الفصل الثامن

تنمية الموارد البشرية
(التنمية البشرية)

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- تعريف تنمية الموارد البشرية
- أسباب وعوامل الاهتمام بتنمية الموارد البشرية
- أبعاد تنمية الموارد البشرية
- متطلبات تنمية الموارد البشرية
- معوقات تنمية الموارد البشرية

الفصل الثامن

تنمية الموارد البشرية

(التنمية البشرية)

مقدمـة

للتنمية أنواع عديدة منها على سبيل المثال: التنمية الإنسانية، والتنمية المادية، الأولى موجهة إلى الإنسان، والثانية موجهة إلى البيئة المحيطة به. هذا، ويقصد بالتنمية الإنسانية Human Development تنمية الموارد البشرية Human Resources Development والتي تمثل عملية مخططة تهدف إلى توفير وإتاحة الفرصة المجتمعية والبيئية لنمو هذه الطاقات الجسمانية والعقلية والروحية والإبداعية والاجتماعية إلى أقصى ما تستطيعه طاقات الفرد والجماعة.

ويعني هذا توفير السلع والخدمات اللازمة لنمو هذه الطاقات المتنوعة واستمرار نموها وتطورها، كما تشير تنمية الموارد البشرية إلى استخدام الموارد البشرية أفضل استخدام لتحقيق تغيير مقصود بهدف إشباع حاجات الإنسان ومواجهة مشكلاته وتنمية القدرات

الذاتية وتدعيم القيم والاتجاهات ومنهجية التفكير والمعايير والسلوكيات وغيرها من الجوانب الاجتماعية المناسبة مع طبيعة المجتمع وثقافته والتغييرات الإيجابية التي تحدث.

تنمية الموارد البشرية عملية مستمرة لا تتوقف عند زمن محدد أو مكان معين ولكنها مستمرة باستمرار الحاجة إليها كنتيجة لتقدم المجتمع والمجتمعات الأخرى المتعاونة معه.

أيضا للتنمية المستدامة أبعاد أو جوانب أو أنماط أو أنواع كثيرة. نذكر منها على سبيل المثال: التنمية الروحية والتنمية الذاتية والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والتنمية الإدارية والتنمية البيئية وتنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي... وهذه الأنواع تتكامل معا حتى تشكل فيما بينها التنمية المستدامة والتي هي الإطار الجامع لهذه الأنواع بشكل عام. والفصل الحالي سوف يتحدث عن تنمية الموارد البشرية كأحد أنواع التنمية المستدامة. وفي الفصل التالي سيتم الحديث عن نوع آخر وهو تنمية المجتمع المحلي.

تنمية الموارد البشرية:

لقد اكتسب مفهوم التنمية الإنسانية Human Development ذيوعاً منذ عام 1990 بتبني برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP للمصطلح، ويرى البرنامج أن هذا المفهوم يقوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، وأن التنمية الإنسانية هي عملية توسيع خيارات البشر، ونتوقف هذا لتبيان مركزية الحرية في مفهوم التنمية الإنسانية، فمنطلق توسيع خيارات الناس يرتب أولوية مطلقة لأعمال حرية الاختيار بين بدائل متاحة، الأمر الذي ينطوي بدوره على مركزية الحرية في التنمية الإنسانية، حتى إن بعض الكتابات النظرية الأحدث تساوي بين التنمية والحرية.

والواقع أن الخياراتchoices تعبير عن مفهوم سابق يعود إلى الاقتصادي الهندي الأصيل (أمرتيا سن) A.Sen منذ الثمانينيات ألا وهو الاستحقاقات Entitlements، ونرى فيه تعبيراً عن حق البشر الأصيل في هذه الخيارات. للبشر إذا، لمجرد كونهم بشرا حق أصيل في العيش الكريم مادياً ومعنوياً، جسداً ونفساً وروحاً، ويتفرع عن هذا المنطلق نتيجتان هامتان:

- **الأولى**: ترفض التنمية الإنسانية بداية أي شكل من أشكال التميز ضد البشر على أي معيار كان: النوع أو الأصل أو المعتقد.
- **والثانية**: لا يقتصر مفهوم الرفاهية الإنساني في التنمية الإنسانية على التنعم المادي وإنما يتسع للجوانب المعنوية في الحياة الإنسانية الكريمة مثل: التمتع بالحرية، واكتساب المعرفة والجمال والكرامة الإنسانية، وتحقيق الذات الذي ينبع من المشاركة الفعالة في شؤون الاجتماع البشري كافة.

وأحقيات البشر من حيث المبدأ غير محدودة، وتنامى باطراد مع رقي الإنسانية، ولكن الاستحقاقات الثلاثة الأساسية، في نظر تقرير التنمية البشرية، هي عند أي من مستويات التنمية العيش حياة طويلة وصحية، والحصول على المعرفة، وتوافر الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق.

ولكن التنمية الإنسانية لا تقف عند هذا الحد الأدنى، بل تتعداه إلى استحقاقات إضافية أخرى، تشمل الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتوافر الفرص للإنتاج والإبداع، والاستمتاع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان.

ويرى تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003 أن عملية التنمية الإنسانية تقوم على محورين أساسيين هما:

- **الأول**: بناء القدرات البشرية الممكنة من التوصل إلى مستوى إنساني راق، وعلى رأسها العيش حياة طويلة وصحية، واكتساب المعرفة، والتمتع بالحرية، لجميع البشر دون تمييز.
- **والثاني**: التوظيف الكفء للقدرات البشرية في جميع مجالات النشاط الإنساني: الإنتاج، ومنظمات المجتمع المدني، والسياسة.

كذلك يؤكد التقرير نفسه على أن: التنمية الإنسانية إذا ليست مجرد تنمية موارد بشرية، أو وفاء بالاحتياجات الأساسية فحسب، وإنما هي نهج أصيل في التنمية الشاملة المتكاملة للبشر والمؤسسات المجتمعية، يستهدف تحقيق الغايات الإنسانية الأسمى: الحرية والعدالة والكرامة الإنسانية.

وبالنسبة للتنمية الإنسانية في الوطن العربي يؤكد التقرير على ضرورة إعادة تأسيس المجتمعات العربية على:

1- الاحترام القاطع للحقوق والحريات الإنسانية باعتباره حجر الزاوية في بناء الحكم الصالح المحقق للتنمية الإنسانية.

2- تمكين المرأة العربية عبر إتاحة جميع الفرص خاصة تلك الممكنة من بناء القدرات البشرية، للبنات والنساء على قدم ا لمساواة مع أشقائهن من الذكور.

3- تكريس اكتساب المعرفة وتوظيفها بفعالية في بناء القدرات البشرية، وتوظيفها بكفاءة في جميع صنوف النشاط المجتمعي، وصولاً إلى تعظيم الرفاة الإنساني في المنطقة.

هذا هو صلب التجاوز اللازم لتخطي أزمة التنمية الإنسانية في المنطقة العربية، ولكنه ليس منتهى الأمل فاستكمالاً لتجاور نواص الوضع العربي الراهن يمكن الإشارة أيضا إلى ضرورة بناء القدرات الإنتاجية العربية في مواجهة الطبيعة الربحية للاقتصادات والمجتمعات العربية.

واستكمالاً لإصلاح البناء المؤسسي العربي خدمة للتنمية الإنسانية يتعين بالإضافة لإصلاح نسق الحكم على الصعيدين والقومي على أساس متين من الحريات، تثمين التعاون العربي على أساس من توسيع نطاق المشاركة الشعبية الفعالة في اتخاذ القرار على الصعيد العربي، وتعظيم فرص الاستفادة من العولمة، وتوقي مخاطرها المحتملة.

تعريف تنمية الموارد البشرية:

هناك تعريفات عديدة لمفهوم تنمية الموارد البشرية، نذكر منها:

1- **تنمية الموارد البشرية:** هي عملية لبناء المهارات وتطوير القدرات والارتفاع بمستوى طاقات العنصر البشري في المجتمع مستهدفة تحريك وصقل وصياغة وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية.

2- **تنمية الموارد البشرية:** هي كافة الجهود التي يبذلها المجتمع مستهدفاً تنمية القدرات

والطاقات والإمكانيات الذاتية للعنصر البشري في كافة المستويات العمرية لتحقيق التنمية المجتمعية.

3- **تنمية الموارد البشرية**: هي تنمية علمية تقوم على أساس تزويد العنصر البشري في المجتمع بالمعارف والاتجاهات والقيم والمبادئ المساعدة في إحداث التربية والتعليم والتنشئة الاجتماعية والرعاية المتكاملة لإعداد العنصر البشري للقيام بدوره في تدعيم قطاعات المجتمع اقتصادياً وإنتاجياً لتحقيق أهدافه العامة.

4- **تنمية الموارد البشرية**: هي كافة الجهود التي يبذلها المجتمع عن طريق مختلف أنساقه بدءًا من الأسرة مروراً بالمؤسسات التعليمية والتنشئة الاجتماعية لتطوير القدرات والارتفاع بمستوى العنصر البشري في المجتمع. تبذل تلك الجهود لسكان المجتمع أو الموارد البشرية فيه في كافة المراحل العمرية للإنسان. يتم ذلك عن طريق تزويد الموارد البشرية بالمعارف والاتجاهات والقيم وتوفير الرعاية المتكاملة في الجوانب الاجتماعية والنفسية والصحية والترويحية لزيادة فعاليتها للمساهمة في مواجهة مشكلاتها وتدعيم قطاعات الدولة الإنتاجية والخدمية لتحقيق أهداف التنمية في المجتمع (ماهر أبو المعاطي: 2014).

وبالنسبة لمفهوم تنمية المورد البشرية من منظور إداري في سياق العمل بالمنظمات، تم تعريف هذا المفهوم كالتالي:

1- **تعريف على السلمي**: مفهوم تنمية الموارد البشرية بأنه تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعياً، والقائمة على معلومات صحيحة، والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منظمة محددة، والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وإمكانياته والقادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب والرغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات.

2- **تعريف أحمد سيد مصطفى**: مفهوم تنمية الموارد البشرية بأنها تلك الجهود المخططة والمنفذة لتنمية مهارات وترشيد سلوكيات الأفراد العاملين بالمنظمة بما يعظم من فعالية أدائهم وتحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة.

ومن منظور اجتماعي، هناك من عرف تنمية الموارد البشرية كالتالي:

1- تعريف أحمد شفيق السكري (2000): تنمية الموارد البشرية أو التنمية البشرية هي التغييرات الحيوية والعقلية والاجتماعية والثقافية التي تتم في دورة حياة كل فرد من أفراد المجتمع، وهذه التغييرات مستمرة وتتم بشكل مناسب ومتتابع ومتراكم مع التغييرات الأخرى، وتحدث التنمية البشرية بشكل تنبؤي تخطيطي ولكن معدل التغيير يختلف من فرد لآخر.

2- تعريف بثينة حسين عمارة (2001): تنمية الموارد البشرية عملية ديناميكية مستمرة تحدث داخل الإنسان وتتناول محاورها التعليم والصحة والثقافة والبحث العلمي والتكنولوجي والتدريب والشئون الدينية ومهارات الإنسان في جميع المجالات مع ضرورة مشاركة الإنسان في الحياة العامة.

أسباب وعوامل الاهتمام بتنمية الموارد البشرية:

هناك أسباب وعوامل عديدة وراء زيادة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، نذكر منها:

1- بدون العنصر البشري لن يتم استخراج الموارد واستخدامها وتوظيفها والاستفادة منها.

2- العنصر البشري هو الذي يخطط لأي عمل، والإنتاج والتنمية لا تتم بدون تخطيط.

3- العنصر البشري هو أساس الإنتاج والتنمية.

4- العنصر البشري هو العامل الرئيسي في تحقيق الإنتاج والتنمية وإنجاز الأهداف المرتبطة بها.

5- العنصر البشري هو العنصر المؤثر في استثمار الموارد الطبيعية والصناعية ورأس المال واستخدام التكنولوجيا وتطويرها.

أبعاد تنمية الموارد البشرية:

يمكن تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية لتنمية الموارد البشرية، هي كالتالي:

1- التنمية بالناس: ويقصد بها مشاركة البشر وتشجيعهم للمشاركة في إدارة التنمية وتخطيط تنفيذ وتقويم مشروعاتها.

2- تنمية الناس: ويقصد بها الاستثمار في البشر لتنمية الموارد البشرية.

3- التنمية من أجل الناس: ويقصد بها التنمية الاجتماعية والاقتصادية مع ضرورة تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والجغرافية.

متطلبات تنمية الموارد البشرية:

يتطلب تحقيق تنمية الموارد البشرية لزيادة قدراتها على أداء العمل الإيجابي في تحقيق التنمية الشاملة بعض المتطلبات.. ومن أهم تلك المتطلبات (ماهر أبو المعاطي: 2014):

المتطلب الأول:

الاهتمام بالتنشئة الاجتماعية للقوى البشرية في المجتمع خلال المراحل السنية بتعاون كافة المؤسسات المجتمعية لتكوين المواطن الصالح القادر على المشاركة الإيجابية والفعالة في شئون مجتمعه وتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية المتكاملة لكافة سكان المجتمع.

المتطلب الثاني:

يتطلب تطوير نظم وسياسات التعليم والتعليم والتدريب والبحث العلمي بما يؤدي إلى الوفاء باحتياجات المجتمع من حيث الكم والكيف في التخصصات والمهارات المطلوبة وبما يؤدي إلى تحقيق التوازن بين الاحتياجات الإنتاجية والموارد البشرية المتخصصة والمدربة والمؤهلة على المدى القصير والبعيد.

المتطلب الثالث:

تحقيق الاستثمار الأمثل في القوى البشرية من خلال الاهتمام بتخطيط القوى العاملة، داخل الإطار العام لإستراتيجية التنمية بما يحقق الاستثمار الكامل للطاقات البشرية عن طريق توجيه تلك القوى إلى الأعمال التي تتناسب مع استعداداتهم الطبيعية وميولهم الخاصة، إلى جانب العمل على صيانة الموارد البشرية بما يكفل الحفاظ على قدراتها وإنتاجيتها لكي تحقق أقصى إنتاج ممكن.

المتطلب الرابع:

الاهتمام بتخطيط سياسة تنمية القوى البشرية باعتبارها العملية التي ينتج عنها مجموعة القرارات التي تمكن من تحسين قدرات ومهارات الموارد البشرية في المجتمع من خلال الخطط والبرامج والمشروعات التدريبية والتوجيهية والتعليمية التي يمكن ممارستها خلال فترة زمنية لتحريك وصقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية.

المتطلب الخامس:

النظر إلى التنمية البشرية من خلال جانبين أساسيين:

1- تشكيل القدرات البشرية وتنميتها وتحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارة.

2- توظيف القدرة المكتسبة في الإنتاج والمشاركة في تحقيق أهداف التنمية.

معوقات تنمية الموارد البشرية:

التنمية بصفة عامة وتنمية الموارد البشرية بصفة خاصة تواجه بالعديد من الصعوبات والمعوقات، نذكر منها:

1- عدم الوعي المؤسسي وأيضا الفردي بأهمية التنمية البشرية بالدرجة المطلوبة.

2- قلة الميزانيات التي تخصص لمشروعات التنمية البشرية، إذا ماتم مقارنتها بميزانيات مشروعات التنمية المادية.

3- قلة البرامج التدريبية التي تهدف إلى تنمية وتحسين كفاءة وفاعلية الموارد البشرية.

4- ضعف مستوى البرامج التدريبية وتركيزها على زيادة المعارف للمتدربين مع عدم التركيز على تحسين المهارات لديهم.

5- عدم الاستفادة بالشكل المناسب من منظمات المجتمع المدني وعلى رأسها الجمعيات الأهلية / التطوعية / الخيرية في المساهمة في مشروعات التنمية البشرية.

6- عدم قيام القطاع الخاص بالدور المتوقع منه في هذا الشأن، إلا من بعض الجهود المحدودة هنا وهناك.