



جامعة الشهيد حمّـه لخضر بالوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية
تخصص: سياسية عامة وإدارة محلية

إشراف الأستاذ:

عبد الحميد فرج

اعداد الطالبة:

صالحى إيمان

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ مساعد "أ"	عتيقة نصيب
مشرفا	أستاذ مساعد "أ"	عبد المجيد فرج
مناقشا	أستاذ مساعد "أ"	معمر حفيظة

الموسم الجامعية: 2017/2016



قَالَ تَعَالَى:

﴿قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾

البقرة: 32

شكرا وتقديرا

بداية الشكر لله عزوجل فالحمد لله والشكر كله له ملئ السموات والأرض

وما بينها فالحمد لله أن من علينا بنعمة العلم ووفقني

وأمدني القوة والإرادة لإتمام هذا العمل.

ثانيا الشكر.. كل الشكر للأستاذ الفاضل مؤطر هذا العمل:

(عبد الحميد فرج) على مجهوداته وتوجيهاته ونصائحه لي طيلة فترة الدراسة.

كما نتقدم بالشكر والتقدير الكبيرين للدكتور:

خليل زغدي والأستاذ بالقاسم محده على كل الدعم المتواصل

والنصائح والتوجيهات .

الشكر الموصول أيضا إلى جميع الأساتذة الأكارم في قسم العلوم السياسية

بجامعة الوادي على جهودهم المبذولة وعلى تكوينهم لنا خلال مسيرتنا الدراسية .

الشكر أيضا إلى جميع الطلبة في قسم العلوم السياسية على المثابرة والاجتهاد

والسعي لتقديم الأفضل خلال مشوارهم الدراسي

وبالأخص الزملاء في الدفعة الأولى .

ولا ننسى أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من مدّ لنا يد المساعدة

من قريب أو من بعيد ولم يبخل علينا برأي أو مجهود في سبيل أتمام

هذا العمل المتواضع .

إلى كل هؤلاء....شكرا جزيلا.

مقدمات
مقدمات

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تطورات جوهرية طالت مختلف جوانب الحياة وأثرت في مختلف أنواع المؤسسات، مما ولد عالماً جديداً هو عالم العولمة، الذي سادت فيه الثورة العلمية والتطورات التقنية الهائلة، والتي أسهمت في إعادة تشكيل الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة وصنعت أنماطاً تنظيمية جديدة وفي نفس الوقت طرحت وبقوة قيماً وأفكاراً جديدة، فقد أصبحت وتخطت إشكالية الزمان والمكان في إطار التواصل والتفاعل الإنساني باستخدامها تقنية المعلومات المتطورة واعتمادها الآلية أساساً في تشغيل عملياتها، تركز على الأداء وتعتمد الإستراتيجية فكرياً ومنهجياً في سبيل تحقيق التنمية المستدامة هذا الواقع الجديد أوجد حاجة متزايدة لنوعية جديدة من الموارد البشرية نوعية تهدف للتجديد وتطمح إلى أن تكون لاعباً استراتيجياً تفكر عالمياً وتعمل محلياً، تستوعب المتغيرات المحلية في الأسواق الدولية التي بدأت المنظمات تتجه إليها بقوة فضلاً عن قدرتها على العمل في ظل ثقافات متباينة .

باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع، حيث أنه على مدى كفاءة وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري لتحقيق التنمية المستدامة هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم، وهي ليست منفصلة عن بعضها، بل تتكامل مع بعضها البعض كمنظومة متناسقة من أجل الوصول إلى أداء كفاء وتحقيق أهداف المنشودة ككل في إطار التنمية المستدامة وارتفاع بعض الوظائف بشكل كامل أيضاً لانتفاء الحاجة إليها وهو ما فرض وجود منهجيات جديدة للتعامل مع الموارد البشرية، تعتمد تلك المنهجيات على عدة أسس منها تقدير الفرد ذو الإنتاجية الأعلى والأفضل مع تقليل التكلفة بالإضافة لقدرة تلك العمالة على الابتكار والتحديث والاستجابة السريعة مع التوسع في توزيع المهام منسقة مع فريق العمل بشكل متكامل والاستفادة من التكنولوجيا في إتاحة الفرص للعمل عن بعد والاعتماد على شبكات المعلومات والاستفادة القصوى من كل تلك الموارد المتاحة في تكوين القيمة المضافة وتحقيق أهداف العمل مع توفير لقدر من جهد العمالة، أيضاً بحيث يتم التركيز على تنمية وتطوير الموارد البشرية لتحقيق ما لا تستطيع الآلات تحقيقه والاستفادة من التطوير التكنولوجي الحديث في الحصول على أفضل النتائج من أداء الموارد البشرية المتاحة مع التحرر من الأنماط التقليدية للتعامل مع

تلك الموارد البشرية، وبالتالي تؤدي منهجيات الإدارة البشرية المعاصرة لدمج منظومة إدارة الموارد البشرية مع المنظومة الإدارية التكنولوجية ككل في تناغم يؤدي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بأعلى مستوى ممكن من الكفاءة، ولقد برز مفهوم التنمية المستدامة على غرار تفاقم مشكلة التدهور البيئي، وبداية اصطدام مطالب حماية البيئة بمطالب التنمية الاقتصادية والتي لم تأخذ بعين الاعتبار حاجات الأجيال المستقبلية والاعتبارات البيئية التي عكّرت صفوة حياة الإنسان الطامح إلى الرفاهية وتعتبر التنمية المستدامة إشباع حاجات الحاضر والارتقاء بالرفاهية الاجتماعية لا يمكن أن يكون على حساب قدرة الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتها المادية والمعنوية وذلك بالعمل على حفظ قاعدة الموارد الطبيعية كما يدعو إلى ضرورة دمج الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة .

1- أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة لا تظهر في أسبقيتها بل في حدود ما تصبو إليه، فمن خلال دراستنا لموضوع دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة على اعتبار المورد البشري من أهم العناصر الداخلة في التنمية فوضعية هذا العنصر جديرة بالدراسة فالبحث قمنا بيه رغم نقص الدراسات التي تناولت الموضوع ذاته، والذي لم يمنعنا من محاولة التطرق إليه وتحليله نظرا لأهميته ووعيا منا بضرورة التفاته إلى العنصر البشري والو من زاوية ضيقة للوقوف على اهتماماته، ومشاركته في التنمية المستدامة .

تتمثل أهمية الدراسة في قياس مدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة وهذا من خلال إبراز أهمية العنصر البشري من حيث الاستغلال الفعال للمعارف والمهارات في السعي لتحقيق التنمية المستدامة، فالفرد في حد ذاته هو الذي يساعد على تنمية أو تخلف الدولة، ومعرفة العوامل المؤثرة على العنصر البشري .

2- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة مفهوم التنمية المستدامة كمفهوم جديد وشرح أبعادها بمعناها الواسع ودور الموارد البشرية في تحقيق هذه العملية ومحاولة التعرف على مدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيقها وتقديم دليل على أن أهمية البعد البشري في التنمية المستدامة في ظل الاختلالات المتسارعة التي يشهدها العالم في الفترة الأخيرة.

3- أسباب اختيار الموضوع:

نظرا لأن الموضوع حديثا نسبيا وهذا راجع إلى حداثة مصطلح التنمية المستدامة، واقع يتطلب إعادة النظر في كثير من الأمور التي تحكم عملية التنمية المستدامة، ومثل هذه المواضيع تفرض علينا تجاوز المواضيع الكلاسيكية التي تم التطرق إليها من قبل، لأن تناولها لم يعد يضيف شيئا ذا أهمية للمعرفة بشكل عام كون هذا الموضوع يدخل في صميم الدراسات التي يتعين الخوض فيها، والتي تثار بشأنها الكثير من الإشكالات والتساؤلات التي تقتضي التصدي لها ومحاولة الإجابة عنها، وهذا من جهة ومن جهة أخرى، فإنه يتعين تحديد وبدقة حدود ودور الذي تقوم بيه الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة.

4- الدراسات السابقة:

فيما يخص الدراسات السابقة بهذا الموضوع فبعد البحث انه لا يوجد دراسات متشابهة له بشكل كبير أو تناولته بشكل تفصيلي، توجد مجموعة من الدراسات لها علاقة بالموضوع: دراسة نادية إبراهيمي دور الجامعة في التنمية في تنمية الرأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة مسيلة) مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة جامعة فرحات عباس، سطيف 2013 تكمن أهمية الدراسة في الجامعة في الجامعة التي تساهم في ترقية مجتمعهم وتطويره وتحقيق التنمية التي لا يمكن تحقيقها إلا بتنمية الرأس المال البشري والتي توصلت إلى أن التعليم يعد من أهم الوسائل تنمية الرأس المال البشري إذ أنه يساعد على سدّ احتياجات الأفراد ويساهم في تحقيق النمو الاقتصادي.

دراسة بعنوان الأهمية التنموية للتنمية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه لنافذ أيوب محمد على أحمد، هدفت هذه الدراسة على إبراز الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه انطلاقاً من تبيان مفهوم تنمية الموارد البشرية والأهمية التنموية لهذا الأخير، ثم دور التربية والتكوين في بناء الموارد البشرية .

5- إشكالية الدراسة:

تعد الموارد البشرية في مقدمة القضايا التي تعني بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستوياتها نموها، حيث ثبت أن العنصر البشري فقط هو أحد عناصر الإنتاج بل هو مؤثر رئيسي في جميع مكونات التنمية المستدامة، ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة:

إلى مدى تساهم الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة ؟

• التساؤلات الفرعية:

- ما هو المفهوم الموارد البشرية وماهية التخطيط في فيها ؟
- ماهية التنمية المستدامة والسياق التاريخي لظهور هذا المفهوم ؟
- ما أهمية العنصر البشري في التنمية المستدامة ؟

• فرضيات الدراسة:

- كلما زاد الاهتمام بالموارد البشرية أدى إلى تحقيق تنمية مستدامة .
- كلما كانت هناك تنمية العنصر البشري بشكل فعال زادت إنتاج فعاليته في تحقيق التنمية المستدامة

- كلما زاد الاستثمار في المورد البشري وخبراته ومهاراته زاد دورها في عملية التنمية المستدامة.

6- المناهج المستخدمة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على بعض المفاهيم وتحليلها وذلك لعرض كل من خصائصها وأبعادها، والمنهج التاريخي وذلك للوقوف على أهم مراحل الاقتصادية والاجتماعية لظهور مفهوم التنمية المستدامة وذلك بتطور هذا المفهوم بعدة مراحل .

7- خطة الدراسة:

لدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيم ثلاثة فصول:

- **الفصل الأول:** جاء تحت عنوان ماهية الموارد البشرية ففي المبحث الأول حاولت توضيح تعريف للموارد البشرية أما المبحث الثاني كانت لنا تغطية حول تعريف تخطيط الموارد البشرية وتمكنت في المبحث الثالث من إبراز أهمية تخطيط الموارد البشرية وفي المبحث الرابع والأخير تناولت أهم مراحل التخطيط للموارد البشرية .

- **الفصل الثاني:** وللمزيد من الإحاطة بالموضوع تم التعرض إلى ماهية التنمية المستدامة بدءاً من إعطاء لمحة عن المفاهيم الأساسية حول التنمية المستدامة وفي المبحث الأول من خلال السياق التاريخي لظهور التنمية المستدامة والمبحث الثاني تعريف التنمية المستدامة والمبحث الثالث خصائص وأهداف التنمية المستدامة وصولاً إلى أبعاد التنمية المستدامة.

- **الفصل الثالث:** تناولنا دور الموارد البشرية في التنمية المستدامة، حيث كان لابد من التعرض إلى واقع الاهتمام بالموارد البشرية ودورها في التنمية المستدامة والمبحث الثاني كان لابد من إعطاء لمحة عن دور العنصر البشري في التنمية المستدامة وبالحوض في الموضوع توجب التطرق لتحقيق التنمية المستدامة من خلال الموارد البشرية وصولاً إلى خاتمة للدراسة.

8- صعوبات ومعوقات الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من صعوبات ومعوقات قد تواجه الباحث خلال دراسته لموضوعه العلمي، اغلب الصعوبات التي واجهتنا أثناء الدراسة هي من طبيعة البحث العلمي، ومحدودية الكتب والمراجع والدراسات الأكاديمية التي تدرس الموضوع عن الموارد البشرية فأغلب الدراسات الموجودة التي تناولت موضوع الرأس المال البشري بشكل أكبر ومن الجانب الاقتصادي بعيداً عن الجانب الاجتماعي والإداري .

الفصل الأول:

ماهية الموارد البشرية

- المبحث الأول: تعريف الموارد البشرية
- المبحث الثاني: تعريف تخطيط الموارد البشرية
- المبحث الثالث: أهمية تخطيط الموارد البشرية
- المبحث الرابع: مراحل تخطيط الموارد البشرية

تمهيد :

تحتل الموارد البشرية المرتبة الأساسية في الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية، وتجمع دول العالم المتقدمة والنامية على السواء في تركيزها على إعداد برامج شاملة وطموحة للتنمية المستدامة وقد انتقل هذا الاهتمام المتزايد بالموارد البشري من الحكومات إلى منظمات الأعمال المختلفة كبيرها وصغيرها.

المبحث الأول : تعريف الموارد البشرية

تعددت تعريفات الموارد البشرية وعلى الرغم من كثرة التعريفات التي تناولت الموارد البشرية من حيث الصياغة إلا أنها تقصد تقريباً في مضمون وروح رسالتها، وقد جاءت هذه التعريفات مواكبة لتطوير الفكر فيما يلي مجموعة من التعريفات: «إجمالي الفعاليات الإدارية المفضية إلى تكوين، واستقدام وتنمية ودافعية، وتقويم وصياغة، ومستقبل الموارد البشرية هي عبارة عن مجموعة من العمليات الجزئية، بدءاً من تخطيط هذه الموارد ومروراً بإعداد نظم التحليل والوصف الوظيفي، وإعداد نظم الاختيار والتعيين، ونظم تقويم أداء العاملين، ونظم الحوافز وانتهاء بوضع نظم التأديب ونظم السلامة المهنية بما يحقق أهداف المنظمة».

النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة وتوفيرها بالإعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة.⁽¹⁾

هي تجمع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها وتحقيق رسالتها وأهدافها والإستراتيجية والمستقبلية مقابل ذلك أن تتقاضى الموارد من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب وأجور ومزايا ووظيفة في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها.⁽²⁾

فالحديث عن الموارد البشرية إنما يعد مرادفاً للحديث عن القوى العاملة ومقتصرًا فقط عليها، وهو خليط ناجم عن تلك النظرة الاقتصادية للإنسان، ومن حيث كونه قوة متاحة اقتصادية فقط دون النظر إلى ما يحتاجه الإنسان كونه كيان لا ينبغي أن يعامل كآلة فقط للإنتاج، وإنما مراعاة كون الإنسان له حقوق يجب أن تلبى للوصول إلى تطوير الشخصية الإنسانية.⁽³⁾

(1) هشام بوكفوس، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (دراسة ميدانية بمؤسسة سونارليك فرجوة)، (رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة)، 2007، ص 46.

(2) نبيلة جعيجع، حياة براهيم، إدارة الموارد البشرية في عصر المعرفة، مداخلة مقدمة إلى ملتقى دولي "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة" يومي 13_14 ديسمبر 2011، التي نظمتها (كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الشلف)، ص 3.

(3) سقني فاكية، التنمية الإنسانية المستدامة وحقوق الإنسان، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة فرحات عباس، سطيف)، 2011، ص 41.

يقصد بموارد البشرية المتواجدة بالمنظمة الموزعة عبر مختلف المصالح والمناصب وهي تعمل من أجل تحقيق أهداف محددة على المدى القصير، المتوسط، البعيدة كما تعرف الموارد البشرية بكونها جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد ما وهذا ما يعبر عنه إحصائياً بعدد سكان الدولة المدنيين منهم تظلمهم الدولة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، حيث تجد في حكم ذلك أولئك الذين يعملون لقاء أجرًا.⁽¹⁾

⁽¹⁾ عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية (دراسة حالة بولاية ميللة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة منتوري قسنطينة، ص 7.

المبحث الثاني : تعريف تخطيط الموارد البشرية

توجد تعاريف متعددة لمفهوم تخطيط الموارد البشرية، وفيما يلي عرض لبعض التعاريف المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية :

- **تعريف رواية حسن:** «تخطيط الموارد البشرية هو عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة وفي الوقت المناسب، وبطريقة أخرى فان تخطيط الموارد البشرية هو نظام توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخليا (الأفراد الموجودين فعلاً)، وخارجاً (هؤلاء الذين سيتم تعيينهم أو البحث عنهم) مع الوظائف المتاحة التي تتوقع المنظمة وجودها عبر فترة زمنية محددة».

- **تعريف حبيب الضحاف:** «تخطيط الموارد البشرية هو عملية تحويل خطة عمل المنظمة الحالية أو المستقبلية إلى احتياجات من الموارد البشرية لتنفيذها، ويتم بموجب الخطة تحديد كمية ونوعية العمالة المطلوبة والمتوفرة، وربطها بجميع وظائف إدارة الموارد البشرية من التوظيف وتدريب ومعلومات وتطوير وغيرها».

- **تعريف جمال الدين محمد المرسي:** «تخطيط الموارد البشرية هو عملية تحليل منظم ومستمر لجانبي العرض والطلب على الموارد البشرية في المستقبل بما يساعد على مواجهة عنصر المفاجأة وعدم التأكد».

- **تعريف شيمون دالان وآخرون:** «تخطيط الموارد البشرية هو عملية إعداد ووضع قيد التنفيذ خطط وبرامج تهدف إلى تحديد وضمان حصول المنظمة على احتياجاتها من العمالة اللازمة للقيام بالوظائف المتوقع وجودها أو إحداثها وفي الوقت المناسب».

- **تعريف فرانسوا كرلار:** «تخطيط الموارد البشرية هو التنبؤ والتقدير المستمر والمنظم للعرض والطلب على الموارد البشرية في المستقبل».⁽¹⁾

⁽¹⁾ عمري سامي، فعالية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة)، 2007، ص 98.

- **تعريف لويس كادان وآخرون:** «تخطيط الموارد البشرية هو مجموعة الأنشطة التي تمكن المنظمة من تحديد وتعريف الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وصياغة البرامج اللازمة لسد العجز في الموارد البشرية المتاحة أو التخلص من الفائض منها». (1)

- **تعريف برنهام:** «تخطيط الموارد البشرية على أنه إستراتيجية الحصول على واستخدام وتطوير الموارد البشرية في المنظمة».

- **تعريف باتن:** «هو عملية التأكد من توافر الكمية والنوعية الصائبة من الموارد البشرية في المكان والزمان الملائمين والقيام بما هو مطلوب منها من أعمال».

- **تعريف بيتش:** حيث يواجه المؤسسات ويتناول التنبؤ بالمستقبل الاحتياجات التي تواجه عمل ونشاط جهاز: «ويذهب إلى أنه التأكد من توافر العدد والنوعية الملائمة من الموارد البشرية للقيام بأعمال تتناسب مع احتياجات المنظمة وتؤدي إلى رضا العاملين». (2)

بالرغم من تعدد مفاهيم ومدلولات تخطيط الموارد البشرية وتعريفاته المختلفة، إلا أن هدف تخطيط الموارد البشرية يبقى واحداً وأساسياً، ألا وهو الاستخدام الأمثل والفعال للأفراد بما يخدم مصالحهم ومصالح المؤسسات، ومن هنا نعرف التخطيط على أنه: «وسيلة لضمان الحصول على الموارد البشرية، وجهد الموارد البشرية بأقل تكلفة ممكنة، وبالاعتماد على شتى طرق الرقابة والتقييم المتوفرة». (3)

ورغم الاختلاف في صياغة تلك التعريفات إلا أن هناك نقاطاً أساسية مشتركة إذن فتخطيط للموارد البشرية هو عملية التي تتأكد المنظمة من خلالها أن لديها الأعداد والأنواع المناسبة من العاملين في الأماكن المناسبة والوقت المناسب.

(1) المرجع السابق، ص 98.

(2) عبد البارئ إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، عمان (الأردن)، دار وائل لنشر والتوزيع، 2008، ص 161.

(3) سعيد بن يمينة، تنمية الموارد البشرية، الجزائر، ديوان مطبوعات الجامعة، 2015، ص 55.

المبحث الثالث : أهمية التخطيط الموارد البشرية

تكمن أهمية التخطيط في فعاليته أي في تحقيق الأهداف نظر للوسائل المتوفرة حيث أنه لا يعتبر هدف في حد ذاته وإنما هو وسيلة للوصول إلى الهدف المسطر من طرف المؤسسة لأن الاختبار الأمثل للموارد البشرية لا يأتي صدفة ما لم يكن التخطيط سليماً ودقيقاً، ومن ثم ضمان الوصول إلى الإنتاجية والاستمرار الفعالية في القوة العاملة.

وتهتم تخطيط الموارد البشرية بمجالات واسعة عديدة منها :

أ- **التنبؤ باتجاهات الطلب والعرض في القوى العاملة:** إن المنظمة التي لا تسبق الأحداث، بل تفاجأت بها هي بالتأكيد لا تستطيع التنبؤ باتجاهات الطلب والعرض على القوى العاملة. ويتم هذا التنبؤ بتجديد الأبعاد التالية :

1- **الطلب على القوى العاملة:** لا يخرج التخطيط للقوى العاملة في جوهره عن تحديد الطلب المستقبلي لقوى العمل ومقارنة ذلك بمستوى المعروض منها خلال نفس الفترة وعمل استراتيجيات للتوفيق بين تلك المستويات المقدرة للطلب والعرض.

2- **عرض القوى العاملة:** يقصد بعرض القوى العاملة عدد السكان النشطين اقتصادياً أو من هم في سن العمل والقادرين عليه والراغبين فيه، وحتى تكون الصورة واضحة في هذا المجال، لابد من توافر إحصائيات سكانية منتظمة تقدم معلومات كافية فن فئات الأعمار.

3- **خدمة الأهداف العامة:** يخدم تخطيط الموارد البشرية أهداف متعددة خاصة بالفرد والمنظمة والمجتمع على صعيد الفرد ومن خلال التخطيط الدقيق يتم تحقيق مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب سواء تعلق الأمر بالوظيفة أو المنظمة، وعلى صعيد المنظمة تتحقق التوازن الداخلي بعدم وجود عجز أو فائض في الموارد البشرية، أمّا على صعيد المجتمع فإن تحقيق الاستخدام الكامل والصحيح للموارد البشرية في المنظمات يساهم في تحقيق الاستخدام الأفضل للموارد البشرية.⁽¹⁾

(1) منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص ص 27، 28.

ج- **تقليل التكاليف:** أي تقليل تكاليف نشاطات الموارد البشرية الأخرى من توظيف وتدريب ومتابعة وصيانة للموارد البشرية.

د- **تحسين توزيع واستخدام الموارد البشرية:** يساعد التخطيط في حسن توزيع واستخدام المنظمة لمواردها البشرية وهذه الأهمية تؤكدتها مجموعة من الحقائق التي أصبحت ضرورة ملاحظتها في غاية الأهمية حيث يوجد زيادة في عدد المنظمات وكبر حجمها وتتنوع نشاطاتها.⁽¹⁾

- تقدير آثار أو نتائج التغيرات المخططة على حجم وطبيعة القوى العاملة، ومن هذه الزاوية فإن تخطيط الموارد البشرية يدرس إمكانية إجراء التغيير المقترح في وسائل العمل، أو في طرق الأداء أو في الهيكل التنظيمي، أو في حجم العمليات، أو في خط الإنتاج، أو في نظام الرقابة الإدارية أو غير ذلك، وأنه من الأمور المنطقية والجوهرية إن يتم تحليل وتقييم مصادر الموارد البشرية المتاحة كنقطة أولية في تخطيط عمليات نمو المنظمة.

- تقدير آثار تغيير ظروف العمل على حجم وطبيعة الموارد البشرية بالمنظمة، وفي التطبيق العملي فإن هذا النشاط هو بمثابة اكتشاف لمشكلات الموارد البشرية التي قد تصادفها المنظمة في المستقبل.

- تقدير الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية وحاجتها للمهارات والقدرات والخبرات المطلوبة سواء على مدى الطويل أو على المدى القصير، وذلك في ضوء خطة التنمية المقررة للمنظمة وبذلك لا تواجه المنظمة مشكلات عند الحاجة إلى قدرات بشرية معينة.

- ويعود سبب أهمية وحيوية هذا النشاط بالنسبة للمنظمة، أنه يساعدها على توقع احتياجاتها من الموارد البشرية من حيث العدد والنوع قبل وقت، وبالتالي فهو يكشف لها فيما إذا كان سيقابلها نقص أو زيادة من اليد العاملة في الفترة التي يجري التخطيط لها، وبالتالي يجعلها مستعدة قبل وقت لتصحيح عدم التوازن الناتج عن النقص أو الزيادة في الموارد البشرية ومنع وصوله إلى حالة

(1) المرجع السابق، ص 29.

عدم التوازن الناتج عن نقص أو زيادة في الموارد البشرية ومنع وصوله إلى حالة عدم إمكانية إدارته والتحكم به.⁽¹⁾

- تخطيط الموارد البشرية تقدم مجموعة من التقديرات وتنبؤات المؤسسة وباحتياجاتها من الموارد البشرية المختلفة والاستخدام العقلاني والرشيد للموارد البشرية المتاحة ودائم تخفيض التكاليف الخاصة بالعمالة .

- التعرف على العاملين المطلوبين لكل وظيفة أعدادهم لشغل مناصب العمل الخاصة، يساعد تخطيط الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الخاصة بالاستغناء، عملية تخطيط الموارد البشرية تساهم بشكل فعال في الحصول على الموارد البشرية المنتجة والمستقرة والفعالة.⁽²⁾

ولا شك أن كلتا الحالتين اللتين يمثلها عدم التوازن هذا له تكلفة، والنتيجة التي نصل إليها هي: إن تخطيط الموارد البشرية الفعال يساعد في تخفيض التكلفة، ومن الأمور التي تبرز مدى أهمية تخطيط الموارد البشرية هو أن إعداد خطة الموارد البشرية عن فترة مقبلة يساعد المنظمة في إعداد خطة الموارد البشرية عن فترة مقبلة يساعد المنظمة في إعداد الموازنة التقديرية للرواتب والأجور فيها، فخطة العمالة الموضوعية عن فترة زمنية مقبلة، تفيد في معرفة وتحديد المبالغ اللازم توفيرها في الميزانية لدفع الرواتب مستقبلا، ومما لا شك فيه أن تحديد رقم الرواتب والأجور على ضوء نتائج تخطيط العمالة، قد يضطر المنشأة في بعض الأحيان إلى إعادة النظر في تقدير حجم العمالة في حالة وجود اعتمادات مالية غير كافية لمواجهة التزاماتها.

ولابد من الإشارة في نهاية استعراضها لموضوع أهمية تخطيط الموارد البشرية إلى نقطة هامة وهي أن تخطيط الموارد البشرية يساعد في توزيع عبء العمل في المنظمة بشكل متوازن على وحداتها الإدارية، كما أن إعداد خطة العمالة يضطر القائمون عليها أن يدرسوا الأعمال الملقاة على عاتق الوحدات الإدارية التي يتكون منها الهيكل التنظيمي للمنشأة ونتيجة هذه الدراسة قد يتضح

(1) أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011، ص 65.

(2) مغريش عبد الكريم، دور إستراتيجية تفعيل المورد البشري في تحسين المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة بنك الجزائر الخارجي)، (مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة)، 2012، ص 25.

أن لدى بعض الوحدات الإدارية ضغط عمل أكثر من باقي الوحدات الأخرى، بينما هناك وحدات لديها فائض في العمالة، وفي هذه الحالة لا تكون المنشأة بحاجة إلى استخدام عمالة في الوحدات التي لديها ضغط، إذ يمكن الاستعانة بالوحدات التي لديها فائض في العمالة لمواجهة هذا الضغط.⁽¹⁾

تتلخص أهمية تخطيط الموارد البشرية فيما يلي:

لتخطيط الموارد البشرية في المنظمة مزايا تتمثل فيما يلي :

- تكمن أهمية تخطيط الموارد البشرية في أنه يساعد المنظمة في تحديد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية ومن ثم تخفيض التكلفة التي تنتج عن النقص أو الزيادة في تلك الموارد والتخلص من الانعكاسات السلبية الإدارية في تلك الحالة.
- يساعد تخطيط الموارد البشرية على إظهار نقاط الضعف في نوعية ومن ثم في أداء تلك الموارد مما قد يتطلب تدريبها وتطويرها ورفع قدرتها الأدائية.
- يهيئ المنظمة لمواجهة أية تغييرات قد تحدث في بيئتها الداخلية والخارجية، ولمواجهة أية انعكاسات قد تحدث في محتوى العمل أو نوعية الأفراد نتيجة لتلك المتغيرات.
- يساعد المنظمة على التأكد من تكامل وترابط أنشطة إدارة الموارد البشرية وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها
- يساعد على التأكد من حسن توزيع واستخدام المنظمة لمواردها البشرية وكافة المجالات الأدائية.

(1) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، دار نشر الثقافة للنشر والتوزيع، 2004، ص 90.

المبحث الرابع: مراحل تخطيط الموارد البشرية

الغرض من تخطيط الموارد البشرية يتمثل في تحديد حاجة المنظمة من العاملين من حيث الأعداد والتخصصات ووضع برنامج زمني لتوفير هذه الاحتياجات في الوقت المناسب، وذلك لوجود فترة زمنية بين إدراك الحاجة إلى الشغل وظيفة ماء وضمان الحصول على الفرد المؤهل لشغل هذه الوظيفة، ويمكن وصف العملية بمجموعة من الخطوات التالية:

1- التحليل :

ويركز على تحليل مخزون المنظمة من المهارات وقوة العمل وحجم الاستخدام، أي التركيب الحالية والمستقبلية لقوة العمل التي تتحدد في ضوءها الأجور، عدد الوظائف، وتحديد مستويات الإنتاجية الحالية والمستقبلية وهيكل المنظمة الحالي والمتوقع وهيكل وظائفها.

2- تقدير الطلب على القوى العاملة :

أي التنبؤ بحجم الطلب المستقبلي على الموارد البشرية ومسألة تقدير الطلب على القوى العاملة والتنبؤ بدقة عن حجمها يعتمد على التقديرات لمعدلات النمو الاقتصادي في مختلف القطاعات الرئيسية والنشاطات الفرعية، واحتياجاتها من مختلف فئات العاملين وتخصصاتهم.

3- التنبؤ بالعرض من الموارد البشرية :

أي تقدير القوى العاملة المتوقع دخولها سوق العمل، أو ما يشار إليه بعرض قوى العمل، حيث يتوقف الأمر على الأفراد العاملين في مختلف الوظائف والقطاعات، ومخرجات الأجهزة التعليمية والتدريبية، ويمكن للدراسات المتخصصة أن تكون تفصيلية تتناول مختلف قوى العمل من حيث تخصصاتها ومهاراتها.⁽¹⁾

4- الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة :

هي القيام بالمقارنة بين العروض والمطلوب من القوى العاملة ومعرفة الفجوة ونمط توزيعها من حيث أنواع الكفاءات والتخصصات المطلوبة، ومعالجة الخلل في التوازن بين العرض والطلب

(1) عبد الخالق أولاد الطيب، تخطيط الموارد البشرية في الإدارة المحلية (دراسة حالة مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية) ، (مذكرة ليل شهادة ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة)، 2014، ص 45.

من خلال تأهيل وتدريب العاملين وتحسين كفاءة المؤسسات التعليمية بحيث يكون هناك ربطاً بين ما يتعلمه الأفراد وفرص العمل المستقبلية.

بعد استكمال إجراءات تحديد الموارد البشرية المطلوبة وعرضها لآبد من تحليل المعلومات والتوفيق بين كل من جانبي العرض والطلب ونادراً ما يكون الطلب المتنبأ به مساوياً للعرض، فقد يكون هناك فائض في بعض الوظائف أو عجز في وظائف أخرى وفي ملتا الحالتين لآبد من اتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة الفائض وسد العجز. (1)

5- وضع الأهداف :

تركز هذه الخطوة على أهداف عملية التخطيط والتي يشترط أن توضع في ضوء أهداف وسياسات الموارد البشرية، فإذا كانت أهدافها التوسع في التوظيف وذلك لأن إستراتيجية المنظمة هي التوسع المستقبلي للمنظمة فعليها مراعاة مسارها المستقبلي.

6- تنفيذ الخطة :

وتشتمل هذه الخطوة على تصميم البرامج الخاصة وبالاستقطاب والتعيين والتقاعد، كما تتضمن تحديد وتنفيذ برامج التدريب والتطوير وسياسات الأجور والمكافآت وأنظمة المعلومات.

7- تقييم ومتابعة وخطة القوى العاملة :

لا ينتهي عمل دائرة شؤون العاملين بوضع خطة تدبير القوى العاملة اللازمة من خلال التوفيق بين عرض القوى العاملة والمطلوب منها، إذ لآبد من متابعة وتقييم الخطة، والتخطيط بكافة أبعادها عمل من أعمال المستقبل لآبد وان يحدث فيه اختلافات ومفاجآت من اللازم على إدارة شؤون العاملين التعامل معها، وغالباً ما يتم اختيار المعيار في ضوء الأهداف الموضوعية لتخطيط الموارد البشرية والتي تشتق من الأهداف الإستراتيجية للمنظمة. (2)

(1) المرجع السابق، ص ص 45، 46.

(2) نوري منير، مرجع سابق، ص ص 32، 33.

الفصل الثاني:

ماهية التنمية المستدامة

- المبحث الأول: السياق التاريخي لظهور التنمية المستدامة
- المبحث الثاني: تعريف التنمية المستدامة
- المبحث الثالث: خصائص وأهداف التنمية المستدامة
- المبحث الرابع: أبعاد التنمية المستدامة

تمهيد :

يكتسي موضوع التنمية بمختلف مفاهيمه أهمية بالغة على المستوى العالمي وقد لوحظ في الفترة الأخيرة اهتمام دولي متزايد نحو الحاجة إلى التنمية المستدامة للوصول إلى مستقبل مستدام وذلك بعد أن كان العالم يتجه نحو مجموعة من الكوارث البشرية والبيئية المحتملة فالاحتباس الحراري، والتدهور البيئي، وتزايد النمو السكاني والفقر، وفقدان التنوع البيولوجي، واتساع نطاق التصحر، وما إلى ذلك، حيث أصبحت الاستدامة التنموية مدرسة فكرية عالمية تنتشر في معظم دول العالم النامي والصناعي على حد سواء تتبناها هيئات شعبية ورسمية وتطالب بتطبيقها فعقدت من أجلها القمم والمؤتمرات والندوات ورغم انتشار السريع لمفهوم التنمية المستدامة منذ بداية ظهورها إلا أن هذا المفهوم مازال غامضا بوصفه مفهوما وفلسفة وعملية ومازال هذا المفهوم يفسر بطرق مختلفة من قبل الكثيرين.

المبحث الأول: السياق التاريخي لظهور التنمية المستدامة

أولاً: مرحلة الإرهاصات

تعود بدايات الأولى لظهور مفهوم التنمية المستدامة إلى سنة 1913، وذلك بانعقاد أول اجتماع بمدينة بارن السويسرية التي انعقد فيها أول ملتقى دولي لحماية المناظر الطبيعية، ثم جاءت سنة 1923 بباريس الفرنسية التي انعقد فيها مؤتمر لحماية النباتات والحيوانات المهددة بالانقراض والأقاليم الطبيعية المتدهورة، هذا ما أدى بالدول إلى تحضير لإعداد اتفاقية جماعية متعلقة بحماية النباتات والحيوانات المهددة بالانقراض .

ثانياً: مرحلة التبلور :

تعتبر القمة التي دعت إليها هيئة الأمم المتحدة بستوكهولم سنة 1972 بمثابة البداية والمفتاح لتبلور هذا المفهوم، إذ يعتبر المحللون بأن هذا الملتقى الذي نظم لأجل وضع الأسس والقواعد التي يقوم عليها هذا المفهوم خاصة ما تعلق منها بالتنمية والمحافظة على المحيط، وحماية مصير الأجيال القادمة، وذلك من خلال البرنامج الذي تبنته الأمم المتحدة لحماية المحيط، والذي ناقش فيه الوزراء المجتمعون بعض القضايا المتعلقة بالجوانب التاريخية، خاصة علاقة دول الشمال بالجنوب، إذ أكدت دول الجنوب على حقها في النمو والتنمية.

ثالثاً: مرحلة الاعتراف

جاء الاعتراف الرسمي بالتنمية المستدامة بناء على اقتراح لجنة برانتلاند وقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 22 ديسمبر 1989، أين تم إنشاء لجنة تحضيرية لإعداد مؤتمر عالمي بشأن البيئة والتنمية، وقد اجتمعت في دورتها الأولى بنيريوي في كينيا ما بين 6 إلى 31 أوت 1990، والثانية بجنيف من 18 مارس إلى 15 أبريل⁽¹⁾.

(1) عبدو مصطفى، تأثير الفساد السياسي في التنمية المستدامة (حالة الجزائر 1995-2006)، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد الحاج لخضر، باتنة)، 2008، ص ص 42، 43.

وقد ورد في مستهل التقرير: إن البشرية تملك القدرة على تحقيق الدوام للتنمية أي على التأكد من أنها تلبى الاحتياجات الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجياته. وأوضح التقرير بأن: التنمية المستدامة تتطلب تلبية الاحتياجات الأساسية للجميع، وإتاحة الفرصة أمام كافة لتحقيق متطلباتهم في حياة أفضل .

فتقرير ينص على أنه يجب تركيز الجهود على تأثير الإجهاد البيئي على اقتصاد للعالم فالبيئة والاقتصاد أصبحا متلازمين ولا يمكن فصلهما مطلقاً. ولقد عبر الأمين العام للمؤتمر "موريس سترونج" أن الهدف من قمة الأرض هو وضع الأساس للمشاركة العالمية بين الدول المتقدمة والدول النامية من منطلق الاحتياجات والمصالح المشتركة فنحن في حاجة إلى تحقيق توازن قابل للاستمرار ومنصف بين البيئة والتنمية ونحن على مشارف القرن الواحد والعشرين فكان هذا المؤتمر بداية مسار للانتقال نحو التنمية المستدامة.(1)

ومنذ قمة الأرض بريوديجانيرو بالبرازيل اتسع مفهوم التنمية المستدامة ليتدعم بشكل أساسي وواضح في قمة التنمية المستدامة بجوهانسبورغ بجنوب إفريقيا ويبدو أن هذا المفهوم متعدد الاستخدامات، ومتنوع المعاني فالبعض يتعامل معه كرؤية أخلاقية تناسب اهتمامات العولمة فيما يرى آخرون أن التنمية المستدامة هي بمثابة نموذج تنموي بديل ومختلف عن النموذج الرأسمالي وهناك من يعتقد بأنها امتداد لهذا النظام لإصلاح أخطاء وثرغات هذا النموذج في علاقته مع البيئة. ولهذا تعددت التعاريف التي أعطيت للتنمية المستدامة.

عرفها البنك الدولي: التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبى احتياجات المجتمعات في الوقت الحالي دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية على تحقيق أهدافها بما يسمح بتوفير أفضل من المتاحة للأجيال الحالية لإحراز تقدم اقتصادي واجتماعي وبشري، والتنمية المستدامة هي حلقة الوصل التي لا غنى عنها بين الأهداف قصيرة الأجل والأهداف طويلة الأجل.(2)

(1) المرجع السابق، ص 43.

(2) عصامي مختار، دور الجباية البرولية في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام في الجزائر من خلال البرامج التنموية، (مذكرة مقدمة لنبيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1)، 2014، ص 51.

المبحث الثاني: تعريف التنمية المستدامة

استحوذ موضوع التنمية المستدامة على اهتمام العالم خلال العقدين الماضيين، حيث بدأ استخدام مصطلح التنمية المستدامة كثيراً في الأدب التنموي المعاصر، وتعد الاستدامة نمطا تنمويا يمتاز بالعقلانية والرشد، حيث تتعامل مع النشاطات الاقتصادية التي تهدف لتحقيق النمو من جهة، ومع إجراءات المحافظة على البيئة والموارد الطبيعية من جهة أخرى.

عرفت اللجنة العالمية للتنمية المستدامة في تقريرها المعنون "بمستقبلنا المشترك" إلى "أن هناك حاجة إلى طريق جديد للتنمية، طريق يستديم التقدم البشري لا في مجرد أماكن قليلة أو لبضع سنين قليلة، بل للكرة الأرضية بأسرها وصولاً إلى المستقبل البعيد". والتنمية المستدامة حسب تعريف وضعته هذه اللجنة سنة 1987 تعمل على "تلبية احتياجات الحاضر دون أن تؤدي إلى تدمير قدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة".

ولقد ساد في القرن الماضي الفكر الاستهلاكي الصناعي وخاصة بعد الانفتاح الاقتصادي حيث عكف الإنسان على التفكير في التكنولوجيا التي تقدر ربحاً سريعاً عن طريق إنتاج منتج له سوق استهلاكي دون النظر إلى جودة المنتج أو نوعية المواد الخام المستخدمة أو الطاقة المستهلكة ولقد أدى ذلك إلى انتشار العديد من الصناعات الملوثة وبالتالي وعلى المدى البعيد سيؤدي إلى زيادة مستويات التلوث عن الحدود المسموح بها وارتفاع معدلات الأمراض وخفض الإنتاج وظهور أمراض جديدة تهدد الحياة، وهذا جعل قبول فكرة التنمية المستدامة بأوسع معانيها وتم إقرارها على صعيد واسع، إلا أنه تبين أن ترجمة هذه الفكرة إلى أهداف وبرامج وسياسات عملية، يعتبر مهمة أصعب، نظراً لأن الأمم المتحدة تخضع لقوى رأسمالية لا ترى من مصلحتها التنازل عن نمط إنتاجها المدمر للبيئة.⁽¹⁾

(1) سمر خيرى، مرسى غانم، معوقات التنمية المستدامة في دول العالم الإسلامي، (د.د.ن)، المملكة العربية السعودية، كلية المجتمع بنات بالقويعة، جامعة الشقراء، (د.س.ن)، ص 1.

ورغم ذلك يعتبر مؤتمر الأمم المتحدة المتعلق بالبيئة والتنمية جهدا ذو أهمية كبيرة في اتجاه الاهتمام إلى أرضية مشتركة بين المصالح المتعارضة والشروع في عملية التغيير التي تحتاج إليها التنمية المستدامة.

ثم تعريف التنمية المستدامة من طرف اللجنة الدولية للتنمية والبيئة بأنها «التنمية التي تلبي احتياجات الجيل الحاضر دون التضحية أو الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها». كما عرف قاموس ويسترن التنمية المستدامة بأنها «تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها جزئياً أو كلياً».

عرفها وليم رولكنزهاوس مدير حماية البيئة الأمريكية على أنها «تلك العملية التي تقرر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة وذلك من منطلق أن تحقيق التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة يتم في إطار عملية متكاملة وليست متناقضة»⁽¹⁾.

إن تحقيق قدر أكبر من الاستدامة، بما في ذلك على المستوى الاقتصادي والبيئي والاجتماعي يقتضي إقامة روابط بين مجالات السياسات، إن إمكانية الحصول على التنمية المستدامة هو أمر حيوي لجعل المجتمعات أكثر إنصافاً وشاملة للكافة.⁽²⁾

والملاحظ أن كثير من مجالات النشر والبحث المرتبط بالتنمية المستدامة كانت تحمل الكثير من التركيز على الدول النامية وأن معظم الدراسات ومنذ البداية وحتى السنوات الأخيرة في تلك الدول تناولت التنمية المستدامة باتجاه يرتبط بالحوار حول النمو والمشاكل البيئية المرتبطة بالاقتصاد إلى أن جاء تقريبا تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002، حيث ركز على التنمية المستدامة من زاوية التمكين السياسي، إذ يعتبر «أن التنمية المستدامة هي تنمية ديمقراطية تهدف إلى بناء نظام اجتماعي عادل، وإلى رفع القدرات البشرية عبر زيادة المشاركة الفاعلة والفعالة للمواطنين وعبر

(1) المرجع السابق، ص 1، 2.

(2) هيلين كلارك، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (تر: أيمن حداد)، نيويورك: هيئة الأمم المتحدة، التقرير السنوي جويلية 2012، ص 30.

تمكين الفئات المهمشة، وتوسيع خيارات المواطنين وإمكاناتهم المرتبطة ارتباطاً محورياً بالقدرات والفرص المتاحة التي تتضمن الحرية بمعناها الواسع، واكتساب المعرفة وتمكين الإطار المؤسساتي.⁽¹⁾ ومن هنا أصبح تعريف التنمية المستدامة مرناً إلى أبعد الحدود واجتهدت فئات من الباحثين ومن ذوي التخصصات المختلفة للدخول في هذا الميدان، ومحاولة تناول عملية التنمية المستدامة بما يخدم مجالات تخصصاتهم.

فقد عرفها دوجلاس قائلًا: «التنمية المستدامة هي عملية التنمية التي تلبى أمانى وحاجيات الحاضر دون تعريض قدرة أجيال المستقبل على تلبية حاجاتهم للخطر»⁽²⁾.

تعرف "الفاو" التنمية المستدامة: والذي يعتبر أن التنمية المستدامة هي إدارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية وتوجيه التغيير التقني والمؤسساتي بطريقة تضمن تحقيق واستمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية.

إن تلك التنمية المستدامة تحمي الأرض والمياه والموارد الوراثية النباتية والحيوانية ولا تضر بالبيئة وتتسم بأنها ملائمة من الناحية الفنية ومناسبة من الناحية الاقتصادية ومقبولة من الناحية الاجتماعية⁽³⁾.

وقد استقر الرأي تدريجياً على أن السياسات التنموية، لكي تؤدي إلى إنماء قابل للاستمرار يجب ألا تحترم مقومات البيئة التي يعيش فيها الإنسان وحسب، بل عليها أيضاً أن تراعي قدرة كل الفئات الاجتماعية على تحمل التغيير والاستفادة منه على قدم المساواة.

(1) عمري كروسة، الحكم الراشد ومستقبل التنمية المستدامة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول: واقع وآفاق التنمية السياسية في الجزائر يومي 05/04 ديسمبر 2007، (جامعة الحاج لخضر، باتنة، قسم العلوم السياسية)، ص 3.

(2) نعيم سلمان بارود، متطلبات التنمية المستدامة والمتكاملة من المؤشرات الإحصائية، (د.د.ن)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2005، ص 11.

(3) كرنالي بغداد، حمداني محمد، إستراتيجيات والسياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 45، جانفي 2010، ص 10.

ولهذه الأسباب امتد نطاق المفهوم إلى القضايا الإنسانية والبشرية وأصبحت النظريات التنموية تركز أكثر على هدف التنمية، أي الإنسان وأحواله الصحية والثقافية والسياسية، وذلك على خلاف الفترات السابقة التي كان التركيز ينصب خلالها على وسائل التنمية المادية، أي على زيادة معدلات الاستثمار ومعدلات النمو الاقتصادي العام السنوية، وزيادة مستويات الاستهلاك من منتجات الصناعة الحديثة.

والجدير بالذكر أيضاً، أن "الديمومة" أو الاستمرارية المعنية في مفهوم التنمية هذا، تشير إلى الامتداد والروابط بين الأجيال، أي أنها تعني أن الجيل الحالي يجب أن يترك للأجيال القادمة مخزوناً كافياً من الموارد الطبيعية ونظاماً بيئياً غير مدمر وغير مصاب بالتلوث، بحيث تتمكن الأجيال من الاستمرار في التنمية والاستفادة من فوائدها المختلفة.

وإنّ التنمية المستدامة لا تحتاج إلى رأس المال المادي فقط، وإنما تحتاج أيضاً إلى الأنواع الأخرى من رأس المال التي تخلق وتحفز وتحافظ على البيئة المطلوبة للتنمية. وقد أثبت التاريخ التنموي، بشكل لا يقبل الشك أن توفر رأس المال المادي وحده توفر بقية الأصناف من رأس المال لا يؤدي إلى الاستدامة، فسيادة تقاليد وقيم المنافسة الاقتصادية يمكن أن تؤدي مثلاً إلى تقدم رأس المال المادي الممثل في الآلات والمعدات التي تشكل جزءاً هاماً من رأس المال المادي للمجتمع كما أن عدم توفر القوى البشرية التي تقوم بالصيانة يؤدي إلى تدهور مكونات البنية الأساسية مهما كانت متطورة. (1)

يبدو أن التنمية المستدامة هي التي تصيغ اليوم الجزء الأكبر من السياسة البيئية المعاصرة وقد كان العمومية التي اتصف بها المفهوم دوراً في جعله شعاراً شائعاً مما جعل كل الحكومات تقريباً تتبنى التنمية المستدامة كأجندة سياسية حتى لو عكست تلك الأجندة التزامات سياسية مختلفة جداً تجاه الاستدامة، حيث تم استخدام المبدأ لدعم وجهات نظر متناقضة كلياً حيال قضايا بيئية مثل التغير المناخي والتدهور البيئي.

(1) عبد العزيز عبد الله السنبل، "دور المنظمات العربية في التنمية المستدامة"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر (التنمية والأمن في الوطن العربي) التي نظمتها أكاديمية نايف للعلوم الأمنية في الرياض، (2001/09/26)، ص 7.

ونظراً إلى أن انجاز التنمية المستدامة يتطلب أمراً من اثنين إما تقليص حجم طلب المجتمع على موارد الأرض أو زيادة حجم الموارد حتى يمكن على الأقل تجسير الفجوة بين العرض والطلب إلى حد ما، فإن هذه العملية الهادفة إلى التوحيد التدريجي المطلوب من الموارد والعروض منها: الجوانب المتجددة وغير متجددة من الحياة الإنسانية، هي التي تحدد ما المقصود بعملية التنمية المستدامة.⁽¹⁾

فهي تسعى إلى تلبية احتياجات الحاضر دون إهمال احتياجات الأجيال القادمة. والتنمية المستدامة رؤية للتنمية تنطوي على احترام كل أشكال الحياة -البشرية وغير البشرية- والموارد الطبيعية، فضلاً عن مراعاة شواغل أخرى مثل الحد من الفقر والمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والتعليم للجميع والصحة والأمن البشري والحوار الفكري.⁽²⁾

إن حياة الإنسان ورفاهيته ترتبطان بصحة بيئته، ولا يمكن لأي مجتمع أن يستمر من دون الغابات، مصادر المياه النظيفة، الأراضي الخصبة ورؤوس الأموال البيئية كافة التي تزود الموارد وتمتص المخلفات التي ينتجها الإنسان.⁽³⁾

(1) عبد الله بن جمعان الغامدي، التنمية المستدامة بين الحق في استغلال الموارد الطبيعية والمسؤولية عن حماية البيئة، قسم العلوم السياسية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، الرياض، 10 أوت 2007، ص ص 8، 9.

(2) منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والعلم والثقافة، التربية والتعليم من أجل تنمية مستدامة، 2010/2011، متحصل عليه من الموقع الإلكتروني: www.unesco.org

(3) إلياس أبو جودة، التنمية المستدامة وأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، مجلة الدفاع الوطني اللبناني، العدد 78، نوفمبر 2011، ص 10.

المبحث الثالث : خصائص وأهداف التنمية المستدامة

أولاً : خصائص التنمية المستدامة

إن بزوغ مفهوم التنمية المستدامة كان نتيجة حتمية للسياسات والاستراتيجيات التنموية الفاشلة السابقة (من وجهة نظر الاستدامة) والتي استمرت لعقود طويلة لذلك انكب المهتمون بالتنمية المستدامة بتصحيح المسار التقليدي للتنمية بإعادة الاعتبار للمكونات المختلفة للعملية الاقتصادية (الإنتاجية) أي إعادة الاعتبار للمكونات المختلفة لثروة المجتمع: طبيعية، بشرية، اجتماعية ومصنوعة وذلك بتسطير أهداف دقيقة للتنمية المستدامة حتى تحقق المغزى الرئيسي لها وهو تحقيق العدالة بين الأجيال في الانتفاع بنفس الموارد في ظل بيئة نظيفة ورفاه اقتصادي وسلم ورقي اجتماعيين.

إنّ التنمية المستدامة التي تسعى إلى تحقيق أهداف جديدة لم يعهدها الإنسان في الأساليب السابقة للتنمية أين كان الهم الوحيد هو الرفع من نصيب الفرد من الدخل الوطني الإجمالي دون إيلاء الاهتمام إلى الجوانب البيئية ولا التفكير في الأجيال القادمة، تختص بخصائص عديدة تمكنها من تحقيق الهدف الأسمى لها وهو التوفيق بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع المحافظة على البيئة.

يمكننا استنتاج الخصائص الأساسية للتنمية المستدامة :

- التنمية المستدامة تقوم على أساس تلبية متطلبات أكثر الشرائح فقراً في المجتمع وتسعى إلى الحد من تفاقم الفقر في العالم.
- للتنمية المستدامة بعد نوعي يتعلق بتطور الجوانب الروحية والثقافية والإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات.
- تداخل الأبعاد الكمية والنوعية بحيث لا يمكن فصل عناصرها وقياس مؤشراتها.

- التنمية المستدامة لها بعد دولي يتعلق بضرورة تدخل كافة الدول الغنية لتنمية الدول الفقيرة.⁽¹⁾
 - تنمية طويلة المدى تتخذ البعد الزمني أساسًا لها فهي تنصب على مصير ومستقبل الأجيال القادمة.
 - مراعاة المساواة وحقوق الأجيال اللاحقة فهي تراعي وتوفر حق الأجيال الحاضرة واللاحقة من الموارد الطبيعية.
 - عملية متعددة ومترابطة الأبعاد تقوم على أساس التخطيط والتنسيق بين التنمية الاقتصادية، العدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية.
 - يتميز مفهوم التنمية المستدامة ومن خلال الأبعاد المكونة لها التداخل والتعقيد.
 - تولي اعتبارًا كبيرًا للجانب البشري وتنميته وتضع في المقام الأول تلبية حاجاته ومتطلباته الأساسية.
 - تحاول تنمية وتطوير الجوانب الروحية والثقافية والمحافظة على الخصوصيات الحضارية لكل مجتمع.
 - تسعى إلى تحقيق متطلبات أكبر شرائح المجتمع فقرًا والتقليل من معدلات الفقر على المستوى العالمي.⁽²⁾
- كما أعلنت قمة ريو التي عقدت حول البيئة والتنمية المستدامة، عن خصائص التنمية المستدامة ومن أهمها :
- كونها تنمية طويلة المدى، حيث أنها تراعي تلبية الاحتياجات القادمة من الموارد الطبيعية. وكذلك فإن التنمية المستدامة تضع تلبية احتياجات الأفراد في المقام الأول، حيث أن أولوياتها تتمثل في تلبية الحاجات الأساسية والضرورية من الغذاء والملبس والتعليم والخدمات الصحية، وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياة البشر المادية والاجتماعية. بالإضافة إلى كون التنمية المستدامة

(1) كمال ديب، أساسيات التنمية المستدامة، القبة القديمة، الجزائر: دار الخلدونية للنشر، 2015، ص ص 53، 54.

(2) عصماتي مختار، مرجع سابق، ص 52.

تراعي الحفاظ على المحيط الحيوي في البيئة الطبيعية، سواء عناصره ومركباته الأساسية كالهواء والماء، أو العمليات الحيوية في المحيط الحيوي كالغازات، حيث أنها تنمية تشترط عدم استنزاف قاعدة الموارد الطبيعية في المحيط الحيوي فضلاً عن التنمية المستدامة تعد تنمية متكاملة تقوم على التنسيق بين سلبيات استخدام الموارد، واتجاهات الاستثمارات والاختبار التكنولوجي، وكيفية جعل تلك العوامل تعمل بانسجام داخل المنظومة البيئية بما يحافظ عليها ويحقق التنمية المتواصلة المنشودة.⁽¹⁾

ثانياً : أهداف التنمية المستدامة

- تسعى التنمية المستدامة من خلال آلياتها ومحتواها، إلى تحقيق العديد من الأهداف منها :
- 1- تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان: التركيز على العلاقات بين نشاطات لسكان والبيئة وتعامل مع نظام الطبيعة ومحتواها على أساس حياة الإنسان وذلك عن طريق مقاييس الحفاظ على نوعية البيئة والإصلاح وتعمل على أن تكون العلاقة في الأخيرة علاقة تكامل وانسجام.
 - 2- تعزيز وعي السكان بالمشاكل البيئية القائمة: وكذلك تنمية إحساسهم بالمسؤولية اتجاهها وحثهم على المشاركة الفعالة في إيجاد حلول مناسبة لها من خلال مشاركتهم في إعداد وتنفيذ ومتابعة وتقديم برنامج ومشاريع التنمية المستدامة.⁽²⁾
 - 3- احترام البيئة الطبيعية: تتعامل التنمية المستدامة مع محتوى النظم الطبيعية على أساس أنها مصدر الحياة للإنسان وتحاول خلق تكامل وانسجام بين البيئة الطبيعية والبيئة التي أنشأها الإنسان دون الإضرار بهما.
 - 4- تحقيق استغلال واستخدام عقلائي للموارد: تتعامل التنمية المستدامة مع الموارد الطبيعية على أنها موارد محدودة ولذلك تحاول جاهدة للحد من استنزافها أو تدميرها وتعمل على عقلنة استخدامها وتسعى لإعادة تدوير النفايات الناجمة عن هذا الاستغلال.

(1) سمر خيرى، مرسى غانم، مرجع سابق، ص 2.

(2) مهدي صالح دوي، وآخرون، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد، مجلة ديالى، العدد 67، جامعة ديالى، بغداد، العراق، 2015، ص 342.

5- ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع :

- تحاول التنمية المستدامة ومن خلال توعيتها للسكان إظهار مزايا استخدام التقنيات الحديثة لتحسين ظروف عيش السكان وذلك لما لهذه التكنولوجيات من فوائد سواء في اقتصاد الوقت، الطاقة أو في عدم تلويثها للمناخ.⁽¹⁾
- زيادة الدخل الوطني وذلك من أجل تمكين الدولة - لاسيما المتعثرة في النمو- من مواجهة الفقر وتحديات مستوى المعيشة لسكانها، فزيادة السلع والخدمات هي حاجات ضاغطة تتطلب رؤوس أموال وكفاءات بشرية وسياسات تخطيطية للدولة.
- تحسين مستوى المعيشة ذلك عن طريق: تحقيق زيادة في متوسط نصيب من الدخل الوطني تلبية الحاجات الأساسية للأفراد ومنها بشكل أساسي: توفير فرص العمل، التعليم، العناية الصحية، الخدمات الاجتماعية، السكن احترام قانون الأفراد وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرار.
- ترشيد استخدام الموارد الطبيعية وعدم استنزافها عن طريق استخدام غير عقلاني، والعمل على تجدد هذه الموارد وإطالة أمدّها لأطول فترات زمنية ممكنة.⁽²⁾
- تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان وتعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة.
- وتحقيق الاستغلال والاستخدام العقلاني للموارد وربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع وإحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع.
- وتحقيق نمو اقتصادي تقني، والعمل على المساواة في تقاسم الثروات بين الأجيال المتعاقبة وبين أبناء الجيل الواحد.⁽³⁾

(1) كمال ديب، أساسيات التنمية المستدامة، مرجع سابق، ص 55.

(2) محمد مراد، التنمية البشرية المستدامة، مجلة الدفاع الوطني اللبناني، العدد 79، ديسمبر 2012، ص 4.

(3) سمر خيرى، مرسي غانم، مرجع سابق، ص 4.

المبحث الرابع: أبعاد التنمية المستدامة

إن معظم الأبحاث والتقارير تؤكد أن التنمية المستدامة هي تنمية بثلاثة أبعاد مترابطة ومتداخلة ومتكاملة في إطار تفاعلي يتسم بالضبط والتنظيم والترشيد للموارد تتمثل في: البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي والتي يجب التركيز عليها بنفس المستوى والأهمية، وتعتبر الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة عن طبيعة المفهوم متعدد الاختصاصات بشكل واضح.

أولاً: البعد البيئي:

أدخل العنصر البيئي في النموذج التنموي الجديد (التنمية المستدامة) على خلفية الاستراتيجيات التنموية التي تلت الحرب العالمية الثانية، التي أدت إلى تدهور الأوضاع البيئية لكوكب الأرض من جانب الشركات العالمية المتعطشة لتحقيق الربح فقط وقد أثرت الغازات طويلة الأمد التي ولدتها لصناعة والزراعة، على ازدياد درجة حرارة الأرض، نتيجة لما تحدثه الحرارة المشعة التي تصدرها الأرض، بعد أن تتلقى الطاقة من الشمس.

أ- حماية الموارد الطبيعية: من مواد غذائية (نباتية وحيوانية) لتلبية حاجيات السكان.

ب- حماية المياه: وذلك بحماية المجاري السطحية كالبحيرات والمياه الجوفية وتحسين نوعية الماء وعقلنة تسيير الموارد المائية.

ت- حماية المناخ من الاحتباس الحراري: إذ تعتبر مشكلة الاحتباس الحراري إحدى المشاكل الرئيسية التي باتت تؤرق العالم المتقدم والتخلف على حد سواء نتيجة النشاط الإنساني المفرط الذي أدى إلى تلويث الغلاف الجوي من خلال النهب المستمر للغابات خاصة الاستوائية التي تعد العامل الأساسي في الحفاظ على التوازن البيئي لاستمرار الإنسان على سطح الأرض، حيث يؤكد علماء البيئة بأن ارتفاع درجة حرارة كوكب الأرض يعد أكبر الهموم والماسي التي ستواجهها البشرية مستقبلاً، فدرجة الحرارة كوكبنا ارتفعت بمعدل درجة في 100 سنة الأخيرة.⁽¹⁾

(1) عبدو مصطفى، مرجع سابق، ص 51.

ونتيجة لهذه الآثار المدمرة فقد بات على الدول سواء كانت متقدمة أو متخلفة أن تولي أهمية كبرى لهذه المشكلة، من خلال التحرك الدولي وضرورة التعاون وفتح حوار جاد بحكم المصير المشترك الذي يجمع البشرية في هذه النقطة بالذات، ومن بين الإجراءات التي ينبغي على المجموعة الدولية إتباعها في هذا المجال ما يلي :

1. ضرورة تجريم كل من يقوم بإزالة ونهب الغابات والعمل الجاد على القيام بحملات واسعة للتشجير .

2. العمل المستمر على التقليل من الملوثات الجوية، خاصة ثاني أكسيد الكربون وغيرها من الغازات السامة الملوثة للجو. (1)

ثانياً: البعد الاجتماعي:

تشير المنظومة الاجتماعية إلى العلاقة بين البشر والطبيعة، وإلى النهوض برفاهية الإنسان وتحسين سبل الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية الأساسية، وتوفير الحد الأدنى من معايير الأمن واحترام حقوق الإنسان، كما تشير إلى تعزيز تنوع الثقافات وتعددتها وضرورة المشاركة الفعلية في صناعة القرار. (2)

ويشكل البعد الإنساني والاجتماعي والثقافي محور اهتمام وانشغال التنمية المستدامة، وعلى حد تعبير مالك بن نبي "قبل أن تبني اقتصاداً عليك أن تبني إنساناً"، كما تعتمد التنمية المستدامة فيما يخص هذا الجانب على إعطاء كل شخص فرصة للمشاركة وإثبات الذات، وتحقيق العدالة والإنصاف بين مختلف فئات المجتمع من جهة وتمكين الأجيال سواء الحاضرة أو المقبلة من الفرص المتساوية في مختلف مناحي الحياة. (3)

(1) عبدو مصطفى، مرجع سابق، ص 52.

(2) عصماني مختار، مرجع سابق، ص 54.

(3) عبدو مصطفى، مرجع سابق، ص 52.

- تثبيت النمو الديموغرافي⁽¹⁾:

وتعني تعني العمل على تحقيق تقدم كبير في سبيل تثبيت نمو السكان، وهو أمر بدأ يكتسي أهمية بالغة، ليس لأن النمو المستمر للسكان لفترة طويلة وبمعدلات شبيهة بمعدلات الحالية أصبح أمراً مستحيلاً استحالة واضحة فقط بل كذلك لأن النمو السريع يحدث ضغوطاً حادة على الموارد الطبيعية وعلى قدرة الحكومات على توفير الخدمات. كما أن النمو السريع للسكان في بلد أو منطقة ما يحد من التنمية، ويقلص من قاعدة الموارد الطبيعية المتاحة .

- مكانة الحجم النهائي للسكان :

وللحجم النهائي الذي يصل إليه السكان له أهمية أيضاً لأن حدود قدرة الأرض على إعادة الحياة البشرية غير معروفة بدقة، وتوحي الإسقاطات الحالية في ضوء الاتجاهات الحاضرة للخصوبة بأن عدد سكان العالم سيستقر عند حوالي 11,6 مليار نسمة، وهو أكثر من ضعف عدد السكان الحاليين، وضغط السكان، حتى بالمستويات الحالية، وهو عامل متنام من عوامل تدمير المساحات الخضراء وتدهور التربة والإفراط في استغلال الحياة البرية والموارد الطبيعية الأخرى .

- أهمية توزيع السكان :

كما أن لتوزيع السكان أهميته فالاتجاهات الحالية نحو توسيع المناطق الحضرية. ولا سيما تطور المدن الكبيرة لها عواقب بيئية ضخمة، فالمدن تقوم بتركيز النفايات والمواد الملوثة فتتسبب في كثير من الأحيان في أوضاع لها خطورتها على الناس وتدمر النظم الطبيعية المحيطة بها، ومن هنا فإن التنمية المستدامة تعني النهوض بالتنمية القروية النشيطة للمساعدة على إبطاء حركة الهجرة إلى المدن، وتعني اتخاذ التدابير السياسية خاصة من قبيل اعتماد الإصلاح الزراعي واعتماد تكنولوجيات تؤدي إلى النقل إلى الحد الأدنى.

(1) إسرائ عبد الرحمان خضير، وآخرون، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد، مجلة ديالى، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ديالى العراق، العدد 67،

- استخدام الكامل للموارد البشرية:

كما تنطوي التنمية المستدامة على استخدام الموارد البشرية استخداما كاملا، وذلك بتحسين التعليم والخدمات الصحية ومكافحة الجوع ومن المهم بصورة خاصة أن تصل الخدمات الأساسية إلى الذين يعيشون في فقر مطلق أو في المناطق النائية ومن هنا فإن التنمية المستدامة تعني إعادة توجيه الموارد أو إعادة تخصيصها لضمان الوفاء أولا، للاحتياجات البشرية الأساسية مثل تعلم القراءة والكتابة، وتوفير الرعاية الصحية الأولية والتنمية المستدامة تعني فيما وراء الاحتياجات الأساسية تحسين الرفاه الاجتماعي وحماية التنوع الثقافي. (1)

ثالثاً: البعد الاقتصادي:

تعني الاستدامة بتحقيق الاستمرارية وذلك بتوليد دخل مرتفع يمكن من إعادة استثمار جزء منه حتى يسمح بإجراء الإحلال والتجديد والصيانة للموارد وكذلك بإنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر ويحافظ على مستوى معين من التوازن يشمل العناصر التالية: النمو الاقتصادي المستديم وكفاء رأس المال والعدالة الاقتصادية وتوفير الحاجات الأساسية، وتقوم على أساس رفاهية المجتمع إلى أقصى الحدود والقضاء على أسباب الفقر من خلال الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والتركيز على مفهوم الاحتياجات الأساسية لفقراء العالم، ويتجلى هذا البعد في الحفاظ على النمو الاقتصادي وذلك من خلال جعل الاستهلاك يتناقص مع مرور الوقت، عن طريق المحافظة على المخزون من الرأسمال الطبيعي والاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة، ويصبح المستهلك عنصر ايجابي في العملية الاقتصادية، حيث يتم تلبية الحاجات والمتطلبات الضرورية للإنسان، عن طريق الإنتاج العقلاني والاستهلاك الرشيد والقضاء على الفقر الغذائي والإنساني الذي تعاني منه دول العالم الثالث. (2)

(1) الرجوع السابق، نفس الصفحة.

(2) عصماتي خديجة، عمومن الغالية، إشكالية التنمية المستدامة في الجزائر، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس، كلية العلوم السياسية، جامعة قاصدي

مرياح، ورقلة، 2013، ص 21.

إن الجانب الاقتصادي وباعتباره دعامة من دعائم التنمية المستدامة وبعداً من أبعادها تسعى إلى تحقيق استقراره إنمائه فيجب تقويته عن طريق الاهتمام بالجوانب المختلفة للعملية الاقتصادية (الإنتاج، التوزيع والاستهلاك) عن طريق تبني أنماط الإنتاج.

لقد أفرزت التطورات البيئية في العقود الأخيرة إلى وجود فرعا جديدا، إن البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة يتطلب إيقاف تبديد الموارد الباطنية وغير الباطنية، الحد من التفاوت في المداخل والثروة، الاستخدام العقلاني للإمكانيات الاقتصادية والتقليل من الإنفاق العسكري خاصة في الدول النامية، خلق سياسات تنموية متوازنة إقليمياً، وتأكيد أهمية التنمية الزراعية في البلدان التي تتوفر لديها الموارد الطبيعية والتركيز على التنمية الصناعية هدف تطوير الاقتصاد، تحقيق التوازن بين تنمية المجتمعات الحضرية والريفية، تكثيف الجهود الإقليمية والدولية لدعم القطاعات الإنتاجية كالزراعة والصناعة والتجارة والسياحة من خلال زيادة المساعدات الفنية والمادية.⁽¹⁾

(1) المرجع السابق، نفس الصفحة.

الفصل الثالث:

دور الموارد البشرية في التنمية المستدامة

المبحث الأول: واقع الاهتمام بالموارد البشرية ودورها في التنمية المستدامة

المبحث الثاني: دور العنصر البشري في التنمية المستدامة

المبحث الثالث: عوائق تحقيق التنمية المستدامة من خلال الموارد البشرية

لقد تباينت أهمية البشر في الفكر التنموي في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية وحتى التسعينات لذلك لقد ورد أن العنصر البشري في التنمية تميز بمرحلتين: الأولى تمتد ولغاية التسعينات من القرن الماضي، والثانية في فترة التسعينات ولحد الآن والتي تمثلت بظهور التنمية البشرية وفي هذه المرحلة قد تبين أن جانب (البشر هم هدف التنمية) قد بدأ ينضح أكثر فأكثر غير أن هذا المسار الايجابي للفكر التنموي انحرف في عقد الثمانينات عن مساره، حيث بدأ التركيز على النمو الاقتصادي واقتراح سياسات التكيف الهيكلي التي ركزت البشر في المرتبة الثانية.

المبحث الأول: واقع الاهتمام بالموارد البشرية ودورها في التنمية المستدامة⁽¹⁾

شهدت الحياة على مر العصور انجازات مذهلة تدلل على القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة للحضارة البشرية ومن خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة تنموية واعتباره منذ القدم جزء من ثروة الأمم لما يساهم به العمل البشري في عملية التنمية المستدامة، واستنادا لتمايز الإنتاج للإنسان وتفوقها على جميع الأشكال الثروة الأخرى الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر تنمية على الإطلاق حتى في ظروفه الممكنة.

لقد أكد علماء أن اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان وتأثيره الفاعل والايجابي في عملية التنمية المستدامة وفي فاعلية عناصر الاستدامة، فهذه العناصر لا تكون لها تلك الفاعلية بدون إنسان، وإن تنمية العنصر البشري يؤدي دورا فاعلا في التنمية المستدامة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد وبذلك يعد تعظيم وزيادة الناتج القومي دالة في التنمية البشرية ومواردها وان العلاقة تعد تبادلية .

وهكذا فإن الأهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقة باعتبار العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية المستدامة، فلا يمكن مطلقا أن تنفع العمليات اللازمة لتهيئة الوسائل المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التنمية المستدامة والارتفاع بمعدلات التنمية دون أن يكون العامل البشري المحرك الأول للعملية شريطة أن يكون ذا مستوى من التطور والفتح والاندفاع الذاتي، وقد دلت تجربة لتطور الاقتصادي بكل وضوح على أن الكوادر المؤهلة ومعارفها المهنية والعلمية والتكثيكية بصفة خاصة والخبرة الإنتاجية والإدارية تكون عنصرا من أهم عناصر إعادة الإنتاج الجماعي التي كثيرا ما تحدد سير وأفاق عملية التنمية المستدامة.

وفي هذا الصدد يشير مؤتمر هيئة الأمم المتحدة المنعقدة في القاهرة عام 1966م حول تصنيع الدول الإفريقية إلى أن مدى ونوعية تأهيل الناس يعتبر أن عاملا رئيسيا للتقدم وأن النقص في العمل المؤهل والخبرة هو السبب الرئيسي الذي يحول دون التنمية المستدامة وكانت دراسة سابقة عام

(1) محمد أيوب نافز، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 14،، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، جويلية 2010، ص12.

1962م من قبل منظمة اليونسكو لكل أن الزيادة من متوسط دخل الفرد نتيجة للتحسن في العوامل البشرية هي اكبر من الزيادة المتوقعة من العائد، كما استطاعت عدد من الدراسات الإدارية التي تخصصت في بحث الاستثمار في الإنسان على المستوى المشروع أن تثبت أن الإنفاق على التدريب عليه زيادة مهمة في الطاقة الإنتاجية لتحقيق تنمية، فالإنفاق ورفع كفاءة العمال وتحسين طرق أداء العمل زاد من عدد الوحدات المنتجة لنفس الفترة مما قلل التكلفة .

ويذكر جوسون في هذا المجال أن التنمية المستدامة تتوقف بدرجة حيوية على تكوين قوة عاملة تتمتع بالمهارات الفنية اللازمة للإنتاج الصناعي الحديث وتتخلف بفلسفة تدعو إلى استيعاب التغيير الاقتصادي

وقد زاد الاهتمام بموضوع تكوين موارد بشرية وزيادة الاستثمار في الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية للأسباب التالية:

- الزيادة الكبيرة في الموارد الطبيعية في الدول المتقدمة الأمر الذي يمكن تفسيره إلى حد كبير بارتفاع مستوى الاستثمار في الموارد البشرية.

- فالعنصر البشري بما لديه من القدرة على التجديد والإبداع والاختراع والتطوير، يمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية، وألا يجعلها عائقاً نحو النمو والتقدم، وعن طريق الاستغلال الأفضل، إن لم يكن الأمثل لطاقت المجتمع العلمية والتنموية فضلاً على الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية يتبين لنا أهمية العنصر البشري والذي يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في كافة المجالات. (1)

- تصاعد الاهتمام بالتنمية المستدامة في الدول المتخلفة التي ظلت تعاني من التخلف بالرغم من نيلها استقلالها السياسي بسبب التركيز على الأنظمة التي عزلت الإنسان وفيها وأفقدته السيطرة على محيطه فجعله عاجزاً عن إبراز الطاقة الكامنة.

(1) وهيبه سراج، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة شركة تصنيع اللواحق الصناعية والصحية بعين كبيرة سطيف)، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف)، 2012، ص29.

يتبين مما تقدم تكوين الموارد البشرية أصبحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحا باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية لتحقيق التنمية المستدامة .

- لقد تغيرت النظرة اتجاه الموارد البشرية نظرا للأهمية التي يتمتع بها حيث يعد هذا الأخير من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية وهو طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والإبداع والإتيان بجديد وتشير إلى أن أهمية المورد البشري لا تكون بدون تعليم فكما كان أحسن تعليما كلما أدى ذلك إلى المزيد من التقدم والتميز في شتى المجالات.

التنمية عملية مجتمعية يجب أن تساهم فيها كل الفئات والقطاعات والجماعات ولا يجوز اعتمادها على فئة قليلة أو مورد واحد.

التنمية المستدامة عملية واعية وهذا يعني أنها ليست عملية عشوائية وإنما عملية محددة الغايات ذات إستراتيجية طويلة المدى وأهداف وخطط وبرامج التنمية عملية موجهة بموجب إرادة تنموية تعي الغايات المجتمعية وتلتزم بتحقيقها وتمتلك القدرة على تحقيق الاستخدام الكفء لموارد المجتمع إنتاجا وتوزيعا بموجب أسلوب حضاري يحافظ على طاقات المجتمع.

أهمية إحداث تحولات هيكلية وهذا يمثل إحدى السعات التي تميز عملية التنمية المستدامة من خلال ثلاثة أنظمة هي: نظام حيوي للموارد، ونظام اقتصادي ونظام اجتماعي وهذا الأخير يعني توفير العدالة الاجتماعية لجميع فئات المجتمع.⁽¹⁾

(1) احمد محمد نور مأمون، التنمية المستدامة، مجلة الأمن والحياة، العدد 361، ديسمبر 2011، ص ص 57-59.

المبحث الثاني: دور العنصر البشري في التنمية المستدامة

لعل من أولويات البعد البشري من أجل تحقيق التنمية المستدامة هي التقليل والتصدي لقضية الفقر التي تشمل عدم كفاية فرص الحصول على الموارد ومياه الشرب والعناية الصحية والسكان والتعليم والحقوق المدنية والسياسية بغية معالجة الفقر وتحقيق تنمية مستدامة وتوفير بيئة سليمة صحية للجميع فإن التنمية المستدامة تدعو إلى تقييم السياسات السائدة لمعرفة مدى فعاليتها وما إذا كان القدر الكافي من الموارد البشرية والمالية قد خصص لتنفيذها ومن شأن التثقيف في مجال البيئة أيضاً أن يبني قاعدة معارف أفضل لصنع القرارات المستنيرة كما أن زيادة اعتمادات الموارد المالية للمؤسسات البيئية الوطنية ستكمن السلطات المحلية من أداء مسؤولياتها الحاضرة ومواجهة أي مشاكل ناشئة، ويشكل العنصر البشري وفئة الشباب من السكان أحد أصول الهامة للدول وتشكل زيادة الالتزام والاستثمار وترقية التعليم والتدريب والصحة والسكن على كل المستويات مكوناً رئيسياً في أية استراتيجية للتنمية المستدامة وظهور التغيير العلمي والتقني السريع مع بروز تكنولوجيات جديدة مثل تلك المتصلة بالمعلومات والاتصال والتكنولوجيا الحالية يشيران إلى تزايد حاجة الدول إلى أن تكون قادرة على ترسيخ إمكانياتها في هذا الإطار فإن المورد البشري للتنمية المستدامة يقتضي:

- دعم خطط العمل والبرامج الوطنية لتخفيف من حدة الفقر وزيادة دخل الفرد وتعزيز دور المرأة.

- بناء القدرات ودعم الشباب وإعطاء الشباب وإعطاء أهمية أكبر للتعليم المهني والتدريب الملائم والإدارة السليمة للمصادر البشرية .

- تركيز على تقوية قدرات المؤسسات العاملة في مجال التنمية الاجتماعية وتعزيز دور المؤسسات غير الحكومية والقطاع الخاص

- المساعدة على نقل التكنولوجيا الملائمة وتطوير القدرات في مجال البحث العلمي والاستفادة

من الدعم الفني المتاح من المؤسسات والمنظمات الدولية في هذا المجال. (1)

(1) عمار عماري، إشكالية التنمية وأبعادها، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث: (التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة)، يومي 07_08 أفريل 2008، (جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير)، ص ص 08-10.

- تقوية الروابط مع المؤسسات الدولية ووكالات التمويل ومؤسسات الأمم المتحدة ذات العلاقة بالتنمية الاجتماعية .

- دعم مؤسسات الصحية والتعليمية والخدمات الاجتماعية ماديا وفنيا لكي تتمكن من القيام بمهامها لخدمة المجتمع والنهوض بالتنمية .

- العمل على إدماج المرأة في عملية التنمية المستدامة وخاصة في تنفيذ المشاريع والتخطيط لها، وزيادة وعي المرأة في مجال المحافظة على الموارد الطبيعية.

- تركز كل اقتصاديات العالم على العنصر البشري لذا ينبغي الاهتمام بيه وتسعى التنمية المستدامة إلى تحقيق مستوى الأمثل في رعاية وترقية الموارد البشرية بكل أبعادها وهي الاستخدام الكامل للموارد البشرية، من خلال الاستفادة من كل الطاقات البشرية المتمثلة في الأفكار والإبداعات والاختراعات وتخصيص كل الموارد لدعم المواهب في كل المجالات، إن التنمية المستدامة تتفاعل تفاعلا قويا مع أبعاد الأخرى للتنمية المستدامة فالأفراد الأصحاء والمتعلمين مع توفرهم على تغذية جيدة أمر يساعد على التنمية كما أن تركز السكان في المدن الكبرى يؤدي إلى نقص الحظوظ الفرد على الحصول على الخدمات الصحية والتعليم وأيضا حدوث عواقب وخيمة على البيئة والنظم الطبيعية المحيطة. (1)

تمثل قاعدة الموارد الطبيعية لبلد ما إرثا مشتركا لأجياله برمتها والاتجاه لتدمير هذه الهبة عشوائيا سعيا وراء أهداف اقتصادية قصيرة المدى يقضي إلى إنزال العقوبة بالأجيال الحاضرة والمستقبلية على وجه الخصوص. (2)

(1) بالضياف العيد، المؤسسة الاقتصادية بين أهدافها وتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة المؤسسة الوطنية سوناطراك)، (مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة)، 2012/2013، ص 8.

(2) عبد الرحمان الهيتي نواز، حسين إبراهيم الهندي، التنمية المستدامة في دولة قطر انجازات والتحديات، اللجنة الدائمة لسكان لنشر والتوزيع، الدوحة، قطر، 2008، ص 13.

المبحث الثالث: عوائق تحقيق التنمية من خلال الموارد البشرية:

تمثل القدرات البشرية بالنسبة للأقطار الدول النامية ولكن هناك فروقات متميزة في بناء هذا الكم للقدرات البشرية، فالكم ليس مفيدا إذا لم يقترن بالكيف ويقصد بالقدرات البشرية الإمكانيات التي تساعد الإنسان على تحقيق مستوى معيشي مرتفع، وعلى المشاركة الفعالة في جميع أشكال نشاط المجتمع وأهم القدرات في مفهوم التنمية البشرية هي القدرة على معرفة والقدرة على الحياة في صحة جيدة فإذا بقيت الدول النامية على حالهم من ضعف في القدرات فان هذا الكم الهائل يمكن أن يبقى كما مهملا فتوظيف الفعال للقدرات البشرية التي يتم بناؤها في البداية يمكن الوصول إلى مستوى الرفاه أنساني مرتفع. (1)

فأهم المعوقات التي تواجهها الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة فهي كالتالي:

معوقات الخارجية:

متمثلة باحتلال الأراضي والحروب والأعمال العسكرية والنزاعات المسلحة الدولية... الخ.

معوقات داخلية:

الفقر، الفساد الإداري، غياب الحريات، غياب الديمقراطية، تهميش دور المرأة انخفاض مستوى التعليم والثقافة، تفشي ظاهرة الأمية، تجاهل حقوق الأقليات وعدم الاعتراف بها غياب الأمن. فالاحتلال والحروب لدى الدول النامية تبقى سيادتها ناقصة مهما سعت إلى تحقيق سيادتها المطلقة لأن البلد القائم بالاحتلال سيمارس بشكل أو بآخر ضغوطات على القوى السياسية الموجودة في البلد بما يتلاءم وتوجهاته ومصالحه الخاصة .

أما المعوق الآخر للموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة هو الأمن والأخر يعد حاجة أساسية هامة في سلم حاجات الفرد والمجتمع لأنه يمثل الوعاء الذي يحتوي جميع الحاجات الأخرى، وكما أن الأمن يعبر عن موقف المترتب على حالة معينة ناتجة عن غياب الخطر، والأمن هنا لا يقصد

(1) حسن محمد شعبان، إشكالية التنمية في البلدان العربية والتخطيط لها، كلية الأدب، قسم الجغرافيا، جامعة دمشق، لبنان، (د.س.ن)، ص 5.

به إضافة إلى ما تقدم عدم تعرض الفرد إلى أي عمل من الممكن أن يعرض حياته إلى الخطر مثال ذلك تأمين وصول الغذاء والماء والخدمات الأخرى .

كما يعتبر معوق الفساد الإداري والمالي، هذه ظاهرة موجودة في كافة المجتمعات كافة على اختلاف درجة نموها وتقدمها الحضاري والاجتماعي والاقتصادي، ظاهرة الفساد الإداري والمالي نابعة من ضعف القوانين والتشريعات الرادعة وغياب الرقابة، والمساءلة، الناتجة عن الإرباك وعدم الاستقرار التي تعاني منه المؤسسات السياسية الموجودة في البلد الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تأجيج الصراعات بين الفئات الاجتماعية المختلفة، ويجد من عملية الحراك السياسي ويحول دون بلوغ عملية التنمية التي تتوخاها الدولة لأنه يعمل على هدر وتبذير الأموال العامة والطاقات والكفاءات البشرية .

انخفاض مستوى التعليم والثقافة لدى المجتمع والكوادر إذ نجد أن ظاهرة الأمية أصبحت سمة متميزة وبارزة داخل المجتمع فدور الفرد والمعلومات التي يملكها الفرد قليل وهو يعاني الجهل وضعف الثقافة العامة. (1)

ولتحقيق التنمية المستدامة يجب الاهتمام بالجوانب التالية:

- السعي الجاد من قبل قوى الأمن.
- توفير الاحتياجات الضرورية للفرد من خلال غذاء وخدمات.
- تطوير الخبرات والكفاءات من خلال إرسالهم إلى دورات تدريبية وتأهله إلى الدول المتقدمة لغرض التعرف على إحدى التطورات العلمية التي وصلت لها تلك الدول .
- تشجيع التعليم في البلد النامي عن طريق المحفزات المادية والمعنوية .
- تشجيع المؤسسات الثقافية على نوعية المواطنين توعية صادقة .
- حث وسائل الإعلام على تبني برامج شأنها أن تنمي شخصية الفرد تنمية حضارية متطورة.

(1) سليم فرحان جيثوم، معوقات التنمية في العراق، مجلة الفرات، مركز الفرات، قسم العلوم السياسية، العدد 3، ص2، 3.

- تشديد الرقابة المالية والإدارية على أعمال مؤسسات الدولة .
- تحسين الوضع المعاشي للأفراد من خلال رفع أجور العمل إنشاء صناديق التكافل الاجتماعي.
- فتح قنوات الاتصال المباشر بين الشعب والحكومة للوقوف على أدق التفاصيل .
- ترسيخ قيم المحبة والتسامح والأخوة بين أبناء الشعب من أجل القضاء على التفرقة والخلافات البيئية .

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة على خاتم الأنبياء والمرسلين يشرفني ويسعدني أن أقدم بإهداء

هذا العمل المنواضع:

مورد الحب الصادق ونبع الحنان الدافق إلى معنى ابنسامتي وسر سعادتي

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء إلى قلب ناصع:

أمي الحبيبة

إلى من منحني الثقة لأتأب وأصل إلى هدي في الأسمى، إلى من علمني العطاء دون انتظار

إلى كل من أجل أسمه بكل افتخار

أبي العزيز

إلى أجل ما منحني والدي من هديته، إلى حبهم بخري في عروقي ويلهج في بذكرهم فؤادي:

أخوتي وأخواتي: عبد الجواد، أنور، لطيفة ونادرة.

إلى كل أفراد عائلتي الكريمة، إلى كل من دعمني وساندني خلال مسيرتي الدراسية، وكان

عونا لي في إنمام هذا العمل المنواضع.

الْحَمْدُ
لِلَّهِ

للموارد البشرية دور كبير في التنمية المستدامة وهذا ما تم التوصل إليه من خلال الدراسة والخروج بنتائج الآتية:

- تعتبر الموارد البشرية من مقومات تحقيق التنمية المستدامة التي باتت تشكل (ثروة الأمم) في زمن العولمة وهذا ما تأكده عمليا تجربة الاقتصاديات الصاعدة التي ركزت في إستراتيجيتها التنموية على أولوية العنصر البشري إذ أن مسيرة الاهتمام بالعنصر البشري يرتبط بشكل وثيق بسيرة نظريات التنمية، فتنمية العنصر البشري يرتبط كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة هو جزء لا يتجزأ من العملة، وبما أن نوعية العنصر البشري ومعارفه ومهاراته تتأثر بعوامل عديدة منها التعليم والتدريب وغيرها، وبما أن تنمية الموارد البشرية يعتبر القاعدة الأساسية والمهمة التي تبني عليها المعارف والمهارات وتؤمن المجتمعات المتقدمة بقيمة الفرد ومكانة الإنسان حيث يمثل لديها أعلى مورد وأضخم رصيد تزخر به لديمومة نموها وتنميتها تتفق على تكوينه أضعافاً أضعاف ما تتفقه على الخطط التنموية نفسها لاعتقادها الراسخ أن ما تتكبد من تكاليف ونفقات في سبيل التنمية البشرية في الحقيقة هو إلا استثمار في المستقبل عوائده عديدة متنوعة مباشرة وغير مباشرة تمس كل نواحي الحياة .

- فتعليم وتنمية هو أعظم استثمار للموارد البشرية فالحكومات تبذل كل ما في وسعها على كل المستويات

- لقد اكتسبت تنمية الموارد البشرية أهمية خاصة كأساس لتحقيق التنمية المستدامة .

- ترتبط صحة الموارد البشرية الجيدة بأدائهم التنموي، إذ أن الشخص يتمتع بصحة جيدة لا يعمل بكفاءة أكبر فحسب ولكنه يكرس أيضا وقتا فالمجتمعات التي تشهد تحسنا على المستوى الصحي العام تحقق معدلات أعلى في تنمية المستدامة، وبالعكس فان تفشي الأمراض خاصة الوبائية والمستعصية، يعرقل جهود التنمية ويضعف الأداء التنموي في البلدان النامية .

- والاهتمام بالصحة يعد سبيلا لدفع عجلة التنمية ورفع معدلات النمو في شتى المجالات، يعد كذلك أولوية في برامج تقليص الفقر في البلدان متدنية الدخل ولكن بسبب نقص الموارد فان البلدان

الفقيرة عاجزة على تخصيص ما يلزم من أنفاق على الصحة إذ أنها تضل تخصيصاتها جد متواضعة.

ومن هنا توصلنا إلى مجموعة من التوصيات:

- التأكد على أهمية التعليم والتدريب الموارد البشرية لكونها تساهم في اكتساب مهارات وتأهيل عالي تحتاجه عملية التنمية المستدامة
- الاهتمام المستمر بالباحثين والطلبة المتفوقين في كل التخصصات، وتمكينهم من الاستفادة من تربصات وبرامج تدريبية بالخارج لزيادة معارفهم، يجب أن تكون تنمية الموارد البشرية موجهة لأغراض عملية وملائمة لتلبية حاجات .
- تبني الحكومة سياسات تحمل في طياتها أساليب دعم تنمية الموارد البشرية الاهتمام بمسايرة التطورات التكنولوجية والتقنية والمعلوماتية .
- الاهتمام بدعم الدورات التدريبية للكوادر .
- توفير الخدمات الأساسية مثل الصحة والتغذية والتعليم والسكن وذلك لتنمية مستوى حياة الموارد البشرية
- الاستفادة من التجارب الرائدة في مجال تنمية الموارد البشرية .

قائمة المطابق والمرادف

أولاً: الكتب

- 1) بارود، نعيم سلمان، متطلبات التنمية المستدامة والمتكاملة من المؤشرات الإحصائية، (د.د.ن)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2005.
- 2) بن يمينة، سعيد، تنمية الموارد البشرية، الجزائر، ديوان مطبوعات الجامعة، 2015.
- 3) خيري، سمر، مرسي غانم، معوقات التنمية المستدامة في دول العالم الإسلامي، (د.د.ن)، المملكة العربية السعودية، كلية المجتمع بنات بالقويعة، جامعة الشقراء، (د.س.ن).
- 4) درة، عبد البارئ إبراهيم، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، عمان (الأردن)، دار وائل لنشر والتوزيع، 2008.
- 5) ديب كمال، أساسيات التنمية المستدامة، القبة القديمة، الجزائر: دار الخلدونية للنشر، 2015.
- 6) شعبان، حسن محمد، إشكالية التنمية في البلدان العربية والتخطيط لها، كلية الأدب، قسم الجغرافيا، جامعة دمشق، لبنان، (د.س.ن).
- 7) عباس، أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011.
- 8) مأمون، احمد محمد نور، التنمية المستدامة، مجلة الأمن والحياة، العدد 361، ديسمبر 2011.
- 9) ماهر، أحمد، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، دار نشر الثقافة للنشر والتوزيع، 2004.
- 10) نواز، عبد الرحمان الهيبي، حسين إبراهيم الهندي، التنمية المستدامة في دولة قطر انجازات والتحديات، اللجنة الدائمة لسكان لنشر والتوزيع، الدوحة، قطر، 2008.
- 11) نوري، منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.

ثانيا: المذكرات والرسائل العلمية

- 12) أولاد الطيب، عبد الخالق، **تخطيط الموارد البشرية في الإدارة المحلية (دراسة حالة مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية)**، (مذكرة لنيل شهادة ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة)، 2014.
- 13) بالضياف، العيد، **المؤسسة الاقتصادية بين أهدافها وتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة المؤسسة الوطنية سوناطراك)**، (مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة)، 2013/2012.
- 14) بوكفوس، هشام، **أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك فرجيوة)**، (رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة)، 2007.
- 15) جعيجع، نبيلة، **براهيمي حياة، إدارة الموارد البشرية في عصر المعرفة، مداخله مقدمة إلى ملتقى دولي "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة" يومي 13_14 ديسمبر 2011**، التي نظمتها (كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الشلف).
- 16) سراج، وهيبة، **إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة شركة تصنيع اللواحق الصناعية والصحية بعين كبيرة سطيف)**، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف)، 2012، ص 29.
- 17) عصماتي، خديجة، **عموم الغالية، إشكالية التنمية المستدامة في الجزائر**، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس، كلية العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،) 2013.
- 18) عصماني، مختار، **دور الجباية البترولية في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام في الجزائر من خلال البرامج التنموية**، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1)، 2014.

- 19) عقون، شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية (دراسة حالة بولاية ميلة)، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة منتوري قسنطينة).
- 20) عمري، سامي، فعالية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة)، 2007.
- 21) فاكية، سقني، التنمية الإنسانية المستدامة وحقوق الإنسان، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة فرحات عباس، سطيف)، 2011.
- 22) مصطفى، عبدو، تأثير الفساد السياسي في التنمية المستدامة (حالة الجزائر 1995-2006)، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد الحاج لخضر، باتنة)، 2008.
- 23) مغريش، عبد الكريم، دور إستراتيجية تفعيل المورد البشري في تحسين المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة بنك الجزائر الخارجي)، (مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة)، 2012.

ثالثا: المجالات

- 24) أبو جودة، إلياس، التنمية المستدامة وأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، مجلة الدفاع الوطني اللبناني، العدد 78، نوفمبر 2011
- 25) خضير، إسرائ عبد الرحمان، وآخرون، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد، مجلة ديالى، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ديالى العراق، العدد 67.
- 26) دواي، مهدي صالح، وآخرون، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد، مجلة ديالى، العدد 67، جامعة ديالى، بغداد، العراق، 2015.

- (27) كربالي، بغداد، حمداني محمد، إستراتيجيات والسياسات التنموية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 45، جانفي 2010.
- (28) مراد محمد، التنمية البشرية المستدامة، مجلة الدفاع الوطني اللبناني، العدد 79، ديسمبر 2014.
- (29) نافز، محمد أيوب، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 14، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، جويلية 2010.
- رابعا: المؤتمرات والمداخلات
- (30) جيثوم سليم فرحان، معوقات التنمية في العراق، مجلة الفرات، مركز الفرات، قسم العلوم السياسية، العدد 3.
- (31) السنبل، عبد العزيز عبد الله، "دور المنظمات العربية في التنمية المستدامة"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر (التنمية والأمن في الوطن العربي) التي نظمتها أكاديمية نايف للعلوم الأمنية في الرياض، (2001/09/26).
- (32) عماري، عمار، إشكالية التنمية وأبعادها، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث: (التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة)، يومي 07-08 أبريل 2008، (جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير).
- (33) الغامدي، عبد الله بن جمعان، التنمية المستدامة بين الحق في استغلال الموارد الطبيعية والمسؤولية عن حماية البيئة، قسم العلوم السياسية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، الرياض، 10 أوت 2007.
- (34) كربوسة، عمران، الحكم الراشد ومستقبل التنمية المستدامة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول: واقع وآفاق التنمية السياسية في الجزائر يومي 04/05 ديسمبر 2007، (جامعة الحاج لخضر، باتنة، قسم العلوم السياسية).

خامسا: الهيئات

35) كلارك، هيلين، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (تر: أيمن حداد). نيويورك: هيئة الأمم المتحدة، التقرير السنوي جويلية 2012.

36) منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والعلم والثقافة، التربية والتعليم من أجل تنمية مستدامة، 2010/2011، متحصل عليه من الموقع: www.unesco.org.

ملاحظة:

(د.د.ن): دون دار نشر

(د.س.ن): دون سنة نشر

الفلسفة
ع

الصفحة	المحتويات
	الاهداء
	الشكر والعرفان
أ-هـ	مقدمة
الفصل الأول: ماهية الموارد البشرية	
9	المبحث الأول: تعريف الموارد البشرية
11	المبحث الثاني: تعريف تخطيط الموارد البشرية
13	المبحث الثالث: أهمية تخطيط الموارد البشرية
17	المبحث الرابع: مراحل تخطيط الموارد البشرية
الفصل الثاني: ماهية التنمية المستدامة	
21	المبحث الأول: السياق التاريخي لظهور التنمية المستدامة
23	المبحث الثاني: تعريف التنمية المستدامة
28	المبحث الثالث: خصائص وأهداف التنمية المستدامة
32	المبحث الرابع: أبعاد التنمية المستدامة
الفصل الثالث: دور الموارد البشرية في التنمية المستدامة	
39	المبحث الأول: واقع الاهتمام بالموارد البشرية ودورها في التنمية المستدامة
42	المبحث الثاني: دور العنصر البشري في التنمية المستدامة
44	المبحث الثالث: عوائق تحقيق التنمية المستدامة من خلال الموارد البشرية
48	الخاتمة
51	قائمة المصادر والمراجع
56	الفهرس

الملخص:

لقد برز مفهوم التنمية المستدامة على غرار تفاقم مشكلة التدهور البيئي وبداية اصطدام مطالب حماية البيئة بمطالب التنمية الاقتصادية فهي تعتبر إشباع احتياجات الحاضر دون تدمير قدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة في إطار الحفاظ على الموارد الطبيعية وضرورة دمج الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة وتكمن أهمية هذه الدراسة في أن المورد البشري من خلال الاستغلال الفعال للمعارف والمهارات والسعي لتحقيق هذه العملية والهدف الأساسي من هذه الدراسة: هو دراسة مفهوم التنمية المستدامة كمفهوم جديد وشرح أبعادها وبمعناها الواسع ودور الموارد البشرية في تحقيقها، وكان الإشكالية الرئيسية كالتالي: إلى أي مدى تساهم الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة؟

وحاولنا الإجابة على الإشكالية من خلال الفرضية الرئيسية التالية: كلما زاد الاهتمام بالموارد البشرية أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة. واعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي للوقوف على المفاهيم وعرض خصائصها ولدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول :

الفصل الأول الذي تناولنا فيه تعريف الموارد البشرية وكانت لنا تغطية حول تعريف تخطيط الموارد البشرية وإبراز أهميته وأهم مراحله أما الفصل الثاني كان حول ماهية التنمية المستدامة من خلال السياق التاريخي لظهور هذا المفهوم وتعريفه وخصائصه وأهدافه وصولاً إلى أبعاده، وفي الفصل الثالث تطرقنا إلى واقع الاهتمام بالموارد البشرية ودورها في التنمية المستدامة حيث توصلنا إلى النتائج التالية :

تعتبر الموارد البشرية من مقومات التنمية المستدامة التي باتت تشكل ثروة في زمن العولمة فتنمية العنصر البشري تعتبر وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة كما أن تنمية العنصر البشري ومعارفه ومهاراته يعتبر قاعدة الأساسية فهو أغلى مورد واستثمار في المستقبل.

ABSTRACT:

The concept of sustainable development, like the deterioration of the environmental degradation problem and the beginning of the collision of environmental protection demands with the demands of economic development, is considered satisfying the needs of the present without destroying the ability of future generations to meet their special needs in the context of natural resources conservation and the need to integrate human resources into sustainable development. To study the human resource through the effective exploitation of knowledge and skills and to pursue this process. The main objective of this study is to study the concept of sustainable development as a new concept and explain its dimensions, The main problem was: **To what extent do human resources contribute to sustainable development?**

We tried to answer the problem by the following main premise: the more attention to human resources, the more sustainable development has been achieved. In this study we have adopted the descriptive approach to understanding the concepts and presenting their characteristics. To study this topic, we divided the study into three chapters:

The first chapter dealt with the definition of human resources and we covered the definition of human resources planning and highlighted the importance and the most important stages. The second chapter was about the nature of sustainable development through the historical context of the emergence of this concept and its definition and characteristics and objectives to reach its dimensions. In Chapter III, Humanity and its role in sustainable development, where we reached the following results:

Human resources are a component of sustainable development that has become a wealth in the era of globalization. The development of the human element is a means of achieving sustainable development. The development of the human element, its knowledge and skills is the most important resource and investment in the future.