



اليوم الأول

الجلسة الأولى: مفهوم التنمية البشرية

مفهوم التنمية البشرية

■ يعتبر نهج التنمية البشرية خطوة مهمة نحو الإحاطة بأوجه الرخاء والحرمان في الحياة البشرية وعلى الرغم من صعوبة هذا العمل، لكنه يعكس أهمية التفكير والحوار والمساهمة في تحقيق العدل والإنصاف في العالم (أماراتيا سين).

■ وعرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة - في تقريره الأول - التنمية البشرية "بأنها عملية تمكين الناس من أوسع الفرص للاختيار" بمعنى أن التنمية البشرية تركز على بندين رئيسيين لتوسيع اختيارات الأفراد هما:



- أ- توسيع نطاق القدرات البشرية واكتسابها من خلال المعرفة والمهارات .
- ب- توظيف واستثمار هذه القدرات المكتسبة أفضل توظيف في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية .

■ ومن هنا يتضح تطور مفهوم التنمية البشرية عن المفهوم التقليدي للتنمية؛ حيث أصبح العنصر البشري هو المحور الرئيسي للتنمية وأنه يعتبر الآن وسيلة التنمية وغايتها في نفس الوقت، بعد أن كان الإنسان هو وسيلة أو أداة لزيادة الإنتاج وتحقيق النمو الاقتصادي فحسب.

■ ويتضح الاختلاف بين المفهوم الجديد للتنمية البشرية وبين الفكر التقليدي عندما تقارن بعض المجتمعات ذات الدخل القومي المتقارب بينما تباين مستويات التنمية البشرية في كل منها، مما يعني أن مستوى الدخل وحده ليس هو المحدد للتنمية البشرية، بل أن كيفية استخدام هذا الدخل وأوجه توزيعه على مجالات الإنفاق هي واحدة من أهم العناصر الحاكمة لتحديد مستوى التنمية البشرية، فعلى سبيل المثال هناك فرق كبير بين إنفاق المجتمع لدخله على الخدمات التعليمية والصحية والثقافية وبين توجيهه لهذا الدخل إلى الإنفاق العسكري والحروب.

■ من هنا تصبح عملية التنمية البشرية مسؤولية قومية. تعتمد في إنجازاتها واستدامتها على تعبئة الموارد المحلية في المقام الأول ثم يواكب ذلك تعميق عملية التحرر الفكري والاجتماعي والاقتصادي فينبثق بذلك نمودجا متكاملًا للتنمية يأخذ بعين الاعتبار البعد الإنساني في تكوين واستخدام القدرات البشرية فيتمكن هذا النموذج من تعديل الاختلالات التي تؤثر سلبًا على التوازن بين جانبي العرض والطلب على القدرات البشرية المتاحة للمجتمع أي على بناء وتكوين هذه القدرات التي تمثل جانب العرض من ناحية وعلى كيفية استخدام القدرات البشرية التي تم تكوينها لتمثل جانب الطلب من الناحية الأخرى.

■ لذلك فإن أهم أهداف التنمية البشرية هو أنها تولى أهمية بالغة ليس للبعد الإنساني في استخدام القدرات البشرية التي تم تكوينها فحسب، بل يمتد الاهتمام إلى مجالات استخدامها وكذلك للتوزيع الأكثر عدالة للدخل بين مختلف فئات العاملين الذين ساهموا في توليد ذلك الدخل. وهنا يتضح أن تحقيق التنمية المتوازنة يتطلب ضرورة الوصول إلى التوافق بين العوامل الاقتصادية المادية والعوامل البشرية والاجتماعية التي تكامل معها.

التنمية عامل تغير لصالح البشر والمجتمع

■ إن المراجعة الجادة لأهداف وغايات التنمية وعلاقتها بالبشر يجب أن ينظر إليها على أنها عامل تغير لصالح البشر والمجتمع ككل حيث أن التنمية معنية بكل ما يتصل بالإنسان وتوسيع خياراته وتلبية احتياجاته المادية والروحية الحالية وفي المستقبل. لذا فهي معنية بالوسائل كما بالغايات وهي لا تكفي بتوليد النمو وتوزيع عائداته بشكل عادل فقط بل هي عملية مستمرة ومتقدمة تهدف إلى تمكين الناس بدلا من تهميشهم وتخفيضهم للمشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بحياتهم باعتبارهم صانعو التنمية وليس مستفيدين منها.

■ لذا فهي تتصف بالاستدامة بعيدة المدى تنطلق من برامج وآليات واستراتيجيات متكاملة تتوافق وتناسب مع طبيعة كل مجتمع وخصائصه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسكانية. وهي محصلة تداخل وتفاعل لكل هذه العناصر والمتغيرات وهي تتجاوز المفهوم الضيق والتجزئة القطاعية وتنطلق من أبعاد ومفاهيم ذات نزعة عالمية إنسانية.



■ وتزداد الموارد البشرية عن طريق الاستثمار الإنساني المادي وتركز أساساً في التعليم والتدريب، لذا فقد تحول فكر التنمية من الاهتمام بالاستثمار الرأسمالي وإنتاج السلع إلى الاهتمام برفع قدرات البشر وما يمكن أن تولده هذه القدرات من دفع لعجلة النمو الاقتصادي.

ويسهم التعليم والتدريب في تطوير القدرات البشرية وتحقيق الاستفادة منها عن طريق:



- يرفع الإنتاجية .
- يرفع الاستثمار والادخار .
- يساعد على التغير التكنولوجي .
- يسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية .
- يسهم بالتأثير على الطموح الشخصي والتنافس والإبداع .
- تكملة أدوار المدخلات الأخرى في عملية الإنتاج .
- تشجيع إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي (العمل بأجر) .
- ذو علاقة مع توقع الحياة .
- يخفض الخصوبة (وبجسن استعمال تقنيات منع الحمل) .

- يرفع تعليم الأبوين، نوعية الطفل وصحته ومكاته اللاحقة.
- يؤثر على قرار الهجرة وبذلك تزيد الإنتاجية.
- يساعد على تحسين وتوزيع الدخل وتكافؤ الفرص.

والدراسات عديدة لمثل هذه الارتباطات لكن دون التأكد في كل حين من السببية أو حتى اتجاه العلاقة ومدى فترة الإبطاء.

■ وتؤكد الدراسات أن أربع سنوات من التعليم الابتدائي من شأنها أن تزيد إنتاجية العمل بنسبة لا تقل عن 44% وهو من عوامل الإنتاج غير التقليدية أو ما يسمى بالعوامل المتبقية التي تشمل تحسين قدرات العمل نتيجة التعليم والتدريب، وتشير نتائج دراسات أخرى إلى أن متوسط العائد من الاستثمار في تنمية الموارد البشرية أعلى من متوسط العائد في تنمية رأس المال المادي في مجموعة الدول النامية حيث أن معدل عائد الاستثمار من التعليم الابتدائي هو الأعلى (24,2) ويزيد بنحو 60% من عائد الاستثمار من التعليم الثانوي ويصل إلى خفض العائد من الاستثمار في التعليم الجامعي (مثال دراسة إنتاجية الفلاحين المتعلمين 13%) (مثال دول النمر الآسيوية والعائد على تنمية مواردها البشرية).

الاستثمار العام في التعليم والتدريب

- التعليم يقدم اليد العاملة اللازمة للاقتصاد والاستثمار في التنمية (وظيفة نقل المعارف).
- التعليم يقدم المعارف الجديدة R & D.
- التعليم يقدم نظام فكري يسمح ب:
 - مركز إشعاع حضاري وسياسي.
 - دعم الخصائص اللازمة للتنمية: المثابرة المنافسة الانضباط.
 - قبولية الناس اجتماعيا.
 - الاستقرار السياسي (إعادة إنتاج الطبقات، التربية، قيمة الشهادة..).
 - الارتباط المشاهد بين النمو التعليم (سلاسل زمنية طويلة).

- ارتباط المشاهد بين عدد من: الخصائص المواتية للتنمية وبين التعليم (مثال): الخصوبة – نشاط المرأة الاقتصادي – الصحة.
- ليس كل تعليم وبالضرورة موات للتنمية.
- التعليم قد يلتهم موارد الأولى إن تصرف في أوجه أخرى أكثر جدوى.
- التعليم قد يسيء توزيع الموارد داخله ويستعملها بكفاءة متدنية.
- التعليم يسيء إلى قدرات الأفراد: يخلق متعلمين غير لازمين لمهن يخلق تطلعات غير مبررة.
- التعليم قد يكون سبب بطالة المتعلمين.
- التعليم قد يسهم في هجرة الأدمغة.

■ **الإنسان هو نوع من الموارد الثمينة، وقد درج استعمال مفهوم الموارد البشرية، والموارد البشرية تحتاج إلى إدارة حكيمة، مثل أي موارد أخرى نادرة، وإدارة الموارد البشرية ذات وظائف متعددة منها الثلاثة:**

- تعبئة الموارد البشرية (الحصر والإحصاء والتعرف على مختلف الخصائص بالكم والنوع).
- تنمية الموارد البشرية (رفع النوعية من خلال التعليم والتدريب، الصحة، التغذية، الثقافة، الهجرة).
- تشغيل الموارد البشرية (الاستفادة الفعلية من الاستثمار في رأس المال البشري).

■ تنمية الموارد البشرية توجد مخزوناً تعليمياً وتدريبياً لدى الأفراد يمكن قياسه مستقلاً عن مجرد عدد السكان، ولكن ليس منفصلاً عن الإنسان. يحتاج هذا المخزون بدوره إلى إدارة من مهمتها الوظائف السابقة وهي:

- قياس المخزون التعليمي والتدريبي، تنمية المخزون التعليمي والتدريبي، تشغيل المخزون التعليمي والتدريبي.
- إعادة إدماج إدارة الموارد البشرية في إطارها الأوسع: التنمية أو التنمية البشرية المستدامة

وظائف إدارة المخزون التعليمي والتدريبي:

- من حيث القياس: ابرز ما يمكن التفكير فيه هو السنوات التعليمية كتعبير عن مخزون المعارف والمهارات لدى الأفراد. ويمكن أن يحسب المخزون المتوسط لدى السكان. وهذا المتوسط قد يكون بسيطاً أو مرجحاً. والترجيح يمكن أن يكون:

- بإعطاء وزن أكبر للسنوات الأعلى على السلم التعليمي .
- أو بإعطاء وزن أكبر للاختصاصات النادرة والمهمة (التدريب) .
- أو بإعطاء وزن يتناسب مع تكلفة رأس المال البشري .
- أو بإعطاء وزن يتناسب مع العائد المتوقع من رأس المال البشري المكون .

- من حيث التنمية (تنمية المخزون التعليمي والتدريبي) نجد:
 - المخزون يتشكل في المنظومة التعليمية النطاق وخارجها (والأولى أسهل قياساً).
 - المخزون الكمي لا يضمن النوعية ولا قابلية الاستخدام.

■ من حيث (تشغيل المخزون التعليمي والتدريبي):

- المخزون قد يكون في سوق العمل (تشغيل كامل أو جزئي أو بطاقة سافرة أو مقنعة..).
- المخزون قيد الصنع (المخزون المتراكم لدى الطلبة قبل تخرجهم).
- نزيف الأدمغة والمهارات . (مخزون مفقود مؤقتاً أو بشكل دائم).
- تحفيز استخدام الطاقات البشرية على المستويين الجزئي والكلبي.

■ إن النظرة العامة لما يدور حولنا، ودون الدخول في دراسات قياس وتحليل معمقين، تشير إلى اختلافات في:

✓ تعرف الطاقات البشرية العربية وفق مفهوم المخزون التعليمي والتدريبي وليس التعدادات.

✓ تعرف ممارسة طرق تنمية المخزون التعليمي والتدريبي ليس عن طريق كم التعليم بل الطاقات الإبداعية للمتعلمين.

✓ تعرف طرق تحسين استخدام تلك القوى البشرية المبدعة وممارستها.