

تنمية الموارد البشرية: مدخل استراتيجي للاستدامة 2030
Human Resource Development: A Strategic Entry for Sustainability
2030

أ.د. كريم سالم حسين الغالبي
Kareem Salem Hussein Al-Ghalibi
جامعة القادسية / كلية الإدارة والاقتصاد
University of Al-Qadisiyah / College
of Administration and Economics
kareem.alghalibi@qu.edu.iq

د. ناهد فاروق صفر الخفاجي
Nahed Farouq Safar Al-Khafaji
جامعة القادسية / كلية الإدارة والاقتصاد
University of Al-Qadisiyah / College
of Administration and Economics
nahdfarooq@gmail.com

المستخلص

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية في مؤسسات المجتمع وأحد دعائم التنمية المستدامة إذ إن المورد البشري وبما لديه من القدرة على التجديد والابداع والابتكار والتطوير، يمكن ان يتغلب على ندرة الموارد من خلال الاستغلال الامثل لطاقت المجتمع العلمية والانتاجية، فضلاً عن الاستخدام الرشيد للموارد والاستثمارات المتاحة. وفي ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد المعرفة والعولمة وتحرير الاسواق، هذا ما جعل المؤسسات تعتمد اعتماداً كلياً على تنمية الموارد البشرية والتدريب التي اصبح محركاً للإنتاج والنمو الاقتصادي واحتياجات سوق العمل. كما تنطوي التنمية المستدامة على استخدام الموارد البشرية بهدف تحسين التعليم والخدمات الصحية ومحاربة الجوع والفقر، ومن هنا فإن التنمية المستدامة تعني اعادة توجيه الموارد لضمان الوفاء اولاً بالاحتياجات البشرية الاساسية. الكلمات المفتاحية: تنمية، موارد بشرية، استراتيجية، استدامة راس المال البشري.

Abstract

Human resources are the basic pillar of society and one of the supports for business development, as the resource is in addition to the ability to innovate and share human creativity, to overcome the scarcity of resources through optimal exploitation of the scientific and productive energies of the community, as well as rational exceptions to other available resources. The trend towards the knowledge economy and the globalization and liberalization of markets is increasing, and this is what organizations depend entirely reliably on developing ambitious human resources that practically drive production, economic growth and labor market needs.

It also continues to develop human resources with the aim of improving health services and comprehensive combat. Hence, development aims to redirect resources and first fulfill basic human needs.

Keywords: Development, Human Resources, Strategy, Sustainability, Human Capital.

المقدمة

بات من المؤكد أن المصدر الحقيقي لثروة أية أمة، لم يعد في امتلاك الخامات أو الآلات، وإنما في بناء القوى البشرية، فهي العنصر الفاعل في تمكين الدول من المنافسة الحالية. وإدراكاً لهذه الحقيقة بدأ الاهتمام واضحاً بتنمية الموارد البشرية وتحسين نوعية القوى العاملة ورفع كفاءتها الإنتاجية وقدرتها على الإبداع والابتكار في المجالات التقنية الحديثة، وتم تبني عدة استراتيجيات في هذا المورد لاسيما في مجال التعليم والتدريب المهني استجابة لمتطلبات برامج وخطط التنمية الشاملة. وينفق المختصون أن الإنسان هو محرك عملية التنمية وقاندها وأن لكفاءة المؤسسات علاقة بكفاءة مواردها البشرية، تلك الكفاءة التي تصقل بالتعليم والتدريب واعتماد الوسائل والأساليب التي تدعم ذلك باتجاه الإبداع واتخاذ القرارات الناجحة والميزة التنافسية.

أن تنمية الموارد البشرية تعني العمل على تعزيز قدرات الناس ورفع كفاءاتهم وتوسيع نطاق الاختيارات المتاحة لهم في تطوير معيشتهم وتحقيق متطلباتهم الحياتية . من هذا المنطلق تشكل تنمية الموارد البشرية الحل الأساسي لتحقيق التنمية المستدامة في أي مجتمع وضمان استمرارها وتحقيق اهدافها كونها تمثل مدخل استراتيجي لها.

أشكالية البحث :- العراق لازال يخطو خطواته الثقيلة في سعيه الحثيث نحو تنفيذ متطلبات التنمية المستدامة , وان واقع الحال يشير الى وجود عوائق وتحديات اوجدتها ظروف مختلفة كانت سبباً وراء تراجع المؤشرات الخاصة بأهداف التنمية المستدامة , وعليه تأتي هذه الورقة لتحديد مسار لإنجاز ما لم ينجز من تلك الاهداف .

أهمية البحث:- خلق الله سبحانه وتعالى الانسان في أحسن تقويم وعلمه مالم يكن يعلم, وميزه عن سائر مخلوقاته بالعلم والمعرفة والكتابة وسيرا" على خطى تقارير التنمية البشرية , فالإنسان هو غاية التنمية ووسيلتها, وأن لكفاءة المؤسسات علاقة بكفاءة مواردها البشرية التي تشكل مدخل استراتيجي للتنمية المستدامة , وأن المحور الاساس لهذا المضمون تأهيل الكوادر والتدريب والتعليم والاهتمام بالعنصر البشري.

هدف البحث :- تهدف هذه الدراسة الى التعريف بتنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق أهداف أجندة التنمية المستدامة 2030 كونها تمثل مدخل استراتيجي لضمان واستمرار التنمية الشاملة.

فرضية البحث :- ينطلق البحث من فرضية مفادها " أن تنمية الموارد البشرية هي المسار لتحقيق معظم أهداف التنمية المستدامة المخططة والمأمولة لغاية 2030 "

هيكلية البحث:- حتى يمكن للبحث أن يكسب منهجية وجدنا من المناسب تضمينه المحاور الآتية :-

أولاً:- **تنمية الموارد البشرية :المفهوم والاهمية**

ثانياً:- **التنمية المستدامة " المفهوم والأبعاد .**

ثالثاً:- **متطلبات التنمية المستدامة واهدافها 2030.**

رابعاً:- **العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة .**
الخاتمة

أولاً:- تنمية الموارد البشرية : المفهوم والاهمية

في العقود الثلاثة السابقة لعقد تسعينيات من القرن الماضي ، كان التعبير الاكثر شيوعاً هو تنمية الموارد البشرية ، والتركيز على العنصر البشري , باعتباره وسيلة للتنمية وفي نهاية المطاف تزايد الاهتمام بهذا العنصر ليكون وسيلة التنمية وغاياتها أيضاً . وكان المحور الاساس لهذا المضمون تأهيل الكوادر والتدريب والتعليم والاهتمام بتوفير الاحتياجات الاساسية للمجتمع .

وفي مطلع التسعينيات بات واضحاً ان هناك اتجاهين على المستوى الدولي يتعارضان بالنسبة لموقفهما من التنمية البشرية ، الاول يقوده صندوق النقد الدولي (IMF) والبنك الدولي (IB) ، وهو يركز على النمو الاقتصادي اساساً ، والثاني يقوده برنامج الامم المتحدة الانمائي (UNDP) ، وهو يحاول جاهداً ومن خلال تقاريره عن التنمية البشرية ان يضع البشر اولاً في صلب العملية التنموية . هذا التوجه يعد قفزة في الفكر التنموي حول هذا المفهوم ، فقد ركز بالاضافة الى تشكيل القدرات البشرية على الانتفاع من هذه القدرات بحيث اعيد التوازن بمقوله (ان الانسان هو صانع التنمية وهو هدفها). (1)

مما ادى الى تغيير مفهوم التنمية البشرية من مجرد اشباع النواحي الفسيولوجية للفرد الى مفهوم التنمية البشرية الاوسع ، والذي يرتبط بجودة حياة الفرد باشباع حاجاته الفسيولوجي والسيكولوجية معاً ، وقد وردت مفاهيم عديدة لتنمية الموارد البشرية منها ما يتعلق بالنشاطات الخاصة بالقوى العاملة في المنظمات (2).

تنمية الموارد البشرية تعني زيادة عملية المعرفة بالقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات , والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختيارات مختلفة (3).

وفي مفهوم آخر يهتم برفع مستوى مهارات وخبرات الافراد الملائمين لاداء العمل عن طريق التدريب المناسب(4). هذا ويمكن التعرف الى مفهوم تنمية الموارد البشرية ونظامها وعناصرها بشكل اكثر وضوحاً عن طريق المنظومة المتكاملة التي تتعلق بعناصر العرض والطلب الخاصة بالموارد البشرية والتي تشمل تنمية هذا المورد من ناحية واستثمارها من ناحية اخرى وتتضمن هذه المنظومة ثلاث مجموعات (5).

- مصادر العرض من القوى العاملة مخرجات التعليم والتدريب والعمال الوافدة والعمالة العائدة
- مجالات ومواقع الطلب على القوى العاملة .
- قنوات الارتباط بين جانب العرض من القوى العاملة والطلب عليها .

ان تنمية الموارد البشرية بمعناها العام عبارة عن تنمية شاملة للقدرات الذاتية وزيادة مهارات ومعارف الافراد العاملين في المنظمة .

اما الكاتبان دون وستيفي (Elviss stephens , J.D.Aunn) يعرفانها بمفهوم اقتصادي , على أنها تراكم رأس المال البشري و استثمار فعّال للتنمية الاقتصادية ، وان عملية التنمية ترتبط بتنمية الموارد البشرية وتمكن الفرد من الحصول على حياة كريمة وغنية .

ان كفاءة المنظمات تعتمد في المقام الاول على كفاءة العنصر البشري ونجاحها يعتمد على ايجاد افضل العناصر البشرية (6).

وينبغي التمييز بين مفهوم التنمية البشرية ومفهوم تنمية الموارد البشرية ويحدث أحيانا" الخلط بين المفهومين ،كونهما يسيران في اتجاه واحد لانهما يركزان على الاهتمام بالعنصر البشري فالتنمية البشرية تهتم بتطوير قدرات الانسان وهي عملية تهدف الى توسيع الخيارات المتاحة امام الناس وهذه الخيارات هي اساساً غير محدودة ويمكن ان نميز بين ثلاث خيارات كما وردت في تقرير البرنامج الانمائي للامم المتحدة منذ صدوره عام 1990 تتمثل في الصحة والتعليم والدخل ، ثم تضمن هذا المفهوم ابعاداً جديدة كالفقر والحرمان البشري وحقوق الانسان والانصاف والاستدامة والتمكين والمعرفة والتقنيات الحديثة ، وهي في حالة نزوع دائم لترقية الحالة الانسانية للبشر ، جماعات وافراد وبلوغ الغايات الانسانية الاخلاقية الاعلى ، الحرية والعدالة والكرامة الانسانية ، في حين ان تنمية الموارد البشرية تتمثل بزيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات بهدف رفع مستوى كفاءتهم الانتاجية لاقصى حد ممكن .

هذا وقد اخذت اهمية تنمية الموارد البشرية تتعاظم بدلالة تعاظم الدور الاساسي الذي اصبح يلعبه المورد البشري في تمكين المنظمة من مواجهة تحديات البيئة والوصول الى تجسيد مشاريعها التنافسية بما يحقق لها قدرة اكبر على تحقيق رضا الجميع.

وتكمن اهمية الموارد البشرية كونها تمثل الموارد الرئيسية في المنظمة وهم الافراد والعاملين وبالتالي فهي اهم واغلى اصول المنظمة في القرن الحادي والعشرين ، اذ ان ما يميزها عن باقي هذه الاصول ، انها اصول مفكرة قادرة على الابتكار والابداع ، ويعود الاهتمام العالمي بتنمية الموارد البشرية الى ان البشر هم الثروة الحقيقية لأي دولة ولأي امة ، وكلما تمكنت الامة من الحفاظ على ثروتها البشرية ، وعملت على تنمية قدراتها عن طريق التأهيل والتدريب المستمر لإكسابها القدرة على التعامل مع كل ما هو جديد يظهر على الساحة الدولية بين الحين والآخر ، كلما تقدمت هذه الامة اقتصادياً بين الامم الاخرى.

ثانياً:- التنمية المستدامة " المفهوم والأبعاد.

يعد مفهوم التنمية المستدامة Sustainable development من المفاهيم المستحدثة بالنسبة لإطار العمل البيئي في الدول المختلفة , ويرجع ذلك الى ان اهتمام الانسان بقضايا البيئة , حيث بدأ هذا المفهوم بالظهور بشكل واضح وجلي في الأدبيات التنموية الدولية منذ عقد السبعينيات من القرن العشرين , ويعزى ذلك الى تزايد الوعي البيئي ونتيجة للاهتمام الذي إثارته تقارير نادي روما الشهير في السبعينيات ونتائج مؤتمر ستوكهولم عام 1972 حول البيئة البشرية في السويد حول ضرورة الحفاظ الموارد الطبيعة والبيئة ، التي أسفرت عن الإعلان لإنشاء برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) (7) .

الا ان الصراع بين البيئة والتنمية استمر ، أي ذلك الاستنزاف والإضرار بالبيئة من أجل التنمية والخلاف بين أنصار البيئة والتنمية ، حتى اصدر مجموعة من خبراء الأمم المتحدة في أواخر السبعينيات من القرن الماضي تقرير مستقبلاً المشترك (our common future) أو ما يعرف بتقرير بوردلاند رئيسة وزراء النرويج آنذاك وهو ثمرة عمل دام ثلاث سنوات، اذ كان صدور هذا الكتاب بمناسبة الولادة الحقيقية لمفهوم التنمية المستدامة فهو يعلن ان التنمية المستدامة هي قضية أخلاقية وإنسانية بقدر ما هي قضية تتطلب اهتمام الحاضر من أفراد او مؤسسات وحكومات ، كما أشار الى ان كل الأنماط التنموية السائدة هي أنماط مختلفة اقتصادياً وأنها لا تحقق شرط الاستدامة ، حتى وان كانت تبدو ناجحة بمقاييس الحاضر لكنها عاجزة وضارة بمقاييس المستقبل ، لأنها تتم على حساب استهلاك واستنزاف الرصيد الطبيعي للأجيال القادمة ، وقد أسهمت في انعقاد أول قمة بيئية عالمية من نوعها هي قمة الأرض الذي عقد في مدينة ريودي جانيرو بالبرازيل عام 1972 والذي يعد جهداً ذو اهمية كبيرة حضرته أكثر من (168) دولة (8) دولة، أشار المبدأ الرابع الذي اقره المؤتمر بأنه " لكي تتحقق التنمية المستدامة ينبغي ان تمثل الحماية البيئية على رأس عملية التنمية ولا يمكن التفكير بالتنمية بمعزل عنها وفي هذا أشاره الى الحاجة التنموية والبيئية للأجيال الحاضرة والمستقبلية، لذا فان انبثاق مفهوم التنمية المستدامة في الفكر التنموي الحديث هو بمثابة تصالح بين عالمين تجاهل احدهما الآخر لمدة طويلة الأول يتمثل بالتنمية والثاني بالبيئة (9) وظهور فلسفة جديدة في عين الاعتبار محدودية الموارد البيئية الطبيعية وحدد قدرة الأرض على تحمل أجهاد الاستنزاف من ناحية والتلوث والتدهور من الناحية الأخرى وبالرغم من الهالة الإعلامية الكبيرة الذي أعطيت لهذا المؤتمر الا ان النتائج المحسوسة القاضية بحماية الطبيعة ومعالجة المشاكل المتعددة كانت خجولة جداً ، وبعد انقضاء عشرة سنوات على هذا المؤتمر انعقدت مؤتمر قمة الأرض الثانية في جوهانسبرغ في اب عام 2002 والتي كان محورها مفهوم التنمية المستدامة وحضرها ممثلون لاكثر من (160) بلداً بهدف

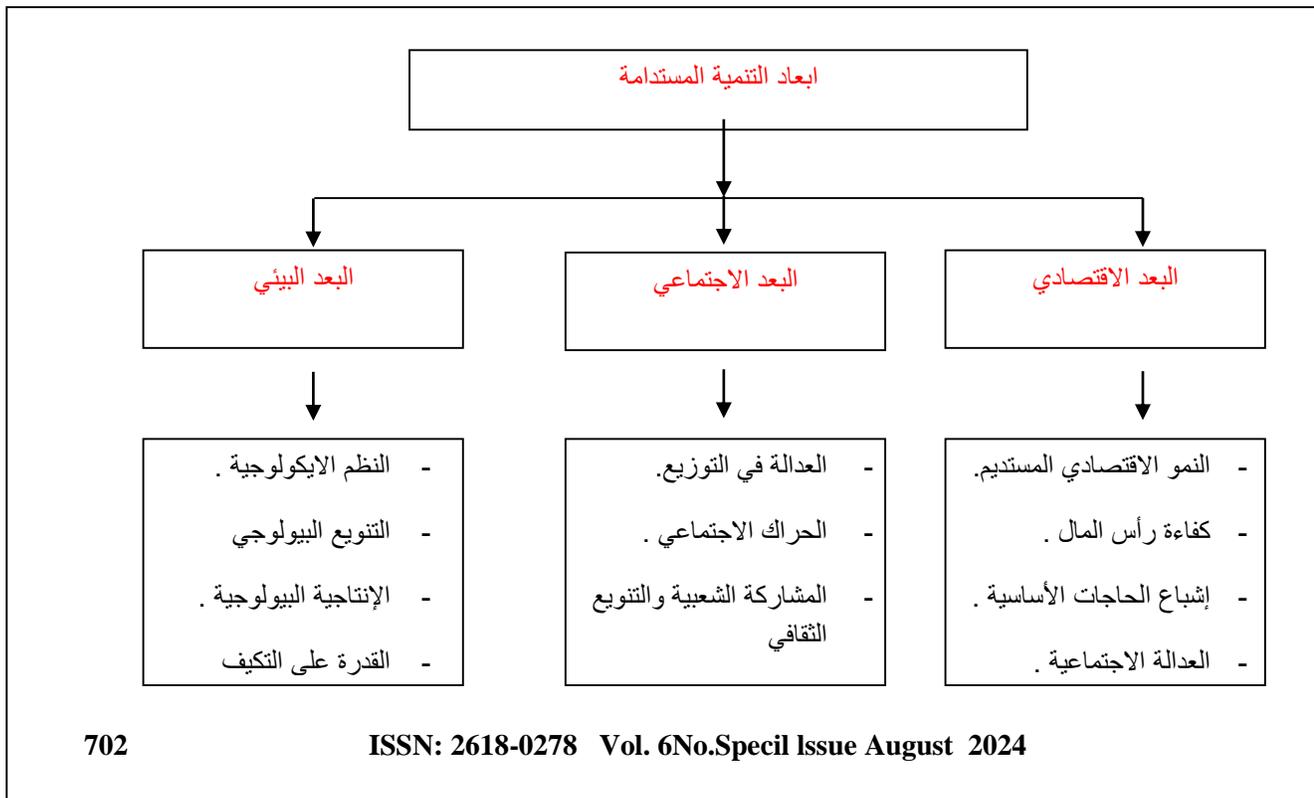
إزالة التناقضات بين التنمية الاقتصادية وحماية البيئة الا ان النتائج جاءت مخيبة للأمل وينتهي الى الفشل في حمل الدول المتقدمة على تنفيذ الوعود المتفق عليها خلال قمة الأرض الأولى عام 1992 .
ان التنمية المستدامة عرفت بطرق مختلفة جداً و يشار في هذا السياق الى ان (Fowke and prasad) قد أورد أكثر من ثمانين تعريفاً مختلفاً وفي الغالب متنافساً وأحياناً متناقضاً لهذا المفهوم (10) وفيما يلي نورد بعض من المفاهيم، فقد عرف مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة عام 1992 ، التنمية المستدامة على انها "ضرورة انجاز الحق في التنمية" (11) على نحو متساوٍ للأجيال. اما باربير وماركاندا (Barbier and Markndya) عرفاها بانها ذلك المستوى من النشاط الاقتصادي التي تحافظ على مستوى النوعية البيئية (12).

يقول التقرير الموارد العالمية المنشور عام 1992 ، ان القاسم المشترك في هذه المفاهيم هو ان التنمية ولكي تكون مستدامة يجب اولاً: لا تتجاهل الضوابط والمحددات البيئية وثانياً: لا تؤدي الى دمار الموارد الطبيعية واستنزافها وثالثاً: تطور الموارد البشرية ورابعاً: تحدث تحولات في القاعدة الصناعية والثقافية السائدة (14) .
ان كل هذه المفاهيم وغيرها تؤكد العلاقة بين التنمية والبيئة ، إلا أن أهم تلك التعريفات وأوسعها انتشار ذلك الوارد في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987 برئاسة برونديتلاند والتي عرفت التنمية المستدامة بأنها تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتها" (15).
ان التنمية المستدامة وفقاً ذلك تتيح إضافة بعدين جديدين للتنمية : (16)

- البعد النوعي البيئي (Environment Quality) وعلاقتها بنوعية الحياة (Quality of life) .
- البعد الزمني : ليشمل التنمية على المدى البعيد (الأجيال القادمة) استناداً للأساس المستدام (Sustainable Base) .

ان أبسط تمثيل لمفهوم التنمية المستدامة يتم من خلال وجود منظومتان أساسيتان هي:
- منظومة البيئة الاجتماعية والاقتصادية (Socio - fconomic Env. system) .
- منظومة البيئة الطبيعية Naturnal Env. system .
ان هاتين المنظومتين غير منفصلتين عن بعضهما وذلك لوجود علاقات التفاعل المتبادل بينهما، الأولى تتمثل أهدافها بتلبية الحاجات الأساسية للإنسان وتحسين مستوى الدخل والخدمات وتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين المشاركة ، في حين تضمن اهداف المنظومة الثانية تعظيم أنتاجية الموارد وتحسين نوعية مكونات البيئة ، هذا وتوجد للتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد مترابطة ومتداخلة فيما بينها كما في الشكل (1)

شكل (1)
ابعاد التنمية المستدامة وعناصرها



المصدر :

- د. مطاينوس مخول ، د. عدنان غانم ، نظم الادارة البيئية ودورها في التنمية المستدامة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية ، المجلد (25) ، العدد (2) ، 2009 . ص39.

ثالثاً:- متطلبات التنمية المستدامة واهدافها 2030 .**1-متطلبات التنمية المستدامة.**

يمكن حصر المتطلبات العامة للتنمية المستدامة بما يلي(17):

- الأهتمام بالتنمية البشرية في المجتمع .
 - تلبية الاحتياجات البشرية مع ترشيد الاستهلاك .
 - التنمية الاقتصادية الرشيدة .
 - الحفاظ على البيئة ورفع مستوى الوعي الخاص بها
 - الشراكة في العلاقات الخارجية والداخلية (التبادل المعرفي)
 - حصر الثروات الطبيعية الموجودة وترشيد استخدامها
 - الحكمة في استغلال الموارد المتاحة .
 - النهوض بالمجتمع وبناء مجتمع قائم على المعرفة .
- هذه المتطلبات تمثل الاطار العام لعملية التنمية المستدامة ويلزم تفسيرها وفق المنظومة الحضارية للبلد الذي تجري فيها جهود التنمية , الامر الذي ادى الى وجود ارتباط متبادل بين التقدم الاقتصادي وحماية البيئة ، واصبحت الحفاظ على البيئة من اكبر تحديات القرن الحالي ، لذا فان مثلث التنمية بشكل عام يقوم على محاور اساسية ثلاثة تمثل متطلبات التنمية وهي الاركان الثلاث للتنمية المستدامة(18).

- التنمية الاجتماعية: يكون النظام مستداما في حال توفر العدالة التوزيع وتحقيق الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم الى محتاجيها والمساواة في النوع الاجتماعي والمشاركة الشعبية في عملية صنع القرار.
 - التنمية الاقتصادية : النظام المستدام هو النظام الذي يتمكن من انتاج السلع والخدمات بشكل مستمر ويحافظ على مستوى معين قابل للإدارة من التوازن الاقتصادي وصولا الى مبدأ رفاهية المجتمع .
 - البعد البيئي: النظام المستدام بيئيا يجب ان يحافظ على قاعدة ثابتة من الموارد الطبيعية ويتجنب الاستنزاف الزائد للموارد المتجددة وباختصار فان تحقيق التنمية المستدامة يتطلب ثلاث مجالات رئيسية :-
- 1- تحقيق النمو الاقتصادي.
 - 2- المحافظة على الموارد البيئية والطبيعية للأجيال المقبلة.
 - 3- تحقيق التنمية الاجتماعية.

2-أهداف التنمية المستدامة 2030.

من اجل مواصلة مسيرة الاهداف الانمائية للألفية وانجاز ما لم يتحقق في اطارها تأتي هذه الخطة كبرنامج عمل لأجل الناس والارض والازدهار ، وهي تهدف ايضاً الى تعزيز السلام العالمي والشراكة في جو من الحرية افسح ، وتبرهن اهداف التنمية المستدامة (2030) والبالغ عددها (17) هدفاً ، وغاياتها البالغ عددها (169) غاية ، تحقق التوازن بين أبعادها المختلفة .

لقد عقدت هذه الاجندة العزم على انهاء الفقر والجوع , وهو اكبر تحد يواجه العالم اليوم. والتصميم على حماية هذا الكوكب من التدهور وادارة مواردها بصورة مستدامة على ان يتمتع الناس بحياة يظلمها الرخاء تلبية طموحاتهم وقيام مجتمعات يسودها السلام والعدل من خلال تنشيط الشراكة العالمية والتضامن العالمي، هذه هي المجالات الأساسية لهذه الخطة وفيما يلي عرض هذه الاهداف البالغة (17) هدفاً(19) :

- الهدف الاول: القضاء على الفقر
- الهدف الثاني: القضاء التام على الجوع
- الهدف الثالث: الصحة الجيدة والرفاه
- الهدف الرابع: التعليم الجيد
- الهدف الخامس: المساواة بين الجنسين
- الهدف السادس: المياه النظيفة والنظافة الصحية

الهدف السابع: طاقة نظيفة واسعار معقولة
 الهدف الثامن: العمل اللائق ونمو الاقتصاد
 الهدف التاسع: الصناعة والابتكار والهياكل الاساسية
 الهدف العاشر: الحد من أوجه عدم المساواة
 الهدف الحادي عشر: مدن ومجتمعات محلية مستدامة
 الهدف الثاني عشر: الاستهلاك والانتاج
 الهدف الثالث عشر: العمل المناخي
 الهدف الرابع عشر: الحياة تحت الماء
 الهدف الخامس عشر: الحياة في البر
 الهدف السادس عشر: السلام والدول والمؤسسات القوية
 الهدف السابع عشر: عقد الشراكات لتحقيق الاهداف.

من أهم المحاور الاساسية للتنمية المستدامة ، المحور الاقتصادي ، كونه ينعكس وبشكل مباشر على المحاور والابعاد الاخرى نظراً لارتباطاته الوثيقة والمتعددة ، ان معظم اهداف التنمية المستدامة 2030 ذات بعد اقتصادي كالنمو الاقتصادي (الهدف 8) والفقر (الهدف 1) ولا للجوع (الهدف 2) والطاقة (الهدف 7) والماء (الهدف 6) والحياة تحت الماء (الهدف 14) والحياة على الارض (الهدف 15) والاستهلاك (الهدف 12) والابتكار والبنية التحتية (الهدف 9) ، بل حتى هدفي الصحة والتعليم هي ذات طابع اقتصادي - اجتماعي مشترك .

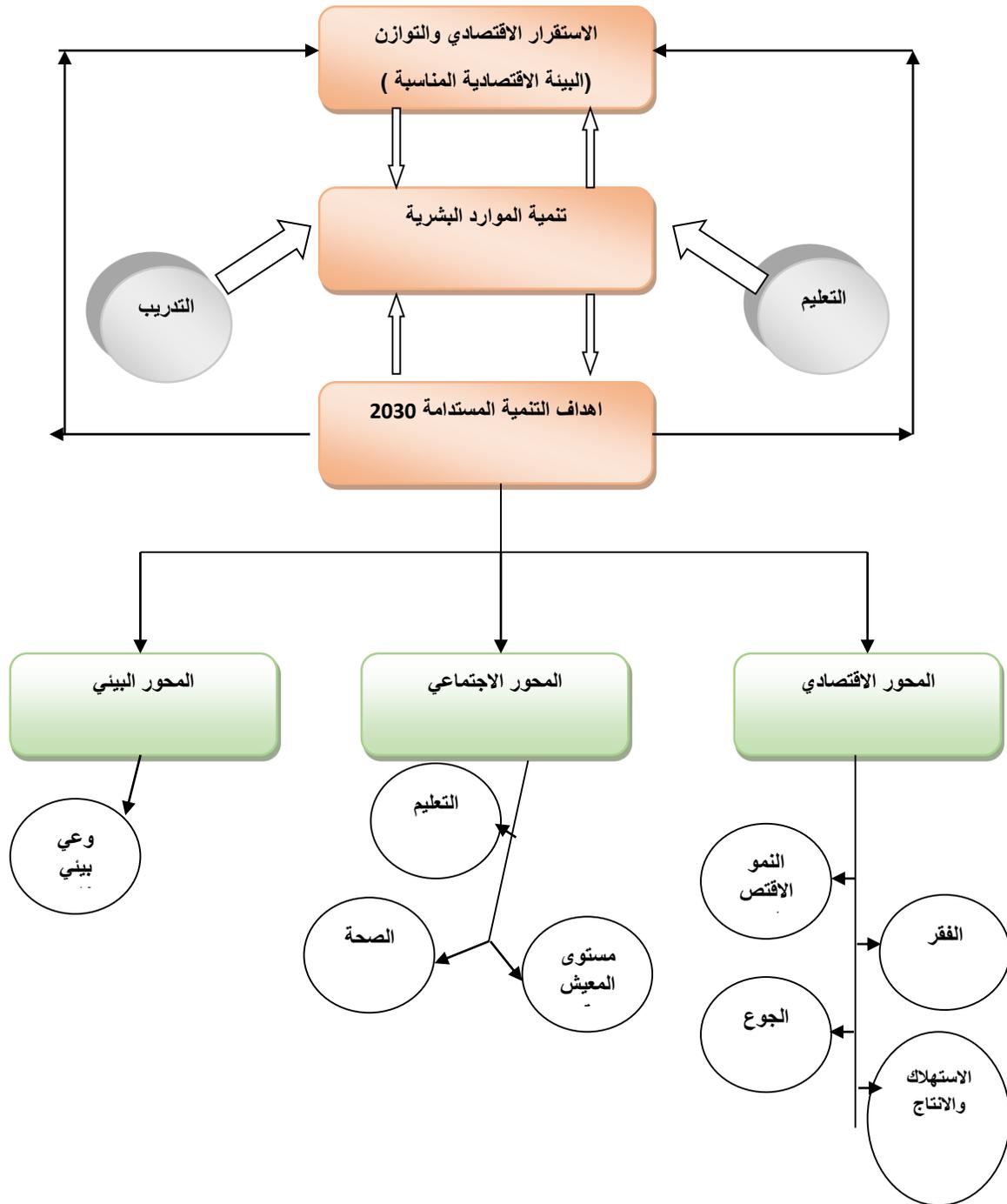
رابعاً:- العلاقة الجدلية بين تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة .

تهدف التنمية المستدامة لتحقيق عدة أهداف تصب جميعها في التأثير المباشر على مستوى معيشة الناس, حيث تهدف الى رفع الكفاءة الاقتصادية والنمو وفرص العمل, وفي هذا الشأن تبرز العلاقة المتداخلة بين تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة. أن الاهتمام بالموارد البشري في أكثر من موضع من أهداف الخطة 2030, يعكس مدى الاهتمام الكبير بهذا العنصر الحيوي كونه يمتلك ناصية الموارد الأخرى, فهو من يطوعها ويتعامل معها ويحقق التكامل فيها بينها والضعف الذي يعتره لسبب أو لآخر , سوف ينعكس مباشرة على تلك الموارد, فهو الهدف وهو الوسيلة التي تحقق ذلك الهدف. والدولة التي تعجز عن تحقيق تنمية مواردها البشرية لا يمكن أن تحقق أهدافها وغاياتها المخططة والمأمولة في الخطة المستدامة 2030 . أن التنمية المستدامة قائمة على بناء الإنسان أولاً قبل استخراج الثروات وقبل إنشاء المشروعات لأنها باختصار عملية تمكين الإنسان من تحقيق إنسانيته عن طريق تحسين مستويات الصحة والتعليم والمهارات , انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في الامور الثقافية والاجتماعية(20).

تقوم تنمية الموارد البشرية على التعليم والتدريب, اللذان هما أساس الاستقرار الاقتصادي , لان صناعة الفرد تبدأ من التعليم الاساس الذي ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية مما يجعله أكثر قدرة على التجديد والابداع والاختراع وهذا بدوره يسهم في زيادة الانتاجية ورفع معدلات النمو الاقتصادي (الهدف 8) وعندئذ يقلل من معدلات الفقر (هدف 1) وحالات الجوع (الهدف 2) والطاقة (الهدف 7) والاستهلاك والانتاج (الهدف 12) والابتكار والبنية التحتية(الهدف 9) , وبذلك فإن تنمية الموارد البشرية سوف تعمل على تحقيق أهداف المحور الاقتصادي والمتمثلة بزيادة نصيب الفرد من (GDP) الحقيقي وتحسين مستوى معيشة المواطن وتوفير فرص عمل لائقة ومنتجة وأهداف البعد الاجتماعي والمتمثلة بتوفير الصحة والتعليم لفئات المجتمع كافة وقادرة على خلق وعي بيئي مناسب وقادر على التعامل مع ما يحيط بالإنسان , حفاظاً على موارد هذا الكوكب. لذا فإن تنمية الموارد البشرية تشكل المحور الاساس والمدخل الاستراتيجي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وبالمقابل فإن وجود تنمية مستدامة يعني توفر البيئة الاقتصادية المناسبة لتنمية وتطوير الموارد البشرية وتعني حالة الاستقرار والتوازن وتوفير فرص العمل اللائقة والمنتجة فضلاً عن توفر الخدمات التعليمية والصحة وغيرها.. من هنا يتضح لنا وجود علاقة جدلية , علاقة متداخلة بين تنمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة, تؤثر وتتأثر بها ويمكن بيان هذه العلاقة بالشكل البياني الآتي:-

شكل (2)

مخطط يوضح العلاقة المتداخلة بين تنمية الموارد البشرية واهداف التنمية المستدامة 2030



ان انتقال العالم من عصر الالة الى عصر المعلومات ، يجعل من الموارد البشرية اهم الاصول التنظيمية ، وهم وحدهم القادرون على استيعاب المفاهيم والافكار الجديدة ، التي تساعد على استغلال الميزات ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية للقرن الحالي.

كما ينبغي أن تتميز بالاتي (21) .

– الملاءمة Relevancy

– الفعالية Effectiveness

– الكفاءة Efficiency

– الاستدامة Sustainability

وان اكثر الوسائل فاعلية في احداث تنمية حقيقة هي التعليم والتدريب على ان تكون المنظومة التعليمية بمعناها الواسع والتي تشمل التعليم النظامي وغير النظامي وينبغي ان يكون التعليم حق للجميع وعلى مدى الحياة ، والتأكد من تكامل ادوارها في دعم تنمية الموارد البشرية لاغراض تحقيق التنمية المستدامة .

وفي هذا المجال ينبغي اعادة صياغة التعليم وفلسفة التعليم صياغة جديدة بحيث تتضمن مفاهيم ومتطلبات التنمية المستدامة وتشتمل على الاتي :

1. المعرفة Knowledge : تتعلق بالحصول على المعلومة وكيفية تحليلها .
2. المهارات skills : تعني القدرة على التحليل والتفكير الابداعي والنقدي والعمل الجماعي والتعليم الذاتي .
3. المنظور Perspectives : القدرة على استيعاب القضايا الكونية الى جانب النظر الى القضايا المحلية بمنظور كوني .

فالتعليم والتدريب هما اساس الاستقرار الاقتصادي والسياسي ، لذا لا بد من وجود رؤية للتعليم و ارادة لتنفيذ هذه الرؤيا من قبل الحكومات والمؤسسات التعليمية ، وينبغي ان تتصف العملية التعليمية بالمرونة بحيث يجب تعديلها حسب متطلبات التنمية المستدامة .

وهناك علاقة وطيدة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية حيث تركز تنمية الموارد البشرية فيما تركز على (23):

1. وجود كفاءات منتقاة من المديرين تم صقلها بأساليب تدريبية عالية تسمح باستمرار جودة المنتج وتطوره .
 2. العمل توافر وامتلاك المهارات المكتسبة عن طريق التدريب وتنمية هذه المهارات واستغلالها .
 3. وجود خطط تدريبية عامة وخاصة تؤهل وتمكن العاملين من التعامل مع الصناعات القائمة وما يستجد عليها من تطور وتقنيات حديثة .
 4. انفتاح العمالة على العلم في مجال التخصص والثقافة بشكل عام ومسايرة كل جديد في مجال تخصصها .
- من هذا المنطلق اخذت تعاضم الاهمية بدلالة تعاضم الدور الاساسي الذي اصبح يلعبه المورد البشري كمدخل استراتيجي للتنمية المستدامة لاسيما في مجال مواجهة البيئة وتحقيق الاهداف الاستراتيجية.

الخاتمة :

تعد الموارد البشرية الركيزة الاساسية في مؤسسات المجتمع وأحد دعائم التنمية المستدامة اذ ان المورد البشري وبما لديه من القدرة على التجديد والابداع والابتكار والتطوير , يمكن ان يتغلب على ندرة الموارد من خلال الاستغلال الامثل لطاقت المجتمع العلمية والانتاجية , فضلاً عن الاستخدام الرشيد للموارد والاستثمارات المتاحة.

وفي ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد المعرفة والعولمة وتحرير الاسواق ، هذا ما جعل المؤسسات تعتمد اعتماداً كلياً على تنمية الموارد البشرية والتدريب التي اصبحت محركاً للإنتاج والنمو الاقتصادي واحتياجات سوق العمل .

اذ تقوم التنمية على استغلال الموارد البيئية والامكانات البشرية بما فيها المنجزات العلمية والتكنولوجية وذلك من اجل تحقيق عدد من الاهداف اهمها تلبية الاحتياجات البشرية وتحسين وتطوير نوعية حياة البشر ، كما تنطوي التنمية المستدامة على استخدام الموارد البشرية بهدف بتحسين التعليم والخدمات الصحية ومحاربة الجوع ، ومن هنا فإن التنمية المستدامة تعني اعادة توجيه الموارد لضمان الوفاء اولاً بالاحتياجات البشرية الاساسية.

وهكذا تتفاعل التنمية البشرية تفاعلاً قوياً مع الابعاد الاخرى للتنمية المستدامة، وأن تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 لن يتأتى بدون قيادة قوية وجهود متصلة من قبل الموارد البشرية وسبل تنميتها وتطويرها كونها المدخل الاستراتيجي لها.

1. جورج القصيمي : " التنمية البشرية مراجعة نقدية للمفهوم والضمون " ، اجتماع خبراء فريق بشأن التنمية البشرية في الوطن العربي ، القاهرة ، 1993 .
2. حنا نصر الله ، ادارة الموارد البشرية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2001 .
3. بن زاهي منصور ، الشايب محمد الساسي ، التدريب كأحد مقومات الاساسية لتنمية الكفاءات البشرية ، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة ، 2005 ، ورقة الجزائر .
4. ماهر عليش ، ادارة الموارد البشرية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 1971 .
5. فادي سنكي ، دور العولمة والتعليم في تنمية الموارد البشرية على الموقع www.nouhworld.com
6. بارك نعيمة ، تنمية الموارد البشرية واهميتها في تحسين الانتاجية وتحقيق الميزة التنافسية ، مجلة اقتصاديات شمال افريقيات ، العدد السابع ، جامعة التلف ، الجزائر .
7. د. مطانيوس مخول، د. عدنان غانم ، نظم الادارة البيئية ودورها في التنمية المستدامة ، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 25 العدد الثاني 2009 .
8. د. عبد الخالق عبد الله ، التنمية المستدامة والعلاقة بين البيئة والتنمية ، المستقبل العربي ، السنة 15 العدد 167 . السنة 1993 .
9. اللجنة العالمية للبيئة والتنمية " مستقبلنا المشترك " ترجمة محمد كامل عارف ، سلسلة عالم المعرفة عدد (142) المجلس الوطني للتعاون الفنون والاداب الكويت 1989 .
10. د. محمد علي الانباري ، الاطار المفاهيمي للبيئة والتنمية المستدامة والاجراءات المطلوبة لتنفيذها دولياً ومحلياً ، جامعة بابل كلية الهندسة.
11. رشيد الحمد ومحمد سعيد صابريني ، البيئة ومشكلاتها سلسلة عالم المعرفة ، العدد 22 ، المجلس الوطني للثقافة والفنون ، الكويت 1979 .
12. د. نوزاد عبد الرحمن الهيثي وآخرون ، مقدمة في اقتصاديات البيئة ، عمان ، دار المناهج ، 2010 .
13. مجدي عزيز ابراهيم ، التربية البيئية في مناهج التعليم ، القاهرة ، مكتبة الانجلو 2003 .
14. عبد الحكيم محمود "العلاقة بين البيئة والتنمية" منظمة المجلس العلمي العربي www.arsco.org .
15. د. احمد فرغلي حسن ، البيئة والتنمية المستدامة " الاطار المعرفي والتقييم المحاسبي ، جامعة القاهرة www.capsu.com .
16. جامعة الملك عبد العزيز ، التنمية المستدامة في الوطن العربي . بين الواقع والمأمول ، مركز الانتاج الاعلامي ، جدة 1427هـ .
17. عبد الرحيم محمد الامين ، تنمية الموارد ومتطلبات التنمية المستدامة ، مؤسسة الفكر العربي www.arabthought.org
18. www.arabstates.ump.org/conten/rba
19. نازك حامد الهاشمي ، بين التنمية البشرية والمستدامة على الموقع الالكتروني www.sudamile.com/index.php
20. محمود حسين عيسى "اهمية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية ، الموقع الالكتروني www.alukah.net/culture/0/495 .