطلاع والمعرفة الكاملة بالأفراد محل الإشراف مع الخبرة والتجربة)، وقدرته على التأثير والإقناع، وهذه الصفات تختلف في إدراكها وفهمها من شخص لآخر ومن عالم لآخر لأنها مستمدة من التجارب الشخصية والقصص والخبرات العلمية والممارسة الفعلية للقيادة، وهذا لا ينطبق مع المنظور الإسلامي الذي يستمد هذه المعايير والمواصفات من القرآن والسنة عملا بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "تركتم فيكم أمرين لن تضلوا ما تمسكتم بهما كتاب الله وسنة رسوله" رواه الإمام مالك، وعلى هذا يمكننا أن نلخص أهم الصفات والمناهج القيادية التي يجب أن يتمتع بها القائد المسلم في جميع الميادين حتى يكون قادرا على تحقيق تنمية الموارد البشرية في مايلي:

- الإيمان بالله وهي نقطة البدء الراسخة في عملية القيادة لأن القائد الذي يكون إيمانه قوي يكون هدفه الأول والأخير، هو تطبيق شرائع الله سعيا لتبليغ رضاه، وليس من أجل هدف دنيوي كالحصول على المكانة المرموقة والتحكم والسيطرة والنفوذ، وهذا ما يحدث عندما يغيب الإيمان، لأن القائد المؤمن

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي

يكون على إدراك كبير أن عمله ما هو إلا عبادة يتقرب بها من الله وينال رضاه، وإنما رزقه ونجاحه إلا من عنده سبحانه، كما أن هذا القائد يكون على دراية بكتاب الله ويكون قادرا على العمل بمبادئه وترسيخ قيمه في ثقافة الأفراد وسلوكاتهم.

● التحلي بمكارم الأخلاق المستمدة من الدين الإسلامي والسنة النبوية اقتداء برسول الله لقوله تعالى: "لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيرا" سورة الأحزاب الآية (21).

● الإيمان بالقضاء والقدر والتوسل إلى الله تعالى، وهذا ما يجعل المدير يتبع السبل السليمة والشرعية في عمله ولا يسعى إلى انتهاج الأساليب المحرمة (كالربا، واختلاس الأموال، وخدمة أصحاب المصالح على حساب الكفاءات)، إنما يطلب العون دائما من ربه ثقة واطمئنانا لقوله تعالى: "لا يستوي الخبيث والطيب ولو أعجبك كثرة الخبيث فاتقوا الله يا أولي الأبواب لعلكم تفلحون " سورة المائدة الآية (100).

● الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر: وهي من الصفات الهامة في شخص القائد لما لها من فوائد تعليمية وضبطية للسلوك البشري، فلقد قيد الله هذا المبدأ بشروط وهي أن يبدأ الفرد بنفسه قبل الآخرين بحيث يكون قدوة لهم لقوله تعالى: "أتأمرون الناس بالبر وتنسون أنفسكم وأنتم تتلون الكتاب أفلا تعقلون" سورة البقرة الآية (44).

● الحث على العمل وتطبيق مبدأ الشورى لقوله تعالى: "وأمرهم شورى بينهم " سورة الشورى الآية (38)، وتفويض السلطة والصلاحيات، بالإضافة إلى إقامة قنوات اتصالية واضحة من خلال انتهاج مبدأ الباب المفتوح، فمن وصايا عمر رضي الله عنه لأحد ولاته: "افتح لهم بابك وياشر أمورهم بنفسك فإنما أنت رجل منهم، غير أن الله جعلك أثقلهم حملا".

● الرقابة المستمرة والبناءة سواء الرقابة الذاتية التي يقوم بها القائد مع نفسه ويعلمها لأتباعه، مثلما كان يفعل عمر بن الخطاب رضي الله عنه لقوله: "أطيعوني ما أطعت الله فيكم فإن وجدتم فيا اعوجاج قوموني"، أو الرقابة التي يقوم بها القائد على رؤوسيه من أجل توجيههم وتفادي وقوعهم

## الاستاذة: بوخالفة رفيقة

في الأخطاء وحتى يكون تقديم الحوافز والمكافآت بشكل عادل وحسب الاستحقاق لقوله تعالى: "ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون" سورة الأحقاف الآية (19).

**التدريب:** فالأمر بالتدريب وتعليم الموارد البشرية بدأ أول مرة مع نزول أول سورة من كتاب الله تعالى، وهي إشارة للرسول بأن عصر التخطيط، والعلم، والصبر والتضحية بدأ، فقد تولت الدولة الإسلامية في جميع عهودها إشباع هذه الحاجة الأساسية للجماعة" [6] ص (286)، والتعلم هو أمر يصاحب الفرد منذ ولادته وحتى وفاته، أما التدريب هو الذي يبدأ بدخول الفرد إلى ميدان العمل وتزويده بالمهارات والمعلومات اللازمة لقيامه بعمله، ونظرا لأهمية التدريب في تنمية قدرات ومهارات المورد البشري فهو يعتبر من الأساليب التنموية الرئيسية التي جاء بها الإسلام منذ القدم، حيث كان النبي يقوم بدورات تدريبية مستمرة لمدة ثلاثة سنوات بدار الأرقم بن أبي الأرقم، وهذا هن الثبات والعمل بروح الجماعة وروح الفريق والمواطنة، وتوسع المعارف والمدارك والتفكير الإستراتيجي المبدع، فالتدريب حسب الإسلام يكون روحيا، وفكريا، وأخلاقيا، وعلميا وسياسيا، وكل هذه الجوانب تنمي سلوكيات المورد البشري، وتضبطها، وتوجهها الوجهة الصحيحة.

**التحفيز:** هو عنصر أساسي في تحريك طاقات الموارد البشرية بالشكل الفعال، فحسب المفهوم الغربي يتم تحريك جهود العمال ومضاعفتها بتقديم الحوافز المادية، وتطبيق العقاب وتحسين ظروف العمل، وهي كلها حوافز جزئية لأنها تشبع جزء من حاجات العمال وليس كلها، كما أن طريقة تقديمها تختلف باختلاف القائم على عملية التحفيز، أي التحكم فيها هو تحكم إنساني، على عكس المنظور الإسلامي الذي رغم عدم إشارته الصريحة للفظ الحافز، إلا أنه تناول الحوافز من حيث المفهوم، والأنواع والشروط، حسب ما جاء في الكتاب والسنة، فالإسلام كان وضحا في تنظيم علاقة العامل برب العمل (بحيث اسند له واجبات وفي نفس الوقت ضمن له حقوق)، ومن أهم حقوقه الأجر المجزي لقوله صلى الله عليه وسلم: "أعطي الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" رواه الطبراني، ولقوله تعالى: "ولا تبخسوا الناس أموالهم" سورة الأعراف الآية (85)، فلا بد أن يكون الأجر على قدر الجهد والإنجاز وفي أسرع وقت ممكن، لأنه إن لم يدفع في وقته يفقد قيمته التحفيزية، وشرط العدالة هو من بين الأمور التي أكد عليها الإسلام بالإضافة إلى ضمان حاجيات العامل وعائلته عند الشيخوخة أو بعد وفاته، وهي حوافز

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي

ترفع من قدرته الشرائية، وبهذا تتقدم خطوة نحوى الابتعاد عن السلوكات السلبية (كالسرقة والاختلاس) لقوله صلى الله عليه وسلم: "كاد الفقر أن يكون كفرا". هذا بالنسبة للحوافز المادية، أما الحوافز الأخرى فهي حوافز معنوية، وحوافز روحية (لم تصل أي نظرية من نظريات الدافعية والحوافز إلا إدراكها غير الإسلام)، وهي كلها حوافز سعى الإسلام من خلالها إلى تربية العامل في العمل تربية متوازنة ومستقيمة، بحيث لا يتغلب جانب على آخر، فهو يربي الروح والنفس والعقل والجسد.

**6\_ منحج تنمية الموارد البشرية في الاقتصاد الإسلامي:** الاقتصاد الإسلامي هو مجموعة من الأصول، والأحكام، والقواعد التي نستخرجها من القرآن الكريم والسنة النبوية، وتنظيم سلوك الإنسان المستخلف في الأرض (في استخدامه للطيبات من الموارد المتاحة لإشباع حاجاته طبقاً لأحكام الشريعة بما يحقق للفرد والجماعة النمو الأزدهار وخير الدنيا والآخرة)، وهذا البناء الاقتصادي الذي يقوم على هذه الأصول يمكن تطبيقه في كل زمان ومكان، وهذا اهتمام واضح من الاقتصاد الإسلامي بقضية المصلحة الاجتماعية واستيفاء الحاجات الضرورية للمجتمع، وليس فقط الاهتمام بالنظرة الفردية والأنانية المفرطة في إشباع الحاجات المادية للأفراد، كما هو الحال في ظل مفهوم النظرية الوضعية في وقتنا الحالي، والتي لم تعط أي اهتماماً لتلك الأبعاد الأخلاقية أو القيمية في تحليلها للمشكلة الاقتصادية، أو في تفسيرها لقضايا البطالة والتضخم التي ظلت تواجه الاقتصاديين ومازالت إلى يومنا هذا في جميع أنحاء العالم، فالإقتصاد الإسلامي ينظر إلى المورد البشري بأنه وسيلة التنمية ككل وهو هدفها مثلما تنظر المدارس الاقتصادية الغربية، إلا أن الاختلاف بين المنظورين يكمن في أن الإسلام ينظر لهذا المورد نظرة (الرجل الأخلاقي)، في حين النظريات الغربية تداولت بين نظرة (الرجل الاقتصادي) و(الرجل الاجتماعي) كمنطلق لتنمية المورد البشري، وهي نظرة محدودة ومبالغ فيها، في حين نظرة الرجل الأخلاقي تركز على أن القيم الإسلامية هي المحرك الأساسي للنظام الاقتصادي في الإسلام، "الذي يعمل على إيجاد التوازن بين نوعين من القيم، القيم الإنسانية غير المادية، والقيم المادية، فيضع الأولى في الموضوع الأسى ويزيل عن الثانية كل جوانب المبالغة ويضعها في مستوى الوسيلة دون تحقيرها أو صرف الناس عنها" [2] ص، ص (15.45).

## الخاتمة:

## الاستاذة: بوخالفة رفيقة

من خلال كل ما سبق يمكننا أن نخلص إلى أن الطريق الأسرع، والأسمى والأنجح لبلوغ التنمية الشاملة وتنمية الموارد البشرية، هو طريق الإسلام ومنهج القرآن والسنة النبوية الشريفة، فالمنظور الإسلامي هو الوحيد الذي أعطى الإنسان أعلى مراتب الطهر والنقاء والصفاء، وأبعده عن الغرائز الحيوانية والشيطانية، كونه يقوم على تنمية هذا المورد البشري من جميع النواحي (الجسمية، والروحية، والعقلية، والنفسية والاجتماعية)، ويجعله دائم الإيجابية والفعالية، لأن هدفه الأول والأخير هو هدف روحي، فالنظام الإسلامي هو النظام الوحيد الذي لا يقوم من خلا تدمير الآخرين مثل الأنظمة الغربية التي تعتمد في سيطرتها على تدمير الأنظمة المنافسة لها، وتقوم بتحكييم منطق المادة.

ومن أهم التوصيات التي يجب أخذها بعين الاعتبار، أنه لا بد للأمة العربية عامة والدولة الجزائرية خاصة من تفعيل منظومة القيم التي حث عليها الإسلام في المجال التنموي، ولا داعي لرفع شعارات إسلامية دون وجود مضمون حقيق لقيم الإسلام، ولابد من الاعتماد على الذات والرجوع إلى القرآن والسنة في بناء نماذج تسيير وتنمية الموارد البشرية، والتخلي عن استيراد النماذج الغربية المادية الجامدة، وإعادة النظر في برامج المنظومة التربوية والأسرية وإقامتها على هدف تربية الفرد المسلم من كل الجوانب الجسمية، والروحية، والفكرية والتعبدية، لان هذه المنظومات هي الخطوة الأولى في تنمية الأسس والقيم الإسلامية لدى المورد البشري، والتوظيف الصحيح للمورد البشري من خلال مبدأ إسناد الأمور لأهلها ولمن يستحقها، بالإضافة إلى برمجة وتحفيز الأفراد ماديا وروحيا مثلما كان النبي يهدف إلى تنمية الحوافز الإيمانية لدى المسلم حتى تصدق نيته ويصدق عمله، واختيار القيادات والإشرافية حسب الشروط التي نص عليها القرآن وأكدها السنة، مع الحث على طلب العلم وتحكييم العقل في أخذ ما هو مفيد وترك ما هو مضر، والتأكيد على التدريب المستمر للمورد البشري وتذكيره الدائم بالقيم الإسلامية من أجل شحن إيمانه وتقويته.

## نحوى تأسيس نموذج تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامى

### قائمة المراجع:

- 1\_ الأسمر أحمد رجب، النبي المربي، دار الفرقان، الأردن، 2001 .
- 2\_ البهي محمد، الإسلام والاقتصاد، مكتبة وهبة، القاهرة، 1981، ط 2 .
- 3\_ بكار عبد الكريم، مدخل إلى التنمية المتكاملة، دار القلم، دمشق، 1999، ط 1 .
- 4\_ توفيق عبد الرحمان، إستراتيجيات الاستثمار البشرى بالمؤسسات العربية، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة، 1996.
- 5\_ صبطى عبيدة، أساليب التنمية البشرية بين النموذج الغربى والنموذج الإسلامى، مذكرة ماجستير فى علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006 .
- 6\_ طه أحمد الغندور سماح، التنمية البشرية فى السنة النبوية، مذكرة ماجستير فى الحديث الشريف وعلومه، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.