

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

السنة الثانية ماستر علوم سياسية

تكملة إحصاء عام // 2020-2021

المادة: تنمية الموارد البشرية

تمهيد عام:

أدرجت هذه المادة ضمن برامج الماستر علوم سياسية وفي تخصص الإدارة العامة من كون نجاح أداء هذه الأخيرة إنما يرتهن بمدى توفرها على مختلف الموارد وقدرتها على تنسيق أدوارها. ومما لا اختلاف فيه أن أهم هذه الموارد وأكثرها تأثيرا في مخرجات مختلف المؤسسات ومنها الإدارة العمومية هو المورد البشري. هذا من ناحية. ومن ناحية ثانية جاءت برمجة هذه المادة وبهذا العنوان بغية تحقيق الترسخ الفعلي لمختلف المفاهيم والمقولات والمداخل النظرية والاقترابات التي تتعلق بمجال إدارة الموارد البشرية والذي سبق للطالب أن درسه خلال مرحلة الليسانس (في السداسيين الخامس والسادس ضمن برامج تخصص التنظيم السياسي والإداري)، ذلك أن هذه المادة أيضا تعبر عن واحد من أهم فروع ووظائف إدارة الموارد البشرية.

الأرصدة: 06

المعامل: 03

برنامج المادة:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لتنمية الموارد البشرية

المحور الثاني: مداخل تنمية الموارد البشرية

المحور الثالث: إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية

المحور الرابع: تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة

المحور الخامس: تطبيقات تنمية الموارد البشرية (دراسة بعض التجارب في

الجزائر وفي بعض الدول)



- عدلي علي أبو طاحون، إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2000.
- حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، لبنان: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2002.

- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، الأردن: دار مجدلاوي للنشر، 2004.
- خالد عبد الرحيم الهيثي، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ط.2، 2005.
- مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تموي، تكنولوجياي، عولمي، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
- عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، 2016.
- رضا خلاصي، إدارة المعرفة، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2016.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2008.



المحاضرات



الأهداف:

تهدف هذه المحاضرة إلى ما يلي:

- أ- تذكير الطالب بأبرز المفاهيم والمصطلحات ذات الصلة بمجال تنمية الموارد البشرية.
- ب- تحديد مضمون مفهوم التنمية البشرية.
- ت- مقارنة مختلف التعريفات والمقولات والاقتربات المرتبطة بالمفاهيم الأساسية للمادة.

تمهيد:

يتكون فرع تنمية الموارد البشرية من قسمين أو مصطلحين، هما التنمية والموارد البشرية. ولكن لا بأس قبل الخوض في تحديد المفهومين من التطرق إلى مفهوم المجال

الخاص الذي ينتمي إليه هذا الفرع، والمقصود بهذا المجال إدارة الموارد البشرية، والتطرق إلى معناه ومضمونه إنما هو على سبيل التذكير.

1. مفهوم إدارة الموارد البشرية (تذكير): وتعرف في معناها العام بأنها "العملية الإدارية التي تتعلق بتخطيط وتوظيف وتنظيم وتطوير وتحفيز ورقابة وإنتاجية، والمحافظة على جميع العناصر البشرية من موظفين ومدراء والذين يؤدون عملاً للمنظمة".

تعتبر إدارة الموارد البشرية عن " مجموعة من البرامج، والوظائف، والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد و المنظمة، والموارد البشرية HUMAN RESOURCES كاصطلاح يعتبر حديثاً و قد حل محل اصطلاح الأفراد PERSONNEL الذي كان سائداً أو القوى العاملة، ولقد كانت سنة 1970 هي نقطة التحول التدريجية، عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد، وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية، وذلك حتى يتماشى مع الأدوار الإستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات، وليصبح مديرو الموارد البشرية شركاء كاملين في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي".

2. مفهوم التنمية: هي " جهد شامل ومتكامل يهدف إلى تحقيق نقلة نوعية وتغيير في مختلف نواحي الحياة المجتمعية".

وتعرف التنمية أيضا بأنها "عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع وتحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فاعلية أفرادهم في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى".

التنمية الشاملة تتداخل فيها التنمية الإدارية، الاقتصادية، الاجتماعية، التنمية الثقافية والفكرية. كل هذا من منطلق أن الانسان يعيش أبعاد مختلفة ترتبط بحياته اليومية.

ويعرفها جمال زيدان بأنها "عملية متكاملة من الجهود المبذولة، تتكامل فيها جهود كل الأطراف الفاعلة داخل المجتمع، كجهد رجل الإدارة، الرجل السياسي، الرجل الاقتصادي...وهي لا تقتصر على مجال معين أو ميدان محدد، بل أن".

وتعرف بكونها "تنمية طاقات الإنسان إلى أقصى حد مستطاع، أو أنها إشباع الحاجات الاجتماعية للإنسان للوصول للإنسان إلى مستوى معين من المعيشة".

والتنمية هي عملية لا تهدف فقط إلى زيادة الانتاج، بل إلى "تمكين الناس من توسيع نطاق خياراتهم وهكذا تصبح عملية التنمية هي عملية تطوير القدرات وليست عملية تعظيم المنفعة أو الرفاهية الاقتصادية فقط بل الارتفاع بالمستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي ويبين ذلك أن حاجات الإنسان كفرد ليست كلها مادية ولكن تحتوي أيضا على العلم والثقافة وحق التعبير والحفاظ على البيئة وممارسة الأنشطة وحق المشاركة في تقرير شؤون الأفراد بين الأجيال الحالية والمقبلة".

3. التنمية من البعد الاقتصادي إلى البعد الانساني:

ظلت مقارنة التنمية خلال عقدي الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي مقارنة اقتصادية محضة، وهذا نظرا لسيادة فكرة أن المدخل الاقتصادي للتنمية هو الذي بإمكانه تطوير الحياة العامة للناس.

وفي أعقاب الحرب العالمية الثانية سادت فكرة التنمية الاقتصادية باعتبارها "عملية زيادة الدخل القومي الحقيقي واطراد هذه الزيادة خلال فترة زمنية طويلة، بحيث تكون هذه الزيادة أكبر من زيادة عدد السكان".

وعليه تعبر التنمية الاقتصادية من منظور هذا الاقتراب عن تلك العملية التي تستخدم الموارد الطبيعية بهدف تحقيق الرفاه الاقتصادي لأفراد المجتمع واستغلال تلك الموارد بأفضل الطرق، ومنه تكون التنمية في بعدها الاقتصادي عملية تركز أكثر على الجانب المادي على حساب جوانب أخرى تهتم حياة الفرد والمجتمع.

وخلال سبعينيات وثمانينيات القرن الماضي توصلت عديد الدراسات والتحليل إلى الحقيقة التي مفادها أن تحقيق النمو الاقتصادي لا يعني بالضرورة تحقيق التقدم، بل يمكن أن تظل الدولة متخلفة حتى في حصول النمو الاقتصادي فيها. ومن ثمة تم اليقين بأن هذه التنمية الاقتصادية غير كافية لوحدها لبلوغ هدف التنمية الشاملة. وبالتالي كان من الضروري البحث في مقاربات أخرى بديلة أو على الأقل مكملة للتنمية في بعدها الاقتصادي، على أن تأخذ هذه المقاربات في اعتباراتها الأبعاد الاجتماعية والإنسانية والثقافية "للخروج من اختزال التنمية في نمو الثروة المادية".

وبعد هذا التطور الفكري في مفهوم التنمية بدأ مسار التنمية البشرية في البروز شيئاً فشيئاً وتنامى مع تطور نظريات النمو، واستمر هذا الاتجاه في التطور مع تطور الإطار الفكري والمعرفي العام الذي إليه ينتسب.

4. التنمية البشرية:

يختلف اقتراب التنمية البشرية عن تلك الأساليب التقليدية للنمو الاقتصادي وتكوين رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية والرفاهية البشرية والاحتياجات البشرية الأساسية.

وينطلق هذا الاقتراب من نقد اقترابات رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية على اعتبارهما البشر وسائل بالدرجة الأولى عوض اعتبارهما غاية. صحيح أن البشر هم الفاعلون النشطون لكل الإنتاج وخلق الثروة، لكنهم أيضا يمثلون الغايات النهائية لهذه العملية والمستفيدون منها. كما ينتقد ذات الاقتراب اقترابا آخر هو اقتراب الرفاهية الذي يعتبر البشر هم مستفيدون من عملية التنمية أكثر من كونهم مشاركين فيها، وهو اقتراب يؤكد فقط على سياسات التوزيع بدلا من التركيز على هياكل الإنتاج.

يمكن في هذا الإطار عرض تعريفين للتنمية البشرية على النحو التالي:

1/ نتج عن مؤتمر Cocoyoc بالمكسيك سنة 1974 بيان تطرق إلى تجديد مفهوم التنمية، حيث اعتبر المؤتمرون: " إن اهتمامنا الأول هو تعريف الهدف الكلي للتنمية. وهذا ينبغي أن لا يكون في تطوير الأشياء ولكن تطوير الإنسان. العنصر البشري له حاجات أساسية غذاء، مأوى، لباس، صحة، تعليم، وأن أية عملية نمو لا تقود إلى إشباعها، أو الأسوأ من ذلك تقود إلى تعطيلها، هي تشويه لفكرة التنمية".

2/ تعريف تقرير التنمية البشرية الصادر عن هيئة الأمم المتحدة :

"التنمية البشرية هي عملية تتضمن توسعة خيارات الناس. ويتم توسعة خيارات الناس عن طريق توسعة القدرات البشرية... على كافة مستويات التنمية فإن القدرات الأساسية الثلاث للتنمية البشرية هي أن يحيا الناس حياة مديدة وصحية وأن يحضوا بالمعرفة وأن يتمتعوا بمستوى لائق من المعيشة. وإذا لم يتم تحقيق هذه القدرات الثلاث، فإن العديد من الخيارات لن تكون ببساطة متاحة وستبقى العديد من الفرص متعذر الوصول إليها.

إلا أن مجال التنمية البشرية يذهب إلى أبعد من ذلك فمجالات الخيار الرئيسية، والتي تحظى بتقدير عال من قبل الناس، والتي تتراوح بين الفرص السياسية والاقتصادية والاجتماعية وأن يكون المرء مبدعا ومنتجا وصولا إلى التمتع باحترام الذات والتمكين والتمتع بإحساس الانتماء لمجتمع ما".

التنمية البشرية هي : "عملية توسيع خيارات الناس، والخيارات يمكن أن تكون مطلقة ويمكن أن تتغير بمرور الوقت. ولكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية البشرية هي:

أ- أن يعيش الناس حياة مادية وصحية

ب- أن يكتسبوا المعرفة

ت- أن يحصلوا على موارد لازمة لمستوى معيشي لائق".

إضافة على ما سبق، يمكن الإشارة إلى أن للتنمية البشرية جانبان يتمثل أولهما في تكوين القدرات البشرية على نحو تحسين الصحة والمعرفة والمهارات، أما في جانبها الثاني فتركز التنمية البشرية على استخدام القدرات المكتسبة لدى البشر في أغراض إنتاجية أو في النشاط في مجالات الثقافة والشؤون الاجتماعية والسياسية. لكن من الواجب أن يوازن حجم التنمية البشرية بين هذين الجانبين.

ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى مجموعة من المفاهيم ذات الصلة بالتنمية البشرية التي تعبر عن مراحل تطور هذا المفهوم. ويمكن الاعتماد في ذلك على ما صدر عن المعهد العربي للتخطيط على النحو التالي:

(1) **التنمية بالبشر:** وهي المرحلة التي تميزت بتحديد هدف العملية الاقتصادية في تعظيم الناتج المقاس بالناتج القومي الإجمالي أو المقاس بناتج الفرد وسرعة نموه، وكذلك رفع انتاجية العوامل.

(2) **تنمية البشر:** وهي تعبير عن تلك المرحلة التي أصبحت تركز على تحسين نوعية عوامل الإنتاج، ومنها العنصر البشري، بواسطة التعليم والصحة بغية رفع انتاجيته على النحو الذي ارتفعت به انتاجية عنصر رأس المال البشري من خلال التقدم التقني والمكننة. واستخدم للتعبير عن ذلك مفهوم "رأس المال البشري".

(3) **التنمية من أجل البشر:** وفي هذه المرحلة كان التحول من اعتبار الإنسان مجرد أداة للتنمية إلى اعتباره غاية وهدفا رئيسيا لها. "وبدأ الحديث عن حسن توزيع ذلك الناتج على عوامل الإنتاج المختلفة وحصص العمل فيه. وعوضا من الاهتمام بكم

الناجح بهدف تعظيمه، اتجه التفكير إلى قضايا تابعة كالبطالة والتشغيل، وكذلك الحديث عن تركيب ذلك الناجح ومدى تلبية الحاجات الأساسية لمجمل الناس...".

وتقسم تلك الحاجات إلى حاجات أساسية مادية فردية: كالغذاء واللباس والمأوى، وحاجات أساسية مادية عمومية: كالخدمات الصحية والتعليم والمرافق العامة، وإلى حاجات أساسية معنوية كالمشاركة والحرية والحقوق الإنسانية والهوية والثقافة.

لا يجب حصر التنمية البشرية في مجرد مضاعفة المداخل وزيادة السلع، بل يجب أن يكون تركيزها على البشر. وفي هذا الاتجاه ركز التقرير الأممي للتنمية البشرية لعام 1991 في تحديده مفهوم التنمية البشرية على ضرورة وضع البشر في مركز التنمية البشرية، ويجب أن تتمحور التنمية حول البشر وليس العكس. يجب أن تكون التنمية خاصة بالبشر وبواسطة البشر ومن أجل البشر.

5. مقومات التنمية البشرية:

- 1) الإهتمام بوسائل الحماية الاجتماعية: من خلال الرعاية الصحية، والنفسية والاجتماعية مما يمكن من اخراج كل الامكانيات الكامنة لدى الأفراد حتى يكون المواطن فاعلا ومنتجا الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق مجتمع راقى.
- 2) التعليم: يساهم التعليم في تخطي الإنسان للعديد الصعوبات التي قد تواجهه في الحياة ويفتح له سبل الإبداع والابتكار حتى يثبت نفسه ويبين عن قدراته في المجتمع وبذلك يتيح التعليم للإنسان مكانة اجتماعية محترمة.
- 3) الثقافة: وهي مكملة للتعليم حيث تمكن الإنسان من الإدراك والوعي بما يريد وما يحتاجه وما هي أهدافه، وبذلك تمكن الثقافة الإنسان من التخطيط الواعي لحياته ومستقبله وتفادي العشوائية والفوضى.
- 4) التدريب: يمكن الإنسان من ترجمة ما يحمله من أفكار وخبرات ومهارات وممارسات تقنية من الأطر النظرية إلى الممارسات التطبيقية ما يدفع الإنسان نحو العمل بجد وفاعلية ونحو الابتكار والاحتراف.

6. قياس التنمية البشرية:

يعتمد في القياس الدولي للتنمية البشرية على متوسط يدعى "مؤشر التنمية البشرية" (HDI) وهو المؤشر الذي أطلقه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في أول تقرير للتنمية البشرية سنة 1990.

يهدف هذا مؤشر التنمية البشرية هذا إلى قياس ثلاثة مكونات لرفاهية الإنسان أو التنمية. كما يستخدم المؤشر نفسه في المقارنة بين الدول من حيث مستويات التنمية البشرية التي توجد فيها.

وتتمثل هذه المؤشرات فيما يلي:

- 1) مدة الحياة ومستوى الصحة: وهو مقياس بمتوسط العمر المتوقع
- 2) المعرفة: وتقاس بمتوسط سنوات الدراسة للبالغين (25 سنة) وسنوات الدراسة المتوقعة للأطفال البالغين سن التمدرس.
- 3) المستوى المعيشي اللائق: ويقاس بالنواتج المحلي الإجمالي للفرد.

وتتراوح قيمة مؤشر التنمية البشرية بين الصفر (00) كحد أدنى وواحد صحيح (01) كحد أقصى، وهذا على النحو التالي:

- 1) حينما يتراوح مؤشر التنمية بين 0 و0.5 فإن هذا يدل على أن التنمية ضعيفة.
- 2) حينما يتراوح المؤشر بين 0.5 و0.8 فهذا يشر إلى أن التنمية متوسطة.
- 3) حينما تكون قيمة المؤشر أكبر من 0.8 فهذا يدل على أن التنمية البشرية مرتفعة.

المراجع المعتمدة في المحاضرات السابقة:

1. جمال زيدان، إدارة التنمية المحلية في الجزائر، الجزائر : دار الأمة، 2014.
2. رحالي حجيلا، بوخالفة رفيقة، "التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر"، في: مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، العدد 03، 2016.
3. جمال حلاوة، علي صالح، مدخل إلى علم التنمية، ب.م.ن، دار الشروق، 2009.
4. <https://www.unrwa.org/ar/who-we-are/human-development-goals>
5. التنمية والبشر، المعهد العربي للتخطيط، على الموقع:

www.arab-api.org

- تاريخ الإطلاع: 2020/09/12، بتوقيت: 12:00
6. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002، إيقون للخدمات المطبعية، الأردن، 2002.

7. Purusottam Nayak, **Human Development: Conceptual and Measurement Issues**, P. Nayak (ed.) Growth and Human Development in North East India, Oxford University Press, New Delhi.
8. David McGuire, Prof. Thomas N. Garavan and Dr. Larry M. Dooley McGuire_Prelims(editors), **Fundamentals of Human Resource Development**, VOLUME I The Theoretical Foundations of HRD, Sage Publications, 2012.