

استدامة الموارد البشرية في العراق إعداد المدرس المساعد طه علي نايل الجميلي كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الأنبار

المخلص

إن استمرارية الحياة واستدامتها في أرض زاخرة بالموارد تبقى أولوية الأولويات ومن هنا يبرز التحدي الرئيس الذي يطرح على الأجيال الحالية إلا وهو إمكانية التوصل إلى إتباع السلوك السليم في إدارة الموارد أي الاقتصاد على استخدام حصيلة مستدامة للموارد المتجددة وسبل مراعاة القدرة المحددة للبيئة التنموية على احتواء ظاهرة هدر الموارد الوطنية وخاصة في البلدان النامية، إلا أن هذه الظاهرة أصبحت متزايدة في الآونة الأخيرة وخاصة بالنسبة للموارد البشرية بفضل تنامي الاتجاه نحو التكنولوجيا الحديثة وتقنية وسائل الإنتاج. ومن هذا المنطلق وبسبب الضغوط الدولية المعاصرة على عموم البلدان النامية والعراق خاصة كان لا بد من توجيه الأنظار نحو تفعيل كافة الموارد الاقتصادية المتاحة في العراق كاتجاه تنموي إلى جانب الاتجاهات والاستراتيجيات التنموية الأخرى وعلى وجه الخصوص استدامة وتفعيل الموارد البشرية.

Abstract

The continuation of life in profuse earth by the resources will be the Main of Principles and here the chief challenge will discover that imposes to the current generation is the possibility reach to follow the safety behavior in resources administration, which means the exclusiveness on using the listing yield of the renewing resources and the ways to look after the limited ability for the development environment and that by including of Phenomenon of wasting the national resources specially in developing countries while this phenomenon becomes increasing in the Last period specially for the human resources by developing the direction toward the modern technology and the technique of the production means from this point and due to the moderate international pressure on the developing countries as general and Iraq as special case, So It's necessary to direct the views to effect all the possible economic resources in Iraq as a develop way beside the other developing direction specially continuation and effective of the human resources.

المقدمة

من المؤكد اليوم أن المحيط الاقتصادي الدولي الذي سبواجهه العرب في الألفية الحالية سيكون مختلفاً تماماً عن عالم الثمانينات وحتى التسعينات فالمنافسة الدولية تتكثف والنشاط الخاص يضغط بشكل تراكمي وقاعدة النجاح الاقتصادي أخذت في التغير كما أن إعادة الهيكلة السياسية والاقتصادية الضخمة تعزز الانجازات التكنولوجية المفاجئة في هذا السياق أمست وتيرة التغيرات التكنولوجية في بداية التسعينات أكثر سرعة وزادت أهمية الأبحاث والتنمية الصناعات المرتكزة على المعرفة كقاعدة للتنافس في الأسواق العالمية، فتقنيات الكمبيوتر والمعلومات الحديثة تغير طبيعة النشاط الاقتصادي كما أنها توجد منتجات وأسواقاً ومؤسسات وقيماً جديدة يسهل الحصول عليها بشكل واسع.

وفيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات فقد سادت ممزوجة مع الذكاء البشري محل الرأسمال الطبيعي كعامل أساسي في الإنتاج في عهد صناعات المقدرّة العقلية المصنوعة بشرياً أصبح التمييز بين العمل ورأس المال غير واضح فالمهارات والمعرفة والرأسمال البشري يمكن خلقها بواسطة أموال الاستثمار نفسها التي تخلق الرأسمال الطبيعي، وما زالت اليد العاملة غير المؤهلة علمياً تتناقص أهميتها أكثر فأكثر في عملية الإنتاج، وقد أصبحت المعرفة والمهارات اليوم مصدراً وحيداً للأفضلية المقارنة التي يمكن استدامتها وصار النجاح والفشل في هذا العالم منوطاً أكثر فأكثر بقدر البلد على القيام بانتقال ناجح إلى



صناعات المستقبل ذات المقدرة العقلية البشرية وليس بحجم أي نشاط أو قطاع أو موازنة استثمار محددة.

ويحلل متبعوا الشومبيترية الجديدة الملامح العامة للاقتصاد المستقبلي والتقسيم الصناعي بالنسبة إلى تجديرات تسيرهُ التكنولوجيا، وينظرون إلى العالم الحالي والبنى الرأسمالية المستقبلية على أنها كثافة في المعرفة ممحورة حول تقنيات الكمبيوتر والمعلومات ومهتمة باقتصاديات الأهداف أكثر منها باقتصاديات الحجم ونوع السياسات الاقتصادية المفضلة من وجهة النظر هذه هو استراتيجيات التدريب على جانب العرض، والتعليم وتحسين المهارات والتعرف إلى التقنيات الناشئة وتشجيع نشرها وهذه المناشطة أقرب إلى الاتجاه الغربي السائد اليوم في رسم معالم هذه السياسات فيمكن أن نبين تأثير وجهة النظر هذه في الاهتمام الواسع الانتشار باستراتيجيات التجديد ومحاولات إقامة أقطاب تكنولوجية ومراكز امتيازات وتعاون بين الشركات والجامعات.

هدف البحث

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على المردودات والعوائد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتأثية من جراء استدامة وتطوير الموارد البشرية المتاحة في العراق كإستراتيجية تنموية ذات أزيات مضمونة، خاصة بالنسبة للعقول الزاخرة بالموهب والامتيازات والخبرات والنضج العقلي والفكري التي يزخر بها العراق، وآلية الاستفادة منها وتطويرها لخدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

مشكلة البحث

تُعاني الأجيال السابقة والحالية من حالة عدم الاستدامة والتطوير والرعاية العلمية والفكرية، وهنا يستوجب التوقف عند هذه المشكلة بعدها من المشاكل الخطيرة ذات الآثار السلبية على كافة مفاصل أو هياكل القطر، ورسم إستراتيجية ذات بعد طويل الأمد، تركز على الموارد البشرية باعتبارها أساس النمو والتنمية وأن عملية تأهيلها وإدامتها من الضروريات التي لا تقل أهمية عن إدامة وتطوير بقية الموارد الطبيعية الاقتصادية الموجودة في العراق.

فرضية البحث

أن العقل البشري هو أساس التطوير والازدهار العلمي وهو الرافد الأساسي للتكنولوجيا الحديثة وآلية إدارتها وتطويرها لخدمة التنمية، وهذا ما دلت عليه تجارب البلدان الصناعية المتقدمة، التي تفتقر للموارد الطبيعية كاليابان وألمانيا، غير أن العقل البشري وهو مورد أساس بالنسبة لأي قطر يحتاج لاستدامة مستمرة ورعاية دقيقة لغرض تحقيق الأهداف المرجوة منها.

إشكالية استدامة المورد البشري

ينفرد الإنسان من بين جميع المخلوقات التي ذكرها الله تعالى في قرآنه العزيز بالتكريم والتفضيل على بقية المخلوقات الأخرى كما في قوله تعالى: {وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا} وذلك لأن الإنسان ينفرد من بين جميع المخلوقات المذكورة في القرآن بأنه وحده ذو البعد الحضاري: صانع الحضارة وهذا البعد الحضاري في الكيان البشري بالغ الأهمية لأنه هو الذي يؤسس تراث الأمة ويرسخ دعائم بقائها عبر العصور وقد جاء هذا التكريم مقرونا بالعقل والتميز والنطق لدى البشر، أي أن مفهوم الإنسان يعد ذو بعد عقلي وبعد حضاري وهو يشمل بالإضافة إلى ذلك أبعاد أخرى أبرزها استخلاف الله تعالى له الأرض وتعليمه الأسماء، فأما الخلافة في الأرض فتعني أعمارها كما في قوله تعالى: {ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ}، وعمارَة الأرض أي إقامة العمران والحضارة فيها تتطلب المعرفة بها وبما فيها.



وإذا فتكريم الإنسان معناه تمتيعه بجملة من الحقوق أبرزها الحق في المعرفة وقد قرن القرآن مراراً بين خلق الإنسان ونسبة العلم إليه وكان العلم هو أول ما يحتاجه البشر قبل الماء والغذاء كما في قوله تعالى: {خَلَقَ الْإِنْسَانَ} علمة البيان {، وتأسيساً على ما تقدم يركز قادة الفكر التنموي الحديث على حقيقة مفادها (أن البشر وهم صانعو التنمية يجب أن يكونوا هدفها) وأن النمو الاقتصادي متحقق في أي بلد أثر تحسين قدرات البشر في النمو الاقتصادي، كما أن استراتيجيات التصنيع المعتمدة في خطط التنمية قد دفعت باتجاه التركيز على تأهيل الموارد البشرية الفنية الوطنية في الدول النامية وبالتالي فإن مضمون التنمية يركز على تأهيل الموارد البشرية (1).

بينما يعرف مفهوم (استدامة الموارد البشرية)، على انه زيادة عدد المنافذ التطويرية أمام المورد البشري ومن حيث المبدأ فإن هذه المنافذ بلا حدود وغير مستقرة بزمان محدد. أما من حيث الواقع الفعلي فقد تبين إن المنافذ التطويرية تتركز في ثلاثة خيارات هي: أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل وان يكتسبوا المعرفة وان يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة.

ومن جهة أخرى فان للاستدامة البشرية جانبان، الأول هو تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات والثاني هو انتفاع الناس من قدراتهم المكتسبة لإغراض إنتاجية.

من الضروري التمييز بين صورتين من هدر الموارد البشرية تتمثل الصورة الأولى في (هدر البشر) بمعنى أننا لا نستخدم كل الإمكانيات البشرية المتاحة لزيادة إنتاج السلع والخدمات وتتمثل الصورة الثانية في (هدر البشر) بمعنى الاعتداء على إنسانيتهم والبطالة خير مثال على هدر البشر بالمعنيين: فهي تعني إضاعة مورد من موارد السلع ولكنها تعني أيضاً حرمان الإنسان من ممارسة حاجة أصيلة فيه وهي التعبير عن ذاته بالعمل وحرمانه من مصدر أساسي من مصادر احترام النفس (2).

وعلى هذا الأساس يجب عدم إغفال دور العنصر البشري واستدامته بعد إن كان اهتمام التنمية محصوراً في تعظيم الموارد والسلع بغرض تغطية انعكاسات سياسات الإصلاح الهيكلي في ما تؤدي إليه من هدر الموارد إضافة إلى ما يتوقع أن تحصده سياسات الخصخصة من هيمنة رأس المال الأجنبي الذي يسعى لإيجاد مجالات جديدة للاستثمار.

لقد اهتمت النظرية الاقتصادية الكلاسيكية برأس المال الذي اعتبر العنصر الأكثر ندرة في حين افترضت أن العمل متوفر بكثرة واعتبرت الموارد الطبيعية مورداً لا ينضب وأثبتت الدراسات الأخيرة سذاجة هذه النظرة وأكدت الترابط بين البيئة والإنسان والإنتاج المادي ونتج عن ذلك نشوء مفهوم التنمية المستدامة للدلالة على الدفعات المتجددة في مسار التنمية والمعنى الاقتصادي للتنمية البشرية هو زيادة إنتاجية عنصر العمل وزيادة معدل الإنتاجية السنوي وليس زيادة متوسطة نصيب الفرد من الناتج المحلي وهذا هو محور التنافس بين أقطاب الاقتصاد العالمي اليوم (3).

وعند الحديث عن مجتمع الكفاية والعدل في ظل هذا المستوى من الإنتاجية فإن هذا يعني توزيع الفقر، في حين أن المطلوب توزيع مستوى معيشة أفضل لأوسع عدد ممكن من السكان والاستدامة بحاجة إلى زيادة الإنتاج والإنتاجية لتوفير المصادر التي ستمول كل عمليات التنمية الاقتصادية.

أما التنمية فهي عملية تحول في المجتمع وفي سلوكه وقيمه، وهذا الأمر لا يتم بقانون ولا بتغيير في الدستور ولا بقرار إداري، التنمية لا تتم إلا بوجود ناس يعرفون ماذا يريدون معارفهم العلمية متقدمة ويعملون على نشر هذه المعارف من أجل خلق رأي عام مستنير فالأمور ليست تلقائية ولا جزئية بل يلزم الأمر تكوين مجمل البيئة المناسبة للتنمية التي تجعل الترابطات بين العوامل المختلفة فاعلة ومساهمة في التنمية.

كما أن هناك ضرورة قصوى لإعادة اكتشاف الجوانب النيرة في تراثنا واستخدامها في خدمة الاستدامة البشرية فالمطلوب هو صيغة تجمع بين الانفتاح على التراث العالمي وعلى تراثنا المستنير للإفادة منه في خلق مناخ ثقافي أصيل يساعد على التنمية.



فالعراق يتمتع باحتياجات ضخمة من الموارد غير المتجددة، ويجب استثمار هذه الموارد بكفاءة وتعقل مع المحافظة على إبقاء الإضرار البيئية المصاحبة ضمن الحد الأدنى، فعلى جيل اليوم ألا يخلق للأجيال القادمة عالماً أكثر فقراً وجفافاً وأقل كرمياً. ولا يمكن التنصل من إعادة توجه أساسية للنشاطات الإنتاجية والتوزيعية والاستهلاكية. ويكمن مفتاح التنمية المستدامة في المستقبل في العلم والتكنولوجيا. فالعلم الأساسي هو الذي سيوفر الإطار للبحث العميق المطلوب لإلقاء الضوء على العمليات المعقدة والحساسة والروابط التي تشكل الطبيعة. وستولد الابتكارات التقنية الحديثة أدوات وعمليات أكثر كفاءة إنتاجية. وهكذا اكتسب التحدي في نشر العلم والتكنولوجيا الاستدامة بين الناس في كل أنحاء العالم(4).

وفي الوقت نفسه هناك ضرورة لتشجيع تنمية جميع القدرات البشرية. أي الابتكارية والسياسية والإنتاجية ومهارات العمل من خلال ألقاق جميع اليافعين والشباب بالمدارس الابتدائية والثانوية في المستقبل القريب ناهيك عن المدارس المهنية التي تزود المتخرجين بالمهارات المفيدة والدورات التطويرية التي تزيد من مهارات الموظفين وتعزز قدراتهم للاستجابة إلى المتطلبات المتغيرة لسوق العمالة كذلك لا بد من المحافظة على الموارد البشرية من خلال تقوية البنية التحتية الصحية، لاسيما الرعاية الصحية الأولية والرعاية في المستوصفات المجدية اقتصادياً، وتشجيع التغيرات في السلوك نحو أنماط أفضل من الحياة الصحية بهدف رفع المستوى الصحي للعامة.

فالقوى البشرية هي رأس مالنا الأساسي شرط أن تتطور معارفها ومهاراتها بشكل مستديم وان توظف هذه المهارات في المجتمع. والدولة في بلادنا جعلت تعليم الأجيال مجاناً حتى التخرج من الجامعة ولكن عدم توفر فرص العمل يعني تحميل الدولة والمجتمع والاقتصاد القومي عبئاً هذا الإنفاق الذي لا يبتنع منه فيما بعد.

مبادئ الاستدامة البشرية

تتلاحم عشر مقولات معيارية تكون – مجتمعة – أساساً لبنىوية الاستدامة البشرية في العراق وتلحقه بالقرن الواحد والعشرين عبر التحول إلى نمط ثقافي يكون محوره الإنسان ومنه كقيمة عليا – يشترك رؤاه وتطبيقاته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والأخلاقية وقد تتمثل هذه المبادئ فيما يلي(5):-

- 1- مركزية الفرد في عملية الاستدامة، دون أن يعني ذلك قلة الاهتمام بالجماعة أو غياب السلوك التعاوني. ويتفرع عن ذلك اعتماد فلسفة تربوية تقوم أساساً على احترام الكرامة الإنسانية للفرد.
- 2- المعرفة الحديثة هي بذاتها قوة ويستدعي ذلك تربية الناشئة في العراق على موقف عقلائي واضح من المشاكل الطبيعية والإنسانية ويرتبط ذلك بتربية القوة الناقدة عند الناس لكي يستطيعوا في ضوئها وبواسطتها أن يفكروا في بنى اجتماعية أفضل.
- 3- عدم المساس بالعقائد والقيم العليا التي يتعين أن تقدم الأساس الأخلاقي الحاكم للعقل الإنساني، فليس هناك ثوابت في الواقع الاجتماعي للإنسان، مما يستدعي التقليل من الاعتقاد بعصمة المواريث الفكرية والاجتماعية من الخطأ أو القصور إذا ما اثبت التحليل العلمي ذلك ويتفرع عن ذلك إعلاء قيمة الحوار الذي يمكن إن ينتهي بالاختلاف الخلاق بدلا من حتمية الاتفاق.
- 4- تكمن القيمة الحقيقية لأي شي في العمل الإنساني المبدع، لذا يتعين أن نعيد النظر في بناء الصرح التعليمي في العراق بشكل يؤكد أسبقية الإبداع وكرامة الفرد في عمله وحجم إنتاجه.
- 5- لا بديل عن إثارة روح التحدي في الإنسان العربي .
- 6- المجتمع الفاضل يجب أن يوفر لكل أطفاله فرصاً تعليمية متكافئة وتتطلب أولويات التعليم خاصة في المراحل العليا إيلاء عناية خاصة لتمكين أبناء الفئات الأضعف اجتماعياً خاصة البنات من الالتحاق

بمراحل التعليم المختلفة بما يتناسب مع قدراتهم وليس بما تحكم به إمكانات أهاليهم المالية أو الاجتماعية ويفتضي الأمر في المراحل الأولى نوعاً من التمييز الإيجابي لهذه الفئات وإتاحة التغذية السليمة خاصة في المراحل الأولى من التعليم والرعاية الصحية للمحتاجين ويجب أن تبدأ عملية الترغيب بالتعليم قبل التحاق الأطفال في المدارس الابتدائية.

7- تأسيس حق الفرد في أن يفهم ككيان إنساني واحد تستهدف التنمية المستدامة نموه الجسدي والوجداني والاجتماعي والمصرفي في تكامل وانسجام.

8- إن الاستدامة يجب أن تساعد الفرد على تفهم أفضل لتقافتهم خاصة الماضي منها والحاضر ولكن في نطاق مجتمع عالمي يعتبر في انفتاح الثقافات الخاصة على بعضها وحوارها مع بعضها وإيجابية تعاملها مع غيرها هو الوسيلة الوحيدة لازدهار أي منها.

وقد بات لازماً القضاء على أحادية الروية في تفسير الواقع التنموي والدوافع الإنسانية الكامنة وراءه.

9- لا بد أن تشتق غايات الاستدامة البشرية من الرؤى الكونية لتربية القرن الحادي والعشرين فيجب أن تصل عوامل النمو الفكري للفرد بالعصر الذي سيعيش فيه، وهو عصر محكوم بمبادئ علمية مثل مبدأ النظام ومبدأ الطرق السلمية التي يؤدي إلى فهم سياقات السبب والنتيجة في تحليل وقوع الظواهر الطبيعية والاجتماعية.

10- أن استدامة الموارد البشرية يجب أن يقود الناشئة إلى التطلع إلى مستقبل يكتفه عدم التأكد. وتكون وظيفة التعليم في عملية التطلع هذه مساعدة الناشئة على اكتساب المرونة لمواجهة هذا المستقبل وفي الوقت ذاته المساعدة في عملية تشكيله ليمارس دوره في عملية التنمية الاقتصادية والحضارية مستقبلاً.

فالثروة الحقيقية لأي أمة إنما تكمن فيما لديها من عناصر إنسانية فاعلة تستمد من تراثها الحضاري ومن إيمانها بالعلم وتسليحها به كخزين استراتيجي يتأمن لها بواسطته بناء المستقبل الذي تتأمله أي إن الإيمان العميق بالعلم وحده إلى جوار العمل الدائب الذي لا يكل هو السبيل الكفيل باستدامة كل الطاقات والموارد الطبيعية والبشرية التي تزرع بها.

وان تعليم الإنسان يعد استثماراً اقتصادياً رشيداً في العنصر البشري كثيراً ما ينجم عنه زيادة الدخل الجاري للفرد على نحو تضيق معه الفجوة الداخلية بين فئات المجتمع ولاسيما فئة العاملين بأجر في مقابل فئة أصحاب الدخل الربعية وعلى ذلك فإن الاستثمار في العنصر البشري في صورة التعليم والتطوير له ثلاثة آثار رئيسية مباشرة تتمثل فيما يلي⁽⁶⁾:-

1- زيادة كفاءة الوحدات التعليمية ، الكفاءة المعيارية على نحو تتحقق معه زيادة إنتاجية الأمة ومن ثم ارتفاع معدل نموها.

2- يرفع من مستوى الاستهلاك الثقافي للفرد والأمة على نحو يزيد الدخل السيكولوجي له وبالتالي مستوى رفاهيته.

3- تقليص فجوة توزيع الدخل بين الغني والفقير عن طريق محو بعض العوامل الموضوعية. (التعليم والخبرة) المؤثرة على إنتاجية الأفراد ومداديلهم بتوفير فرص للتعليم متكافئة يستفاد منها كل حسب رغبته ومهاراته الموروثة والمكتسبة.

العولمة وتنمية الموارد البشرية

تطرقنا اغلب التقارير الحديثة إلى دور العولمة على البلدان النامية الداعية إلى إزالة الحواجز امام التجارة الحرة في هذه البلدان والتخلي عن السياسات الحمائية المستخدمة للمحافظة على دولة الرعاية وذلك بهدف الاستفادة من الفرص التي تتيحها العولمة على المدى المتوسط إلى الطويل وتنطوي عملية التكيف على تكاليف غير قليلة ولكن بصورة مؤقتة وعلى المدى القصير وهي من جهة اخرى تمثل تحديات جديدة للبلدان التي تخضع لإعادة الهيكلة، وقد خضعت عدة بلدان شرق أوسطية لعملية التكيف بهدف التعامل مع واقع العالم الجديد فقد اضطرت البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مثلاً الى تخفيض دور الدولة في مجال الرعاية وقامت بتكوين أسواق عمل أكثر مرونة تمشياً مع التغيير في متطلبات المهارات الفنية وبإلغاء ضمانات العمالة الدائمة وتخفيض دور نقابات العمال. وتعمل تلك الدول حالياً على التكيف مع العملة الأوروبية الموحدة (اليورو)، وقد بدأت عملية إعادة هيكلة الموارد البشرية فيها منذ فترة من الزمن بعد ان امتلكت زمام الترتيبات المؤسسية والاجتماعية التي تسهل عملية التكيف والتي تكاد تلقائياً (مماثلة للبيد الخفية عند ادم سميث) اما في البلدان العربية التي تفتقر الى مثل هذه الأسس فلا بد من الإصلاحات الهيكلية والمؤسسية الأساسية لإزالة العوائق امام عملية التكيف وتهيئة بيئة تساعد أسواق العمل على التنافس في الاقتصاد العالمي وهذا ما حاولت كلا من مصر والمغرب الأنسحاق في تطبيقه غير أن أثر التحديات الدولية أصعب بالنسبة للبلدان العربية مما هي بالنسبة للبلدان النامية الأخرى بسبب العوائق التالية (7):-

- أ- ارتفاع معدلات الأمية
 - ب- ارتفاع معدلات البطالة والعمالة غير الماهرة
 - ت- المهارات الصناعية المحدودة
 - ث- أنشطة البحث والتطوير غير الكافية
 - ج- مواقف غير واقعية من العمل (بما في ذلك تفضيل المناصب الإدارية)
 - ط- مشاركة القطاع الخاص المحدودة
 - ي- البيروقراطيات غير الفعالة
 - ك- الإعلانات الحكومية الكبيرة للسلع والخدمات الأساسية
 - ل- البيئة الدولية غير المواتية علاوة على تدنجات أسعار النفط.
- أن التغلب على تلك التحديات والعوائق يتوقف على قدرة البلد على اختيار سياسات الإصلاح الملائمة على إمكانية تكيف الموارد الوطنية (ولا سيما سوق العمل) وتنمية العنصر البشري الفعال ومما لا شك فيه ان سوق العمل سيتضرر من جراء آثار العولمة وخاصة قوة العمل (القادرين على العمل) وفيما يلي الفئات التي ستكون الأكثر تضرراً:

- أ . فائض اليد العاملة الذي تعطل عن العمل بسبب إعادة الهيكلة والخصخصة.
- ب. اليد العاملة الحدية المرتبطة بالصناعات الصغيرة والخدمات التي سحبت الإعانات عنها.
- ت. العمال غير القادرين على التكيف بسبب العمر أو قلة المهارات
- ث . مجموعات الدخل المنخفض التي ستعاني من توقف الإعانات وتحرير الأسعار والتضخم.
- ج . العاطلون منذ فترة طويلة اذ تزداد صعوبة توظيفهم مع مرور الوقت.

وفي عهد العولمة الحالي ومع ثورة المعلومات والتكنولوجيا أصبح رأس المال والتكنولوجيا هما العاملين الرئيسيين المتحركين من عوامل الإنتاج أما اليد العاملة فقد أصبح أقل حركة. وفي إطار المنافسة العالمية يتحرك رأس المال والتكنولوجيا سعياً وراء اليد العاملة الماهرة وبيئة سوق العمل الفعالة. وبالتالي تصبح نوعية الموارد البشرية العنصر الأساسي في تحديد القدرة التنافسية للبلد من حيث اجتذاب الاستثمار الأجنبي الضروري لاقتصاديات البلدان النامية التي تسعى إلى تحقيق النمو، وسيكون من الصعوبة ان تتبلور القوى التي يمكن ان تجابه العولمة ما دامت القوى العاملة مستمرة في الركود في وجه الديناميكية المتزايدة في حركة رأس المال الدولي وفي وجه تسارع التطور الفني والتكنولوجي كما إن من الضروري جداً أن تكتسب القوى العاملة المهارات اللازمة للنمو⁽⁸⁾.

وعلى وجه العموم ان نمو السكان في الوطن العربي مرتفع جداً (ويتوقع ان يتضاعف عدد السكان خلال الـ 25 سنة المقبلة) ولكن معدل نمو القوى العاملة سيكون اكبر من ذلك حيث ان معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة المنخفض حالياً سيرتفع في المستقبل بالتأكيد مع ارتفاع عدد النساء المتعلمات مما يعني تشغيل النصف العاقل عن العمل في المجتمع. ويمثل هذا الواقع تحدياً ثنائياً للبلدان العربية فمع ارتفاع معدلات النمو كيف سيتسنى تجهيز الموارد البشرية للمنافسة على الصعيد الدولي وإشراكها بالعملية الإنتاجية في سوق العمل العالمية في القرن الحادي والعشرين؟ ونوعية القوى العاملة وفرص العمل هما العاملان الرئيسيان اللذان سيتركان أثراً إيجابياً أو سلبياً مضاعفاً بالنسبة للجيل المقبل. ومن خلال تفحص عوامل نجاح الواقع الاقتصادي للبلدان المتقدمة يمكن ملاحظة الأمور التالية⁽⁹⁾:

1. تخفيض نمو السكان والقوى العاملة على المدى الطويل
2. تحسين المعايير الصحية والغذائية
3. زيادة المنافسة الدولية في الصناعات القائمة على كثافة اليد العاملة
4. تنمية قوة عاملة قادرة على التنافس من خلال توفير التعليم الأساسي المتميز بمستواه وتطوير المهارات
5. تهيئة بيئة تساعد على تنمية الاستثمار في الموارد البشرية.

بناء رأس المال البشري

يتبلور الطموح للنهضة في العراق في مجال بناء رأس المال البشري المتطور في الكفاءة والإنتاجية في غايات ثلاث⁽¹⁰⁾:

- 1- النشر الكامل للتعليم الأساسي (المتوسطة والإعدادية) مع إطالة مدته الإلزامية إلى عشر سنوات على الأقل وتوسع نطاق التعليم بعد الأساسي باطراد
 - 2- استحداث نسق مؤسسي لتعليم الكبار مستمر مدى الحياة فائق المرونة ودائب التطور من أجل مكافحة فعالة للامية - بصنوفها - من ناحية. وعملاً بمبدأ التعليم المستمر مدى الحياة لخريجي الدراسة الأولية من ناحية اخرى.
 - 3- إيجاد وسائل داخل جميع مراحل التعليم تكفل ترقية نوعية التعليم بما يؤدي إلى تبلور مسار للحدثة والتميز والإبداع كمدخل للمساك بناصية المعرفة والثقافة الأحدث في المجتمعات العربية.
- فليس من أمل يرجى من استمرار النظرة القطاعية التي تضيق من مجال الاهتمام بالتعليم وجهود تطويره. فالتعليم في نهاية المطاف هو جهد مجتمعي يقوم على عمل وزارة أو أكثر بعبارة اخرى يتعين ان



يصبح التعليم والتطوير لكفاءة الموارد البشرية هماً للمجتمع بأسره وللمؤسسات الحكومية وأجهزة الدولة كافة وقطاع الأعمال والمجتمع المدني خاصة على مستوى المجتمعات المحلية متطافرين وتزداد أهمية هذا التطافر في الجامعات والمعاهد الفنية والتقنية.

ان التطافر المجتمعي الموصوف يضمن توافر نسق التعليم (مدخلات وبنية ومخرجات) مع حاجات تنمية الإنتاج وتقدم المجتمع. فبالإضافة إلى إيجاد حلول كفاء لمشكلات تمويل التعليم مثلاً يمكن الاعتماد على هذه الشراكة المجتمعية خاصة إذا قامت بفعالية في مواجهة التأزم الهيكلية للعلاقة بين نسق التعليم وحاجات عالم العمل والإنتاج. ويستلزم الأمر زيادة كفاءة التخطيط والجهود التعاونية بين قطاعات المجتمع كافة (الدولة والقطاع الخاص) للمواءمة بين نسقي التعليم والعمل.

توفير الفرص للموارد البشرية المعاققة عن العمل

لقد كان منطقياً أن تخلق سلسلة الحروب والمنازعات الدولية آثاراً سلبية على المجتمع تمثلت بحصيلة غير قليلة من الأفراد المعوقين جسمياً أو نفسياً. كما إن التطورات الصناعية والتكنولوجية والحوادث الناجمة عنها أدت إلى هذه الزيادة المتنامية. إضافة إلى الاختراعات والاكتشافات العلمية تعد سيفاً ذو حدين: الأول خدمتها للتنمية الاقتصادية بما تقدمه من معطيات متطورة والثاني يتمثل في المخلفات الكيميائية والفيزيائية الضارة للبيئة والمؤثرة على صحة البشر. تاركة البعض منهم في حالة عوق جزئي أو كلي فيصبح الفرد في هذه الحالة عالة على المجتمع غير انه بالإمكان استغلال هذه الفئة المعاققة وتشغيلها في بعض المواقع الإدارية أو الفكرية أو الفنية فقد أشارت العديد من الأبحاث إلى إن المعوقين جسمياً قادرين على أداء أعمالهم ويحققون إنتاجية عالية المستوى كغيرهم من الأسوياء فيما لو توفرت لهم الفرص الملائمة لحالة كلا منهم في العمل والتسهيلات اللازمة كالأجهزة والآلات الخاصة بهم. ففي دراسة أجريت على (1452) عامل معوق دلت النتائج على إن 96% منهم كانوا يحققون نتائج أفضل من غير المعوقين في إجراءات الأمن والسلامة المهنية و 97% كان انتظامهم في الدوام بدرجة متوسطة و 91% منهم كانوا من ذوي الأداء الجيد في العمل.

ان تشغيل هذا الكم المتزايد من المعاقين عن العمل يعد ضرورة اجتماعية واقتصادية إضافة إلى إن عزل هذه الفئة عن المجتمع يؤدي إلى إصابة المجتمع بالكثير من الأضرار وردود الأفعال النفسية المؤثرة سلبياً على المجتمع متمثلة في ظهور الكثير من المشاكل الاجتماعية كالانحراف والجريمة والممارسات السيئة. أي ان هذه الفئة لا تشكل عبئاً على المجتمع إلا إذا أهملت ولم تراعي حاجاتها الأساسية في العمل والمشاركة الاجتماعية. أما بالنسبة للأفراد الذين يعانون من المعوقات النفسية فمن الممكن تشغيلهم من خلال تهيئة البرامج التدريبية والتعليمية المناسبة لهم.

الاستنتاجات

- 1- تتوجه نظريات تنمية الموارد البشرية إلى الناس باعتبارهم وسيلة وليس غاية ولا تهتم هذه النظريات إلا بجانب العرض. أي في اعتبار البشر أدوات لازمة لعملية إنتاج السلع وهم أكثر عوامل الإنتاج نشاطاً وهم الهدف الأساسي للعملية الإنتاجية.
- 2- أن التحسن في عناصر التنمية البشرية هو حصيلة ثمار التنمية الشاملة الناجحة وان الأخذ بأثر بناء المشاريع والخطط في رفع مستوى التنمية البشرية يعد دلالة مباشرة على كفاءة جدول تلك المشاريع والخطط مما يستلزم إيلاء هذا الأثر الاهتمام المطلوب.



3- ضرورة تنوع مصادر الدخل القومي ويعد الاستثمار برأس المال البشري احد مكونات الدخل القومي الأساسية ذات العائد الغير محدود فيما لو أمكن استغلالها استغلالاً امثلاً باعتبارها مورداً وطنياً غير ناضب.

4- ضرورة إطلاع العمالة الوطنية في العراق على احدث الطرق والأساليب الإنتاجية والابتكارات المتطورة. فبالإمكان تدريب الشباب العاملين في القطاعات الإنتاجية على أساليب الإنتاج للشركات العاملة في المناطق الحرة والاستفادة من معطيات الاستثمارات الأجنبية المباشرة فيها. ثمة حاجة ملحة لإقامة اتفاق واسع النطاق بين البلدان العربية وبروح من التعاون الاقتصادي والتكامل للنظر في تشغيل العمال الوافدين من سائر بلدان المنطقة العربية عندما يستلزم الأمر تشغيل أشخاص غير محليين.

التوصيات

- 1- يجب أن يكون الأساس في استدامة الموارد البشرية أولاً وقبل كل شيء هو التعليم والتدريب الذي ينمي المهارات ويلبي احتياجات السوق.
- 2- تحسين النظام التعليمي وتكثيف التدريب المهني للذكور والإناث على حد سواء.
- 3- إيلاء ظاهرة تسرب الطلاب من المراحل الدراسية المختلفة وخاصة المراحل الابتدائية الاهتمام المطلوب ووضع البرامج الكفيلة للحد من هذه الظاهرة ضمن الخطط الخاصة بالتخطيط التربوي.
- 4- الاستفادة من الدراسات الاجتماعية التي تقف على أسباب الانحراف والجريمة بهدف وضع السياسات والإجراءات الكفيلة للحد منها.
- 5- تعزيز الأبعاد البيئية في عمليات التنمية واعتبار كلف الحماية والحفاظ على البيئة من التلوث كأحد العناصر الكفوية في هذه العملية والعمل على تضمين الأثر البيئي ضمن مؤشر التنمية البشرية المستدامة مع دراسة إعادة توزيع أوزان مكونات مؤشر التنمية البشرية.
- 6- تشجيع استخدام الحاسوب من خلال إعفائه من الرسوم وترويج استخدامه بين التلاميذ في سن مبكرة.
- 7- تعبئة كافة الموارد الاقتصادية الوطنية والاستفادة منها في الاستثمارات الصناعية لغرض امتصاص البطالة وخاصة بالنسبة لخريجي الدراسات الجامعية.
- 8- يجب أن تتضمن تعليمات العمل في المناطق الحرة على ضرورة تشغيل 50% على الأقل من العمالة الوطنية إلى جانب العمالة الأجنبية كشرط للموافقة على الاستثمار في المناطق الحرة. لغرض امتصاص البطالة أولاً ولغرض الاطلاع على الأساليب التكنولوجية والعلمية.
- 9- تشجيع الإيفادات للخارج للاطلاع على أساليب تطوير واستدامة الذكاء البشري وفق احدث أساليب التطوير العقلي للاستفادة من تجارب البلدان المتقدمة.

المصادر

- 1- جورج القصيفي، التنمية البشرية، مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، عام 1995، ص 81.
- 2- التنمية البشرية المستدامة في ظل العولمة والتحدي العربي، سلسلة دراسات التنمية البشرية، إصدارات الأمم المتحدة، نيويورك، 2000، ص 10.
- 3- إسماعيل صبري عبد الله، التنمية البشرية المستدامة: بعض القضايا الرئيسية في المفهوم والقياس، وقائع ورشة العمل حول التجارب العملية للتنمية البشرية المستدامة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الأمم المتحدة، 1999، ص 1.
- 4- صديق.أ. صالح، تخفيف الفقر وتوفير سبل المعيشة المستدامة في الدول العربية تقرير مناقضة وإزالة الفقر، دمشق 1996، ص 178.
- 5- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، بناء القدرة البشرية: التعليم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للعام 2002، ص 31.
- 6- د.جهان حسني، الاستثمار في رأس المال البشري ودوال العمالة، مجلة المستقبل العربي، العدد 87 - السنة الخامسة، 1986، ص 103.
- 7- الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة مع تركيز خاص على البطالة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الأمم المتحدة، نيويورك، 2000، ص 55.
- 8- عبد اللطيف الحمد، رؤية مستقبلية للاقتصاد والمجتمع العربي، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1999، ص 23.
- 9- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، نفس المصدر السابق، ص 36.
- 10- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، نفس المصدر السابق، ص 40.
- 11- د. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 1999، ص 39.