

جامعة الجزائر3
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
الموضوع:

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة

دراسة حالة الجزائر

رسالة مكملة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير تخصص ادارة بيئية وسياحية

تحت إشراف:

د. رشيدة شعبان

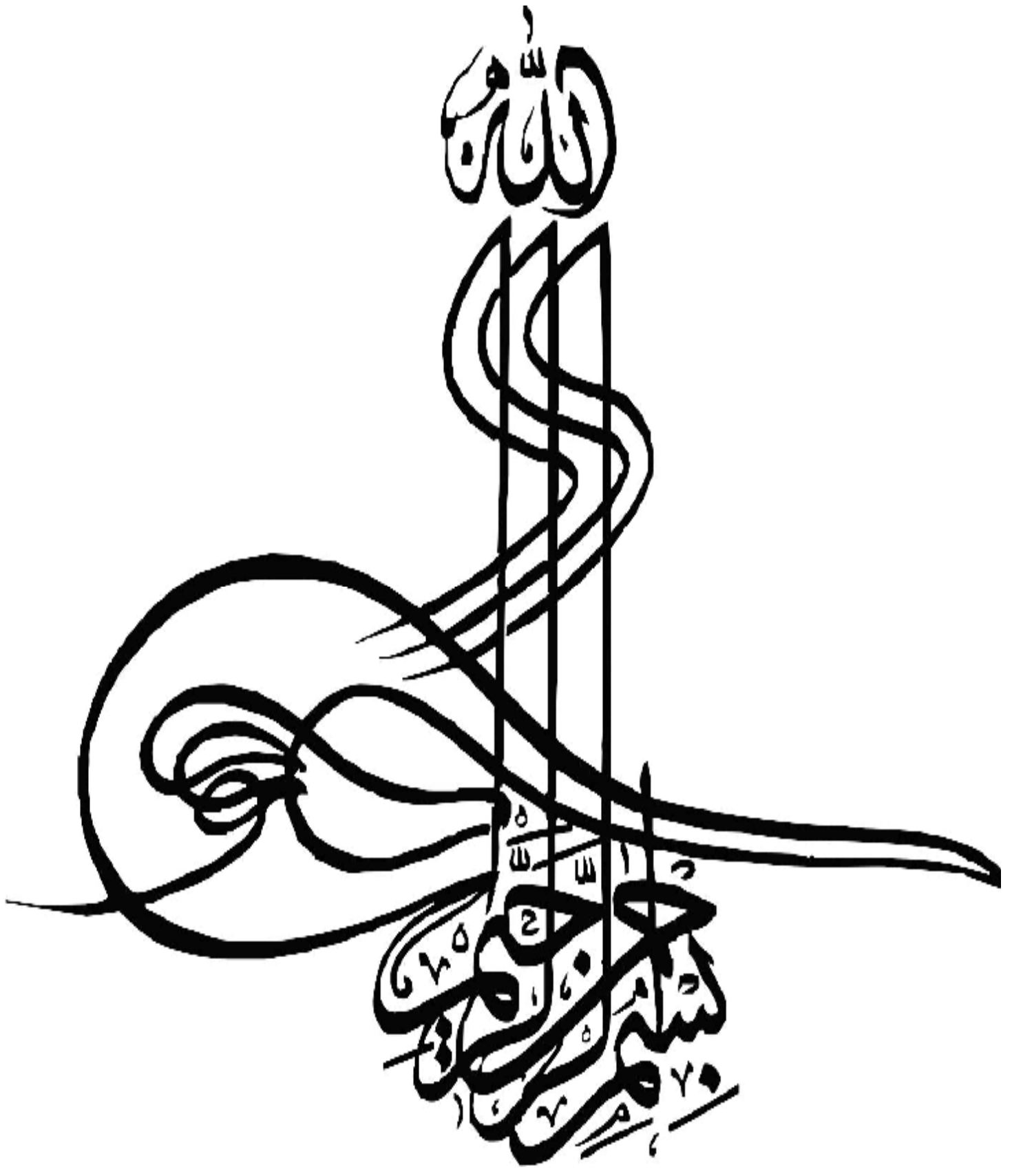
إعداد الطالب:

قويدر كمال

لجنة المناقشة:

رئيسا	إد مجيظنة مسعود:
مشرفا ومقررا	د شعبان رشيد:
ممتحنا	إد زايد مراد:
ممتحنا	د سواكري مباركة:
ممتحنا	د مقدم يمينية:

السنة الجامعية 2014/2013



إهداء

باسم الله وكفى، والصلاة والسلام على الكبيب المصطفى أما بعد:
فاهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من علاني أن الحياة عبر، قضاء
وقدر...كسوف شمس...وخسوف قمر...

إلى من بفضلها تعلت معنى العطاء وبدونها لن اعرف إلا الشقاء، إلى من أنجبت
وربت وسهرت الليالي من اجلي، إلى النبع الصافي الذي ارتويت منه أمي ثم
أمي ثم أمي عليها رحمة الله ...

إلى من علستني انه يمكن أن ننصت تمثال الأمل من صخرة اليأس إلى منبع فكري
ومعلم أملتي ومسيرتي الأستاذة الدكتورة

رشيدة شعبان

إلى إخوتي و اخواتي أدامهم الله لي ذخرا وفخرا.
والى كل من حوتهم ذكرتي ولم تحوهم منكرتي

قويدر

كلمة شكر

يقول الله في محكم تنزيله: { وقال ربي أوزعني أن أشكر نعمتك
التي أنعمت عليّ وعلى والديّ وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني
برحمتك في عبادك الصالحين } ويقول الرسول ﷺ " من لم يشكر
الناس لم يشكر الله". اللهم أعني على شكرك على الوجه الذي ترضاه
كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة رشيدة شعبان على حسن إشرافها
و تشجيعها المتواصل لي، وأتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة قسم العلوم
الاقتصادية بجامعة الجزائر3، كما أتقدم بأسمى عبارات
الشكر و العرفان إلى كل الأساتذة الذين سبق وأن درسوني
إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد
في إنجاز هذا العمل من أساتذة وزملاء.

قائمة المحتويات

الصفحة	المادة العلمية
I	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول والأشكال
أ	مقدمة عامة
07	الفصل الأول: مدخل إلى التنمية المستدامة
08	تمهيد
08	المبحث الأول: النظرة التقليدية للتنمية وماهية التنمية المستدامة
09	المطلب الأول: النظرة التقليدية للتنمية
17	المطلب الثاني: السياق التاريخي للتنمية المستدامة
25	المطلب الثالث: مفهوم التنمية المستدامة
27	المبحث الثاني: خصائص التنمية المستدامة وأهدافها، أبعادها ومتطلباتها ومؤشرات قياسها
27	المطلب الأول: خصائص وأهداف التنمية المستدامة
29	المطلب الثاني: متطلبات وأبعاد التنمية المستدامة
39	المطلب الثالث: مؤشرات قياس التنمية المستدامة و تساؤلات حول مستقبل هذه التنمية
48	المبحث الثالث: مبادئ و سمات ومستويات التنمية المستدامة
48	المطلب الأول: مبادئ التنمية المستدامة
51	المطلب الثاني: سمات التنمية المستدامة
52	المطلب الثالث: مستويات التنمية المستدامة
53	خلاصة
54	الفصل الثاني: تنمية الموارد البشرية وسبل استدامتها
55	تمهيد
55	المبحث الأول: مفهوم تنمية الموارد البشرية
55	المطلب الأول: مفهوم المورد البشري وتنمية الموارد البشرية وأهميتها
59	المطلب الثاني: عناصر تنمية الموارد البشرية

61	المطلب الثالث: تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية
65	المبحث الثاني: التدريب
65	المطلب الأول: مفهوم التدريب وأهميته
68	المطلب الثاني: مبادئ التدريب ومراحله
71	المطلب الثالث: أهداف واحتياجات التدريب
75	المبحث الثالث: الموارد البشرية والتنمية المستدامة المتواصلة
75	المطلب الأول: التدريب والتنمية المستدامة
77	المطلب الثاني: المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة
81	المطلب الثالث: الإدارة البيئية والموارد البشرية
84	المطلب الرابع: التربية البيئية
87	خلاصة
88	الفصل الثالث: التنمية البشرية المستدامة
89	تمهيد
89	المبحث الأول: التنمية البشرية
90	المطلب الأول: مفهوم التنمية البشرية
92	المطلب الثاني: تطور مفهوم التنمية البشرية
95	المطلب الثالث: اثر السياسات الاقتصادية على التنمية البشرية
98	المطلب الرابع: تمويل التنمية البشرية
101	المبحث الثاني: مؤشرات قياس التنمية البشرية
102	المطلب الأول: مؤشر التنمية البشرية
106	المطلب الثاني: مؤشر الفقر البشري
109	المطلب الثالث: مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس
113	المطلب الرابع: مؤشر مشاركة المرأة و مؤشر التنمية التكنولوجية
117	المبحث الثالث: انتقادات مؤشرات التنمية البشرية
117	المطلب الأول: انتقادات مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي

118	المطلب الثاني: انتقادات مؤشر التعليم
119	المطلب الثالث: انتقادات مؤشر الصحة
119	المطلب الرابع: انتقادات المؤشرات المركبة الأخرى
122	خلاصة
123	الفصل الرابع: التنمية البشرية المستدامة في الجزائر
124	تمهيد
125	المبحث الأول: تنمية الموارد البشرية وسبل استدامتها في الجزائر
125	المطلب الأول: التكوين البيئي
129	المطلب الثاني: التربية البيئية
134	المطلب الثالث: مشاريع البحث لدى المحافظة الوطنية للتكوين في البيئة
146	المبحث الثاني: دراسة التنمية البشرية في الجزائر
146	المطلب الأول: مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر
154	المطلب الثاني: آفاق التنمية البشرية في الجزائر في ظل برنامج التنمية 2010_2014
156	المطلب الثالث: معوقات التنمية البشرية في الجزائر
165	المبحث الثالث: التنمية المستدامة في الجزائر و آفاقها
165	المطلب الأول: لمحة عن تجربة الجزائر التنموية من 1962 إلى 2009
180	المطلب الثاني: تحديات التنمية المستدامة في الجزائر
183	المطلب الثالث: معوقات التنمية المستدامة في الجزائر وسياسات الحد منها
188	خلاصة الفصل
190	خاتمة عامة
194	قائمة المراجع
203	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم
43	مؤشرات التنمية المستدامة التي طورتها هيئة الامم المتحدة	1
73	التطور التاريخي لمؤسسات التدريب والتطوير العربي	2
78	المسؤولية الاجتماعية والنموذجين الاقتصادي والاجتماعي	3
82	أهداف الإدارة البيئية وإستراتيجية الموارد البشرية اللازمة	4
100	تطورات مستوى المديونية في البلدان النامية	5
103	دلالة مؤشر التنمية البشرية	6
105	التصنيف الدولي لمستويات وأسلوب التنمية البشرية 2003	7
106	القيمة العظمى والدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية	8
112	القيمة العظمى والدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس	9
116	القيمة العظمى والدنيا لعناصر التنمية البشرية	10
135	قائمة مشاريع البحث في ميدان النفايات	11
137	قائمة مشاريع البحث في ميدان التلوث الجوي	12
138	قائمة مشاريع البحث في ميدان الموارد البيئية	13
139	قائمة مشاريع البحث في ميدان تهيئة الساحل	14
140	قائمة مشاريع البحث في ميدان البيئة	15
144	قائمة مشاريع البحث في ميدان العمل البيئي	16
146	مؤشر التنمية البشرية وعناصره للسنة 2012	17
147	اتجاهات دليل التنمية البشرية 1980 - 2012	18
147	دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة	19
148	دليل الفوارق بين الجنسين	20
149	الصحة في الجزائر	21
150	التعليم في الجزائر	22
150	التكامل الاجتماعي في الجزائر	23
151	حركة رأس المال والهجرة الدولية	24

152	تطور الجزائر في مجال الابتكار والبحث	25
152	حالة البيئة في الجزائر	26
153	اتجاهات السكان في الجزائر	27
154	توزيع حجم الاستثمارات على القطاعات	28
157	تطور اليد العاملة للفترة 2007/2004	29
161	تطور مؤشر الفقر البشري للفترة 2005/1995	30
166	هيكل الاستثمارات في الخطة الثلاثية 1969/1967	31
167	هيكل الاستثمارات في الخطة الرباعية الأولى 1973/1970	32
169	توزيع الإستثمارات في الخطة الرباعية الثانية 1977/1974	33
171	استثمارات المخطط الخماسي الأول 1984/1980	34
172	تطور بعض المؤشرات الاقتصادية خلال فترة 1988/1986	35
173	استثمارات المخطط الخماسي الثاني 1989/1985	36
177	السياسات المصاحبة لبرنامج الانعاش الاقتصادي 2004/2001	37
178	توزيع البرنامج التكميلي لدعم النمو 2009/2005	38
182	معدلات النمو الاقتصادي للسنوات 2005/2001	39
186	الرسم على النشاطات الملوثة والخطيرة على البيئة	40
187	الرسم الخاص برفع النفايات المنزلية	41

قائمة الأشكال

الصفحة	محتوى الشكل	رقم
31	ترابط أبعاد عملية التنمية المستدامة	1
75	أنواع التدريب والتطوير اللازمة للتنمية المستدامة	2
115	العلاقة المتبادلة بين التكنولوجيا والتنمية البشرية	3

مفترمة عامة

مقدمة عامة

لقد أضع العالم المسمى بالنامي ما يقرب من نصف قرن في الاعتقاد الخاطئ بأن التنمية تتعلق بتكوين ومضاعفة رأس المال المادي فقط. فالخبراء والمختصون الجامعيون، وصناع القرار ومسئولو الأمم المتحدة، مهما صفت نواياهم وتسامت أفكارهم، لا يستطيعون منع تدهور البيئة مثلاً. بل إن الشيء الوحيد القادر على إيقافه هو قدرة الناس على حماية بيئتهم المحلية والدفاع عنها ضد أعمالهم نفسها وأعمال الناس الخارجيين. وهذا يعني وضع الناس في المرتبة الأولى بالاعتراف بأهمية توسيع خياراتهم وقدراتهم. فهناك حاجة إلى تكامل التنمية المستدامة والتنمية البشرية بطريقة تقوي المؤسسات على الصعيدين المحلي والوطني.

إن المنظور الجديد للتنمية يؤكد على قيمة التنوع الحيوي والمؤسسي، وعلى دور مؤسسات المجتمع المدني ومنظمات العمل في التنمية المستدامة، وهو يهتم بالمشاركة الاجتماعية في التنمية والاستفادة من نتائجها، ويعتبر التراث الاجتماعي رصيذاً كامناً من القدرة والطاقة.

إن التنمية بمفهومها الحديث عملية شاملة تمس جميع نواحي الحياة و فكرة ولدت بين الحربين العالميتين ، و لكنها أخذت تتسع إلى أن وصلت إلى ما هي عليه الآن ، و ظهر ما يسمى بالتنمية الشاملة و المتكاملة و المستدامة ، و لعل من المسلم به أن التنمية المستدامة أصبحت الشغل الشاغل لأغلب دول العالم ، حيث تكثف الاهتمام و ازدادت الدراسات المتعلقة بها و انعقدت المؤتمرات السياسية و العلمية لمناقشة جوانبها و احتشد الدعم العالمي و الإعلامي لتبيان أهميتها و انخرط الرسييون و غير الرسميين في إبداء الرأي حولها ، مما أدى إلى تنوع مفاهيمها و تشعب مراميها و تعدد محدداتها ، و توضيح استراتيجيات تحقيقها حيث أن عملية تحقيقها تتطلب توفير جملة من العوامل و المحددات ، سواء أ كانت هذه العوامل متمثلة

في الموارد المادية أو التكنولوجية أو المالية ، ...إلخ ، إلا أن الموارد البشرية تعتبر من أهم و أبرز هذه الموارد ، حيث أن الانتقال الكمي و النوعي للمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب فيها لا يمكن إحداثه بواسطة موارد بشرية تعاني من سوء التغذية أو من الأمراض الفتاكة ، أو تفتقر إلى الكفاءة و المعرفة العلمية و الخبرة اللازمة ، و هنا تبرز أهمية الموارد البشرية في مجال التنمية و ذلك انطلاقا من كون العنصر البشري هو الوسيلة و الغاية في نفس الوقت في عملية التنمية ، وعليه فإنه لا يمكننا الحديث عن تنمية مستدامة دون الحديث عن تنمية الموارد البشرية "تنمية الموارد البشرية تعتبر شرط سابق و أساسي لإجراء التنمية ، و ذلك لأن الإنسان هو المنتج و المستهلك ، فالإنسان بذكائه و قدراته الخاصة يستطيع أن يكتشف المزيد من الموارد الطبيعية و يكتشف استخدامات و منافع جديدة لها"¹ ، و يبتدع فنونا إنتاجية تطيل من عمر هذه الموارد و ترفع من إنتاجيتها ، وعلى هذا الأساس تم طرح الإشكالية التالية:

الإشكالية: كيف يتم تحقيق تنمية مستدامة من خلال تنمية الموارد البشرية و ما آفاق استدامة التنمية البشرية في الجزائر ؟

الإشكاليات الفرعية :

- ما المقصود بالتنمية المستدامة ، ما هي أبعادها و مؤشراتنا و ما الهدف منها ؟
- ما هو مفهوم تنمية الموارد البشرية ، و ما هي أساسياتها للإيفاء بمتطلبات التنمية المستدامة؟؟

- ما هو مفهوم التنمية البشرية ، ما هي مؤشراتنا و كيف يتم قياسها ؟

- هل حققت الجزائر تنمية بشرية مستدامة و كيف ذلك ؟

¹ أحمد أبو اليزيد الرسول ، التنمية المتواصلة الأبعاد و المنهج ، كلية الزراعة جامعة الاسكندرية ، مكتبة بستان المعرفة ، 2007 ، ص: 76 .

الفرضيات :

- التنمية المستدامة هي تنمية الموارد الاقتصادية المتاحة بمختلف أنواعها مع مراعاة متطلبات الأجيال القادمة .
- تتم تنمية الموارد البشرية بالارتكاز على التدريب والتعليم .
- تتم التنمية البشرية المستدامة وفقا لمؤشراتها .
- تحاول الجزائر جاهدة الوصول إلى تنمية حقيقية لمواردها لكن الواقع يظهر العكس، إذ أن استدامة التنمية البشرية في الجزائر لا تتعدى كونها شعارات تتردد في الخطابات و قرارات حبيسة الأوراق.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في أنه يحاول تسليط الضوء على مدخل جديد من مداخل تحقيق التنمية المستدامة، في ظل أهمية المورد البشري على الصعيدين الجزئي والكلبي، وفي ظل اشتداد الأزمات البيئية ، حيث أنه لم يعد هناك شك في أهمية رأس المال البشري، فإما مجارة التطور والتفاعل مع متغيراته المختلفة وإما الاندثار بالنسبة لأية مؤسسة أو دولة.

أهداف البحث:

- الإطلاع على مختلف المفاهيم والتوجهات - خاصة الجديدة منها- في الاقتصاد البيئي .
- تقريب مختلف المفاهيم الخاصة بتنمية المورد البشري وكذا التنمية البشرية.
- إبراز أهمية ووزن رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسة الحديثة.
- إبراز أثر المورد البشري على التنمية الشاملة .
- معرفة الاتجاهات الحالية والمستقبلية للتنمية البشرية، في ظل التنمية المستدامة.
- تسليط الضوء على حالة التنمية البشرية المستدامة في الجزائر من خلال دراسة حالة.

مبررات اختيار الموضوع:

الدوافع الموضوعية تتمثل أساسا في تدعيم هذا النوع من الدراسات وتقديم بحث يتم إثراء المكتبة الاقتصادية الجزائرية به، خاصة في ظل عدم وجود رؤية واضحة في المؤسسات الجزائرية سواء العامة أو الخاصة حول تبني أهمية المورد البشري وكذا العمل على تنميته بما يوافق متطلبات التنمية المستدامة، وكذا قلة الدراسات التي تُعنى بمجال التنمية البشرية، وكيفية تفعيل مختلف المجالات ذات الصلة، وبالنسبة لدراسة الحالة فإننا خصصنا الفترة الممتدة من 1980 الى 2012 كفترة دراسة حسب غزارة المعلومات ذات العلاقة بالموضوع .

أما الدوافع الذاتية فتتمثل أساسا في شعورنا من خلال بحثنا واطلاعنا، سواء في المكتبات أو على شبكة الانترنت بالأهمية التي يحظى بها هذا الموضوع، وكذا بحاجة بيئتنا لهذا النوع من الدراسات، ورغبة منا في مواصلة البحث فيه مستقبلا .

منهج الدراسة :

للإجابة على الإشكاليات المطروحة واختبار صحة الفرضيات اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي، حيث عالجتنا متغيرات الموضوع كل واحدة على حدة، بالتطرق للتنمية المستدامة ثم لتنمية الموارد البشرية والتنمية البشرية، معتمدين الوصف لتحديد الأساسيات والمفاهيم الخاصة بكل متغير، ومن جهة أخرى اعتمدنا المنهج التحليلي لتحليل العلاقة التأثيرية بين المتغيرات الأساسية في الموضوع، وكذا لتحليل المعلومات في دراسة الحالة.

الصعوبات الخاصة بالبحث:

ندرة المراجع التي تربط بين متغيرات الموضوع هي أكبر الصعوبات التي واجهتنا، سواء كانت كتباً أو بحوثاً سابقة وما استطعنا الإطلاع عليه لا يشكل مادة غزيرة لموضوعنا كما أن هناك بعض المراجع التي علمنا بوجودها عبر الانترنت، ولكن الحصول عليها يتطلب جهدا ووقتا كبيرين وإمكانيات مادية وكل ذلك في ظل ضيق الوقت.

أقسام البحث:

لقد قمنا بتقسيم البحث إلى أربعة فصول حيث نتطرق في الفصل الأول إلى تحديد الإطار النظري للتنمية المستدامة من حيث المفهوم، الأبعاد، المؤشرات،.....، بينما خصصنا الفصل الثاني لدراسة تنمية الموارد البشرية من عدة جوانب كالمفهوم، التدريب وعلاقته بالتنمية المستدامة....، أما في الفصل الثالث فقد خصص للتنمية البشرية وعلاقتها بالتنمية المستدامة، أما في الفصل الرابع فقد تطرقنا إلى تحديد أهم التحديات و الفرص التي تواجهها الجزائر في ظل سعيها إلى تحقيق التنمية المستدامة من خلا تنمية مواردها البشرية .

الفصل الأول:

مدخل إلى التسمية

المسئلة

تمهيد:

إنّ أبرز ما يميز القرن الماضي هو النمو الاقتصادي الكبير الذي شهدته دول العالم الغربي، و قد إستند هذا النمو على ركيزة أساسية و هي التطور الكبير في القطاعات المختلفة للصناعة ، و قد جاء في فترة إتسمت بوفرة نسبية في موارد العالم الطبيعية مع الإستخدام المكثف لعناصر البيئة الطبيعية¹، عندها بدأ التفكير في إدخال البعد البيئي في عملية تقييم السياسات المختلفة .

فقد كانت النظرة التقليدية للتنمية الاقتصادية على أنها عملية تحويل الدول الفقيرة لكي تصبح أغنى مع إحداث بعض التغيرات في هيكلها الاقتصادي و الاجتماعي بغض النظر عن أيّ اعتبارات أخرى ،لكن اتضح أنّ مثل هذه النظرة يمكن أن تؤدي إلى نتائج سلبية على البيئة بدرجة قد تفوق في بعض الأحيان مكاسب عملية التنمية الاقتصادية ،كل ذلك يعني أنّ هناك بعدا جديدا لعملية التنمية يتمثل في ضرورة إدخال عنصر البيئة بوظائفها المختلفة²، و هذا ما يعرف بالتنمية المستدامة و التي تعتبر كمفهوم جديد ظهر كبديل للمفهوم التقليدي للتنمية.

المبحث الأول: النظرة التقليدية للتنمية وماهية التنمية المستدامة

لا ريب أنّ عددا قليلا من الناس قد سمعوا عن مصطلح التنمية المستدامة قبل مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة و التنمية الذي انعقد في ريوديجانيرو في يونيو عام 1992م،و الذي حظي بدعاية كبيرة،و بالرغم من أن هذه الكلمة ليست من الكلمات الشائعة المألوفة فقد حظيت منذ ذلك الحين باهتمام متزايد من قبل المؤسسات الدولية والمجتمع البحثي و الجماعات البيئية لمعرفة معنى التنمية المستدامة، هذا ما سنحاول تبينه في هذا المبحث من خلال التعرض إلى النظرة التقليدية للتنمية الاقتصادية ،و السياق التاريخي لظهور التنمية المستدامة مع محاولة ضبط تعريف هذا المفهوم.

¹ د.عبد القادر محمد عبد القادر عطية، قضايا اقتصادية معاصرة، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية: 2004-2005، ص.203.

² د. محمد عبد الكريم علي عبد ربه، د.محمد عزت محمد إبراهيم، اقتصاديات الموارد والبيئة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص.291.

المطلب الأول: النظرة التقليدية للتنمية:

سنحاول أن نقدم في هذا المطلب تعريف التنمية الاقتصادية وأهميتها، ومؤشرات قياسها، وذلك لنستنتج قصورها و الذي على أساسه ظهر مفهوم التنمية المستدامة.

الفرع الأول: مفهوم التنمية الاقتصادية

نستطيع القول أنه لا يوجد مفهوم وحيد للتنمية الاقتصادية، بل هناك عدة مفاهيم لها، يتناسب عددها مع عدد الأعمال التي عالجت هذا الموضوع حتى الآن، فما من كاتب تنموي إلا وحاول أن يوضح لقائه مفهومه الخاص للتنمية، بحيث أصبح هذا المفهوم من أكثر المفاهيم الاقتصادية انتشاراً في الوقت الراهن ومن أقلها وضوحاً في الوقت نفسه، ونرى من المناسب قبل الدخول في تحديد مفهوم التنمية أن نحدد مدلولات بعض المفاهيم القريبة منه والمختلفة عنه إلى حد ما، ومن هذه المفاهيم:

- الثورة الصناعية : وهي انطلاق تنمية نموذجها جديد تصاحبه مبتكرات تقنية جديدة. ويقصد بها أساساً الظاهرة التي عرفت في أوربا في الثلث الأخير من القرن الثامن عشر، وتختلف الثورة الصناعية عن التنمية في كون هذه الأخيرة تتم بصورة إرادية وتعنى بالجوانب الاجتماعية بالإضافة إلى الجانب الاقتصادي.

- التحديث: ويقصد به محاولة نقل الثورة الصناعية التي عرفت في أوربا إلى بقية أنحاء العالم. ويستخدم هذا المصطلح كمرادف للتغريب أي تقليد نمط الحياة في الغرب المصنع تقليداً أعمى، أي دون مراعاة خصوصيات البلد المقلد.

التقدم الاقتصادي: وهو انتشار الحداثة بأقل التكاليف وبالسريعة المثل في شبكة من العلاقات تتجه نحو الشمول. كما يعرفه البعض على أنه ينشأ عن سهولة الحراك والحركية، فعند ظهور تقنية جديدة أكثر إنتاجية تبادر إحدى المنشآت الاقتصادية باستخدامها، مما سيرفع من أرباحها أو يخفض من أسعارها. وهو بهذا المعنى يعني المرونة العالية للبنى الاقتصادية والمؤسسية للبلد المعني. ويختلف التقدم الاقتصادي عن التنمية من حيث أنه يقتصر على الوسائل و يهمل الغايات¹.

-النمو الاقتصادي: ويعرفه "فرانسوا بيرو" بأنه عبارة عن الزيادة الحاصلة خلال فترة أو عدة فترات طويلة من الزمن لمؤشر ما في بلد ما، ويضيف بعض الكتاب إلى هذا التعريف شرط

¹ سيد محمود سيد محمد، التنمية الاقتصادية في موريتانيا في ضوء التجربة السورية، أطروحة دكتوراه، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة دمشق 1988، ص 58.

استمرار هذه الزيادة لفترة طويلة من الزمن، وذلك للتمييز من النمو والتوسع الاقتصادي الذي يتم لفترة زمنية قصيرة نسبياً.¹

وقد تعددت تعاريف التنمية في النظرية الاقتصادية منذ بروزها كقضية فكرية، إلا أن محورها ظل وحيد الجانب وهو الجانب الاقتصادي ومع تطور الفكر من جراء التغييرات الإقليمية والدولية حاول بعض الاقتصاديين إدماج العامل الاجتماعي في العملية التنموية، وقد أصبح اصطلاح التنمية مألوفاً بعد الحرب العالمية الثانية بسبب استخدامه كعنوان لمعظم الأعمال النظرية المكرسة لمعالجة مشكلات الدول المستقلة حديثاً، إلا أن هذه الأعمال رغم اشتراكها في التسمية تختلف من حيث المضمون، ففي حين يركز بعض الكتاب على نمو الدخل الوطني كمعيار للتنمية، تركز كتابات أخرى على تغيير البنى الاقتصادية والاجتماعية كمعيار أساسي للتنمية، وكمثال على التيار الأول يرى الاقتصادي محمد العمادي أن التنمية هي: "العملية التي يتم بموجبها تحقيق زيادة حقيقية في الناتج القومي لاقتصاد معين، خلال فترة طويلة من الزمن". إلا أن تزايد الناتج الوطني قد لا يعكس درجة تطور نسبة الاقتصاد فكثير من الاقتصاديات النامية تنمو بمعدلات تفوق معدلات نمو الاقتصاديات المتقدمة، لكن مصدر هذا النمو قد يكون نشاط اقتصادي واحد، كالنشاط الاستخراجي (استخراج الحديد في موريتانيا)، من هنا كان إصرار بعض الاقتصاديين على اعتبار التغيير الحاصل في بنية الاقتصاد الوطني المعيار الأهم لعملية التنمية، وكمثال على التيار الأخير يعرف فرانسوا براو (F. Praux) التنمية الاقتصادية بأنها التزايد المستمر في حجم الوحدة الاقتصادية البسيطة أو المركبة المحققة في إطار التحويلات البنوية.

ومع تطور الفكر من جراء التغييرات الإقليمية والدولية، حاول بعض الاقتصاديين إدماج العامل الاجتماعي في عملية التنمية، وكانت الأمم المتحدة أول من حاول إعطاء مفهوم اجتماعي للتنمية، حيث ورد في إحدى وثائقها الصادر سنة 1947 أن الغاية النهائية للحكومات من التنمية هو رفع الرفاه القومي لكل السكان، وفي هذا الصدد يرى بعض الاقتصاديين أن ربط التنمية الاقتصادية بتحسين مستوى حياة غالبية السكان لا يجد مبرره فحسب من الناحية الاجتماعية، بل أيضاً من الناحية الاقتصادية، ذلك أن النفقات التي يقوم بها الأشخاص أو الدولة لتحسين نظام الغذاء والحالة الصحية والمستوى الثقافي، يمكن أن تكون أكثر إنتاجية في المدى البعيد من أية استثمارات أخرى.²

¹ تيسير الرادوي، التنمية الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب 1992، ص 86.

² سيد محمود سيد محمد، مرجع سابق، ص 64.

إلا أن هذا المفهوم الاقتصادي والاجتماعي للتنمية، الذي ظهر بعد الحرب العالمية الثانية، سرعان ما تغلب عليه المفهوم الاقتصادي الذي يعتبر التنمية الاقتصادية مجرد تنامي الناتج الوطني. ويبرر أصحاب هذا المفهوم الأخير ذلك بالقول أن الإصرار على ربط مفهوم التنمية بتحسين مستوى حياة السكان، واعتبار ذلك التحسين هو المعيار الأساسي لعملية التنمية الاقتصادية من شأنه أن يجعل مصطلح التنمية الاقتصادية يتحول من مفهوم كمي إلى مفهوم نوعي ومن مصطلح يصف حالة معينة إلى مصطلح يقدم وصفات لبلوغ حالة معينة، وعلى أية حال، فإن الاتجاه الذي يتعامل مع التنمية كمفهوم اقتصادي بحت، قد أخلى مكانه منذ منتصف الستينيات ليحتله من جديد مفهوم اقتصادي اجتماعي للتنمية¹.

ويرى هذا المفهوم الحديث للتنمية الاقتصادية، أن أية تنمية جديرة بهذه التسمية ينبغي أن تهدف إلى تحقيق ما يلي:

- إشباع الحاجات الأساسية لغالبية الشعب.
- تحويل البنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- إعادة توجيه العلم والتكنولوجيا لخدمة الإنسان.
- تحقيق تنمية مدعمة ذاتيا ومنسجمة مع البيئة².

وتعرف اليونسكو (UNESCO) التنمية بأنها انبعاث لروح المجتمع ذاتها، وهذا التعريف قريب من تعريف "موريس غرنييه" (Mourice Guernie) العضو المؤسس لنادي روما، فالتنمية عند هذا الكاتب هي ولادة ثانية للحضارات الكبرى في عصر التقدم التقني، وعصر حقوق وواجبات الإنسان العملية، ويرى الكاتب في هذا المجال أن الخطأ الأعظم الذي يرتكبه الاقتصاديون عادة هو اعتقادهم أن غاية التنمية ووسائلها هي ذات طبيعة اقتصادية، وأن هدف كل الشعوب هو الوصول إلى نمط حياة الغرب الصناعي، والأصح هو أن ما يهم الإنسان بالدرجة الأولى هو أن يعيش وينتج في إطار حضارته الأصلية، وهذا ما لم يتحقق لإنسان العالم الثالث في ظل أنماط التنمية السابقة التي كانت مجرد تقليد أعمى للدول الصناعية.

والحقيقة أن هذا المفهوم الحديث للتنمية الاقتصادية المتمحور أساسا حول الإنسان، باعتباره غاية ووسيلة كل تنمية حقيقية قد جاء كردة فعل على أزمة النمو في البلدان الرأسمالية، وانحصار التنمية في البلدان النامية هي أزمتا ظهرت جليا مع بداية السبعينيات، ومنذ ذلك التاريخ ظهر اتجاه جديد يناهض عدم صلاحية المفاهيم والاستراتيجيات التنموية المستمدة من التجارب والفكر الغربي، إذ أعلن الخبراء الأفارقة المجتمعون في موروفيا عاصمة السيراليون في

¹ سيد محمود سيد محمد، مرجع سابق، ص 64.

² سيد محمود سيد محمد، مرجع سابق، ص 64-65.

فبراير 1970، بناء على مبادرة من المجلس الاقتصادي التابع للأمم المتحدة ومنظمة الوحدة الإفريقية ما يلي: "إن الأمم النامية ضحية لنظام اقتصادي عالمي، وضع لمصلحة الأمم العظمى... وأنها أيضا ضحية مفهوم سيئ التخطيط قادها نحو نماذج غير ملائمة للتنمية، لا تتجاوب مع حاجاتها الأساسية"¹.

والحقيقة أنه من الصعب وضع تعريف دقيق للتنمية الاقتصادية، ومع ذلك فلم يحاول خبراء الأمم المتحدة تعريف التنمية أو النمو بعبارات واضحة ومحددة، ورغم ذلك نجد بعض التعاريف التي حاولت تحديد طبيعة التنمية من بينها:

إن عملية التنمية الاقتصادية هي عملية إرادية تهدف لزيادة الدخل الوطني الحقيقي العام الفردي، ولفترة زمنية طويلة أي (عملية تفاعلية يزداد خلالها الدخل الوطني الحقيقي للدولة، وكذلك الدخل الفردي المتوسط خلال فترة زمنية معينة)².

كما نجد أن فؤاد مرسي يعرف عملية التنمية الاقتصادية في البلدان المتخلفة بأنها عملية النمو المعجل الذي يجري في إطار تاريخي محدد، والذي يتمثل في التركيز على التصنيع وسيادة الإنتاج السلعي، وتكوين السوق الداخلية والوطنية³.

و يمكن استخدام مصطلح التنمية الاقتصادية بصورة تقنية للإشارة إلى كل الآثار المعقدة للنمو المراد أو الطارئ، النافعة، أو المضرة أو الحيادية منها: كالتحويلات في أصناف السلع المنتجة، وطرق إنتاجها أو التحويلات في هيكلها لتشغيل .

إضافة إلى ذلك يمكن استخدامه للإشارة إلى التحويلات في معدلات النمو السكاني، التجارة الخارجية، و في توزيع الرفاهية المادية و التمدن... الخ"⁴

الفرع الثاني: أهداف التنمية الاقتصادية

للتنمية الاقتصادية أهداف عديدة تدور كلها حول رفع مستوى معيشة السكان، وتوفير أسلوب الحياة الكريمة، ولا ينظر إلى التنمية باعتبارها غاية في حد ذاتها، وإنما ينظر إليها على أنها وسيلة لتحقيق غايات أخرى، ومن الصعب تحديد أهداف معينة في هذا المجال نظرا لاختلاف ظروف كل دولة، واختلاف أوضاعها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، إلا أنه يمكن إبراز بعض الأهداف الأساسية التي يجب أن تتمحور حولها الخطة العامة للتنمية الاقتصادية، ومن أهم هذه الأهداف ما يلي:

¹ سيد محمود سيد محمد، محاضرات في التنمية الاقتصادية، مذكرة لأقسام الروابع اقتصاد، كلية العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة نواكشوط 1995، ص64.

² كمال بكري، التنمية الاقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984، ص71.

³ فؤاد مرسي، المفهوم المادي للتنمية الاقتصادية، مطبعة الأديب بغداد 1977، ص70.

⁴ Everett E. HAGEN, *économie du développement*, Economica, Paris, 1982, p:11.

1. زيادة الدخل القومي: تعتبر زيادة الدخل القومي من أول أهداف التنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة، بل من أهم الأهداف على الإطلاق، ذلك أن الغرض الأساسي الذي يدفع هذه البلدان إلى القيام بالتنمية الاقتصادية، إنما هو فقرها وانخفاض مستوى معيشة سكانها، ولا سبيل للقضاء على هذا الفقر، وانخفاض مستوى المعيشة وتحاشي تفاقم المشكلة السكانية إلا بزيادة الدخل القومي¹.

والدخل القومي المقصود هنا هو الدخل الحقيقي لا النقدي، المتمثل في السلع والخدمات التي تنتجها الموارد الاقتصادية خلال فترة زمنية معينة.

وليس هناك شك في أن زيادة الدخل القومي الحقيقي في أي بلد من البلدان، تحكمه عوامل معينة كمعدل زيادة السكان، وإمكانيات البلد المادية والفنية، فكلما كان معدل الزيادة في السكان كثيرا كلما اضطرت الدول إلى العمل على تحقيق نسبة أعلى للزيادة في دخلها القومي الحقيقي، غير أن حدود هذه الزيادة تتوقف على إمكانيات الدولة المادية والفنية، فكلما توفرت أموال كثيرة وكفاءات أحسن، كلما أمكن تحقيق نسبة أعلى للزيادة في الدخل القومي، وكلما كانت هذه العوامل نادرة فإن نسبة ما يمكن تحقيقه من زيادة في الدخل القومي الحقيقي أصغر.

وعموما يمكن القول بأن زيادة الدخل الحقيقي، أيا كان حجم هذه الزيادة أو نوعها، يعتبر من أولى أهداف التنمية الاقتصادية، وأهمها على الإطلاق في الدول المتخلفة اقتصاديا.

2. رفع مستوى المعيشة: يعتبر تحقيق مستوى مرتفع للمعيشة من بين الأهداف الهامة التي تسعى التنمية الاقتصادية إلى تحقيقها في الدول المتخلفة اقتصاديا، ذلك أنه من المتعذر تحقيق الضرورات المادية للحياة من مأكلا وملبس ومسكن وغيرها وتحقيق مستوى ملائم للصحة والثقافة، ما لم يرتفع مستوى معيشة السكان وبدرجة كافية لتحقيق مثل هذه الغايات.

فالتنمية الاقتصادية ليست مجرد وسيلة لزيادة الدخل القومي فحسب، وإنما هي أيضا وسيلة لدفع مستوى المعيشة بكل ما يتضمنه هذا التعبير من معنى، ذلك أن التنمية الاقتصادية إذا وقفت عند خلق زيادة في الدخل القومي، فإن هذا قد يحدث فعلا، غير أن هذه الزيادة قد لا تكون مصحوبة بأي تغيير في مستوى المعيشة، ويحدث ذلك عندما تحدث زيادة في السكان أكبر من زيادة في الدخل القومي، أو عندما يكون نظام توزيع هذا الدخل مختلفا.

فزيادة السكان بنسبة أكبر من الدخل القومي، تجعل من المتعذر تحقيق زيادة في متوسط نصيب الفرد من هذا الدخل ومن ثمة انخفاض مستوى المعيشة كذلك الحال لو أن نظام توزيع هذا الدخل كان مختلفا، وما يحدث في هذه الحالة هو أن معظم الزيادة التي تحققت في الدخل

¹ محمد عبد العزيز عجيبة ، صبحي تادريس قريصة، مذكرات في التنمية والتخطيط، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية 1986، ص64.

القومي، تكون لصالح طبقة معينة من المجتمع وهي الطبقة المسيطرة على النشاط الاقتصادي، وبذلك يظل مستوى معيشة الجزء الأكبر من المجتمع على حاله إن لم ينخفض.¹ لذا فإن هدف رفع مستوى المعيشة هو من أهم الأهداف التي يجب أن تعمل التنمية الاقتصادية على تحقيقها في الدول المتخلفة، والتي تقوم بتنمية مواردها في الوقت الحاضر، ولعل أقرب مقياس للدلالة على مستوى معيشة هذا الفرد، هو متوسط ما يحصل عليه من الدخل، فكلما كان هذا المتوسط مرتفعاً، دل ذلك على ارتفاع مستوى المعيشة، وبالعكس كلما كان منخفضاً كلما دل ذلك على انخفاض مستوى المعيشة.²

وتحقيق هذا الهدف لا يقف عند خلق زيادة في الدخل القومي فحسب، بل يجب أن ترتبط هذه الزيادة بتغيرات في هيكل الزيادة السكانية من جهة، وطريقة توزيع الدخل القومي من جهة أخرى، لذا يجب العمل على وقف النمو المتزايد في عدد السكان نسبياً بالتحكم في معدل المواليد والهبوط به إلى مستوى ملائم. كما يجب السعي إلى تحقيق نظام عادل لتوزيع الدخل القومي بين السكان.

3. تقليل التفاوت في الدخل والثروات: هذا الهدف من الأهداف الاجتماعية للتنمية الاقتصادية، حيث نجد أنه في معظم الدول المتخلفة ورغم انخفاض الدخل القومي وانخفاض متوسط نصيب الفرد منه، تفاوتاً كبيراً في توزيع الدخل والثروات، إذ تحصل طبقة صغيرة من أفراد المجتمع على حصة كبيرة من هذه الثروة.

ومثل هذا التفاوت في توزيع الثروات والدخول، يؤدي إلى إصابة المجتمع بأضرار جسيمة، حيث يعمل على ترده بين حالة من الغنى المفرط، وحالة من الفقر المدقع، هذا بالإضافة إلى أنه غالباً ما يؤدي إلى اضطرابات فيما ينتجه المجتمع وما يستهلكه، وكلما زاد هذا الاضطراب كلما كبر الجزء المعطل في رأسمال المجتمع، ذلك أن الطبقة الموسرة التي تستحوذ على كل الثروات ومعظم الدخل، لا تتفق في العادة كل ما تحصل عليه من أموال بسبب صغر ميلها الحدي للاستهلاك، وهي عادة تكتنز الجزء الأكبر مما تحصل عليه من دخول بعكس الطبقة الفقيرة التي يدفعها ارتفاع ميلها الحدي للاستهلاك إلى إنفاق كل ما تحصل عليه من أموال.

حيث أن الجزء الذي تكتنزه الطبقة الموسرة يؤدي في الأجل الطويل، إلى ضعف قدرة الجهاز الإنتاجي، وزيادة تعطيل العمال، لذا فليس من المستغرب أن يعتبر تقليل التفاوت في توزيع الدخل والثروات من بين الأهداف الهامة التي يجب أن تسعى التنمية الاقتصادية إلى تحقيقها.

¹ محمد عبد العزيز عجيبة، مرجع سابق ص ص: 65.

² محمد عبد العزيز عجيبة، مرجع سابق ص ص: 65.

4. تعديل التركيب النسبي للاقتصاد القومي: من بين الأهداف الأساسية للتنمية الاقتصادية في البلدان المتخلفة تعديل التركيب النسبي الاقتصادي القومي، وتغيير طابعه التقليدي، ففي هذه البلدان تغلب الزراعة على البنيان الاقتصادي، فهذا القطاع هو مجال الإنتاج، ومصدر العيش للغالبية العظمى من السكان، كما أن هذا القطاع يعتبر الأهم من بين القطاعات الأخرى كمصدر من مصادر الدخل القومي.¹

وسيطرة هذا القطاع على اقتصاديات هذه البلدان يجعلها تتعرض لكثير من التقلبات الاقتصادية الشديدة، نتيجة تقلبات الإنتاج والأسعار. فإذا حدث وأن حصلت زيادة في المحصول الزراعي أو ارتفعت أسعاره في الأسواق العالمية، فإن ذلك يعني حصول موجة من الانتعاش والرواج، أما إذا حدث العكس وحصل انخفاض في المحصول نتيجة العوامل الطبيعية كانخفاض مياه الري أو حتى تدهور أسعاره في الأسواق العالمية، أدى ذلك إلى انتشار الكساد والبطالة في هذه البلدان. وهكذا نلاحظ أن سيطرة الزراعة على اقتصاديات الدول المتخلفة، يشكل خطرا جسيما على ما تنتشده من هدوء واستقرار من مجرى حياتها الاقتصادية، لذا فإن التنمية الاقتصادية يجب أن تسعى إلى التقليل من سيطرة الزراعة على الاقتصاد القومي، وإفساح المجال للصناعة لتلعب دورها إلى جانب بقية قطاعات الاقتصاد القومي الأخرى، وبذلك تضمن القضاء على التقلبات التي تصيب النشاط الاقتصادي، نتيجة سيطرة الزراعة عليه، أو على الأقل تضمن التخفيف من حدتها.

لذا فإنه على القائمين بأمر التنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة اقتصاديا تخصيص نسبة معتبرة من موارد البلاد المخصصة للتنمية الاقتصادية للنهوض بالصناعة سواء كان ذلك بإنشاء صناعات جديدة أو التوسع في الصناعات القائمة، وذلك حتى يضمنوا القضاء على المشاكل العديدة التي تثيرها سيطرة الزراعة على النشاط الاقتصادي.²

الفرع الثالث: مؤشرات قياس التنمية الاقتصادية

لقد وضع الإقتصاديون في الثلاثينات من القرن العشرين مقياسا لمستوى الإنتاج و التغيرات التي يمكن أن تحدث فيه من عام لآخر ألا وهو الدخل القومي ،و لأن تركيز واضعي هذا المقياس كان منصبا على مقدار الإنتاج فلم يأخذوا في الإعتبار عدالة توزيع الدخل ،و كذلك المنافسة القائمة ،لذلك فإنّ هذا المقياس لا يعد شاملا ،بالإضافة إلى ذلك لم تلعب الآثار الخارجية للنشاط الإنساني - بما في ذلك الإضرار بالبيئة- دورا هاما في الدراسات الإقتصادية

¹ محمد عبد العزيز عجيبة ،مرجع سابق ص ص: 66.

² كامل بكري، مرجع سابق، ص83.

،على الرغم من ذلك فقد بقي الإهتمام منصبا على حساب هذا المقياس لكل الدول و لفتترات
 زمنية طويلة¹،بالإضافة الى هذا المقياس هناك مؤشرا آخر يعتبر الأكثر استخداما إضافة الى
 مؤشر الدخل القومي ألا وهو مؤشر أو دليل التنمية البشرية و الذي يتضمن هو الآخر ثلاثة
 مؤشرات وهي متوسط الدخل الفردي على أساس القوة الشرائية ،و متوسط توقع الحياة عند الولادة
 على أساس أوضاع الصحة و الغذاء ،و مستوى التعليم على أساس درجة إنتشار المعرفة
 والمهارات ،إلا أنّ هذا المؤشر هو الآخر يغفل العديد من الإعتبارات الكيفية و النوعية التي تلزم
 لتحديد معنى التنمية و الرفاهية.²

الفرع الرابع:متطلبات التنمية الإقتصادية

تتمثل متطلبات التنمية الاقتصادية في العناصر التالية :

1. التخطيط و توفير البيانات و المعلومات اللازمة.
2. الإنتاج بجودة و توفير التكنولوجيا الملائمة لتوفير الموارد البشرية المتخصصة .
3. وضع السياسات الإقتصادية الملائمة.
4. توفير الأمن و الإستقرار اللازم.
5. نشر الوعي التنموي بين المواطنين.³

عموما إنّ النظرة التقليدية للتنمية ركزت على القضايا التنموية وأغفلت جوانب لها دور
 جوهري في حياة البشرية - حاضرا ومستقبلا . أي أنّ الإمكانيات المتاحة لا يمكن تسخيرها
 للأجيال الحاضرة فحسب، بل يجب التفكير في كيفية إستفادة أجيال المستقبل أيضا.
 أيضا لابد أن نفرق بين النمو و التنمية،فالنمو يقصد به زيادة حجم الإنتاج و زيادة
 الإستهلاك من الموارد المختلفة، بينما يقصد بالتنمية إستغلال الإمكانيات المتاحة للوصول إلى
 حالة أفضل و أكبر و أشمل ،و بالتالي فالنمو الاقتصادي الذي يعني زيادة كميات الإنتاج لا
 يمكن أن يستمر إلى ما لا نهاية و يكون مستداما في كوكب إمكانياته محدودة ،و بالمقابل فان
 التنمية الاقتصادية و التي تعني تحسين نوعية الحياة دون أن يؤدي ذلك بالضرورة إلى زيادة
 في الموارد فإنّها لن تكون مستدامة ،مما يعني أنه من الضروري أن تصبح التنمية المستدامة
 الهدف الأساسي في الأجل الطويل للسياسات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية.

¹ د. محمد عبد الكريم علي عبد ربه، د.محمد عزت محمد إبراهيم،مرجع سابق ،ص.292 .

² <http://www.ikhwaline.com> 06/10/2012 13 :00

<http://www.wikipidia.com> 06/10/2012

³ تنمية اقتصادية،من ويكيبيديا الموسوعة الحرة.

و قد تنامي إدراك الحكومات و المؤسسات الدولية بالنسبة لإستحالة فصل قضايا التنمية الإقتصادية عن قضايا البيئة ،فالكثير من أشكال التنمية يستنزف موارد البيئة والتي ينبغي أن تقوم عليها تلك التنمية و تدهور البيئة يعمل على عرقلة التنمية الإقتصادية ،أمّا الفقر فيعتبر سببا و نتيجة لمشاكل البيئة العالمية لذلك ليس من المجدي أن تعالج مشاكل البيئة من دون منظور أوسع يبيّن العوامل الكامنة وراء الفقر العالمي و اللامساواة الدولية.

و قد أشارت اللجنة العالمية للبيئة و التنمية إلى أنّ الكثير من إتجاهات التنمية الحالية تؤدي إلى إفقار أعداد متزايدة من الناس و تجعلهم أكثر عرضة للأذى ،كما تؤدي في الوقت نفسه إلى تدهور البيئة وهكذا أصبحت التنمية المستدامة هدفا لا للشعوب النامية فحسب بل للشعوب الصناعية كذلك،إذ إنّ تطوي التنمية المستدامة على ما هو أكثر من النمو،إنها تتطلب تغييرا في مضمون النمو بما يجعله أقل كثافة في إستخدام الموارد و الطاقة ،و يجعل آثاره أكثر إنصافا، وهذه التغييرات مطلوبة في جميع البلدان كجزء من جملة إجراءات لإدامة مخزون رأس المال البيئي،و لتحسين توزيع الدخل ،و التقليل من درجة التعرض للأزمات الإقتصادية¹.

وللوصول إلى تعريف التنمية المستدامة ارتأينا أن نعرّج أولا على السياق التاريخي لظهورها، وهذا ما سنتناوله من خلال المطلب التالي.

المطلب الثاني:السياق التاريخي للتنمية المستدامة

يعتبر مفهوم التنمية المستدامة أهم تطور في الفكر التنموي الحديث ،و أبرز إضافة إلى أدبيات التنمية خلال العقود الأخيرة، و قبل الحديث عن تعريف التنمية المستدامة لا بد من إستعراض السياق التاريخي لهذا المفهوم.

الفرع الأول: مؤتمر ستوكهولم بين 5-16 جويلية 1972 م .

إنّ مفهوم التنمية المستدامة برز أول ما برز خلال مؤتمر ستوكهولم سنة 1972م الذي نظّمته الأمم المتحدة،و الذي يعد خطوة أولى نحو الإهتمام العالمي بالبيئة حضر هذا المؤتمر 112 دولة من بينها 14 دولة عربية ،إضافة إلى عدد كبير من المنظمات الحكومية الدولية و الوكالات المتخصصة و المنظمات غير الحكومية، و قد تناول المؤتمر مسألة المستوطنات البشرية،و الصحة ،و السّمية الكيميائية، وتلوث المياه و الهواء، والمواد المشعة و مسألة الأنظمة الإيكولوجية البرية، وما يتصل بالتصحر وقطع الغابات الإستوائية

¹ د. محمد عبد الكريم علي عبد ربه،د.محمد عزت محمد إبراهيم،مرجع سابق ، ص.293.

والترية وأهمية التنوع البيولوجي، و مسألة تلوث المحيطات و حماية الثروة السمكية، و مسألة الطاقة، و مخاطر الكوارث الطبيعية، كما تناول المؤتمر مسألة الترابط بين البيئة و التنمية. و في هذا الصدد شدد ممثلو الدول النامية على حقيقة أنه بالنسبة إلى ثلثي سكان العالم فإنّ البيئة الإنسانية يغلب عليها الفقر و سوء التغذية، و أنّ التنمية بالنسبة إلى الدول النامية لها الأولوية، وإذا لم يتم تضييق الفجوة بين الدول الغنية و الدول الفقيرة فإنه من غير الممكن تحقيق أيّ نجاح لتحسين البيئة¹.

و على الرغم من ذلك وافق ممثلو الدول النامية على أنّه من الضروري إدماج الإعتبارات البيئية في إستراتيجيات التنمية الوطنية، بغية تجنب أخطاء الدول المتقدمة الغنية، و بغية إستخدام الموارد البشرية و الطبيعية بفعالية أكبر.

و إنتهى مؤتمر ستوكهولم إلى تبني 26 مبداء و 109 توصية بهدف توجيه العمل الدولي والوطني في هذا الصدد، و قد أعلن على أنّ الدفاع عن البيئة و تحسينها من أجل الجيل الحالي و الأجيال المقبلة أصبح هدفا أساسيا لكلّ البشر، و يجب على الحكومات تحمّله، و إستخلص في الأخير أنّ أية إستراتيجية إنمائية دولية جديدة، و أيّ نظام اقتصادي دولي جديد لا يمكن التوصل إليهما إذا لم تؤخذ الإعتبارات البيئية في الحسبان².

الفرع الثاني: برنامج الأمم المتحدة للبيئة UNEP:

أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج الأمم المتحدة للبيئة بعد عشرية كاملة من عقد مؤتمر ستوكهولم أي سنة 1982 م، و تتمثل وظائفه الأساسية في تقرير التعاون بين الدول في مجال البيئة، و متابعة البرامج البيئية، و جعل الأنظمة البيئية الوطنية و الدولية في الدول المختلفة تحت المراجعة المستمرة فضلا عن تمويل تلك البرامج و رسم الخطط و السياسات اللازمّة لذلك³.

و قد كانت أهمية هذا التقرير أنّه كان مبنيا على وثائق علمية، و بيانات إحصائية أكدت كلها الخطر المحدق بالعالم، و في النهاية توصل المؤتمر إلى إعلان مشترك أكدوا فيه أن التنمية و البيئة مسألتان متداخلتان و متصلتان في آن واحد، و دعوا في قرار خاص إلى تشكيل

¹ د. خالد بوجعدار، مساهمة في قياس تكاليف أضرار و تكاليف معالجة التلوث الصناعي، دراسة حالة مصنع الاسمنت - الحامة بوزيان - رسالة ما جستير، جامعة منتوري - قسنطينة - جوان 1997، ص.38.

² د. خالد بوجعدار، المرجع السابق، ص.39.

³ د. محمد صالح الشيخ، الآثار الاقتصادية و المالية لتلوث البيئة و وسائل الحماية منها، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية، الاسكندرية، 2002، ص.113.

لجنة دولية خاصة، تكون مهمتها اقتراح إستراتيجيات بيئية طويلة الأمد لتحقيق تنمية قابلة للإستمرار.

و في شهر أكتوبر من نفس السنة أقرت الجمعية الميثاق العالمي للطبيعة الذي أقر أنّ الحياة تعتمد على العمل المتصل للنظم الطبيعية، وألح على تقويم الآثار الواقعة على الطبيعة، و أن تطرح على الرأي العام بالوسائل المناسبة.¹

الفرع الثالث: تقرير اللجنة المنبثقة عن مؤتمر نيروبي (27أفريل 1987م)

في سنة 1987 م أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارا يحمل عنوان "المنظور البيئي في سنة 2000 م و مابعداها " هذا التقرير يهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة بيئيا، و في هذا التقرير و لأول مرة وضع تعريف محدد للتنمية المستدامة، كذلك و في التقرير النهائي للجنة قامت " قرو هارلم برينتلاند" وزيرة النرويج للبيئة، بإصدار كتاب بعنوان " مستقبلنا المشترك" حيث يعتبر هذا الكتاب الأول من نوعه الذي يعلن أنّ التنمية المستدامة هي قضية أخلاقية و إنسانية بقدر ما هي قضية تنموية و بيئية، و هي قضية مصيرية و مستقبلية بقدر ما هي قضية تتطلب إهتمام أفراد و مؤسسات و حكومات الحاضر، و قد وضح هذا الكتاب أنّ كل الأنماط التنموية السائدة في الشمال و الجنوب، في الدول الصناعية المتقدمة، و المتخلفة إقتصاديا لا تحقق حاليا شرط الإستدامة، حتى لو كانت هذه الأنماط التنموية تبدو ناجحة بمقاييس الحاضر فإنّها تبدو عاجزة و ضارة بمقاييس المستقبل، لأنها تتم على حساب إستهلاك الرصيد الطبيعي للأجيال القادمة و إستنزافه .

إنّ هذا الكتاب يتوجه بتوصياته إلى الأفراد و المؤسسات الحاكمة في الدول كافة، و يدعوهم إلى القيام بحملات تربية واسعة لوضع العالم على مسار التنمية المستدامة، و يتوجه بشكل خاص إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، حيث يدعو إلى عقد مؤتمر دولي يجمع كل زعماء العالم للنظر في قضايا البيئة و التنمية .

و بالفعل عقد هذا المؤتمر بعد خمس سنوات من ذلك، في مدينة ريو دي جانيرو بالبرازيل في 14 جوان 1992 م، و الذي شكل أكبر حشد عالمي حول البيئة و التنمية تحت إشراف الأمم المتحدة، و قد عرف هذا المؤتمر باسم " قمة الأرض" تدليلا على أهميته العالمية.²

¹ د. خالد بوجعدار، مرجع سابق، ص. 39.

² د. عدنان السيد حسين، نظرية العلاقات الدولية، دار الأمواج، لبنان، الطبعة الأولى، 2003، ص. 197.

الفرع الرابع: قمتي الأرض بريو دي جانيرو و1992 م و جوهانسبرغ 2002 م.

تعتبر هاتين القمتين - حيث عقدت القمة الأولى منهما بالبرازيل سنة 1992 م و الثانية بدولة جنوب إفريقيا سنة 2002م- من أكبر المكتسبات لكافة البشر بصفة عامة ، و سنحاول أن نتعرض في النقطتين التاليتين إلى أهم ما تعرضت إليه هاتين القمتين:

أولاً: قمة الأرض بريو دي جانيرو 1992م:

لقد إهتمت قمة ريو بالقضية البيئية لعموم الكوكب ، و حضرها حشد كبير من قادة العالم تمثل في 150 رئيس دولة و ملك ، و قد جاءت هذه القمة بعد مرور عشرين عاما على مؤتمر الأمم المتحدة الأول عن البيئة و الإنسان.¹

و لقد كان هدف هذا المؤتمر هو وضع أسس بيئية عالمية للتعاون بين الدول المتخلفة و الدول المتقدمة من منطلق المصالح المشتركة لحماية مستقبل الأرض ، و لقد نقلت قمة الأرض الوعي البيئي العالمي من مرحلة التركيز على الظواهر البيئية إلى مرحلة البحث على العوامل الإقتصادية و السياسية و الإجتماعية المسؤولة عن خلق الأزمات البيئية ، و إستمرار التلوث و الإستنزاف المتزايد الذي تتعرض له البيئة.²

و قد تمثلت النتائج الفورية المترتبة على القمة في مجموعة من الإتفاقيات نذكر منها:

- 1- إتفاقية متعلقة بالتغيير المناخي و التنوع البيولوجي لمواجهة آثار التلوث .
- 2- وثيقة تتمثل في تقديم توجيهات من أجل التسيير المستدام للغابات في العالم.
- 3- إعلان ريو حول البيئة و التنمية الذي يحتوي مجموعة مبادئ تحدد حقوق و واجبات الدول في هذا المجال.

4- أجندة القرن 21 ، و هي خطة عمل تسمح بتطبيق مبادئ ميثاق الأرض، كما تمثل أكبر محاولة جدية في التاريخ للتوفيق بين التوجهات المتضاربة للتنمية المستدامة و النمو الإقتصادي.³

¹ د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون، إدارة البيئة نحو الإنتاج الأنظف، مطبعة ناس العابدين ، القاهرة، الطبعة الأولى 2005، ص. 51.

² د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون ، مرجع سابق، ص. 51.

³ Jean-MARIC Herribey, *le développement soutenable*, economica, paris, 1998, p. 8

كما تعتبر أجندة القمة برنامج العمل الشامل الذي تبنته 182 دولة، و الخطة التفصيلية لتحقيق المستقبل المتواصل لكوكب الأرض، وهي أول وثيقة من نوعها تحظى بإتفاق دولي واسع يعكس إجماعا عالميا و إلتزاما سياسيا من أعلى مستوى¹.

والأجندة تجمع سلسلة من الموضوعات تنتظم في أربعين فصلا و مائة و خمسة عشر مجالا من مجالات العمل، يمثل كل منها بعدا هاما من أبعاد إستراتيجية لفترة إنتقالية شاملة للأعمال التي يلزم القيام بها لحماية البيئة و التنمية البشرية بشكل متكامل²، و لقد تضمنت الوسائل التي تساعد العالم على مواجهة التحديات التي من الممكن أن يواجهها خلال القرن الواحد والعشرين، وبشكل خاص التحديات التالية:

1- التفاوت بين المجتمعات الإنسانية (العالم الصناعي الغني و العالم النامي الفقير).

2 - تفاقم الفقر و الجوع والمرض و الأمية كتوابع لمشكلة التلوث.

3- تدهور النظم البيئية و ما يتبعها من إختلال في حياة الكائنات.

و قد أوضحت أجندة المؤتمر أهمية العمل في الإتجاهات التالية:

1 - التعاون الدولي للتعجيل بالتنمية المتواصلة في البلدان النامية، و السياسات المحلية المرتبطة بها .

2 - مكافحة الفقر و معالجة الإستهلاك خاصة بالدول الفقيرة.

3- العناية بصحة الإنسان، و ذلك بتوأمة العلاقة بين الصحة و البيئة.

4- مكافحة الأمراض المتوطنة و المعدية، مع الإهتمام بشكل عام برعاية الأطفال، النساء، المسنين.

5- مواجهة المخاطر الصحية البيئية من خلال تطوير التقنيات المناسبة لمكافحة التلوث.

6- تنمية و إصلاح المستوطنات البشرية.

7- توفير مرافق المياه و الصرف الصحي من خلال نظم معالجة المخلفات.

¹ يسمينة زرنوخ، اشكالية التنمية المستدامة و واقع التنمية في الجزائر "دراسة تقييمية"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص.123.

² المرجع نفسه، ص.123.

8- ترشيد استخدام مصادر الطاقة، وزيادة كفاءة استخدامها، و تنويع مصادرها و ذلك بالتوسع في استخدام المصادر المتجددة و تنمية تقنيات الطاقة الجديدة و المتجددة .

9- مواجهة الكوارث الطبيعية، و ذلك من خلال إبتكار خطط الإنذار المبكر.

10- تنمية الموارد البشرية من خلال وضع برامج التدريب الفني.

11- تغيير النظرة نحو العمل البيئي و التي تعتبر الأنشطة البيئية أنشطة إضافية، حيث أنها تحتل مرتبة أقل في أولويات العمل الوطني في معظم البلدان، و خاصة النامية منها.¹

وقد أكدت وثيقة المؤتمر على المبادئ الرئيسية التالية:

أ- اعتبار قضية حماية البيئة جزءاً لا يتجزأ من عملية التنمية، بهدف تحقيق التنمية المستدامة.

ب - منح أولوية خاصة و رعاية لأحوال و أوضاع البلدان النامية، و البلدان الأكثر فقراً.

ج- تعاون الدول في مجال صحة و سلامة النظام الإيكولوجي للأرض.

د- سن التشريعات الفعالة بشأن حماية البيئة بواسطة جميع الدول.

هـ- تعاون دول العالم لإقامة نظام اقتصادي يراعي أحوال تحسين البيئة، ووقف تدهورها.

و- سن الدول قانوناً وطنياً يحدد المسؤولية و التعويض فيما يتعلق بضحايا التلوث وأضراره، و رفع شعار "أن المسؤول عن التلوث هو الذي يتحمل وحده من حيث المبدأ ثمن ومسؤولية هذا التلوث" و ما ينجم عنه من آثار و أخطار.

ز- إيجاد دور حيوي للنساء و الشباب في إدارة و تنمية البيئة.

ح- حماية الشعوب التي تقع تحت وطأة الاضطهاد و السيطرة و الاحتلال.

ط- اعتبار أن السلم والتنمية و حماية البيئة أمور مترابطة بشكل وثيق.¹

¹ د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون، مرجع سابق، ص 51-52.

وختاماً يمكن القول، أن الجميع قد أشاد بهاته القمة بمجرد انعقادها، باعتبارها انجاز عظيم، وذلك استناداً إلى عدد زعماء العالم الذين حضروها، ثم عادوا و أشادوا من جديد بالنجاح الكبير الذي حققته استناداً إلى تلك الوثائق التي أصدرها الحاضرون .

وقد خرج السياسيون و المسؤولون الحكوميون من المؤتمر بإجماع عام على ضرورة التنمية المستدامة، وقد فعلوا ذلك على أية حال دون أن يتفقوا على معناها.²

ثانياً: قمة الأرض بجوهانسبرغ

تعتبر قمة جوهانسبرغ للتنمية المستدامة التي عقدت في سبتمبر 2002 م بمثابة أكبر مؤتمر في التاريخ، حيث شارك فيه أكثر من مائة ملك و رئيس دولة و حكومة إضافة إلى ممثلي 174 بلداً، وبلغ عدد المسجلين لحضورها 65 ألف شخص من بينهم 10 آلاف مسؤول حكومي و 6 آلاف صحفي، و حضر القمة غير الحكومية الموازية نحو 15 ألف شخص يمثلون مختلف الإتحادات و المصالح من شركات البترول و حتى جمعيات حماية الطيور .

عقدت قمة جوهانسبرغ بعد مرور 10 سنوات من إنعقاد قمة ريو دي جانيرو للبيئة والتنمية، لكنها تختلف عنها في حجم إنجازها التاريخي، ففي ريو وضعت لأول مرة في تاريخ البشرية إتفاقات لحماية المناخ العالمي و الحفاظ على التنوع البيئي و مكافحة التصحر، لكن القمة بجوهانسبرغ وضعت معايير عملية لحماية الثروة السمكية في العالم، و حددت خطاً لخفض عدد سكان الأرض المحرومين من المياه الصالحة للشرب و الإغتسال إلى النصف، لكن هذه القمة أخفقت في الإتفاق الموعد حول الطاقة المتجددة و لم تتقدم خطوة واحدة نحو إنجاز التعهد الدولي برصد الدول الغنية بجزء من إجمالي منتوجها القومي للتنمية العالمية.³

و في الأخير يمكن أن نقول بأنّ كل هذه المؤتمرات قد ساهمت في توضيح العلاقة بين البيئة و التنمية، و يمكن أن نقدم ذلك في النقاط التالية:

- 1- أنّ العوامل الإقتصادية و الإجتماعية هي غالباً السبب الرئيسي للتدهور البيئي.
- 2- ضرورة سد حاجات الإنسان الأساسية دون تجاوز الحدود الخارجية لقدرة المحيط الحيوي.

¹ د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون، المرجع السابق، ص 54.

² دوغلاس موسشيت، مبادئ التنمية المستدامة، ترجمة بهاء شاهين، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2000، ص 87.

³ د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون، مرجع سابق، ص 54-55.

3- أهمية أن يأخذ الجيل الحالي حاجات الأجيال القادمة في الاعتبار، وأن لا يستولي على مصادر الأرض المحدودة، وبذلك لا يحد من رفاهية الإنسان في المستقبل و فرص بقائه، وسوف تخفق المحاولات لأجل تحقيق تنمية قابلة للإستمرار ما لم يتحقق تقدم أفضل في دمج وجهات نظر ثلاثة فئات من المتخصصين:

أ- وجهة نظر علماء الإقتصاد الذين يهدفون للوصول بالرفاهية البشرية إلى حدها الأقصى، حيث يسعون إلى تجسيد المهمات الإقتصادية المطروحة أمامهم على شكل خطط وسياسات طويلة الأمد.

ب- وجهة نظر علماء الإيكولوجيا الذين يشددون على أهمية الحفاظ على سلامة النظم الإيكولوجية، و يدركون أنّ النشاط الإقتصادي و الحياة عموماً على الأرض تتوقف على سلامة النظام البيئي .

ج- وجهة نظر علماء الإجتماع الذين يؤكدون أنّ البشر هم القوة الفاعلة الرئيسية، و أنّ تنظيمهم الإجتماعي يعتبر عاملاً حاسماً في وضع الحلول القابلة للتطبيق من أجل تحقيق التنمية المستدامة¹.

إنّ كلاً من علماء الإقتصاد و البيئة و الإجتماع يتفقون على أهمية إنشغالات الآخرين، فقد يكون عالم الإقتصاد مثلاً على إستعداد أن يقر بأهمية العوامل الإجتماعية و البيئية، و لكنّه يفسر هذه العوامل من خلال عدسات عالم الإقتصاد، و تميل الهموم الإجتماعية إلى الإقتصار على المسائل المتعلقة بالحد من التفاوت و الفقر، و تقتصر الهموم البيئية على المسائل المتعلقة بإدارة المصادر الطبيعية، و تنسى أمور ذات أهمية كالترابط الإجتماعي، و الهوية الثقافية و سلامة النظام الإيكولوجي².

إذن من الضروري أن تتضافر جهود البيئيين و الإقتصاديين و الإجتماعيين لوضع السياسات الإقتصادية في سياق يتلاءم مع طبيعة البيئة و مستقبل الحياة على سطح الأرض فبعد عشرات السنين من اعتبار البيئة كمنقوض لنمو الإقتصادي أصبح السياسيون في نهاية الامر يدركون الرابطة الحاسمة والتكامل الدائم بين الاثنين ولا بد للبشرية ان تتعلم كيف تعيش في نطاق

¹ د إسماعيل سراج الدين، حتى تصبح التنمية مستدامة، مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، ديسمبر، 1993، ص.7.

² د إسماعيل سراج الدين، مرجع سابق، ص.7.

حدود البيئة الطبيعية باعتبارها موفرة لمختلف المدخلات ومستقبلة لجميع النفايات من هنا جاءت ضرورة التنمية المستدامة¹.

من خلال ماسبق يمكن أن تتضح لنا الرؤية حول تحديد مفهوم التنمية المستدامة ، و الذي سنتناوله في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: مفهوم التنمية المستدامة

يعد موضوع التنمية المستدامة مثالا للموضوعات البيئية الهامة ، و الذي بدأ يطفو إلى السطح منذ تسعينيات القرن الماضي ليحتل مكان الصدارة لدى الباحثين و المهتمين بالبيئة و التنمية الاقتصادية، كما يعتبر أهم تطور في الفكر التنموي الحديث ، و أبرز إضافة إلى أدبيات التنمية خلال العقود الأخيرة ، و لعل الكثير يتساءل ما المقصود بالتنمية المستدامة؟ هذا ماسنحاول الإجابة عليه في هذا المطلب.

الفرع الأول: أهم تعريف التنمية المستدامة

لقد ترجم هذا المصطلح الجديد Sustainable Développement إلى العربية بمسميات متعددة مثل التنمية المطردة ، المتواصلة ، المتحملة ، و المستدامة أو المستديمة و قد إكتفينا في هذا البحث بإستعمال الإصطلاح الأخير لأننا نراه الأكثر شيوعا و الأنسب أيضا².

لقد عانت التنمية المستدامة من التزاحم الشديد في التعريفات و المعاني ، فأصبحت المشكلة ليست غياب التعريف و إنما تعدد و تنوع التعريفات و نكتفي في هذا الصدد بتقديم ثلاثة تعريف:

أ- قدم الإقتصادي الشهير " روبرت سولو " **Robert Solow** تعريفا مبسطا لمفهوم التنمية المستدامة في عام 1991م، فقال أنها تعني " عدم الإضرار بالطاقة الإنتاجية للأجيال المقبلة وتركها على الوضع الذي ورثها عليه الجيل الحالي " و لقد أشار **سولو** أنه عند الحديث عن الإستدامة لا بد من أن نأخذ في الحسبان ليس فقط الموارد التي نستهلكها اليوم و تلك التي نورثها للأجيال المقبلة ، و لكن ينبغي أيضا أن نوجه إهتماما كافيا لنوعية البيئة التي نخلفها للمستقبل ، تلك البيئة التي تشمل إجمالي الطاقة الإنتاجية للإقتصاد، بما في ذلك المصانع

¹ خبابة عبد الله و بوقرة رابح ، الوقائع الاقتصادية العولمة الاقتصادية التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية والتسيير ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة ، الجزائر ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2009 ، ص : 325 .
² د. زينب صالح الأشوح ، الإطار و البيئة و مداواة البطالة ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2003 ، ص : 7.

والمعدات و التكنولوجيا السائدة و هيكل المعرفة ،من هذا المنطلق يرى **سولو** أنّ التنمية المستدامة تتحول إلى مشكلة للدخار و الاستثمار، لأنها تتعلق بالاستهلاك الحالي و المستقبلي للموارد المختلفة.

- ب- قدمت جامعة " **أوي جون**" بالولايات المتحدة الأمريكية تعريفاً آخر لمفهوم التنمية المستدامة ،ولكنه لا يختلف كثيراً عن سابقه يرى هذا التعريف " أنّ التنمية المستدامة تشير إلى استخدام و تنمية و حماية الموارد المختلفة بمعدلات و أساليب تمكن الناس من مواجهة و تحقيق احتياجاتهم الخاصة باستخدام تلك الموارد" و عليه فإنّ التنمية المستدامة تتطلب التحقيق الآتي للمتطلبات البيئية و الإقتصادية و الاجتماعية.¹

- ج- التعريف الثالث هو الذي قدمته اللّجنة العالمية للبيئة و التنمية في عام 1987م و المعروف بمؤتمر **بريتلاند** و الذي أصبح أكثر تعريفات التنمية المستدامة انتشاراً و استخداماً في الأوساط المختلفة، حيث يشير هذا التعريف للتنمية المستدامة بأنها "تنمية تسمح بتلبية احتياجات و متطلبات الأجيال الحاضرة دون الإخلال بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها".²

نستخلص من هذه التعاريف بأنّ جهود التنمية الإقتصادية و الاجتماعية يجب أن توجه و تدار بأساليب تقلل إلى أدنى الحدود من أثر النشاط الإقتصادي والاجتماعي الحالي على مصادر الموارد المختلفة، ومنتجاتها النفايات المختلفة لأنّ تكاليف تلك النشاطات تتحملها الأجيال المقبلة، فعندما تفرض أوجه النشاط الحالي أنواعاً مختلفة من التكلفة الاجتماعية التي يتحملها أبناء الأجيال المقبلة - كما في حالة استهلاك الموارد الطبيعية غير المتجددة - فإنّه لا بد من تعويض تلك الأجيال بسبل مختلفة منها تطوير الفنون التقنية للإنتاج التي تساعد على إيجاد بدائل قريبة للموارد المختلفة ، و التي ترفع من الكفاءة الإقتصادية لإستخدام تلك الموارد.³

الفرع الثاني: التعريف الشامل للتنمية المستدامة

و بالرغم من وجود تعريفات متنوعة لهذا المفهوم إلا أن هناك إجماعاً عاماً على أنّ التنمية القابلة للإستمرار تتضمن :

¹ د. عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، اتجاهات حديثة في التنمية ، الدار الجامعية الإبراهيمية الإسكندرية ، 2002- 2003 .ص 267.

² بسمينة زرنوخ، مرجع سابق، ص. 127.

³ د. عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، مرجع سابق ص 269 .

أولاً: الوفاء بحاجات الحاضر، دون الحد من قدرات أجيال المستقبل على الوفاء بحاجاتها.
ثانياً: الإدارة الواعية للمصادر المتاحة والقدرات البيئية نحو إعادة تأهيل البيئة التي تعرضت للتدهور و سوء الإستخدام .
ثالثاً: الأخذ بسياسات التوقعات و الوقاية الأكثر فعالية إقتصاديا في تحقيق التنمية الملائمة للبيئة، دون إهمال التعامل مع المشكلات البيئية المباشرة .
رابعاً: وضع أهداف سياسات البيئة و التنمية في إطار التنمية القابلة للاستمرار، ومن أهم هذه الأهداف : - تنشيط النمو و تغيير نوعيته.

- معالجة مشكلات الفقر و سد حاجات الإنسان.

- ربط البيئة بالاقتصاد في خطط الدولة.

نستنتج مما سبق أنّ التنمية المستدامة أوسع و أشمل من التنمية الاقتصادية لأخذها في الاعتبار أبعاداً أخرى إضافة إلى البعد الاقتصادي، سنحاول أن نعرف هذه الأبعاد في المبحث الموالي بالإضافة إلى أهم خصائص هذه التنمية وأهدافها و متطلباتها، و كيفية قياسها.¹

المبحث الثاني: خصائص التنمية المستدامة وأهدافها، أبعادها و متطلباتها ومؤشرات قياسها

سنحاول أن نقدم في المبحث الموالي أهم خصائص التنمية المستدامة و أهدافها، لنعرض فيما بعد إلى متطلباتها و أبعادها التي تتميز بها عن التنمية الاقتصادية، لنختم هذا المبحث بمؤشرات قياسها و تساؤلات حول مستقبل هذه التنمية.

المطلب الأول: خصائص و أهداف التنمية المستدامة

للتنمية المستدامة خصائص و أهداف تميّزها على التنمية الاقتصادية، و إلاّ لما وجد هذا المفهوم الجديد، فما هي هذه الخصائص و الأهداف يا ترى؟.

الفرع الأول: خصائص التنمية المستدامة

من أهم خصائص التنمية المستدامة ما يلي:

¹ الأستاذ حميدوش علي ، التنمية البشرية و التنمية المستدامة ، ملتقى اقتصاد البيئة و التنمية المستدامة ، المركز الجامعي يحي فارس المدية ، يومي 6-7 جوان 2006 ، ص: 05 .

1- تنمية يعتبر البعد الزمني فيها هو الأساس ،فهي تنمية طويلة المدى بالضرورة،حيث تعتمد على تقدير إمكانات الحاضر ، ويتم التخطيط لها لأطول فترة زمنية مستقبلية يمكن خلالها التنبؤ بالمتغيرات.

2- تنمية تراعي حق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية للمجال الحيوي لكوكب الأرض.

3- تنمية تراعي الحفاظ على المحيط الحيوي في البيئة الطبيعية من خلال عناصره الأساسية كالهواء والماء و التربة و الموارد الطبيعية الأخرى.

4- هي تنمية تضع تلبية احتياجات الأفراد في المقام الأول، فأولوياتها هي تلبية الحاجات الأساسية والضرورية من الغذاء والملبس والتعليم والخدمات الصحية، وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياة البشر المادية و الاجتماعية.

5- تنمية متكاملة تقوم على التنسيق و التكامل بين سياسات إستخدام الموارد وإتجاهات الإستثمار والإختيار التكنولوجي و الشكل المؤسسي ،مما يجعلها تعمل جميعا بإنظام داخل المنظومة البيئية

لقد كانت هذه هي أهم خصائص التنمية المستدامة، أمّا أهدافها فسناحول تبيانها من خلال الفرع الموالي.¹

الفرع الثاني: أهداف التنمية المستدامة

تسعى التنمية المستدامة من خلال آلياتها و محتواها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف ،والتي يمكن تلخيصها في مايلي:

1- تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان ،حيث تسعى التنمية المستدامة من خلال عمليات التخطيط و تنفيذ السياسات التنموية لتحسين نوعية حياة افراد المجتمع إقتصاديا و إجتماعيا و نفسيا عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو و بشكل عادل و مضمون و ديمقراطي.

2-إحترام البيئة الطبيعية،حيث تركز التنمية المستدامة على نشاطات السكان ،و تتعامل مع النظم الطبيعية و محتواها على أنها أساس حياة الإنسان ،إنّها ببساطة تنمية تستوعب العلاقة الحساسة بين البيئة الطبيعية و البيئة المبنية،و تعمل على تطوير هذه العلاقة لتصبح علاقة تكامل و إنسجام .

¹ تنمية اقتصادية،من ويكيبيديا الموسوعة الحرة،مرجع سابق.

3- تعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة، حيث تنمي إحساسهم إتجاهها، وحثهم على المشاركة الفاعلة في إيجاد حلول مناسبة لها من خلال مشاركتهم في إعداد و تنفيذ ومتابعة و تقييم برامج و مشاريع التنمية المستدامة.

4- تحقيق إستغلال و إستخدام عقلائي للموارد، حيث تتعامل هذه التنمية مع الموارد الطبيعية على أنها موارد محدودة، لذلك تحول دون إستنزافها أو تدميرها و تعمل على إستخدامها و توظيفها بشكل عقلائي.

5- ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع، حيث تحاول توظيف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع من خلال توعية السكان بأهمية التقنيات المختلفة في المجال التنموي، و كيفية إستخدام الجديد و المتاح منها في تحسين نوعية حياة المجتمع، و تحقيق أهدافه المنشودة دون أن ينجم عن ذلك مخاطر و آثار بيئية سلبية، أو على الأقل أن تكون هذه المخاطر و هذه الآثار مسيطر عليها بمعنى إمكان إيجاد حلول مناسبة لها .

6- إحداث تغيير مستمر و مناسب في حاجات و أولويات المجتمع : بحيث يكون ذلك بطريقة تلائم إمكانياته و تسمح بتحقيق التوازن الذي بواسطته يمكن تفعيل التنمية الاقتصادية و السيطرة على جميع المشكلات البيئية ووضع الحلول المناسبة لها.¹

ختاماً، إذا كانت هذه هي خصائص التنمية المستدامة و أهدافها، فما هي متطلباتها و أبعادها؟ هذا ما سنحاول ان نجيب عليه من خلال المطلب الموالي

المطلب الثاني: متطلبات و أبعاد التنمية المستدامة

لتنمية المستدامة مجموعة من المتطلبات وكذا مجموعة من الابعاد سنحاول ذكرها من خلال ما يلي :

الفرع الأول :متطلبات التنمية المستدامة

من متطلبات التنمية المستدامة نذكر مايلي:

1. ضرورة إستخدام تكنولوجيا نظيفة لا تدمر البيئة و تستحدث بدائل للموارد القابلة للنضوب .
2. تجنب المشروعات التي تقضي على البيئة، أي التي تتسبب في تآكل التربة الخصبة و تلوث الماء والهواء، فهذه المشروعات تقضي على التنمية بقضائها على أهم عناصرها.

¹ د.عثمان محمد غنيم ،ماجدة أبو زنت ،التنمية المستدامة"فلسفتها وأساليب تخطيطها و أدوات قياسها"،دارصفاء للنشر والتوزيع،عمان ، 2007،صص.29-30.

3 . تجنب الأنظمة التي تؤدي إلى تبيد الموارد ،ففي الولايات المتحدة الأمريكية 78 % من إنتاجها من الحبوب موجه كغذاء للحيوانات،وهو ما يعني أنّ أرطال من البروتين تستخدم في إنتاج رطل واحد من البروتين الحيواني .

4. الاهتمام بالتنمية البشرية التي تضمن وجود عنصر بشري قادر على تحقيق استمرارية التنمية .

5. كما تتطلب التنمية المستدامة أيضا :

- نظم اجتماعية و مؤسسية قادرة على الإدارة البيئية السليمة للموارد الطبيعية المتجددة وغير المتجددة .

- نظم إنتاجية تحافظ على موارد البيئة ،و يتطلب ذلك إختيار الوسائل التقنية ذات النفايات المحدودة،والتي تعتمد على تدوير المخلفات.

- نظم تكنولوجية تبحث باستمرار عن حلول جديدة ذات قبول إجتماعي و إقتصادي.

6. مراعاة المعايير الإيكولوجية عند التخطيط لسياسات التنمية مع إستخدام تكنولوجيا مناسبة للبيئة و مصادر طاقة نظيفة.¹

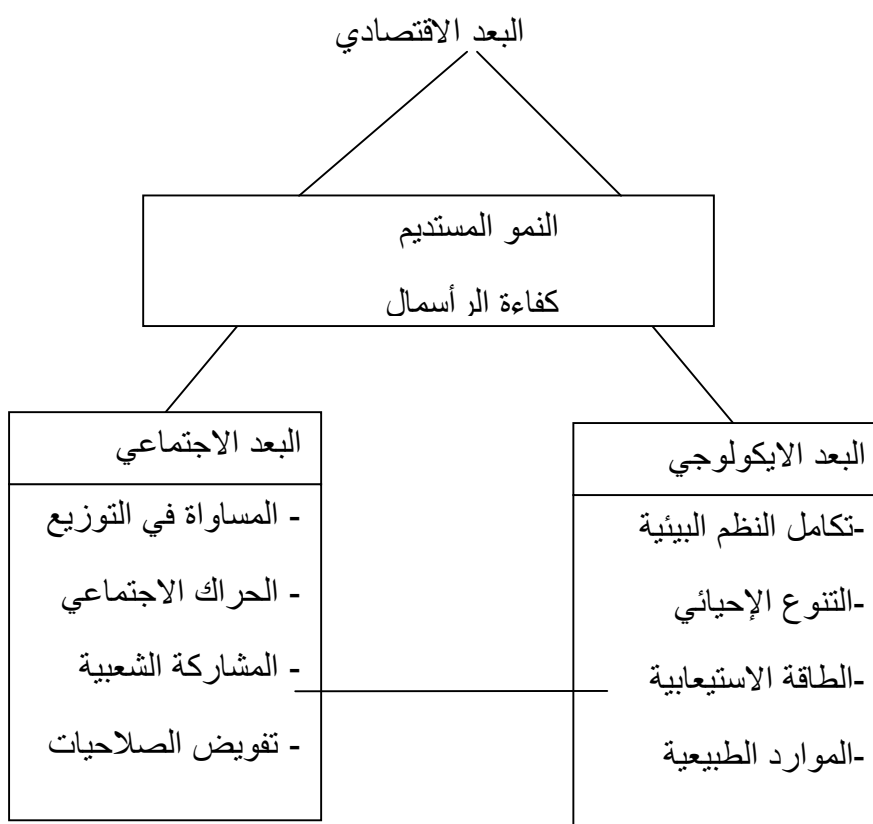
عموما ،يمكننا أن نستلهم أبعاد التنمية المستدامة من خلال متطلباتها،و التي سنعرضها في الفرع الموالي.

الفرع الثاني:أبعاد التنمية المستدامة

التنمية المستدامة هي تنمية بأربعة أبعاد ،مترابطة و متكاملة في إطار تفاعلي ،يتسم بالضبط و التنظيم و الترشيح للموارد ،و لا يكفي وصف هذه الأبعاد بأنها مترابطة معا- كما يظهر مثلث التنمية في الشكل رقم: (1) بل لابد من الإشارة إلى أن هذه الأبعاد مترابطة و متداخلة و متكاملة ،هذه الأبعاد هي كل من : الأبعاد الاقتصادية و البشرية و البيئية و التكنولوجية.

¹ د.عمر شريف،استخدام الطاقة المتجددة و دورها في التنمية المحلية المستدامة"دراسة حالة الطاقة الشمسية في الجزائر"أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية،جامعة باتنة،2007،صص.149-150.

الشكل رقم: (1) تـرابـط أبعاد عملية التنمية المستدامة



المصدر: عثمان محمد غنيم، ماجدة أبو زنت التنمية المستدامة "فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها"، دارصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2007، ص.41.

أولاً: الأبعاد الاقتصادية:

من المنظور الإقتصادي الكلاسيكي البحث، تعني الإستدامة إستدامة تعظيم الرفاه الإقتصادي لأطول فترة ممكنة، و من أهم الأبعاد الإقتصادية مايلي:

1. حصة الإستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية : حيث نلاحظ أنّ سكان البلدان الصناعية يستغلون قياساً على مستوى نصيب الفرد من الموارد الطبيعية في العالم أضعاف ما يستخدمه سكان البلدان النامية، مثال ذلك أنّ إستهلاك الطاقة الناجمة عن النفط و الغازو الفحم هو في بلدان منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية " OCDE " أعلى بعشرات المرات في المتوسط منه في البلدان النامية مجتمعة .

2. إيقاف تبيد الموارد الطبيعية : حيث يعني ذلك إجراء تخفيضات متواصلة من مستويات الإستهلاك المبدد للطاقة و الموارد الطبيعية ،و ذلك عبر تحسين مستوى الكفاءة و إحداث تغيير جذري في أسلوب الحياة ،أيضا تغيير أنماط الإستهلاك التي تهدد التنوع البيولوجي .

3.مسؤولية البلدان المتقدمة عن التلوث و عن معالجته: حيث تقع على البلدان الصناعية مسؤولية خاصة في تحقيق التنمية المستدامة ،لأنّ إستهلاكها المتراكم من الموارد الطبيعية مثل المحروقات أدى إلى إسهامها بشكل كبير في مشكلات التلوث العالمي ،يضاف إلى هذا أنّ هذه البلدان الغنية لها الموارد المالية والتقنية و البشرية الكفيلة بأن تضطلع بالصدارة في إستخدام تكنولوجيات أنظف و موارد أقل كثافة ،و في القيام بتحويل إقتصادياتها نحو حماية النظم الطبيعية ،أيضا الصدارة في توفير الموارد التقنية و المالية في تعزيز التنمية المستدامة في البلدان الأخرى بإعتبار أنّ ذلك إستثمار في مستقبل الكرة الأرضية .

4.تقليص تبعية البلدان النامية : ثمة جانب من جوانب الروابط الدولية فيما بين الدول الغنية و الفقيرة يحتاج إلى دراسة دقيقة ،ذلك أنّه بالقدر الذي ينخفض به إستهلاك الموارد الطبيعية في البلدان الصناعية يتباطأ نمو صادرات هذه المنتجات من البلدان النامية مما يحرّمها من إيرادات تحتاج إليها إحتياجا ماسا ،و ممّا يساعد على تعويض هذه الخسائر هو الإنطلاق في نمط تنموي يقوم على الإعتماد على الذات لتنمية القدرات الذاتية ،و تأمين الإكتفاء الذاتي ،و بالتالي التوسع في التعاون الإقليمي و في التجارة فيما بين الدول النامية ،و تحقيق إستثمارات ضخمة في رأس المال البشري.

5.التنمية المستدامة لدى البلدان الفقيرة : و تعني التنمية المستدامة في البلدان الفقيرة تكريس الموارد الطبيعية لأغراض التحسين المستمر في مستويات المعيشة ،و يعتبر التحسين السريع كقضية أخلاقية و أمر حاسم بالنسبة لأكثر من 20% من سكان العالم المعدمين في الوقت الحالي، و يحقق التخفيف من عبء الفقر المطلق نتائج محلية هامة بالنسبة للتنمية المستدامة لأنّ هناك روابط وثيقة بين الفقر و تدهور البيئة و النمو السريع للسكان و التخلف الناجم عن الإستعمار و التبعية المطلقة للقوى الرأسمالية.¹

6.المساواة في توزيع الموارد: إنّ الوسيلة الناجعة للتخفيف من عبء الفقر و تحسين مستويات المعيشة أصبحت مسؤولية كلاً من البلدان الغنية و الفقيرة و تعتبر هذه الوسيلة غاية في حد ذاتها،و تتمثل في جعل فرص الحصول على الموارد و المنتجات و الخدمات فيما بين جميع

¹ عمر شريف،المرجع السابق،ص 151.

الأفراد داخل المجتمع أقرب إلى المساواة، فالفرص غير المتكافئة في الحصول على التعليم و الخدمات الإجتماعية و على باقي الموارد الطبيعية، و على حرية الإختيار و غير ذلك من الحقوق السياسية تشكل حاجزا هاما أمام التنمية، فهذه المساواة تساعد على تنشيط التنمية و النمو الإقتصادي الضروريين لتحسين مستويات المعيشة.

7. الحد من التفاوت في المداخل : فالتنمية المستدامة تعني إذن الحد من التفاوت المتنامي في الدخل، مثلا في الولايات المتحدة الأمريكية يتم إتاحة حياة الأراضي الواسعة و غير المنتجة للفقراء الذين لا يملكون أراضي في مناطق مثل أمريكا الجنوبية، أو للمهندسين الزراعيين العاطلين عن العمل، و كذا تقديم القروض للقطاعات غير الرسمية و إكسابها الشرعية، و تحسين فرص التعليم و الرعاية الصحية بالنسبة للمرأة في كل مكان، و تجدر الإشارة إلى أنّ هذه السياسة قد لعبت دورا حاسما في تحفيز التنمية السريعة و النمو في إقتصاديات النمرور الآسيوية مثل ماليزيا و كوريا الجنوبية و تايوان .

8. تقليص الإنفاق العسكري: حيث تعني التنمية المستدامة فيما يخص هذا البعد تحويل الأموال من الإنفاق على الأغراض العسكرية وأمن الدولة إلى الإنفاق على إحتياجات التنمية و هذا في جميع البلدان، فمن شأن تخصيص و لو جزء صغير من الموارد المكرسة الآن للأغراض العسكرية الإسراع بالتنمية بشكل ملحوظ.¹

ثانيا :الأبعاد البشرية

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية المستدامة باعتباره الكائن الوحيد القادر على إبقاء التوازن داخل بيئته من خلال تحقيق السلم الدائم، و تنظيم أسلوب حياته تماشيا مع الموارد المتاحة له، و من أهم الأبعاد البشرية نذكر:

1 .مكانة الحجم النهائي للسكان : إنّ للحجم النهائي للسكان في الكرة الأرضية أهميته لأنّ حدود قدرة الأرض على إعالة الحياة البشرية غير معروفة بدقة، و توحى الإسقاطات الحالية في ضوء الإتجاهات الحاضرة للخصوبة بأنّ عدد سكان العالم سيستقر عند حوالي 11.5 مليار نسمة سنة 2015م و هو أكثر من ضعف عدد السكان الحاليين، و ضغط السكان حتى بالمستويات الحالية هو عامل متنام من عوامل تدمير المساحات الخضراء، و تدهور التربة، و الإفراط في

¹ عمر شريف، المرجع السابق، ص 152.

إستغلال الحياة البرية ،و الموارد الطبيعية الأخرى ،لأنّ نمو السكان يؤدي بهم إلى الأراضي الحدية أو يتعين عليهم الإفراط في إستخدام الموارد الطبيعية.¹

1. أهمية توزيع السكان : كما أنّ لتوزيع السكان أهميته ،فالإتجاهات الحالية نحو توسيع المناطق الحضرية ،ولاسيّما تطور المدن الكبيرة لها عواقب بيئية ضخمة ،فالمدن تقوم بتركيز النفايات و المواد الملوثة حيث تتسبب في كثير من الأحيان في أوضاع لها خطورتها على الإنسان ،و تدمر النظم الطبيعية المحيطة بها ،و من هنا فالتنمية تعني النهوض بالتنمية القروية النشيطة للمساعدة على إبطاء حركة الهجرة إلى المدن،كما تعني اتخاذ تدابير سياسية خاصة من قبيل إعتقاد الإصلاح الزراعي، و إعتقاد تكنولوجيات تؤدي إلى التقليل إلى الحد الأدنى من الآثار البيئية للتحضر .

2.الإستخدام الكامل للموارد البشرية : كما تتطوي التنمية المستدامة على إستخدام الموارد البشرية إستخداما كاملا ،و ذلك بتحسين التعليم و الخدمات الصحية و محاربة الجوع ، و من المهم بصورة خاصة أن تصل الخدمات الأساسية إلى الذين يعيشون في فقر مطلق أو في المناطق النائية ، و من هنا فالتنمية المستدامة تعني إعادة توجيه الموارد لضمان الوفاء أولا بالإحتياجات البشرية الأساسية مثل تعلم القراءة و الكتابة ،و توفير الرعاية الصحية الأولية و المياه النظيفة، و التنمية المستدامة تعني فيما وراء الإحتياجات الأساسية تحسين الرّفاه الاجتماعي، و حماية التنوع الثقافي، و الاستثمار في رأس المال البشري .

3.الصحة و التعليم: ثم إنّ التنمية البشرية تتفاعل تفاعلا قويا مع الأبعاد الأخرى للتنمية المستدامة ،مثال ذلك أنّ السكان الأصحاء الذين نالوا من التغذية الجيدة مايكفيهم للعمل مع وجود التعليم الحسن أمر يساعد على التنمية الإقتصادية، و من شأن التعليم أن يساعد المزارعين و غيرهم من سكان البادية على حماية الغابات و التربة و التنوع البيولوجي حماية أفضل.²

ثالثا: الأبعاد البيئية

يركز البيئيون في مقاربتهم للتنمية المستدامة على مفهوم " الحدود البيئية" و التي تعني أنّ لكل نظام بيئي طبيعي حدودا معينة لايمكن تجاوزها، و أنّ أيّ تجاوز لهذه الحدود يعني تدهور النظام البيئي بلا رجعة،و بالتالي فالتنمية المستدامة من الناحية البيئية تعني وضع الحدود أمام كلّ من:

¹ دوغلاس موسشيت،مرجع سابق،ص 64.

² عمر شريف ،مرجع سابق،ص.155.

الاستهلاك، النمو السكاني، التلوث، أنماط الإنتاج السيئة، و استنزاف الموارد الطبيعية بصفة عامة، و من أهم هذه الأبعاد نذكر:

1. إتلاف التربة، استعمال المبيدات، تدمير الغطاء النباتي و المصايد:

إذ نلاحظ أنّ تعرية التربة و فقدان إنتاجيتها يؤديان إلى التقليل من غلتها ، و يخرجان سنويا من دائرة الإنتاج مساحات كبيرة من الأراضي الزراعية ، كما أنّ الإفراط في إستخدام الأسمدة و مبيدات الحشرات يؤديان إلى تلويث المياه السطحية و المياه الجوفية ، أمّا الضغوط البشرية و الحيوانية فإنّها تضر بالغطاء النباتي و المصايد أو تدمرها.

كما أنّ الإفراط في استغلال مخزونات الأسماك يهدد بالزوال لبعض الأصناف التي تملك قيمة تجارية و كذلك تعدد الحوادث العنيفة المرتبطة بالصيد في البحر قد حثت الحكومات على الاهتمام بهذا الموضوع، فمنذ عام 1950م أهتم المجلس الاقتصادي و الاجتماعي بهذه المسألة و منها على سبيل المثال:

أ- الإتفاقية الدولية لحماية الطيور ، باريس في سنة 1950 م.

ب- إتفاقية إنشاء منظمة حماية النباتات في أوروبا و منطقة البحر الأبيض المتوسط،

باريس في سنة 1951 م.

ج- الإتفاقية الدولية لحماية النباتات ، روما في سنة 1951م.

أيضا ضمن نص إعلان قمة الأرض بجوهانسبرغ ، نجد أنّ البند رقم (12) ينص على:
 - أنّ البيئة العالمية تواصل المعاناة ، فنضب الثروة السمكية في إستمرار، والتصحر يلتهم المزيد من الأراضي الخصبة ، والتأثير العكسي لتغيير المناخ واضح بالفعل فالكوارث الطبيعية تقع بصورة متقاربة و مفاجئة، والدول النامية هي الأكثر عرضة ، و تلوث الهواء و الماء والحياة البحرية يحرم الملايين من العيش الكريم.¹

2. صيانة المياه :

في نظرة إستكشافية لمصادر مياه العالم العذبة ، فإنّه تمّ التوصل إلى شكل رقمي يوضح من خلال خريطة العالم بقاراته الست و ملياراته الستة من سكانه ، حيث ثبت أنّه رغم الماء الذي يغطي معظم مساحة الكرة الأرضية إلاّ أنّ المياه العذبة لا تغطي سوى 2.53% من هذه المساحة بينما المساحة الباقية عبارة عن مياه مالحة ، و يوجد نحو ثلثي كمية المياه العذبة هذه

¹ د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون، مرجع سابق، ص. 47.

في الأنهار الجليدية و الغطاء الجليدي الدائم ، و مع هذا فإنّ إستخدام المياه للفرد الواحد في إزدياد مستمر بفضل إرتفاع مستوى المعيشة و كذا نمو السكان ، أيضا يعمل التلوث على تقليل هذه الموارد حيث يتم التخلص من 2 مليون طن من النفايات يوميا بإلقائها في المجاري اليومية.¹

وعليه فالتنمية المستدامة تعنى بصيانة هذه الموارد بوضع حد للإستخدامات المبددة، و تحسين كفاءة شبكات المياه ، أيضا تحسين نوعية المياه، و قصر المسحوبات من المياه السطحية على معدل لا يحدث إضطرابا في النظم الإيكولوجية التي تعتمد على هذه المياه، و قصر المسحوبات من المياه الجوفية على معدل تجدها.

3. التنوع البيولوجي:

إنّ التنوع البيولوجي يعني تنوع الأصناف النباتية و الحيوانية و هذا يعتبر أمر ضروري لإبقاء الإنسان على قيد الحياة.

إنّ اتفاقية الأمم المتحدة حول التنوع البيولوجي سنة 1992 م التي أمضتها 180 دولة يكمن هدفها في حماية و الحفاظ على المجموعة الكبيرة و للأصناف الحيوانية و النباتية ، و في سنة 2000م تمت المصادقة على بروتوكول قرطا جينة حول الوقاية من الأخطار البيوتكنولوجية، هذه الإتفاقية تنص على أنّ المواد الفلاحية التي من شأنها الإحتواء على الأجسام المعدلة وراثيا، و الموجهة للتصدير لآبد من التعرف عليها جيّدا ، و ترخص للدول على التصريح أنّها مستعدة لقبول إستيرادها أم لا، و منه فالتنمية المستدامة في هذا المجال تعني أن يتم صيانة ثراء الأرض في التنوع البيولوجي للأجيال القادمة ، و ذلك بإبطاء عمليات الإنقراض و تدمير الملاجئ و النظم الإيكولوجية.²

4 . حماية المناخ من الإحتباس الحراري :

إنّ الأنشطة البشرية تساهم بقدر وافر في تراكم الغازات الدفيئة في الجو ، هذه الغازات التي تؤدي إلى رفع درجة حرارة الكون مما يؤدي إلى تغيير نمط سقوط المطر، زيادة مستوى سطح البحر، زيادة الأشعة فوق البنفسجية ، و يكون مصدر هذه الغازات على وجه الخصوص إنتاج الطاقة من حرق الوقود الحفري، و يتوقع العلماء أنّ آثار هذه الغازات قد ترفع درجة حرارة الكون بحلول منتصف القرن الحالي بين 2 درجة إلى 5 درجات مئوية هذا

¹ د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون ، المرجع السابق، صص 148-149.

² د. شريف عمر ، مرجع سابق، صص 157

الإرتفاع المتوقع في درجة الحرارة من شأنه إحداث حالة من الفوضى البيئية المدمرة و منه فالتنمية المستدامة تعنى كذلك بعدم إجراء هذه التغيرات الكبيرة في البيئة العالمية¹.

رابعا: الأبعاد التكنولوجية:

كثيرا ما تؤدي المرافق الصناعية إلى تلويث ما يحيط بها من هواء و مياه و أرض، ففي البلدان المتقدمة يتم الحد من تدفق النفايات بنفقات كبيرة، أما في البلدان النامية فإنّ النفايات المتدفقة في الكثير منها لا يخضع إلى الرقابة الصارمة ، و أمثال هذه النفايات المتدفقة تكون نتيجة لتكنولوجيات تفتقر إلى الكفاءة، أيضا للإهمال و الإفتقار إلى فرض العقوبات الإقتصادية ، و تعني التنمية المستدامة هنا التحول إلى تكنولوجيات أنظف و أكفأ، و تقلص من إستهلاك الطاقة و غيرها من الموارد الطبيعية إلى أدنى حد ، و يمكن أن نذكر من هذه الأبعاد مايلي :

1. الأخذ بالتكنولوجيات المحسنة و بالنصوص القانونية الزاجرة، أما التكنولوجيات المستخدمة الآن في البلدان النامية فكثيرا ما تكون أقل كفاءة و أكثر سببا في التلوث من التكنولوجيات المتاحة في البلدان الصناعية ، و التنمية المستدامة تعنى بالأخذ بالتكنولوجيات المحسنة ، و كذلك بالنصوص القانونية الخاصة بفرض العقوبات في هذا المجال و تطبيقها .

2. الحد من إنبعاث الغازات : ترمي التنمية المستدامة في هذا المجال إلى ترقية المعدل العالمي لزيادة إنبعاث الغازات الدفيئة (الغازات الحرارية) و ذلك عبر الحد بصورة كبيرة من إستهلاك الوقود الأحفوري ، و إيجاد مصادر طاقة قوية بديلة لإمداد المجتمعات الصناعية ، و سيكون من الواجب على هذه الأخيرة أن تتخذ الخطوات الأولى للحد من إنبعاث غاز ثاني أكسيد الكربون CO₂ ، و إستحداث تكنولوجيات جديدة لإستخدام الطاقة الحرارية بكفاءة أكبر، و توفير إمدادات من الطاقة غير الحرارية تكون مأمونة و نفقتها محتملة ، و حتى تتوافر مثل هذه التكنولوجيات فالتنمية المستدامة تعنى بإستخدام الطاقة الحفرية بأكفأ ما يستطاع في جميع البلدان .

3. الحيلولة دون تدهور طبقة الأوزون: بالإضافة إلى تهديدات الإحتباس الحراري (زيادة سخونة الأرض) هناك تهديد آخر لا يقل خطرا على الأول ، و هو ثقب طبقة الأوزون، هذه الطبقة التي تعتبر بمثابة غلاف يحيط بكامل الكرة الأرضية ،² و مكوناتها

¹ بسمينة زرنوخ، مرجع سابق، ص. 136.

² عبد السلام أديب، أبعاد التنمية المستدامة، مداخلة في الاجتماع السنوي لنقابة المهندسين الزراعيين التابعة للاتحاد

الأساسي هو غاز الأوزون (O3) و الذي يمثل أحد مشتقات الأوكسجين حيث يتكون هذا الغاز طبيعيا في طبقة الستراتوسفير عندما تقذف جزيئات الأوكسجين بالأشعة الشمسية فوق البنفسجية ،و بسبب إرتفاع نسبة التلوث في العالم أخذت كثافة هذا الغاز المكوّن لهذه الطبقة تقل شيئا فشيئا ،حيث إكتشف وجود ثقب في هذه الطبقة،وإذا كان المسبب الرئيسي لظاهرة الإحتباس الحراري هو غاز ثاني أكسيد الكربون (CO2) فإنّ المسبب الرئيسي لهذه الظاهرة (تلاشي غاز الأوزون) هو غازات الفلوروكربونات "CFC"، حيث تمّ إكتشاف تواجدها بكثرة في ثقب الأوزون، أمّا أهمية هذه الطبقة فهي بمثابة جهاز مناعة للكرة الأرضية حيث تقوم جزيئات الأوزون بتصفية الأشعة الشمسية فوق البنفسجية و في حال تلاشي هذه الطبقة فإنّه يصبح بإمكان وصول كميات أكبر من الأشعة الشمسية فوق البنفسجية ، و هذه الإشعاعات تسبب عدة أمراض خطيرة في مقدمتها سرطان الجلد ،ضعف البصر، و غيرها.¹

و تمثل الإجراءات التي إستخدمت لمعالجة هذه المشكلة سابقة مشجعة ،فإتفاقية كيو*تو جاءت بالتخلص تدريجيا من المواد الكيميائية المهددة لطبقة الأوزون و توضح بأنّ التعاون الدولي لمعالجة مخاطر البيئة العالمية هو أمر مستطاع ،لكن تعنت الولايات المتحدة الأمريكية و إعتقادها بأنّ قوتها أصبحت فوق إرادة المجتمع الدولي جعلها ترفض التوقيع على هذه الإتفاقية مادام لا أحد يستطيع إجبارها على ذلك .

أخيرا نخلص إلى أنّ الأبعاد السالفة الذكر،هي أبعاد:

1- مرتبطة ،رتباطا وثيقا ،حيث أنّ الإجراء المتخذ في إحداها من شأنه تعزيز الأهداف في بعضها الآخر.

2- تعبّر عن طبيعة مفهوم التنمية المستدامة المتعددة الإختصاصات بشكل واضح.

3- أيضا تدعو إلى التقارب بين وجهات النظر العلمية أو بل توحيد التخصصات

¹ GUY milliere, *Ecologie et Liberté- une autre approche de l' environnement*-, edition litec, France, 1992, p. 71

* إتفاقية كيو*تو: معروفة أيضا ببروتوكول كيو*تو جاءت كنتيجة لمؤتمر القمة العالمي "قمة الأرض"، أقرت في 11 ديسمبر 1997 وموضوعها هو التغيرات المناخية حيث كان الهدف الأساسي هو خفض غازات الاحتباس الحراري، وتمت المصادقة عليها من طرف 141 دولة منها 39 دولة صناعية ، و قوبلت بالرفض من قبل الولايات المتحدة الأمريكية.

البيئية و الاقتصادية حيث تمنح لهذين الحقلين العلميين إمكانية المصالحة.¹

و سنحاول في المطلب التالي تبيان كيفية قياس التنمية المستدامة و ما هي الفائدة من عملية القياس هاته؟ و كيف يمكننا التنبؤ بوضع البيئة في المستقبل؟ هذا ماسنحاول أن نجيب عليه من خلال المطلب الموالي.

المطلب الثالث : مؤشرات قياس التنمية المستدامة و تساؤلات حول مستقبل هذه التنمية

جرت العادة على إستخدام المؤشرات و المعاملات أو الأدلة لقياس مدى التقدم و الإنجاز الذي تحقق في مجال التنمية ، و يعرف المؤشر على أنه أداة تصف بصورة كمية موجزة وضع أو حالة معينة ، أما المعاملات أو الأدلة و مفرداتها معامل أو دليل Index فهو عبارة عن مقياس تركيبى أو تجميعي لعدد من المؤشرات المختارة التي يتم توليفها بطريقة إحصائية معينة لوصف حالة أو وضع قائم و لنفس الأغراض التي يستخدم لأجلها المؤشر و لكن بصورة أكثر شمولية و واقعية. و عادة ما يتم القيام بقياس التنمية لتحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

1. تقييم الجهد المبذول لتحقيق الأهداف المنشودة .
2. تحديد المعوقات التي تحول دون الوصول إلى الأهداف المنشودة و ما يترتب على ذلك من تعديل للمسار أو الإستمرار في نفس الإتجاه.
3. تحديد مدى الإلتزام بالإطار الزمني المخصص لتحقيق الأهداف و هل تسير عليه التنمية بشكل سريع أم بطئ أم مناسب .
4. مقارنة الأوضاع التنموية بين المناطق المختلفة سواء كانت دولا أو أقاليم بشكل يساعد على تحقيق مقدار طموح الأهداف أو تواضعها و مدى النجاح أو الفشل في تحقيقها .
5. الإستفادة من تجارب الآخرين في ما حققوه أو ما عجزوا عن تحقيقه.
6. إشتقاق مؤشرات و معاملات التنمية من أهدافها مما يعني تعدد هذه المؤشرات و تغييرها و إختلافها هو نتيجة تغير و إختلاف هذه الأهداف من فترة زمنية إلى أخرى لنفس المنطقة و من منطقة إلى أخرى.²

¹ د.عثمان محمد غنيم، ماجدة أبو زنت، مرجع سابق، ص.251.

² المرجع السابق، ص.252.

الفرع الأول: معايير إعداد مؤشرات جيدة للتنمية المستدامة

ينبغي وضع المقاييس العددية للتنمية المستدامة بحذر و ذلك نظرا للخصائص الفريدة التي تتمتع بها المقاييس الزمنية و المكانية ،فقد يكون لدينا أرقام لكنها لا تخبرنا بما نريد معرفته ، فوهم اليقين أكثر خطورة من جهل اليقين .

و مع ذلك ثمة مجموعات عديدة تعمل على تطوير مقاييس تعكس درجة صيانة البيئة،و إهتم بعضها بالعوامل التي تصنع مؤشرا جيدا ،و قائمة المعايير التالية تعد هامة لتحديد متى يمكن تطوير مؤشرات ذات معنى لمجموعة معينة من النشاطات و تحقيق قدر أكبر من التوافق بالنسبة لحاجات مؤسسة معينة:

1-أن تعكس هذه المؤشرات شيئا أساسيا و جوهريا لصحة المجتمع الإقتصادية و الإجتماعية و البيئية طويلة الأمد على مر الأجيال.

2-أن تكون واضحة و يمكن تحقيقها ،أي ببساطة يستطيع المجتمع فهمها و تقبلها .

3- أن تكون قابلة للقياس.

4- يمكن التنبؤ بها أو توقعها.

5-أن تكون حساسة عبر المكان أو داخل الجماعات.

6-أن تكون مرجعية أو ذات قيم حدية متاحة.

7-أن توضح ما إذا كانت المتغيرات قابلة للقلب و يمكن التحكم فيها أم لا.

8- يمكن جمعها و إستخدامها بسهولة .

9- ينبغي تحديد الأساليب المستخدمة في إعداد أي مؤشر بوضوح ،و أن يتم توصيفها بدقة،وأن تكون مقبولة إجتماعيا و علميا ،و أن يكون من السهل إعادة إنتاجها.

10-الحساسية للزمن : بمعنى أنّ المؤشر يشير إلى إتجاهات نموذجية إذا استخدم

كل عام.¹

¹ د.دوجلاس موشيت،مرجع سابق،ص ص.166-167.

إذن فإذا كانت هذه هي معايير إعداد المؤشرات ،فماهي هذه المؤشرات؟،هذا ما سنحاول الإجابة عليه من خلال الفرع الموالي .

الفرع الثاني:مؤشرات قياس التنمية المستدامة

تحدد جوانب و أبعاد التنمية المستدامة في ثلاثة أبعاد رئيسية كما سبق و أشير إليها و هي الجوانب الإقتصادية و الإجتماعية و البيئية ،حيث يمكن إدماج البعد التكنولوجي ضمن البعد البيئي كون أنّ البعد التكنولوجي يعني إستخدام التكنولوجيات المحسنة لتقليل التلوث خدمةً للبعد البيئي،وعلى كلّ لابد من التركيز على هذه الأبعاد جميعا بنفس المستوى و الأهمية ،و لما كانت أدوات قياس التنمية سواء المؤشرات أو المعاملات تشتق من أهداف عملية التنمية نفسها فإنّ هذه المؤشرات و المعاملات تختلف في عددها و نوعها من فترة زمنية لأخرى ومن منطقة إلى أخرى نظرا لإختلاف و تعدد أهداف التنمية و إختلاف الأولويات و الخبرة المتاحة و البيانات المتوفرة .

و هنا تجدر الإشارة إلى أنّ مؤشرات قياس التنمية المستدامة تختلف عن مؤشرات التنمية التقليدية، فهذه الأخيرة تقيس التغير الذي طرأ على جانب معين من جوانب عملية التنمية على أساس أنّ هذه التغيرات مستقلة و ليس لها علاقة بجوانب التنمية الأخرى أمّا مؤشرات التنمية المستدامة فإنها تعكس حقيقة أنّ الجوانب الإقتصادية و الإجتماعية و البيئية هي جوانب مترابطة و متكاملة و متداخلة ،و أي تغير يطرأ على جانب منها فإنّه ينعكس بصورة أو بأخرى على باقي الجوانب .

كما يأتي وضع وإستخدام مؤشرات التنمية المستدامة ردا على هاجس كبير، هو الحرص على أن تكون القرارات المتعلقة بالتنمية المستدامة مرتكزة على معلومات صحيحة،وناجعة، وملائمة ، و متاحة في اللحظة المناسبة.

إنّ المؤشرات المعتادة مثل الناتج المحلي الإجمالي وقياس التيارات المختلفة للموارد أو التلوث لا تعكس دائما مفهوم الإستدامة، والتفاعلات بين مختلف ثوابت البيئة، والسكان، والمجتمع، والتنمية، ليست مطورة ومطبقة بما فيه الكفاية.

لذلك، فإنّ وضع مؤشرات للتنمية المستدامة أصبح ضرورة من أجل أن تشكل هذه المؤشرات قاعدة ذات فائدة لإدارة جميع جوانب التنمية المستدامة، إنّ هذه المؤشرات تسهم في تحويل المعلومات المتاحة إلى صيغ أكثر قابلية للإستخدام بهدف إتخاذ القرار وموجهة نحو

جماعات المستفيدين، أي تحويل التقييمات العلمية والاجتماعية والإقتصادية إلى معلومات قابلة للإستخدام في التخطيط والإعلام.¹

إلى جانب أنّ هذه المؤشرات تمّ تطويرها لمتابعة التقدم الحاصل و تقييم فاعلية و أثر السياسات التنموية ،و منه فعملية إعدادها تمر بالمراحل التالية:

أولاً: المرحلة الأولى و تشمل الخطوات التالية:

- 1- تحديد الجهات ذات العلاقة بعملية التنمية المستدامة بشقيها الحكومي و الخاص.
- 2- تحديد دور كل جهة في عملية التنمية و الأهداف التي تسعى لتحقيقها في ظل الأولويات الوطنية.
- 3- وضع آلية لتحقيق التنسيق و التكامل بين أدوار هذه الجهات.
- 4- تحديد المؤشرات التي تستخدمها هذه الجهات في تقييم إنجازاتها.

ثانياً: المرحلة الثانية و تتكون من الخطوات التالية:

- 1- تحديد المؤشرات المستخدمة في الدولة أو الإقليم والوضع الحالي لهذه المؤشرات.
 - 2- بيان مدى انسجام هذه المؤشرات مع قائمة المؤشرات التي أعدتها الأمم المتحدة لقياس التنمية المستدامة .
 - 3- تحديد الجهات التي تستخدم هذه المؤشرات.
 - 4- تحديد الأهداف التي من أجلها تستخدم هذه المؤشرات.²
- و سنتناول فيما يلي قائمة المؤشرات التي طوّرها قسم التنمية المستدامة التابع لدائرة الشؤون الإقتصادية و الإجتماعية للأمم المتحدة ، كما يوضحها الجدول رقم(01).

¹ د.عثمان محمد غنيم،ماجدة أبو زنت،مرجع سابق،صص.254-255.

² د.عثمان محمد غنيم،ماجدة أبو زنت،مرجع سابق،صص. 256 .

الجدول رقم (01):

مؤشرات التنمية المستدامة التي طورتها هيئة الأمم المتحدة

التسلسل	المؤشر	نوع المؤشر
01	نسبة السكان دون خط الفقر	إجتماعي
02	معامل جيني لتوازن الدخل	إجتماعي
03	معدل البطالة	إجتماعي
04	نسبة معدل أجور الإناث إلى معدل أجور الذكور	إجتماعي
05	مستوى التغذية للأطفال	إجتماعي
06	معدل الخصوبة	إجتماعي
07	العمر المتوقع عند الميلاد	إجتماعي
08	السكان المخدومون بالصرف الصحي	إجتماعي
09	السكان المخدومون بمياه الشرب	إجتماعي
10	الأطفال المحصنون ضد الأمراض	إجتماعي
11	الأطفال في مرحلة التعليم الأساسي	إجتماعي
12	الشباب في مرحلة التعليم الثانوي	إجتماعي
13	معدل الأمية	إجتماعي
14	مساحة المسكن م ² للفرد	إجتماعي
15	عدد الجرائم لكل 100.000 من السكان	إجتماعي
16	معدل النمو السكاني	إجتماعي
17	سكان الحضر في التجمعات الرسمية و غير الرسمية	إجتماعي
18	انبعاث غازات البيوت البلاستيكية	بيئي
19	درجة تآكل طبقة الأوزون	بيئي
20	درجة تركيز الملوثات في المناطق الحضرية	بيئي
21	مساحة الأراضي الزراعية الدائمة	بيئي
22	إستعمال المخصبات	بيئي
23	إستعمال المبيدات الزراعية	بيئي
24	نسبة مساحة الغابات إلى المساحة الكلية	بيئي
25	كثافة استغلال أخشاب الغابات	بيئي
26	مساحة الأراضي المتصحرة	بيئي
27	نسبة السكان المقيمون في المناطق الساحلية	بيئي
28	معدلات الصيد حسب النوع	بيئي

بيئي	معدلات تراجع مستوى المياه الجوفية	29
بيئي	نسبة مساحة المحميات الطبيعية من المساحة الكلية	30
بيئي	أنواع النباتات و الحيوانات المنقرضة	31
إقتصادي	نصيب الفرد من الدخل	32
إقتصادي	نسبة الإستثمار من الناتج الإجمالي	33
إقتصادي	الميزان التجاري	34
إقتصادي	نسبة الديون من الناتج الإجمالي	35
إقتصادي	كثافة استخدام المواد و المعادن	36
إقتصادي	نسبة المساعدات الخارجية من الناتج الإجمالي	37
إقتصادي	نسبة استهلاك الطاقة السنوي للفرد	38
إقتصادي	نسبة استهلاك الطاقة من المصادر المتعددة	39
إقتصادي	كثافة استغلال و استهلاك الطاقة	40
إقتصادي	كمية النفايات الصناعية و المنزلية	41
إقتصادي	كميات النفايات الخطرة	42
إقتصادي	إدارة النفايات المشعة	43
إقتصادي	تدوير النفايات	44
إقتصادي	المساحة المقطوعة للفرد بواسطة النقل	45
مؤسسي	الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة	46
مؤسسي	تطبيق المعاهدات الدولية الخاصة بالاستدامة	47
مؤسسي	نسبة عدد المشتركين بشبكة الأنترنت إلى مجموع السكان	48
مؤسسي	عدد خطوط الهاتف لكل 100 فرد	49
مؤسسي	نسبة الإنفاق على البحث العلمي	50
مؤسسي	الخسائر البشرية و الإقتصادية نتيجة الأخطار الطبيعية	51

المصدر: عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت ، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها و أدوات قياسها" ، دارصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2007ص.270-272 .

إنّ الغاية من برنامج عمل لجنة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة هي بالخصوص التوصل في حدود عام 2001م، إلى قائمة بمؤشرات للتنمية المستدامة مكيّفة على المستوى الوطني، وتتسم بالمرونة الكافية بحيث يمكن قياسها وإستخدامها في بلدان ذات مستويات تنمية مختلفة ومتناسقة على نحو يمكن من إجراء المقارنات ووضع هذه المؤشرات تحت تصرف صانعي القرار على المستوى الوطني

هذه المؤشرات مجمعة في أربع فئات كبيرة هي إقتصادية، وإجتماعية، وبيئية، ومؤسسية، وقد طُلب من البلدان أن تختار من بين هذه المؤشرات تلك التي تتوافق مع أولوياتها الوطنية، وأهدافها وغاياتها.

حيث طُلب من بعض البلدان من جميع أقاليم العالم أن تختبر هذه المؤشرات التي بلورتها لجنة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، قصد تحليل إنطباقها على أوضاعها.

وبالنسبة لمنطقة أفريقيا، فقد وقع الإختيار على جنوب أفريقيا، وغانا، وكينيا، والمغرب، وتونس لهذا التمرين.

ف نجد أنه بالنسبة للتجربة التونسية ففي مجال الصحة مثلا: فقد تمّ الإحتفاظ بجميع مؤشرات الأمم المتحدة، ومع ذلك، إقتراح إضافة مؤشر إمكانية الحصول على العلاج، و بالنسبة لتخطيط المدن والمستوطنات البشرية: فقد اقترح عدد السكان لكل غرفة ليحل محل المساحة المتوسطة القابلة للسكن لكل شخص.¹

ولنشرح الآن بعض المؤشرات السابقة الذكر (جدول رقم -01-)، فمثلا مؤشر الفقر هو مؤشر مركب يشمل ثلاثة أبعاد بالنظر إلى البلدان النامية وهي: حياة طويلة وصحية (نسبة مئوية من الأشخاص الذين لا يبلغون سن الأربعين)، وتوافر الوسائل الإقتصادية (نسبة مئوية من الأشخاص الذين لا يمكنهم الإنتفاع بالخدمات الصحية والمياه)، أمّا بالنسبة لمؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي فإنه يعد مؤشر من مؤشرات القوة الدافعة للنمو الإقتصادي حيث يقيس مستوى الإنتاج الكلي وحجمه ومع أنه لا يقيس التنمية المستدامة قياسا كاملا فإنه يمثل عنصرا هاما من عناصر نوعية الحياة، وأخيرا لنأخذ مثلا على المؤشرات المؤسسية و ليكن خطوط الهاتف الرئيسية لكل 100 نسمة: يعد أهم مقياس لدرجة تطور الإتصالات السلوكية واللاسلكية في أي بلد، وهناك أيضا مؤشر استخدام الأنترنت لكل 100 نسمة، و الذي يقيس مدى مشاركة الدول عصر المعلومات.

¹ وضع واستخدام المؤشرات القابلة للتطبيق فيما يتعلق بالأمن الغذائي والتنمية المستدامة، المركز الإنمائي دون الإقليمي لشمال أفريقيا، الاجتماع السادس عشر للجنة الخبراء الحكومية الدولية، الاجتماع السادس عشر للجنة الخبراء الحكومية الدولية طنجة، المغرب 13-16 آذار/ مارس 2001 :

يمكن استخدام المؤشرات كأدلة إرشادية جيّدة لكل من الحالة الراهنة و أنشطة الماضي، و مع ذلك لا تستخدم كوسيلة لتحسين تصرفات المستقبل لتصبح أكثر قدرة على صيانة البيئة، إذن ماهو الحل في هذه الحالة؟، هذا ما سنحاول الإجابة عليه في الفرع الموالي.

الفرع الثالث: تساؤلات حول التنمية المستدامة

لقد قام فريق تابع لوزارة الطاقة الأمريكية بإعداد مجموعة من الأسئلة التمهيدية لإستخدامها في تقويم التصرفات المستقبلية الخاصة بصيانة البيئة في إطار خطة إستراتيجية تقوم بها الوزارة .

و قد كان الغرض من هذا الإستبيان هو تمكين أيّ مستخدم من تحقيق مستوى مناسب من حماية البيئة إستنادا إلى قيمه و قيم المنظمة ، و نتيجة لذلك لا توجد إجابات صحيحة ، بل يستطيع المستخدمون بالأحرى إستكشاف مدى الخيارات المتاحة ، و نقدم فيما يلي التساؤلات الخاصة بمستقبل التنمية المستدامة ، و يلاحظ أنّ العلامة بي 3 (p3) تعني سياسة أو برنامج أو مشروع.

أولا: السؤال رقم (1) تدفق و نفاذ مصادر الطاقة المتصلة بها.

1- ماهي مصادر الطاقة و منافذ إستهلاكها الخاصة ب (p3)؟

2- ماهي نوعية مصادر الطاقة؟

3- هل يستخدم مخزون مصادر الطاقة أم المصادر المتدفقة منها؟

ثانيا: السؤال رقم (2) معدلات التغير .

1- هل يتوازن معدل خلق مورد للطاقة مع معدل التدمير الخاص ب (p3)؟

ثالثا: السؤال رقم (3) الميل إلى القابلية للتدوير .

1 - هل تقبل البنية الأساسية لنظام (p3) مدخلات مواد تمّ تدويرها ، و هل يخرج منها

مخرجات قابلة للتدوير¹؟

رابعا: السؤال رقم (4) زمن إستجابة النظم .

1- ماهي الفترة الزمنية اللاّزمة لحدوث الآثار؟

¹ د.دوجلاس موشيت، مرجع سابق، ص ص. 175.

خامسا: السؤال رقم (5) النطاق الجغرافي للتأثير.

1- على أي مستوى جغرافي يظهر تأثير ال (p3)؟

سادسا: السؤال رقم (6) إستخدام الموارد المتجددة.

1- ماهي الموارد المتجددة و غير المتجددة التي ستستخدم؟

2- هل يمكن أن يوفر مورد متجدد أو التكنولوجيا الأكثر كفاءة في إستخدام الموارد الخدمة نفسها؟

سابعا: السؤال رقم (7) المساواة.

1- هل يدعم (p3) الحياة و الرفاهية البشرية؟

2- هل يحقق منفعة إضافية للمجتمع؟

ثامنا: السؤال رقم (8) إتخاذ القرار .

1- هل يخلق (p3) حوافز أو عقبات أمام تشجيع صانعي القرار الفردي لإدراج التأثيرات البيئية ضمن قراراتهم الخاصة بالطاقة ؟

تاسعا: السؤال رقم (9) النتائج .

1- ما هو المستوى الذي قد يشهد أكبر قدر من المكاسب؟

2- ما هو المستوى الذي قد يعاني من أكبر قدر من الآثار السلبية ؟

عاشرا: السؤال رقم (10) التنوع.

1- هل يسهم ال (p3) في التنوع سواء التنوع الثقافي أو البيولوجي؟¹

حادي عشر: السؤال رقم (11) الآثار الإجتماعية .

1- هل يدعم ال (p3) الثقافة البشرية، بما في ذلك الثقافة الدينية و العرقية و غيرها من القيم الأخرى؟

ثاني عشر: السؤال رقم (12) الآثار الإقتصادية .

¹ د.دوجلاس موشيت، مرجع سابق، ص ص.177.

1- إذا كان من المتوقع ظهور أضرار بيئية لـ (p3) ،فما هي الآثار الاقتصادية؟

ثالث عشر: السؤال رقم (13).

1- هل ال (p3) متوافق أساسا مع البيولوجيا البشرية و الطبيعية ،أو هل سيكون له بأي شكل من الأشكال آثار غير صحية على حياة الإنسان و الحيوان و النباتات و الوظائف التي يؤديونها؟

رابع عشر: السؤال رقم (14) التعليم المؤسسي.

1- هل يتيح ال (p3) الإستفادة و التعلم مما تمّ إنجازه ،و نقل هذه المعرفة التعليمية إلى آخرين؟

خامس عشر: السؤال رقم (15) المعلومات .

1- ما هي نوعية المعلومات التي يتم نقلها من أجل عملية صنع القرار و تغيير الإتجاهات إتجاه إستخدام الموارد و الكفاءة و التنمية المستدامة؟¹

المبحث الثالث: مبادئ و سمات ومستويات التنمية المستدامة

للتنمية المستدامة مجموعة من المبادئ وكذا عدة مستويات بالاضافة الى ذلك لها عدة سمات ايضا سنحاول في المطالب الموالية توضيح ذلك .

المطلب الاول: مبادئ التنمية المستدامة

للتنمية المستدامة عشرة مبادئ أساسية وهي مقومات العقيدة البيئية والتي تبلورت مع بداية القرن الواحد والعشرين وتبناها البنك العالمي للإنشاء والتعمير وهذه المبادئ هي :

المبدأ الأول : تحديد الأولويات

لقد ادت المشكلات البيئية وندرة الموارد المالية إلى ضرورة وضع الاولويات وتنفيذ إجراءات العلاج على مراحل . وهذه الخطة قائمة على التحليل التقني للآثار الصحية الإنتاجية والايكولوجية لمشكلات البيئة.

المبدأ الثاني : الاستفادة من كل دولار

¹ د.دوجلاس موشيت،مرجع سابق،ص ص.178.

كانت معظم السياسات البيئية بما فيها السياسات الناجحة مكلفة بدون مبرر ، وبدأ التأكيد على فعالية التكلفة ، التأكيد يسمح بتحقيق انجازات كثيرة بمرور ، وهو يتطلب منهاجا متعدد الفروع ، ويناشد المختصين والاقتصاديين في مجال البيئة بالعمل سويا على تحديد السبل الأقل تكلفة قصد التصدي للمشكلات البيئية .

المبدأ الثالث : اغتنام فرص تحقيق الربح لكل الاطراف

بعض المكاسب في مجال حماية البيئة تتضمن تكاليف ومنافع ، والبعض الاخر يمكن تحقيقه كمنتجات فرعية لسياسات صممت لتحسين الكفاءة والحد من الفقر ، ونظرا لخفض الموارد التي تركزها لحل المشكلات البيئية ، منها خفض الدعم على استخدام الموارد الطبيعية .

المبدأ الرابع : استخدام ادوات السوق حيث يكون ممكنا.

إن الحوافز القائمة على السوق والتي تهدف الى خفض الاضرار الضريبية هي الافضل من حيث المبدأ والتطبيق، فعلى سبيل المثال تقوم الدول النامية كالجائر بفرض رسوم الانبعاث وتدفق النفقات ، كرسوم قائمة على قواعد السوق بالنسبة لعمليات الاستخراج .

المبدأ الخامس : الاقتصاد في استخدام القدرات الادارية والتنظيمية .

ضرورة العمل على تنفيذ سياسات أكثر تنظيما وقدرة مثل فرض ضرائب على الوقود أو قيود الاستيراد لانواع معينة من المبيدات الحشرية وادخال مبدأ الحوافز على المؤسسات الصناعية التي تسعى الى التقليل من الأخطار البيئية وفي هذا الاطار اعتمدت الجزائر نظاما لتقييم الأداء البيئي بالاضافة الى الحملات الرامية الى تحسيس الرأي العام ونشر الوعي .

المبدأ السادس: العمل مع القطاع الخاص.

يجب على الدولة التعامل بجدية وموضوعية مع القطاع الخاص الذي يعتبر عنصرا هاما في العملية الاستثمارية والتنموية ، وذلك من خلال تشجيع الاصطلاحات البيئية للمؤسسات و اعتماد أنظمة الايزو (ISO) اختصار لاسم المنظمة الدولية للموصفات وهي organization of standardization international وهو مقر هذه المنظمة في جنيف حيث انها تضم أكثر من مائة دولة ، وتهتم هذه المنظمة بتوحيد المواصفات والمقاييس التي يتم اعتمادها في مختلف أنحاء

¹الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة ، جامعة سكيكدة ، اكتوبر 2008 ، ص : 118 .

العالم وفي شتى أصناف الصناعة والتجارة والخدمات باستثناء المواصفات التي تتعلق بالالكترونيات والكهرباء). ويرمز بالرقم 14001 لسلسلة المواصفات التي تهتم بالشؤون البيئية وادارتها¹. التي تشهد بأن المؤسسات لديها أنظمة سليمة للإدارة البيئية. كما يجب توجيه التموين الخاص لأنشطة تحسين البيئة وحمايتها، مثل مرافق معالجة النفايات وتحسين كفاءة الطاقة.

المبدأ السابع: الاشرار الكامل للمواطنين ،عند مواجهة المشكلة البيئية لبلد ما ، تكون فرص النجاح قوية لدرجة كبيرة اذا شارك المواطنون المحليون ، لان هذه المشاركة ضرورية نظرا لقدرتهم في المستوى المحلي على تحديد الاولويات ومعرفة الحلول الممكنة والمناسبة لمواجهة المشكلات المحلية . كما ان اعضاء المجتمعات المحلية يعملون غالبا على مشاريع البيئة ، ومشاركتهم سوف تساعد على بناء قواعد الجماهيرية تؤيد التغيير .

المبدأ الثامن : توظيف الشراكة التي تحقق نجاحا.

يجب على الحكومة الاعتماد على الارتباطات الثلاثية التي تشمل الحكومة، القطاع الخاص، منظمات المجتمع المدني. وذلك لتبني تدابير جماعية لمواجهة بعض المشكلات البيئية.

المبدأ التاسع : تحسين الأداء الإداري المبني على الكفاءة والفعالية.

وذلك من خلال امكانية المدراء البارعيين في انجاز تحشيشات كبيرة في البيئة بأقل التكاليف ، فمثلا أصحاب المصانع يستطيعون خفض نسبة التلوث والغبار من 60 الى 80 بفضل تحسين التنظيف من الداخل . وفي الجزائر أدت مساعدات الفنية الى تحسين أداء مصانع الصلب من أسوأ الى أفضل أنواع الأداء التي تمارس في العالم النامي .

المبدأ العاشر: ادماج البيئة منذ البداية

في اطار حماية البيئة ، فان الوقاية تكون أرخص كثيرا وأكثر فعالية من العلاج ، وتسعى معظم البلدان الان الى تقييم تخفيض الضرر المحتمل من الاستثمارات الجديدة في البنية التحتية ،

¹ الملتنقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة ، مرجع سابق ، ص: 118، 119،

وباتت تضع في الحسبان التكاليف والمنافع البيئية عند تصميم استراتيجيتها ، كما أنها من البيئة عنصرًا فعالًا في إطار السياسة الاقتصادية والمالية والاجتماعية والتجارية.¹

من خلال هذه المبادئ العشرة تتضح لنا ضرورة إدماج الجوانب البيئية في إطار السياسات التنموية ، كما يجب اعتماد المقاربة الشاملة من طرف المؤسسات ، لأنه في إطار هذه المقاربة تتجاوز المؤسسات المفهوم الضيق للبيئة ، وهي التي أصبحت بفعل ذلك مكونًا أساسيًا إستراتيجية نمو المؤسسات ، وهذه الأخيرة أصبحت طرفًا في مسعى طوعي لحماية البيئة. وهنا صار التصميم الايكولوجي مكونًا من مكونات الإدارة البيئية.²

المطلب الثاني : سمات التنمية المستدامة

هناك أربعة سمات أساسية للتنمية المستدامة وهي :

* إن التنمية المستدامة تختلف عن التنمية في كونها أشد تداخلا وأكثر تعقيدا ، خاصة فيما يتعلق بما هو طبيعي وما هو اجتماعي في التنمية .

* التنمية المستدامة تتوجه أساسا لتلبية احتياجات الطبقات الأكثر فقرا ، أي أن التنمية المستدامة تسعى للحد من الفقر العالمي.

* إن التنمية المستدامة تحرض على تطور الجوانب الثقافية والإبقاء على الحضارة الخاصة بكل مجتمع .

* إن عناصر التنمية المستدامة لا يمكن الفصل بينها ، وذلك لشدة تداخل الأبعاد والعناصر الكمية والنوعية لها .

فالتنمية المستدامة إذن تسعى إلى تحقيق التوازن بين النظام البيئي والنظامي الاقتصادي والاجتماعي ، وتساهم في تحقيق أقصى قدر من النمو في كل نظام ، دون أن يؤثر النمو في أي نظام على الانظمة الأخرى تأثيرا سلبيا³.

¹ الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة ، مرجع سابق ، ص: 119، 120.

² الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة ، مرجع سابق ، ص: 120.

³ محمد صالح الشيخ ، الأثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها ، مطبعة الإشعاع الفنية ، مصر ، 2002، ص: 94.

المطلب الثالث: مستويات التنمية المستدامة

يمكن تقسيم الاستدامة الى ثلاثة مستويات ضعيفة ، منطيقية ، قوية اعتماداً على الدرجة التي تلتزم بها في التعامل مع الحفاظ على رأس المال بكل أنواعه وفيما يلي شرح لكل مستوى من تلك المستويات الثلاثة

أ - الاستدامة الضعيفة :

تتمثل في الحفاظ على رأس المال الكلي عند مستواه الأصلي دون الأخذ في الاعتبار التغيرات في مكونات رأس المال (الطبيعة ، البشرية ، الاجتماعية ، من صنع الانسان) ، وبالتالي فإن الاستدامة الضعيفة تقوم على افتراض ان هذه الانماط من رأس المال تعد بدائل لبعضها البعض ، على الاقل بالنسبة لمستويات الانشطة الاقتصادية الحالية والموارد المتاحة .

ب - الاستدامة المنطيقية :

يتطلب هذا النمط من الاستدامة ، بالإضافة إلى الحفاظ على رأس المال الكلي عند مستواه الأصلي الاهتمام بكل مكون من مكونات رأس المال من طبيعة وبشرية واجتماعية ومن صنع الانسان . فمثلا يمكن استهلاك البترول طالما تستخدم الحصىلة في الاستثمار في مكون اخر (رأس المال البشري مثلا) ، كذلك يجب العمل على تحديد المستويات الحرجة لكل مكون من مكونات رأس المال، والتي يمكن أن يؤدي تعديها إلى ظهور مشكلة عدم القدرة على الإحلال .

ج - الاستدامة القوية :

تتمثل في الحفاظ على المكونات المختلفة لرأس المال في مستواها الأصلي كل على حده ، ووفقا لهذا المفهوم فإن مكونات رأس المال تعد مكملة لبعضها البعض وليست بدائل ، فعلى سبيل المثال ، فإن حصىلة بيع البترول لابد وأن تستثمر في مجالات الطاقة وتطويرها والحصول على إنتاج مستديم للطاقة ، وإذا بدلنا جهدا في المقابل لتثبيت مستوى احتياطي الرأس مال الكلي ، حينئذ ننقل للأجيال القادمة القدرة ذاتها في إنتاج الخيرات والخدمات ، أي انتاج الرفاهية¹.

¹ احمد رمضان نعمة الله، اقتصاديات الموارد والبيئة، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، مصر، 1995، ص:301،

خلاصة الفصل :

نخلص ممّا سبق أنّه من أجل تقويم مدى إستمرارية نشاطات الماضي أو تنفيذها بشكل متواصل يستلزم إستحداث مؤشرات أو مقاييس لقياس الآثار التي قد تكون مرتبطة بالإجراءات المستديمة لحماية البيئة، ونظرا لأنّ النظم البشرية و الطبيعية هي نظاما تكيفية، معقدة و متحركة نجد أنّه من الصعب التنبؤ بما قد يحدث .

و عموما فقد توصلنا أنّ مفهوم التنمية المستدامة برز أول ما برز خلال مؤتمر ستوكهولم عام 1972 م، و أنّها تنمية تعمل على تلبية إحتياجات أجيال الحاضر دون الحد من قدرات أجيال المستقبل على تلبية حاجاتها، أيضا تتضمن الإدارة الواعية للمصادر المتاحة و القدرات البيئية مع الأخذ بسياسات التوقعات و الوقاية الأكثر فعالية إقتصاديا في تحقيق التنمية الملائمة للبيئة، و لها خصائص معينة و أهداف تعمل على تحقيقها على خلاف التنمية التقليدية كما أنّ لها أبعادا مرتبطة و معبّرة عن هذا المفهوم، أيضا فهي قابلة للقياس.

الفصل الثاني:

تسمية المولد والبتيرة

وسبل استلامها

تمهيد:

باتت قضية تنمية الموارد البشرية وتعظيم رأس المال الذكي تمثل أهم قضايا القرن الحادي والعشرين بصفتها اهم الاستثمارات، فالمؤسسات على اختلاف انواعها واحجامها تحتاج الى موارد بشرية مدربة ومؤهلة لتنفيذ كافة نشاطاتها وعملياتها لأن المورد البشري هو الدعامة الرئيسية لنجاح المؤسسات، وما الموارد الأخرى إلا عوامل مساعدة، فالانسان هو الذي يفكر وينظم ويخطط ويراقب وهو بما يملكه من قدرات ومهارات العنصر الحاسم في رفع الكفاءة الانتاجية للمؤسسات .

المبحث الأول: مفهوم تنمية الموارد البشرية

في الثمانين عام الماضية ساد مدخلين أساسيين في مجال إدارة الافراد وهما مدخل الادارة العلمية ومدخل العلاقات الانسانية والذان حل محلها اليوم مدخل الموارد البشرية¹.
المطلب الاول: مفهوم المورد البشري وتنمية الموارد البشرية وأهميتها :
الفرع الاول : مفهوم المورد البشري:

تعبر الموارد البشرية عن الثروة الاساسية في أي منظمة انتاجية او خدمية، وهي عنصر الانتاج الرئيسي والذي تغطي اهميته على ما سواه من عناصر الانتاج، وتضم الموارد البشرية كل العاملين في المنظمة من مختلف النوعيات والجنسيات، ومهما اختلفت وتنوعت مستويات المهارة وانواع الاعمال التي يقومون بها، أي انها تشمل كل من هيئة الادارة والعاملين في مجالات الانتاج ومجال الخدمات والمهن المساعدة.²
فالموارد البشرية الفاعلة لأي دولة او منظمة هي تلك المجموعات من الافراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتمزم لأنهم راسمال عقلي اي لهم عقولا قادرة على التعلم والنمو والاسهام المؤثر في تعزيز اداء وموارد المنظمة.

¹ راوية محمد حسن ،"ادارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية ،1999-2000 ص:15

² علي السلمي،"ادارة الموارد البشرية"، القاهرة ،دار غريب للطباعة، 1997 ص:47

وكما يقول فريديريكو مايور "أن الموارد البشرية لا قيمة لها لولا ذكاء الانسان وقدرته على الابداع" ولهذا تعتبر المنظمة نظام بشري يتكون من عدد من الافراد يعملون تحت ادارة واحدة لتحقيق اهداف مشتركة.¹

هناك بعض المفاهيم القريبة من مفهوم الموارد البشرية ومن بينها:

- أ. 1 . القوى البشرية: هو ذلك الجزء من السكان الذي يمكنه المساهمة في النشاط الاقتصادي ما عدا الأطفال، أصحاب المعاشات و من في حكمهم ، العجزة بسبب المرض...
- أ. 2 . القوى العاملة: و هم الأفراد البالغين للسن القانوني للعمل و يزاولون العمل.
- أ. 3. العاطلون: و هم الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه، و الباحثين عنه، ولا يجدون فرصة عمل.
- أ. 4. الأفراد خارج القوى العاملة : هم القادرون على العمل ، ولا يبحثون عنه مثل : طلاب الجامعات و الثانويات، و ربات البيوت، المسجونون، الزاهدون عن العمل.²
- تتميز الموارد البشرية عن غيرها من الموارد المادية والمعنوية بالسمات التالية:³
 - 1- الموارد البشرية تفكر وتعقل وتتمثل ما يتاح لها من معلومات فهي قادرة على الاختيار .
 - 2- الموارد البشرية لها احساس ومشاعر وانفعالات ومن ثم لها اتجاهات وميول فهي قادرة على التحزب .
 - 3- الموارد البشرية لها قدرات ومهارات ومن ثم فهي قادرة على العطاء .
 - 4- الموارد البشرية عنصر انتاجي يستطيع أن يسهم في الانتاج وله ارادة تتحكم فيه كما وكيفا.
 - 5- اضافة الى ان الموارد البشرية تتميز عن غيرها لكونها تتحكم في كمية وجودة الانتاج، لانه المورد الذي يستطيع ان يتحكم في كفاءة الموارد الاخرى ويحدد مدى استخدامها ومن الذي يحدد مدى ما يستطيع من إسهام في الإنتاج ؟

¹ محمد سعيد سلطان، "ادارة الموارد البشرية"، بيروت،الدار الجامعية 1993 ص:19

² أ . لعللي يكمش، مداخلة ماهية التنمية البشرية و الواقع في العالم العربي و النامي، ص:100، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، جامعة ورقلة ، مارس 2004 .

³ علي السلمي ، مرجع سبق ذكره ص:47-48

هو المورد البشري، وبهذا يعتبر العنصر البشري الأداة الموجهة للنشاطات التي تقوم بها المنظمة.¹

الفرع الثاني: مفهوم تنمية الموارد البشرية وأهميتها

تمثل الموارد البشرية مورداً من أهم موارد المنظمة وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها، فلا يمكن تحقيق الأهداف بدون هذه الموارد، لأن المنظمة بدون أفراد ما هي إلا مجموعة من المباني والمعدات والآلات، فالأفراد هم القادرين على صنع وخلق المنظمات، لذلك من الضروري الاهتمام بهذه الموارد والاستثمار في تنمية مهاراتها.²

فالموارد البشرية الأفضل لا تأتي صدفة ولا تتحقق لها الخصائص الإيجابية بالتنمي، ولكن التخطيط السليم والتنفيذ الدقيق لعناصر خطة تنمية الموارد البشرية هما الضمان للوصول إلى المستوى المرغوب من الانتاجية والاستقرار والفعالية في قوة العمل .

ويقصد بتنمية الموارد البشرية تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعياً والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منظمات محدودة والمنقهما لظروف وقواعد واساليب الاداء المطلوب وامكانياته، والقادرة على تطبيق تلك القواعد والاساليب والراغبة في أداء الاعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات.³

وتعرف أيضاً على أنها "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الانتاجية لأقصى حد ممكن.⁴

أهمية تنمية الموارد البشرية :

- تمثل تنمية الموارد البشرية استثماراً للمؤسسة يظهر في شكل زيادة الانتاجية الكلية وتحسينها ومن ثم الوصول إلى معايير الجودة ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف التنافسية .

- ان تنمية الموارد البشرية تساعد على خلق راسمال بشري مؤهل، ومن ثم فهي تزود المؤسسة بقدرات مميزة تساعد على التكيف مع التغيرات البيئية المعقدة.

¹ زهير الكايد، "استراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي في تنمية الموارد البشرية"، عمان، المنظمة العربية للتنمية الادارية، ندوة افاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب 2-4 مارس 1997-ص:138

² راوية محمد حسن ، مرجع سبق ذكره ،ص:01

³ علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص: 216

⁴ بن زاهي منصور، الشايب محمد الساسي، "التدريب كاحد المقومات الاساسية لتنمية القدرات البشرية، تنمية القدرات البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية"، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة 9- 10

مارس 2004، ص:179

- ان تنمية الموارد البشرية تمكن المؤسسة من الفوز بمركز تنافسي متقدم في ظل النظام العالمي الجديد.
 - توظيف الطاقة الكامنة لدى العاملين واطلاق دوافعهم نحو الانجاز والتفوق وجعل التكنولوجيا الجديدة ركيزتهم الاساسية .¹
- قراءات في تنمية الموارد البشرية :

أ- الجوانب السلوكية في تنمية الموارد البشرية :

يتضح لنا ان نجاح المنظمة في تحقيق اهدافها يعتمد اعتمادا مباشرا على قدرة العاملين بها في انجاز ما هو مطلوب منهم واحراز النتائج تبعا لذلك والتدريب يمثل احد وسائل المنظمة في تطوير وتنمية القدرات العلمية والفنية والعملية والسلوكية لأفرادها بالشكل الذي يسهل نمو وتطور المنظمة وتحقيق قدرتها التنافسية، والتدريب في نطاق هذا المفهوم ولتحقيق اهداف المنظمة يجب ان يراعي النقاط التالية:²

- المنظمة مجتمع بشري وانساني يضم افراد يعملون لتحقيق اهداف محددة او معروفة ومن المعروف ان لكل فرد سلوكه وطباعه وتصرفاته وحاجاته ورغباته والتي تختلف من فرد لأخر وهذا المفهوم يجب ان يكون نقطة ارتكاز عند اعداد برامج التدريب .
- التدريب قد يكون وسيلة لاكتشاف قيادات جديدة تقود المنظمة بفاعلية وايجابية نحو تحقيق اهدافها فهو يمنح الفرد الفرصة للتعبير عن نفسه والاشتراك في مناقشة وحوار سياسات المنظمة المختلفة، فهو وسيلة لاكتشاف الطاقات النشطة والمبدعة .
- التدريب وسيلة الادارة الى تطبيق مبادى الاتصالات ومن ثم خلق الترابط بين فريق العمل في كل المستويات ويتحقق جو من التعاون الايجابي .
- التدريب وسيلة تعليمية وتربوية تؤدي الى تغيير سلوك الفرد من خلال الاهداف التي تسطرها المنظمة .
- التدريب وسيلة لتطويع وحث العامل لبذل كل طاقاته اي ان التدريب محرك لدوافع الانسان العامل

ب- الجوانب الاقتصادية لتنمية الموارد البشرية :

الجانب الذي يمكن رؤيته في تنمية الموارد البشرية هو أن اعداد وتنفيذ برامج التدريب للعاملين يحتاج الى عناصر هي الوقت، الجهود، النفقات، العائد والتدريب من الوجهة

¹ بن عبد الرحمن نصيرة، "آليات تطوير الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل تحرير التجارة الخارجية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة البليدة، فيفري 2006 ص:74

² منصور احمد منصور، "قراءات تنمية الموارد البشرية"، الكويت، وكالة المطبوعات 1976 ص: 214.

الاقتصادية البحتة يعتبر استثمار للانسان فهو العامل الذي يعتبر أعلى عناصر الانتاج واعقدھا، ومن ثمة فانه يتعين ان تحصل المنظمة على الحد الاقصى من عائد التدريب (اهدافه) بتكاليف مناسبة

- القيام بدراسة وتحليل للمنظمة ككل من اجل تحديد احتياجاتها من التدريب .
- تحليل ودراسة اجزاء المنظمة للتأكد من وجود التنسيق والتكامل المطلوب بين اقسامها ، وفروعها خاصة في مجالات العمل الوظيفية والتأكد من ان كل في منصبه الموافق لتخصصه .

-متابعة ما اذا كان هناك إرشاد للعاملين من طرف رئيسهم المباشر، او وجود إهمال من العمال والمسؤولين مع تحليل ودراسة لقدرات العامل الفنية والعلمية والسلوكية للتأكد من ان هذه القدرات كافية او غير كافية وهذا لتحقيق مستوى الاداء المطلوب¹.

المطلب الثاني : عناصر تنمية الموارد البشرية :

يمكن فرز العناصر التالية في عملية تنمية الموارد البشرية:

تحليل النظم والعمل ، توصيف العمل والافراد ، الاستقطاب اختيار، التعيين، الاشراف، القيادة، الحفز والتشجيع ، تقييم الاداء ، التدريب،اعادة التاهيل،الترقية (الترفيه).

كل هذه العناصر تتداخل وتتكامل وتتفاعل بحيث لا يمكن فصلها والاكتفاء ببعضها دون الآخر.²

- التصور العام لتسلسل هذا العناصر يمكن عرضه على النحو التالي .
- في ضوء معطيات خطة الموارد البشرية يتحدد امام الادارة المسؤولية مواصفات الفرد (الافراد) المطلوب لاداء عمل محدد .
- بناء على ذلك تتجه الإدارة الى سوق العمل (محلي وخارجي) بحثا عن المصادر التي يمكن ان يتوافر بها الافراد بالمواصفات المطلوبة (وفي هذا الصدد تعتبر المنشأة ذاتها جزءا من السوق الذي يمكن ان يوجد في جانب منه بعض الافراد المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة بها).

¹ منصور احمد منصور، 'قراءات تنمية الموارد البشرية، الكويت، وكالة المطبوعات 1976 ص:215-216 .

² منصور احمد منصور، مرجع سابق، ص:217 .

- وتنتهي عملية الاستقطاب بفرز مجموعات من الافراد الذين يبدون رغبتهم (او استعدادهم) للعمل في القطاع الباحث عن عاملين (الذي توجد به وظائف شاغرة يريد ملؤها)
- ثم تبدأ العملية الأصعب وهي الاختيار (اي المفاضلة بين المتقدمين لتحديد انسبهم واكثرهم احتمالا للنجاح في اداء العمل المطلوب) ويركز الاختيار على جوانب مختلفة في الفرد منها: التعليم، الخبرة، المواصفات الشخصية، التركيب النفسي، والاجتماعي للفرد، الاهتمام في العمل، القدرات والمهارات .
- وبانتهاء الاختيار الى افراد معينين يصير تعيينهم اي اسناد مهام وظيفية محددة لهم (الاساس ان تكون متناسبة مع مواصفاتهم ورغباتهم)، وهنا تجدر الاشارة الى ان عملية التعيين يساء فهمها عادة وتتحصر في استكمال الاوراق والمستندات الدالة على مؤهلات الفرد وبياناته الشخصية ولكن الاهم في معنى التعيين ان تسند الى الفرد المهام الوظيفية التي كان اختياره من اجل القيام بها.¹
- وتستمر عملية التنمية من خلال الاشراف والتوجيه والارشاد الذي يحصل عليه الفرد من رئيسه (رؤسائه) في العمل والذي يعتبر بمثابة التدريب اثناء العمل تحت ملاحظة المشرف، فالاشراف السليم والقيادة الفعالة يجنبان الفرد كثيرا من مواطن الخطا والزلل وتتجهان به الى الأداء السليم المحقق لغايات الفرد ومطالب العمل في آن واحد .
- يوكب عملية القيادة والاشراف عملية الحفز والتشجيع اي استخدام الحوافز بكافة انواعها للتأكد وتدعيم السلوك الايجابي من جانب الفرد وتشجيعه على مواصلته الاستمرار فيه، او لردعه عن السلوك السالب واقناعه بالعدول عنه والتحول الى ما يحقق مطالب العمل .
- لا بد من ان تركز عناصر تنمية الموارد البشرية على معلومات موضوعية عن مستوى الاداء الفعلي الذي يصل اليه الفرد في عمله وبالتالي يعتبر قياس او تقييم الاداء احد عناصر التنمية المهمة التي تكشف ايجابيات وسلبيات الفرد في عمله، وبالتالي تثير الطريق امام اختيار وسائل العلاج المناسبة للسلبيات او الدعم والتاكيد الموضوعي للايجابيات .
- ويأتي التدريب كحلقة مهمة في خطة التنمية ليحقق ايا من الاغراض التالية:
- تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل معارف ومعلومات الفرد عن العمل واساليبه ومتطلباته، ومجمل مهاراته وقدراته واسلوب اداء العمل، اضافة الى التركيب السلوكي له بالتعامل مع دوافعه واتجاهاته ومعتقداته وادراكه للعمل وظروفه ومجتمع العمل من زملاء ورؤساء ومرؤوسين.

¹ على السلمي، مرجع سبق ذكره،ص: 217-218.

- وفي بعض الاحيان تكون تنمية الموارد البشرية باعادة تاهيلها (اي اكسابها مهارات او قدرات او معارف جديدة ومختلفة تكون مطلوبة لنوع آخر من العمل اكثر تناسبا مع الفرد وميوله او رغباته ،او يكون عملا بديلا عن عمل آخر لم يعد متاحا لسبب او لآخر) مثال ذلك اعادة تاهيل المحاسبين الذين اعتادوا اعمال الحسابات وفقا للنظم اليدوية التقليدية ليصبحوا قادرين على التعامل مع نظم الحسابات الآلية باستخدام الحسابات الالكترونية .
- وتأتي الترقية في قمة اعمال التنمية حين تصل قدرات ورغبات الفرد الى مستوى يناسب وظيفة اعلى .¹

المطلب الثالث: تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية :

الفرع الاول: مفهوم تخطيط الموارد البشرية واهميتها :

- تحتاج اي منظمة الى موارد بشرية تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به، وعليه يجب ان تقوم المنظمة بتحديد احتياجاتها من اعداد ونوعيات مختلفة من الموارد البشرية .
- مفهوم تخطيط الموارد البشرية :** تخطيط الموارد البشرية هو محاولة لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين خلال فترة زمنية معينة ، هي الفترة التي يغطيها التخطيط وهي سنة في العادة ،وباختصار فان تخطيط الموارد البشرية يعني اساسا تحديد اعداد وتوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة².

- ويعرف ايضا على انه ذلك العمل الاداري المنتظم والمستند الى اسس علمية ومعلومات موضوعية والهادف الى تكوين قوة عمل قادرة على الوفاء بمتطلبات اعمال معينة (في تنظيم محدد) ورغبة في اداء تلك الاعمال وعلى اساس مستقر ومستمر نسبيا.
- فالتخطيط يشير عادة الى امور مستقبلية،تراها الادارة هامة وجديرة بالعمل على الوصول اليها، ومن ثم تضع الخطط، أي تدير الوسائل، وتحدد التوقيتات وتتخذ من الضمانات، وتوفر الظروف المناسبة التي تجعل الوصول الى تلك الامور المستهدفة ممكنا في فترة زمنية قادمة .

- يتضمن مفهوم تخطيط الموارد البشرية العناصر الرئيسية التالية :

- 1- تحديد الاعمال (الوظائف) المطلوب تنفيذها في قطاع محدد.
- 2- تحديد المتطلبات اي القدرات والمهارات والامكانيات الواجب توافرها في الفرد حتى يمكنه القيام بهذه الاعمال (اي تحديد مواصفات الفرد)

¹ على السلمي، مرجع سبق ذكره،ص: 218-219 .

² احمد ماهر: " إدارة الموارد البشرية"،الدار الجامعية،الاسكندرية ، 1999 ،ص:89

- 3- تحديد الموصفات النفسية والاجتماعية المناسبة التي تجعل الفرد اكثر استعدادا ورغبة في اداء الاعمال المطلوبة .
 - 4- تحديد المغريات (لحوافز) التي ترتبط بالعمل وتجذب الفرد الى قبول العمل والاقبال عليه باقناع وحماس .
 - 5- تحديد الإعداد المناسبة من الافراد اللازمين لاداء حجم معين من العمل خلال فترة زمنية محددة .
- وهذه العناصر هي جزء من عملية تنمية الموارد البشرية ،الا مر الذي يؤكد الترابط الوثيق بين عمليتي التنمية والتخطيط¹ .

*أهمية تخطيط الموارد البشرية :

تتلخص أهمية تخطيط الموارد البشرية فيما يلي:

- 1- يساعد تخطيط الموارد البشرية في التخلص من الفائض وسد العجز
- 2- يساعد تخطيط الموارد البشرية على منع ارتباكات فجائية في خط الإنتاج والتنفيذ الخاص بالمشروع .
- 3- يتم تخطيط الموارد البشرية قبل الكثير من وظائف إدارة الأفراد .
- 4- يساعد تخطيط الموارد البشرية على تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين حيث يتضمن ذلك تحديد أنشطة التدريب والنقل والترقية .
- 5- يساعد تحليل قوة العمل المتاحة على معرفة اسباب تركهم للخدمة او بقائهم ومدى رضائهم عن العمل² .

الفرع الثاني: تحليل المطلوب من العمالة:

تتضمن هذه الخطوة بتحديد العاملين المطلوبين وذلك بالتنبؤ بالموارد البشرية المطلوبة من حيث النوعية والعدد والكفاءة .

أولاً: العوامل المؤثرة في التنبؤ بالعمالة : هناك عوامل كثيرة تؤثر في عدد العاملين المطلوبين خلال فترة الخطة القادمة وتتمثل هذا العوامل فيما يلي:

- 1- **تحديد الوظائف المطلوبة:** على المديرين التنفيذيين ان يسالوا انفسهم ما اذا كانت الوظائف المقررة مثلا في الخطة الحالية مطلوب القيام بها؟ وهل يمكن الاستغناء عن بعض الوظائف؟

¹ علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص: 147-148

² أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص: 90-91

وهل يمكن دمج بعض الوظائف معا؟ وهل يمكن توزيع اختصاصات وظيفة معينة على اكثر من وظيفة اخرى؟ وهل يمكن اختصار العمل؟ وهل يمكن الاستغناء عن بعض الاجراءات والنماذج؟ وهل المديرين ان يضعو نصب اعينهم مدى الوفرة في الجهد والتكاليف التي يمكن تحقيقها من جراء ذلك .

2-التأكد من ان تحديد المقررات الوظيفية تم بطريقة سليمة : وذلك من خلال بعض الدراسات والاساليب في هذا المجال، ومن امثلتها ما يلي:

- دراسات العمل والاساليب .

- المقارنة مع اقسام او مصانع او ادارات اخرى متشابهة .

- دراسة مدى التطور في انتاجية العاملين واثرها في عددهم المطلوب .

- دراسة مدى كفاءة الآلات والاساليب الفنية على عدد العاملين المطلوب .¹

3- التأكد من ان من يشغل الوظائف قادر على ادائها : يؤدي عدم امتلاك العاملين للمهارات والقدرات اللازمة لاداء وظائفهم الى انخفاض الانتاجية، الامر الذي يلزم تعويضه من خلال تعيين مزيد من العاملين في نفس الوظيفة ويؤدي الامر الى تكديس اعداد من العاملين لا لزوم لهم لأداء عمل معين.

وتؤدي عمليات الترقية الى الوظيفة او النقل لها الى نفس الاثر احيانا اذا لم يكن الموظف الذي تم ترقيته او نقله غير مكتسب للمهارات والقدرات المطلوبة .

4-تحديد تأثير التغيير المتوقع في حجم الانتاج : يجب ان تدرس خطة العمل او خطة الانتاج او مشروعات التنفيذ المدرجة في خطة العام الجديد، او الميزانية لمعرفة مدى التطور الواجب في هياكل العمالة من حيث نوعيتهم واعدادهم .

5-تحديد تأثير التغيير المتوقع في تكنولوجيا الانتاج : هناك مستوى تكنولوجي عالي يمكنه ان يحل محل العاملين، وعلى الشركة ان تاخذ قرارها بناء على العائد والتكلفة وسياسة الدولة .

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص: 92 .

6- تحديد تأثير التغيير المتوقع في الهيكل التنظيمي: يأتي على المنظمات فترات لتغيير التنظيم فيها، كان يتم دمج اقسام او تصفية اقسام بكاملها او اذابة عمل قسم في قسم آخر او صنع قسم جديد من قسم وصنع وظائف جديدة والاستغناء عن وظائف اخرى .

7- تحديد تأثير الاستثمارات الجديدة: تسعى المنظمات الناجحة الى تصميم استراتيجية وخطط طويلة الاجل لمستقبلها، نشرح الاتجاهات المتدفقة للمشروع، وترسم صورته في المستقبل ونوع المنتجات وجودتها وطبيعة علاقتها بالسوق والمنافسين والمستهلكين وتشرح ايضا اهم الاستثمارات الراسمالية والتحولات التكنولوجية .

ثانيا: طرق التنبؤ بالعمالة المطلوبة: هناك طرق عديدة للتنبؤ بالعمالة المطلوبة .

1- تقدير الخبراء والمديرين: وتعتبر هذه الطريقة ابسط الطرق، حيث يطلب من المديرين ان ينتظروا الى الماضي ويدرسوا تطور حجم العمالة عبر السنوات، ثم ينظروا الى المستقبل في محاولة للتعرف على شكل المشروع وبناء على ذلك يستخدمون حدسهم الشخصي في تحديد حجم العمالة في المنظمة ككل، وفي كل قسم على حدى .

2-نسب العمالة الى الانتاج والمبيعات: هنا تقوم الادارة العليا بربط حجم العمالة باحد العناصر ذات العلاقة القديمة بها، ومن امثلة العناصر المرتبطة بحجم العمالة حجم المبيعات وحجم الانتاج .¹

3-التقدير بواسطة وحدات العمل والانتاج : يقوم مديرو الاقسام ووحدات العمل، بداية من ادنى المستويات التنظيمية بتقدير احتياجاتهم من العمالة خلال الخطة المقبلة .

4-تحليل عبء العمل في المستقبل: يقوم المديرين باجراء هذا التحليل لكل وظيفة على حدى، ويتحدد ذلك بمعرفة كل من عبء العمل الاجمالي في كل وظيفة، وعبء العمل الذي يستطيع ان يقوم به الفرد العادي داخل الوظيفة وفق المعادلة التالية :

عدد العاملين = عبء العمل الإجمالي في الوظيفة

عبء العمل الذي يقوم به الفرد

وأخيرا فالموارد البشرية هي احد المقومات الضرورية في تحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية.²

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره،ص: 92 .

² أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره،ص: 93-94.

المبحث الثاني : التدريب

حتى تؤدي المهام والواجبات الموكلة للأفراد العاملين بالمستوى المطلوب ووفقا لما تحدده المنظمة من اهداف لا بد من تهيئة كافة المستلزمات الاساسية لزيادة كفاءة وفاعلية الافراد العاملين وتعتبر البرامج التدريبية من المستلزمات الاساسية حيث تؤدي الى احداث الموازنة بين ما يستطيع الفرد عمله وما يطلبه العامل نفسه .

المطلب الاول: مفهوم التدريب واهميته:

الفرع الاول: مفهوم التدريب :

اصبح التدريب في عصرنا الحاضر يحتل مكانة الصدارة في اولويات عدد كبير من دول العالم المتقدم منها والنامية على السواء باعتباره احد السبل المهمة لتكوين جهاز اداري وتقني كفؤ وسد العجز والقصور في الكفايات الانتاجية ويهدف التدريب الى تزويد المتدربين بالمعلومات والمعارف والمهارات والاساليب المختلفة ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي وبالتالي رفع مستوى الاداء والكفاءة الإنتاجية¹.

ولقد اكتسب التدريب اهمية بالغة بالنسبة لادارة الموارد البشرية لماله من اثر ايجابي على مستوى المؤسسة والمجتمع ككل، حيث اعتبر كمتغيرة استراتيجية يسمح للمؤسسة بمواكبة التغيرات الحاصلة في محيط الاعمال، التكنولوجيا، الافكار السلوك والثقافة، فيعرفه الكاتبان (دين وستيفان) على انه "الجهود الادارية او التنظيمية التي تهدف الى تحسين قدرة الانسان على اداء عمل معين، او القيام بدور محدد في المؤسسة التي تعمل فيها"².

ويعرف أيضا على انه عملية تعلم لمعارف وطرائف وسلوكيات جديدة تؤدي الى تغيرات في قابليات الافراد لاداء اعمالهم ولذلك فان فهم مبادئ التعلم والاختذ بها تعد من الامور الاساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفاعلة ،كما يشير التدريب الى تلك الجهود التي تندرج ضمن مدخل تضيق الفجوة بين قدرات وكفاءة القائم بالعمل ومتطلبات الوظيفة، او بمعنى نشاط محدد يهدف الى احداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات ،والخبرات والمهارات ،ومعدلات الاداء وطرق العمل بكفاءة وانتاجية عالية³.

¹ بن زاهي منصور، شايب محمد ساسي، مرجع سبق ذكره، ص:197

² مصطفى نجيب شوايش "ادارة الموارد البشرية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ص:232 .

³ سهيلة محمد عباس، وعلي حسين علي: "ادارة الموارد البشرية"، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 1999، ص:107

وفي الأخير نستنتج أن التدريب هو مجموعة الافعال التي تسمح لاعضاء المنظمة بان يكونوا في حالة استعداد وتاهب دائم ومتقدم من اجل وظائفهم الحالية والمستقبلية .

الفرع الثاني: أهمية التدريب

أصبح التدريب مطلب حيوي وضروري لنجاح العمل في الكثير من المنظمات ،والتى بدأت العديد منها تفيد النظر في برامجها التدريبية لغرض تحقيق المزايا التنافسية وذلك من خلال ما يسمى بتدريب الدافعة العالية ،حيث يتم الربط بين البرامج التدريبية والأهداف الإستراتيجية للمنظمة¹ وتتمثل أهمية وفوائد التدريب في الجوانب الرئيسية التالية .

1- أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة :

يعتبر التدريب من أهم العناصر المؤثرة في العملية الإنتاجية ،فهو يساهم في تكوين القوى العاملة الملائمة ورفع الأداء ويعمل على حسن استغلال الموارد البشرية، ويمكن إبراز أهمية التدريب في النقاط التالية:

1- يساهم في انفتاح المنظمة على العالم الخارجي بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها وتعزيز القدرة التنافسية لها، خاصة مع التقدم التكنولوجي المتسارع حيث ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة .

2- يساهم في تحديد واثراء المعلومات التي تحتاجها المنظمة لصياغة اهدافها وتنفيذ سياستها ومن خلال التدريب يتم توضيح السياسات العامة للمنظمة والمساهمة في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية .

3- الاسهام في تقديم خدمات ذات جودة وتهيئة بيئة استثمارية مع خفض تكلفة الاداء من وقت واجور ونفقات اخرى ...

4- يكون التدريب استجابة لاستيعاب موظفين جدد او اعادة التنظيم بما يتضمنه تعديل في الاختصاصات او استحداث أنشطة جديدة، استجابة لتعديل في سياسات او اجراءات العمل او تجهيزاته .²

5- استمرار التنظيم او استقراره: اي قدرة التنظيم على الحفاظ على فاعليته كفقده ل احد المديرين الرئيسيين او غيره وهذا يتحقق من خلال وجود رصيد من الافراد المديرين والمؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها، اما المرونة فهي قدرة المنظمة على التكيف

¹ سهيلة محمد عباس، و علي حسين علي، مرجع سبق ذكره، ص:108

² راوية محمدم حسن، مرجع سبق ذكره، ص:251 .

- مع أي متغيرات في حجم العمل وهذا يتطلب توافر افراد من ذوي المهارات المتعددة للتمكن من نقلهم من عمل الى آخر حسب الحاجة .
- 6- يساهم التدريب في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة وخلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة ويؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية¹.
- 7- النهوض بالإنتاج كما ونوعا عن طريق المهارة الكبيرة المكتسبة من التدريب المخطط الذي يسفر عن تخفيض فترة التعلم وازدياد الإنتاجية ومنه كفاءة الأفراد عن طريق التدريب تؤدي إلى تخفيض عدد حوادث العمل².
- 8- رفع الروح المعنوية: على كل فرد بالمنظمة ان يكون ذا اهتمام حيوي بنوع وصفة التدريب الذي يمارسه، فالفرد لما يكتسب المعرفة والمهارة سيكون نافعا اكثر للمنظمة وبهذا الشعور والوعي ستزيد المساهمة في الشعور بالأمن والأهمية وبالتالي فمعرفة الفرد بكيفية واداء عمله وإجادته (إتقانه) تعتبر ميزة سيكولوجية في حد ذاتها³.

2- أهمية التدريب بالنسبة للفرد:

تتمثل الفوائد التي يحققها التدريب العلمي للأفراد في الآتي:

- 1- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة واستيعابهم لدورهم فيها .
 - 2- يساعد الافراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل .
 - 3- يطور وينمي العوامل الدافعية للاداء ويوفر الفرصة امام الافراد للتطور والتميز والترقية في العمل .
 - 4- يساعد الافراد في تطوير مهارات الاتصالات والتفاعلات بما يحقق الاداء الفاعل .
- يساعد في تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل او قلة المهارات التي ينجم عنها ضعف الاداء⁴.

¹ سهيلة محمد عباس، وعلي حسين علي، مرجع سبق ذكره ص: 109 .

² عبد الغفار حنفي، " السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد " ، مصر المكتب العربي الحديث 1993، ص: 258

³ منصور احمد منصور، مرجع سبق ذكره، ص: 66

⁴ سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي، مرجع سبق ذكره، ص: 110 .

المطلب الثاني: مبادئ التدريب ومراحله :

الفرع الاول: مبادئ التدريب :

يتميز التدريب بمجموعة من امبادئ والتي هي عبارة عن قواعد عامة تم وضعها وتطبيقها وقد لاقت قبولا واسعا في المنشآت المختلفة ، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

1- الفروق الفردية : فلا بد على القائمين بالتدريب ان يعترفوا بالمدى الواسع من الفروق الفردية بين المتدربين، اذ ان بعض الافراد يتعلمون بشكل اسرع من الآخرين ، كما أن بعض الافراد يظهرون اختلافات كبيرة عن غيرهم في سرعة تقبلهم لانواع معينة من التعليم او التدريب، اذ توجد فروق فردية بين الافراد من حيث خلفيتهم السابقة، وتعليمهم وخبرتهم وميولهم الشخصي، ولذلك فان كل هذه الامور لا بد من مراعاتها عند تخطيط البرامج التدريبية .

2-علاقة التدريب بتحليل الوظائف : ان تحليل الوظائف وتوصيفها يجب ان يشر الى المعرفة والخبرة التي تم الحصول عليها من كل وظيفة، ولذلك فان التدريب يجب ان يوجه الى تلك الاحتياجات التي تم تحديدها في عملية وصف الوظائف، كما ان وصف الوظائف وشروط الترقية يمكن ايضا ان يركز الانتباه على تلك المعرفة الاضافية والخبرة اللازمتين لحصول الموظف على الترقية، والتي يمكن للبرامج التدريبية تزويد المتدربين بها ،وعلى ذلك يمكن ان يحدد نواحي الضعف وعدم الكفاءة لدى العاملين وبالتالي تحديد الحاجات التدريبية.

3-الدافعية : يمكن للبرامج التدريبية ان تساعد العاملين في التعلم وتطوير انفسهم، فيجب ان تعطي عناية خاصة لدفع وحفز العاملين في جميع البرامج التدريبية، بالنسبة لبعض العاملين الرغبة في الحصول على وظائف ذات اجور او رواتب افضل يعتبر حافزا كافيا لبذل الجهد للدراسة والتعلم، اما البعض الآخر فالاختبارات والامتحانات الشفوية والكتابية يمكن ان تعتبر فرصة مقيدة، كما قد يتم منح المتدربين شهادات بعد اكمالهم بنجاح الدورة التدريبية مما يعتبر دافعا وحافزا لهم للاقبال على التدريب والمشاركة فيه.¹

4-المشاركة الفعالة : ان المشاركة الفعالة من قبل المتدربين في العملية التدريبية يمكن ان تؤدي الى زيادة اهتمامهم وتزيد من دافعيتهم للتدريب، ولذلك فان معظم البرامج التدريبية

¹ مصطفى نجيب شاويش، مرجع سبق ذكره ص: 233-234.

تحاول ان تحت المتدربين على المناقشة وابداء وجهات نظرهم في الموضوعات التي تعرض عليهم .

5-اختيار المتدربين: على الرغم من ان التدريب يمكن ان يكون ضروريا لجميع العاملين الجدد، الا ان عددا من البرامج التدريبية يمكن ان تخصص للعاملين الذين يظهرون اهتمامهم بالتدريب، وهذا في حد ذاته يعتبر دافعا وحافزا لهم للتدريب.

6-اختيار المدربين : ان فاعلية كثير من البرامج التدريبية تدل بشكل مباشر على اهتمام وكفاءة المدربين وعلى الرغم من ان هناك اسبابا لضم بعض المديرين والمشرفين الى جهاز التدريب، الا ان اختيارهم يجب ان يتم بعناية كبيرة، فهؤلاء الذين يثبتون عدم الكفاءة يجب استبعادهم بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية في المنشأة، لانهم قد يخلفوا جوا يصبح فيه عمل الآخرين غير فعال .

7-تدريب المدربين: من الضروري القيام بتدريب اولئك الافراد الذين سيصبحون مدربين، ولا شك ان الكثير من البرامج التدريبية قد فشلت بسبب الاعتقاد بان اي شخص قادر على فعل شئى يشكل جيد يمكن ان يقوم بتعليمه او تدريبه الا ان ذلك ليس دائما صحيحا .

8-اساليب التدريب: يجب ان تكون اساليب التدريب مناسبة لنوع التدريب الذي سيقدم، فاسلوب المحاضرة مثلا يمكن ان يكون ممتازا في تعليم او تدريب الشباب حديثي التخرج من الجامعات لكنها ستكون غير فعالة في تدريب المشرفين على كيفية معالجتهم لشكاوي وتظلمات مرؤوسيههم .

9-مبادئ التعلم: ان كثيرا من مبادئ التعلم التي كان قد تم تطويرها في التعليم العام والخاص تعتبر ملائمة وقابلة للتطبيق في التدريب في المصانع ومن هذه المبادئ التي يجب اخذها في الاعتبار مثلا اهمية الانتباه اثناء التدريب ومنع الالتهاء باي شئى كذلك يجب ان يخطط للتدريب ليبدأ من السهل الى الصعب، ومن المعلوم الى المجهول، كما ان هناك بعض العمليات التي من الافضل ان يتم التدريب عليها كأجزاء وعلى مراحل واخيرا يتم دمجها في حين ان عمليات اخرى يتم تعليمها والتدرب عليها بشكل اجمالي.¹

اضافة الى هاته المبادئ هناك مبادئ اخرى وتتمثل فيما يلي:

¹ مصطفى نجيب شاويش، مرجع سبق ذكره ص: 234-235 .

10- التدريب استثمار طويل المدى لا تظهر آثاره الا بعد ان يوضح في التطبيق .

11- التدريب نشاط رئيسي مستمر وهو وظيفة ادارية اساسية

12- التدريب نظام متكامل ذاتيا ويتفاعل مع المناخ

13- التدريب لا يقبل الانماط الثابتة، هو نشاط متغير ومجدد بطبيعته .

14- التدريب عملية اتصال ومشاركة بين اطراف كل منها يلعب دورا اساسيا .¹

الفرع الثاني: مراحل العملية التدريبية: تشمل العملية التدريبية المراحل التالية:

1- **تحديد الاحتياجات التدريبية :** وتعتبر هذه المرحلة من العناصر الاساسية في تصميم البرنامج التدريبي، ومن اجل التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يجب اتباع الاسلوب التالي :

أ- **تحليل المنظمة (المنشأة):** وذلك بتحديد المكان الذي سيتم تركيز التدريب فيه اي الادارة او القسم الذي يعاني الحاجة الى التدريب .

ب- **تحليل العمليات :** وذلك بتحديد ما يتضمنه التدريب ،لدراسة وتحديد ما يجب ان يتعلمه الفرد ليتمكن من اداء عمله بأكبر كفاية ممكنة .

ت- **تحليل الفرد:** وذلك بتحديد الفرد الذي يحتاج الى التدريب والمهارات والمعارف او الاتجاهات التي تحتاج الى زيادة فيها او تحسينها .

وبمجرد تحديد الاحتياجات التدريبية فان الفجوة بين مستوى الاداء الحالي ومستوى الاداء المتوقع يمكن سدها، فالحاجة التدريبية تعني اذن وجود تناقض او اختلاف حالي او مستقبلي بين وضع قائم وبين وضع مرغوب فيه في اداء منظمة او وظيفة او افراد في اي من المعارف او المهارات او الاتجاهات او في هذه النواحي جميعها².

2- **تخطيط البرامج التدريبية:** وتمر هذه المرحلة بعدة مراحل ويمكن توضيحها فيما يلي:

أ- **تحديد اهداف البرنامج:** وهي عبارة عن نتائج يجري تصميمها او اقرارها مقدما ثم تترجم الى موضوعات تدريبية.

¹ علي السلمي ،مرجع سبق ذكره ص:314

² مصطفى نجيب شاويش ،مرجع سبق ذكره، ص:235-236-237

ب- **تحديد نوع المهارات التي سيدرب عليها:** وذلك بتحديد المهارات الملائمة للاحتياجات التدريبية والتي يعمل البرنامج التدريبي على اكسابها او صقلها لدى المديرين .
ت- **وضع المنهاج التدريبي:** ويقصد به الموضوعات أو المواد ومفرداتها التي ستدرس أو يدرب عليها المتدربين .

ث- **اختيار أسلوب التدريب :** على الرغم من تعدد الأساليب التي يمكن استخدامها في مجال التدريب ، إلا انه من المهم ملاحظة أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض، ويمكن استخدام اكثر من أسلوب واحد بأن واحد في عملية التدريب.

3- **تنفيذ البرامج التدريبية :** وتتمثل هذه المرحلة في إدارة البرنامج التدريبي واخراجه إلى حيز التنفيذ، وهذه المرحلة مهمة وخطيرة، حيث تتضمن أنشطة مهمة كتحديد الجدول التنفيذي للبرنامج من حيث مواعيد وفترات البرنامج التدريبي وتحديد مكان التدريب.

4- **تقييم البرامج التدريبية :** ويقصد به تلك الاجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق اهدافها المرسومة، كما تقاس بها كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في احداثه فيهم وكذلك تقاس بها كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التربيويتم ذلك من خلال تقييم اداء المتدربين محل التدريب، او تقييم رايهم حول اجراءات البرنامج¹

المطلب الثالث: اهداف واحتياجات التدريب :

تشتق اهداف التدريب من تحديد الاحتياجات التدريبية بمعنى ان الاحتياجات التدريبية تترجم الى اهداف تدريبية والتي يمكن ابرازها فيما يلي:

الفرع الاول: اهداف التدريب :

ان هدف التدريب ليس فقط توفير الخبرات والمهارات للأفراد ولكن ايضا تنمية الرغبة لاستخدام قدراتهم بدرجة افضل، فيجب ان يكون استخدام الموارد المالية المخصصة لعملية التدريب مبررا باهداف واقعية وممكنة التطبيق والتنفيذ، ومن ذلك يمكننا القول ان رسالة التدريب يمكن بلورتها في تحقيق الاهداف التالية² :

¹ مصطفى نجيب شاويش، مرجع سبق ذكره، ص: 238 .

² زكي محمود هاشم، "الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الانسانية"، ذات السلاسل للطباعة و النشر و التوزيع، 1979 ، ص: 304

- 1- ضمان أداء العمل بفاعلية وسرعة واقتصاد وسد الثغرات التي توجد بين معايير الاداء التي يحددها الرؤساء وبين الاداء الفعلي للعاملين .
 - 2- ترغيب الفرد في عمله، باعتبار ان زيادة انتاجه مرهونة برغبته في اداء العمل واثابة الفرصة امامه لكي يقف على كل ما هو جديد في مجال التطور العلمي والتقني .
 - 3- العمل على استقرار المشروع ومرونته، فالأفراد المدربين هم بمثابة اصل من الأصول الهامة بالمنظمة يعملون على ضمان استقراره ومرونته.
- * اضافة الى هذه الاهداف هناك اهداف اخرى والمتمثلة فيما يلي¹:

- احداث تغيير في سلوك الفرد او تصرفاته مع غيره ومع الجماعة والمنظمة بصفة عامة، لان العلاقة بينه وبين غيره (أخذ وعطاء، افعال واقوال، فعل وانفعال، تاثير متبادل...) وهذا يتمثل في سلوك الفرد الذي لديه القدرة على تعديل سلوكه بالشكل الذي يلائم مصلحة المنظمة .
- وسيلة لمواجهة التحديات التي تواجه المنظمة خاصة الخارجية في مجال التقدم التكنولوجي او الالي (انتاج، توزيع، استهلاك) او تحديات في جو المنافسة .
- تقوية المسؤولية الاجتماعية للفرد نحو مجتمعه اي تحسين علاقات العمل (العلاقات الانسانية) ومنه ضمان اداء العمل بفاعلية وسرعة وهذا بعد توفير الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته وتحسين انتاجيته كما ونوعا .
- تدريب وتنمية وصقل معارف ومهارات الافراد بما يتناسب مع احتياجاتهم التدريبية ويسهم في تحقيق اهدافهم .

الفرع الثاني: تحديد الاحتياجات التدريبية :

تلجا الكثير من المنظمات الى تصميم برامج للتدريب وتخصيص موارد مالية عالية لها، اعتقادا منها بضرورة هذه البرامج وتخطئ بعض المنظمات في هذا السعي بسبب عدم استناد البرامج الى حاجة فعلية للتدريب².

والتحديد الجيد الدقيق لهذه الاحتياجات يساعد في جعل النشاط التدريبي نشاطا هادفا ذا معنى للمنشأة والمدربين ويجعله كذلك نشاطا واقعا ويوفر كثيرا من الجهود والنفقات³.

¹ منصور أحمد منصور، مرجع سبق ذكره، ص:225

² احمد ماهر ، مرجع سبق ذكره، ص:329

³ مصطفى نجيب شاويش، مرجع سبق ذكره ص:235

ويكون تحديد الاحتياجات بدراسة حاجة كل فرد في المنظمة للتدريب من خلال الكشف عن جوانب الضعف فيمن تم تعيينهم حالياً او الذين هم في المواقع التنظيمية الاخرى في المنظمة.¹ يمكن القول بان الحاجة الى التدريب تظهر بسبب وجود قصور معين في الاداء ويعبر عنها بالعلاقة التالية:

$$\text{القصور او العجز في الاداء} = \text{الاداء المطلوب} - \text{الاداء الفعلي}$$

تعرف الحاجة الى التدريب على انها تعبير عن الافراد المطلوب تدريبهم لمواجهة اي من المواقف التي تشير (المؤشرات التدريبية) الى احتمال حدوثها وهذه المواقف يمكن حصرها في:

- ضعف اداء الافراد لنقص في مهارتهم او معلوماتهم .
 - تغيير محتوى العمل (وصف الوظيفة)
 - تغيير الظروف والامكانيات التي يتم فيها اداء العمل او يتم العمل بواسطتها .
 - احداث وظائف او أنشطة جديدة لم يسبق للافراد ممارستها من قبل .
 - تعيين افراد جدد او عملية نقل او ترقية الى وظائف اخرى مختلفة .
- * ويمكن التعبير عن الاحتياجات التدريبية بأنها أنواع التغيرات أو الإضافات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد وأنماط أدائه ودرجة كفاءته عن طريق التدريب.²
- كما تعرف على انها دراسة ما يجب ان يكون عليه الفرد من مهارات وخبرات ومعلومات يتم تحديدها بناء على اهداف المنظمة الحالية والمستقبلية ومدى قدرة الافراد الحالية على تحقيق هذه الاهداف وما هي التغيرات المطلوبة في اداء الافراد للوصول الى الاداء المرغوب الذي يحقق اهداف المنظمة.
- وبالتالي الاحتياجات التدريبية لا تقتصر على جوانب الخلل او القصور ولكنها تمتد الى جوانب تطويرية معينة .

• مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية :

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال دراسة ثلاث مجموعات من المؤشرات والمتمثلة فيما يلي:

- أ- مؤشرات الأداء التنظيمي: حيث لا بد من دراسة كفاءة اداء المنظمة المتمثل بمعدلات الانتاجية والكلف ومعدلات استغلال المكائن والمعدات والالات ومؤشرات استخدام الموارد البشرية من حيث تكوين وحركة هذه الموارد.³

¹ سهيلة محمد عباس، وعلي حسين علي، ادارة الموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره،ص:112.111

² علي السلمي"الموسوعة العلمية و العملية لإدارة الموارد البشرية، التدريب و التطوير"، ص: 447

³ سهيلة محمد عباس، وعلي حسين علي، مرجع سبق ذكره،ص:112

ب- مؤشرات اداء العاملين :

ان تحليل اداء الأفراد العاملين ودراسة مكوناته تعد خطوة نحو التحقق من ان تحسين الاداء التنظيمي يكون من خلال الموارد البشرية وهذا المؤشر يتطلب دراسة اداء العاملين ومكونات الاداء،¹ يجمع المعلومات الميدانية عن اداء العاملين في موقع الاعمال الحقيقية في ضوء معايير الاداء الجيد عن طريق الملاحظة والمتابعة .

ج- مؤشرات حاجة ومتطلبات الافراد للتدريب:

تتضمن هذه المؤشرات ضرورة تحديد جوانب الاداء لدى الافراد العاملين التي يكتنفها القصور مع النقص في المهارات اللازمة لآداء العمل وكذلك عدم وجود الاستعداد للعمل وفي هذه الحالة لا بد من تهيئة الاستعداد اولا اي الرغبة في التعلم لدى مثل هؤلاء الافراد ثم تحديد متطلبات الافراد للتدريب والتي تعد حالة الاداء غير الفعال بسبب عدم وجود قدرات للاداء الجيد على الرغم من وجود الاستعداد لاكتساب القدرات وفي هذه الحالة يركز التدريب على جانب اكتساب المهارات، اما في حالة الاداء غير الفعال الناجم عن انخفاض الدافعية نحو العمل فلا بد من ان يركز البرنامج التدريبي على تطوير الدوافع الايجابية نحو العمل.²

*يتم التعرف على الحاجة الى التدريب من خلال الاجابة على الاسئلة التالية: ماهي اهداف التدريب ؟ ماهي الاهداف التي يجب انجازها لتحقيق هذه الاهداف؟ ماهي السلوكيات التي يجب ان يؤديها كل شاغل وظيفة لتنفيذ المهام الموكلة اليه ؟ ماهي جوانب القصور ان وجدت والتي يجب معالجتها؟ والاسئلة تبين الصلة بين تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية وعادة ما يتم تحديد حاجة العامل الى التدريب من خلال المشرف المباشر او رئيس العمال او من العامل نفسه او مدير التدريب، الادارة العليا.³

مما سبق ذكره نتضح لنا اهمية التدريب بالنسبة لكل من المنظمة والفرد فهو وسيلة وليس هدف فعلى المنظمة ان توليه الاهمية الكبرى.

¹ نفس المرجع ص:112

² سهيلة محمد عباس، و علي حسين علي، مرجع سبق ذكره،ص:112

³ محمد سعيد سلطان ، مرجع سبق ذكره،ص:191

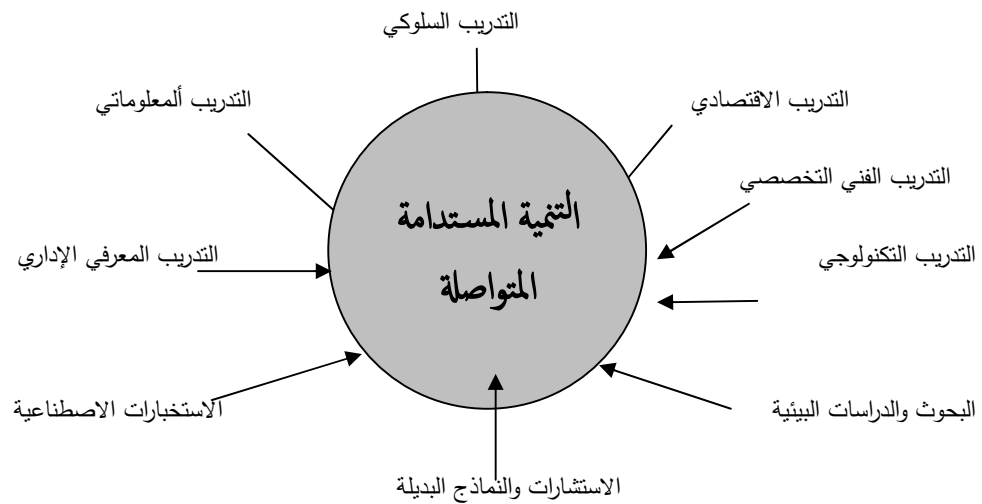
المبحث الثالث : الموارد البشرية والتنمية المستدامة المتواصلة

سنحاول فيما يلي التطرق إلى أهم العناصر التي تربط بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة من خلال العناصر الآتية .

المطلب الاول : التدريب والتنمية المستدامة

يعتبر المورد البشري الوسيلة والغاية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ،ويعمل التدريب على الإسراع بعجلة التنمية لتحقيق الأهداف ،كما أن التدريب المتوازن الفعال هو صمام الأمان لنجاح برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويظهر ذلك في حالة اعتماد التنمية على تكنولوجيا جديدة تطبق لأول مرة حيث يلعب التدريب بها الدور الأساسي لنقل الخبرات وتنمية المهارات اللازمة للتطبيقات الجديدة،فالكوادر البشرية والإدارية هي المحرك الأساسي لتحقيق أهداف التنمية . ولا يمكن أن تتحقق التنمية المستدامة في غياب فلسفة و إستراتيجية للتدريب والتطوير على مستوى الدولة ولكل قطاع اقتصادي أو اجتماعي أو امني وكذلك لكل منظمة في المجتمع حيث يجب الاهتمام بتنمية طبقة المديرين والكوادر الإدارية المساعدة المسئولة عن إدارة التنمية المستدامة المتواصلة¹.

والشكل التالي :رقم (2)يحدد أنواع التدريب والتطوير اللازمة للتنمية المستدامة :



المصدر: فريد النجار، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2007، ص:346 .

¹ فريد النجار، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2007، ص:344-345

إن من أهم وظائف إدارات الأفراد في المنظمات هي التدريب والتطوير الإداري والتنمية التنظيمية حيث تعمل هذه الوظائف على تحسين المعلومات والمهارات والقدرات الفنية والإدارية والسلوكية لدى العاملين وذلك بغرض تحسين الإنتاجية ومن ثم الربحية وكذلك ضمان استقرار إيرادات المبيعات وتحقيق النمو والتوسع و الابتكار والتجديد في العمل ولا يركز التدريب والتطوير على الفرد في العمل بل أيضا على تنمية مهارات جماعات العمل و فرق الإنتاج والتشغيل بأساليب مختلفة¹.

وفيما يلي جدول رقم (2) يوضح التطور التاريخي لمؤسسات التدريب والتطوير العربي:

السنة	اسم المؤسسات والمراكز التدريبية
قبل 1961	معهد الادارة العليا (تدريب الموظفين بالحكومة)
قبل 1961	المعهد القومي للادارة العليا (تدريب المديرين)
1961	معهد التخطيط القومي (تدريب اخصائي التخطيط الاقتصادي)
1962	الجهاز المركزي للتنظيم والادارة (تدريب موظفي الدولة)
1964	التدريب السلوكي بالمعهد القومي للادارة العليا (خبرات التدريب)
1965	بداية الاهتمام بمراكز التدريب بالوزارات
1970	بداية انشاء معاهد الادارة العامة بالدول العربية
1974	المنظمة العربية للتنمية الادارية _ جامعة الدول العربية
1975	بداية دخول مكاتب التدريب الاجنبية للساحة العربية
1975	اهتمامات ادارت التدريب بشركات البترول العربية
1975-1980	توسع المنظمات الدولية في نشاط التدريب و الاستشارات
1980-1985	انتعاش التدريب العربي بالداخل وبالخارج
1985-1990	بداية انشاء مراكز التدريب الخاصة بالدول العربية
1990-1995	زيادة كثافة المؤسسات التدريبية الاجنبية والعربية والمنافسة السعرية في سوق التدريب

المصدر: فريد النجار، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007،

ص:347

¹ فريد النجار، مرجع سبق ذكره، ص:346.

المطلب الثاني: المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة

حتى وقتنا الراهن لم يتم تحديد تعريف لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بشكل محدد وقاطع يكتسب بموجبه قوة الزام قانونية وطنية او دولية ،حيث لا تزال هذه المسؤولية تستمد قوتها وقبولها من طبيعتها الطوعية ،ومن هنا تعددت صور المبادرات حسب طبيعة السوق ونطاق نشاط المؤسسة وأشكالها ،وقد تعود المسؤولية الاجتماعية الى اعتبارات اخلاقية و اجتماعية تقوم اساسا على درجة الاقناع والتعليم اللذان يحضى بهم رجال الأعمال فما هي المسؤولية الاجتماعية ؟ وما هي مجالاتها ؟

الفرع الأول : تعريف المسؤولية الاجتماعية .

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنموي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على انها التزام هذه الاخيرة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية ،مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الاطراف ¹ .

كما تمثل المسؤولية الاجتماعية نشاطا مرتبطا ببعدين اساسيين احدهما داخلي يتمثل في اسهام المؤسسة في تطوير العاملين وتحسين حياتهم ،والبعد الثاني خارجي ويتمثل في مبادرات المؤسسات في التدخل لمعالجة المشاكل التي يعاني منها المجتمع ، فاللتزام المؤسسة بسؤوليتها الاجتماعية هي الالية التي من خلالها تساهم في تحقيق التنمية المستدامة .

كما انتقل مفهوم المسؤولية الاجتماعية من مفهومه الضيق الى هدف استراتيجي له مجموعة من المرتكزات تختلف على النموذج الاقتصادي²:

¹ -marie-françoise GUYONNAUD et Frédérique WILLARD , **Du management environnemental au développement durable des entreprises** ,France : ADEME ,Mars 2004,p 05.

² محمد عادل عياض ،المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة : مدخل لمساهمة منظمات الاعمال في الاقتصاد التضامني ، الملتقى الدولي حول الاقتصاد التضامني ،جامعة تلمسان ،2005 ،ص:03 .

المسؤولية الاجتماعية والنموذج الاقتصادي والاجتماعي كما يوضحها الجدول التالي : رقم(3)

النموذج الاجتماعي يركز على	النموذج الاقتصادي يركز على
- نوعية الحياة .	- الإنتاج.
- المحافظة على الموارد الطبيعية .	- استغلال الموارد الطبيعية.
- قرارات قائمة على أساس أوضاع السوق مع رقابة متنوعة من المجتمع ،والموازنة بين العائد الاقتصادي والعائد الاجتماعي .	- قرارات داخلية قائمة على أساس أوضاع السوق العائد الاقتصادي (الربح).
- مصلحة المنظمة و المجتمع .	- مصلحة المنظمة او المدير او المالكين.
- دور فاعل للحكومة .	- دور قليل جدا للحكومة .

المصدر: طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال، داروائل للنشر، عمان، 2005، ص: 54 .

الفرع الثاني :مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

تقسم مجالات المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة حسب Esteo إلى ما يلي:

_ مجال المساهمات العامة،

_ مجال الموارد البشرية،

_ مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية،

_ مجال مساهمات المنتج أو الخدمة¹.

مجال المساهمات العامة

ترتبط أنشطة هذا المجال بمساهمات المؤسسة في تدعيم المؤسسات العلمية والثقافية والخيرية والمساعدة في التسهيلات الخاصة بالعناية الصحية وبرامج الحد من الأوبئة والأمراض والعمل على حل المشاكل الإنسانية فيما يتعلق بتوظيف الأقليات والمعوقين والعناية بالطفولة وتوفير وسائل النقل للعاملين بما يؤدي إلى تخفيف الضغط على وسائل النقل العامة والاشتراك في برامج التخطيط الحضاري التي تهدف إلى تخفيف معدل الجرائم والمساعدة في تنفيذ برامج الإسكان التي تختص بإنشاء المساكن وتجديدها وفيما يلي أنشطة خاصة بمجال المساهمات العامة:

¹ حسين مصطفى هلاي، الإبداع المحاسبي في الإفصاح عن المعلومات البيئية في التقارير المالية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ، 2005، ص : 55 .

-البذل في سبيل الإنسانية:

-تدعيم المؤسسات العلمية؛

-تدعيم الهيئات الخاصة بالرعاية الصحية؛

-تدعيم الهيئات التي تقوم بالأنشطة الثقافية.

-المواصلات والنقل:

-توفير وسائل النقل للعاملين.

-الإسكان:

-المساهمة في تنفيذ برامج الإسكان؛

-إنشاء مساكن للعاملين؛

-الخدمات الصحية:

-تدعيم البرامج التي تحد من الأوبئة والأمراض؛

-توفير وسائل وإمكانيات وخدمات العناية والرعاية بالصحة؛

-رعاية مجموعات معينة من الأفراد:

-المساهمة في رعاية المعوقين أو ذوي العاهات

-المساهمة في رعاية الطفولة والمسنين.

مجال الموارد البشرية

يتضمن هذا المجال أنشطة مساهمة المؤسسة في توفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون التفرقة بينهم، حسب الجنس أو اللون أو العقيدة، وإعداد برامج تدريب لكل العاملين لزيادة مهاراتهم وإتباع سياسة للتربقي وتحقيق رضائهم الوظيفي وإتباع نظام أجور وحوافز يحقق لهم مستوى معيشي مناسب يتفق مع المستويات الموجودة في المؤسسات الأخرى في القطاع أو في المجتمع¹.

أدت التطورات التقنية إلى التأكيد والاهتمام بالناحية النوعية للموارد البشرية، لذلك تحضى اعتبارات التدريب والتكيف مع طرق الإنتاج المتغيرة والمقدرة على الابتكار باهتمام خاص من قبل المؤسسات، كما تهتم التشريعات بحماية الموارد البشرية فتحدد سياسات التوظيف وشؤون العاملين، كما تستجيب المؤسسات لهذا المجال لما له من نتائج اقتصادية ايجابية، فتحقق سلامة العاملين في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة يؤدي إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية وفيما يلي أنشطة خاصة بمجال الموارد البشرية:

¹ الطاهر خامرة ، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة "حالة سوناطراك"،مذكرة ماجستير ،جامعة ورقلة ،2007 ،ص: 87 .

-سياسات التوظيف:

-توفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع؛

-قبول توظيف الطلاب أثناء العطلة الصيفية؛

-قبول توفير الأفراد المعوقين.

-تحقيق الرضاء الوظيفي:

-منح العاملين أجور ومرتببات تحقق لهم مستوى معيشي مناسب؛

-إتباع سياسة للتزقي تعترف بقدرات كل العاملين وتحقق فرص متساوية للتزقي؛

-إعداد برامج تدريب لزيادة مهارة العاملين؛

-المحافظة على الاستقرار العمالة بالصيانة المستمرة للمعدات وجدولة الإنتاج بحيث يمكن الحد

من البطالة؛

-تهيئة ظروف للعمل تتصف بالأمن.

-مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية

يعتبر هذا المجال من أهم مجالات المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة بسبب توسع استغلال

الموارد الطبيعية والتقدم التقني وما نتج عنها من زيادة المخلفات الصناعية وتوسع استخدام

الأسمدة الكيمائية والمبيدات الزراعية مما أدى إلى مشاكل بيئية كبيرة على جميع المستويات.

فضلا عن تأثير هذا المجال على نوعية الحياة فإن أثره يمتد على ما تتحمله ميزانية الدولة من

نفقات¹.

يتضمن هذا المجال الأنشطة التي تؤدي إلى تخفيف أو منع التدهور البيئي وذلك من خلال ما

يلي:

-الموارد الطبيعية:

-الاقتصاد في استخدام المواد الخام؛

-الاقتصاد في استخدام مصادر الطاقة؛

-المساهمة في اكتشاف مصادر جديدة للمواد الخام والطاقة.

-المساهمات البيئية:

-تجنب مسببات تلوث الأرض والهواء والمياه وإحداث الضوضاء؛

-تصميم المنتجات وعمليات تشغيلها بطريقة تؤدي إلى تقليل المخلفات؛

-التخلص من المخلفات بطريقة تكفل تخفيض التلوث.

¹ الطاهر خامرة ، مرجع سبق ذكره ، ص: 87-88.

- مجال مساهمات المنتج أو الخدمة

تتضمن هذه الأنشطة القيام بالبحوث التسويقية لتحديد الاحتياجات التي تتلاءم مع المقدرة الاستهلاكية للعملاء وإعلامهم بخصائص السلعة أو الخدمة، وبطريقة استخدامها، وبتحديد المخاطر ومدة صلاحية الاستخدام.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن تحديد أهم الأنشطة خاصة بمجال المنتج والخدمة على النحو التالي:

- تحديد وتصميم المنتجات:

- القيام بالبحوث التسويقية لتحديد احتياجات المستهلكين؛

- تعبئة المنتجات بشكل يؤدي إلى تقليل احتمالات التعرض لأي إصابة عند الاستخدام.

- تحقيق رضا المستهلكين:

- وضع بيانات على عبوة المنتج للتعرف بحدود ومخاطر الاستخدام وتاريخ عدم الصلاحية؛

- القيام ببرامج إعلامية تعرف المستهلكين بخصائص المنتج وطرق ومجالات استخدامه؛

- توفير مراكز خدمة لصيانة وإصلاح المنتج¹.

المطلب الثالث : الإدارة البيئية والموارد البشرية

إن الإدارة البيئية هي احد الأنظمة الفرعية سواء على المستوى الحكومي - الرسمي - أو على مستوى الوحدات الإنتاجية ،وحيث أن نظام الموارد البشرية أيضا يعتبر أحد الأنظمة الفرعية بأي منظمة فانه لابد من توفر مجموعة من المتطلبات من جهة ومن جهة أخرى تحديد أهداف مسبقة واستراتيجيات للموارد البشرية لتحقيق هذه الأهداف .

الفرع الأول :متطلبات الإدارة البيئية من خلال الموارد البشرية

_ التكامل الاستراتيجي بين الإدارة البيئية وباقي الأنشطة الأخرى بالمنظمة، والوظائف التنفيذية بها.

_ التكامل بين نظام الموارد البشرية وبين المكونات الاستراتيجية الكلية للمؤسسة .

_ التكامل بين مكونات نظام إدارة الموارد البشرية المتعامل مع نظام الادارة البيئية .

وحيث ان نظام الادارة البيئية هي لخدمة المنظمة داخليا وخدمة عملاء المنظمة خارجيا فإن الموارد البشرية تعتبر بمفهوم (نظام ادارة الجودة الشاملة) موردا للخدمة داخليا وخارجيا وهي

¹ الطاهر خامرة ، مرجع سبق ذكره ، ص : 88 .

أيضا عميل ومتلقى لخدمات و مخرجات باقي الجهات و الإدارات التنفيذية الأخرى ومن ثم كان لابد لتحقيق الجودة العالية الاهتمام بما يلي:

_ الموارد البشرية العاملة في مجال الإدارة البيئية وباقي العاملين في الجهات الأخرى بالمنظمة.

_ مستويات الموارد البشرية المختلفة للعاملين في مجال الادارة البيئية.

_ مخرجات ومدخلات الادارة البيئية تعاملًا مع باقي الجهات والادارات التنفيذية الأخرى.

_ تكامل نظام الموارد البشرية للعاملين بالادارة البيئية مع الهيكل التنظيمي لباقي المنظمة.

_ تحديد خطوط السلطة الوظيفية والسلطة التنفيذية داخل الإدارات المعنية بشؤون البيئة وبين

باقي المستويات التنظيمية بالهرم التنظيمي او بالوحدات الأخرى المعنية بالتنظيم الجغرافي¹.

الفرع الثاني: اهداف الادارة البيئية واستراتيجية الموارد البشرية اللازمة

فيما يلي تصور لاهداف الادارة البيئية واستراتيجية الموارد البشرية اللازمة لتحقيق هذه الاهداف

الجدول رقم : (4)

إستراتيجية الموارد البشرية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف	أهداف الإدارة البيئية
تضمين ثقافة الحفاظ على البيئة في خطط وسياسات تنمية الموارد البشرية .	تحقيق الانتاج النظيف والانتاج الأنظف حتى يتوافق مع المعايير البيئية المحلية والعالمية .
تكوين فريق عمل للرصد والتشخيص والتحليل ثم وضع تصورات الحلول للمشكلات البيئية القائمة مع تحديد الجهات المعنية بالمتابعة والتصحيح .	تحقيق الصورة العامة للمنظمة والتي تعكس (منظمة صديقة للبيئة) حيث ان ذلك من اهم العوامل لقبول المظمة في الاسواق العالمية .
التدريب وفقا لبرامج مخططة متوافقة مع اهداف الادارة البيئية مع متابعة لهذه البرامج لتعظيم فاعليتها .	المساعدة في فتح أبواب التصدير امام المنظمة الى اسواق العالم .
تصميم برامج تحسين نظم العمل وتدفعه حيث يعتبر كل ناتج نشاط او وحدة تنفيذية هو مدخل او مخرج لناتج نشاط آخر أو وحدة تنفيذية أخرى على أن يتحقق الرضا لكل وفقا لأساسيات الجودة الشاملة .	مواجهة المنافسة المحلية و الاقليمية والعالمية التي تضع اوزانا معيارية عالية لمنتجاتها (صديقة البيئة).

¹ نادية حمدي صالح ،بناء القدرات البشرية لدعم الادارة البيئية ،المؤتمر العربي الثاني للادارة البيئية في نظم الادارة المحلية في الوطن العربي ،الشارقة الامارات العربية المتحدة ،(21_23 يناير 2003)،ص:297_298 .

<p>التأكد من تكامل خطط الموارد البشرية وسياساتها العاملة في مجال حماية البيئة مع خطط وسياسات الوحدات الانتاجية والتسويقية والتمويلية... الخ .</p> <p>التأكد من وصول السياسات والخطط لكافة العاملين والافراد المعنيين مع تحقيق قنوات اتصال فعالة لتصحيح ومنع الاخطاء من المنبع .</p> <p>وضع آليات لحدوث التغيير المخطط ومتابعته بما يضمن استمرارية المنظمة وأنظمتها المختلفة .</p> <p>معالجة الصراع التنظيمي الذي قد يؤدي الى اعاقه تحقيق الاهداف والاستراتيجيات المحددة</p> <p>سياسة تشجيع الابتكار والمبادأة والتعامل مع المستجدات المحيطة سواء على المستوى المحلي أو الاقليمي أو العالمي وعدم فصل المنظمة عن هذا العالم المتغير في عصر العولمة .</p> <p>ايجاد انظمة فاعلة للحوافز العادلة سلبا وايجابا حتى تكون حافزا لتحقيق الانتاجية والرضا الوظيفي وخفض معدلات دوران العمل .</p>	<p>تضمن الاعتبارات البيئية عند اتخاذ أي قرار انتاجي - تسويقي - تمويلي - تطويري .</p> <p>احداث التكامل بين نظم ادارة البيئة وبين الانظمة التنفيذية المختلفة بالمنظمة رأسيا و عرضيا .</p> <p>التوافق مع التشريعات و القوانين المحلية والعالمية لضمان الاستمرار .</p> <p>تطبيق المعايير القياسية لجودة البيئة.</p> <p>تطبيق مبدأ ادارة الجودة الشاملة والتنمية المتواصلة.</p>
<p>تحقيق درجة من اللامركزية المرنة بحيث تتوافق مع ظروف الانتشار الجغرافي والطبيعة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمنطق المختلفة وفي نفس الوقت وجود آليات التنسيق المناسبة مع الجهات المركزية المعنية.</p>	<p>خفض تكلفة الانتاج والتسويق والتغلب على مشكلة زيادة مخلفات الانتاج الضارة والانشطة الملوثة للبيئة سواء في مرحلة الانتاج أو التخزين أو التسويق .</p>
<p>استمرارية تنمية الموارد البشرية لدعم تنمية وحماية البيئة .</p>	<p>تحمل المنظمة لمسئولياتها الاجتماعية من نشر الوعي البيئي بين مختلف الشرائح بالمجتمع</p>

المصدر: نادية حمدي صالح، بناء القدرات البشرية لدعم الإدارة البيئية، المؤتمر العربي الثاني للإدارة البيئية في نظم الإدارة المحلية في الوطن العربي، الشارقة الإمارات العربية المتحدة، (21_23 يناير 2003) ص: 300-302 .

المطلب الرابع: التربية البيئية (Environmental Education)

مفهوم التربية البيئية:

هي الجانب من التربية الذي يساعد الناس على العيش بنجاح على كوكب الأرض، وهو ما يعرف بالمنحى البيئي للتربية. كما تعرف التربية البيئية على أنها تعلم كيفية إدارة وتحسين العلاقات بين الإنسان وبيئته بشمولية وتعزيز، كما تعني التربية البيئية كذلك تعلم كيفية استخدام التقنيات الحديثة و زيادة إنتاجيتها و تجنب المخاطر البيئية وإزالة العطب البيئي القائم واتخاذ القرارات البيئية العقلانية.¹

تعريف التربية البيئية:

لقد تعددت تعريفات التربية البيئية، وخصوصاً على المستوى العالمي من خلال المؤتمرات البيئية، وكذلك حاول الكثير من الباحثين خوض هذا المجال:

- 1- يمكن تعريفها بأنها مجموعة من المعارف والاتجاهات والقيم اللازمة لفهم العلاقة المتبادلة بين المتعلم و بيئته التي يعيش فيها، تحكم سلوكه إزاءها وتثير ميوله واهتماماته فيحرص على المحافظة عليها وصيانتها، من أجل نفسه ومن أجل مجتمعه.
- 2- وقد عرف التربية البيئية على أنها "عملية تكوين القيم والاتجاهات والمهارات والمدرجات اللازمة لفهم وتقدير العلاقات المعقدة التي تربط الإنسان وحضارته بمحيطه الحيوي والتدليل على حتمية المحافظة على المصادر البيئية الطبيعية، وضرورة استغلالها الرشيد لصالح الإنسان حفاظاً على حياته الكريمة و رفقاً لمستوى معيشته".
- 3- فقد عرف أيضاً التربية البيئية بأنها "عملية إعداد الإنسان للتفاعل الناجح مع بيئته لما تشمله من موارد مختلفة، ويتطلب هذا الأعداد إكسابه المعرفة البيئية التي تساعده على فهم العلاقات المتبادلة بين الإنسان وعناصر بيئية من جهة، وبين هذه العناصر و بعضها مع بعضها الآخر من جهة أخرى، كما يتطلب تنمية مهارات الإنسان التي تمكنه من المساهمة في تطوير ظروف هذه البيئة على نحو أفضل، وتستلزم التربية البيئية أيضاً تنمية القيم التي تحكم سلوك الإنسان أزاء بيئته، وأثارة ميوله واهتماماته نحو هذه البيئة، واكتساب أوجه التقدير لأهمية العمل على صيانتها والمحافظة عليها وتنمية مواردها".

¹ سعود، راتب : الانسان والبيئة، دراسة في التربية البيئية/ عمان - الأردن، ط2، 2006 ص214.

ونستخلص من خلال كل ما تقدم (أن التربية البيئية هي من الوسائل التي تحقق أهداف حماية البيئة وصيانتها، وهي تشكل بعداً هاماً من أبعاد التربية الشاملة و المستديمة لتعديل سلوك الإنسان وتنميته ايجابيا لأعداده للحياة وتكيفه معها، و تطبيعه اجتماعيا مع وسطه الذي يعيش فيه مع بيئته الطبيعية جنباً الى جنب).¹

4- عرفت جامعة أليوي الشمالية في الولايات المتحدة الأمريكية التربية البيئية بأنها "تمط من التربية يهدف الى معرفة القيم وتوضيح المفاهيم وتنمية المهارات اللازمة لفهم و تقدير العلاقات التي تربط بين الإنسان وثقافته وبيئته البيوفيزيائية كما أنها تعني التمرس على اتخاذ القرارات و وضع قانون للسلوك بشأن المسائل المتعلقة بنوعية البيئة".

5- عرف مؤتمر تبليس التربية البيئية (بولاية جورجيا في الاتحاد السوفيتي سابقاً) عام 1977 بأنها "عملية إعادة توجيه وربط لمختلف فروع المعرفة والخبرات التربوية بما يبسر الادراك المتكامل للمشكلات، ويتيح القيام بأعمال عقلانية للمشاركة في مسؤولية تجنب المشكلات البيئية والارتقاء بنوعية البيئة".

6- وعرف التربية البيئية في اجتماع هيئة برنامج الأمم المتحدة للبيئة بباريس عام 1978 بأنها "العملية التي تهدف الى تنمية وعي المواطنين بالبيئة والمشكلات المتعلقة بها وتزويدها بالمعرفة والمهارات والاتجاهات وتحمل المسؤولية الفردية والجماعية تجاه حل المشكلات المعاصرة والعمل على منع ظهور مشكلات بيئية جديدة".

7 - وعرف أيضا في مكان اخر التربية البيئية بأنها "عبارة عن برنامج تعليمي يهدف الى توضيح علاقة الإنسان وتفاعله مع البيئة الطبيعية وما بها من موارد لتحقيق اكتساب التلاميذ خبرات تعليمية تتضمن الحقائق والمفاهيم والاتجاهات البيئية ومواردها الطبيعية".²

وبذلك يمكن القول أيضا ان التربية البيئية في الأساس "جهد تعليمي موجه او مقصود نحو التعرف وتكوين المدركات لفهم العلاقة المعقدة بين الإنسان وبيئته بإبعادها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية

¹ عادل هادي ومشعان هادي: التربية البيئية/ عمان - الأردن ط1، 2006 ص13.

² . سعود، راتب : مرجع سبق ذكره ، ص215.

والبيولوجية والطبيعية حتى يكون واعياً بمشكلاتها وقادراً على اتخاذ القرار نحو صيانتها - والإسهام في حل مشكلاتها، من أجل تحسين نوعية الحياة لنفسه ولأسرته ولمجتمعه وللعالم". كذلك يشير هذا التعريف الى ضرورة تدريب التلاميذ على اتخاذ قرارات بيئية، في المحافظة على البيئة وعدم تلوثها بشتى الأشكال ومنها التلوث الصوتي و الضوضائي، وليكن ذلك عن قناعة واقتناع، وبصورة مستمرة، وبشكل شمولي وخصوصاً لجهة دراسة المواد الدراسية على اختلافها، لأن التربية البيئية حصيلة علوم متعددة وخبرات تربوية عديدة.

وتوجد هناك تعليق آخر ل (جون بينز John Baines) يقول "العديد من تعريفات التربية البيئية لا يعني شيئاً لأحد باستثناء أولئك الذين صاغوا تلك التعريفات. ولا أنوي أن أحذو حذوهم في تعريف التربية البيئية. فيقول ببساطة أن التربية البيئية هي "الجانب من التربية الذي يساعد الناس للعيش بنجاح على هذا الكوكب. وأي شيء يسهم في ذلك يعتبر تربية بيئية".¹

ارتبطت التربية البيئية منذ قيام الحضارة الإنسانية، ذلك لأن التربية تسعى لفهم العلاقات المتشابكة والتفاعلات المعقدة في بيئة الإنسان، وان كانت عبارة التربية البيئية حديثة العهد نسبياً، الا أن أصولها كانت تظهر من خلال التعاليم الدينية والعلوم الجغرافية والطبيعية وعلم الأحياء.

وتوجد هناك تعاريف عديدة للتربية البيئية: عربياً وعالمياً وتطورت لتصبح أكثر شمولية:

- وقد عرفت التربية البيئية على المستوى الدولي بأنها:
"عملية تهدف الى توعية سكان العالم بالبيئة الكلية وتقوية اهتمامهم بها وبالمشكلات المتصلة بها، وتزويدهم بالمعلومات والحوافز والمهارات التي تؤهلهم أفراداً وجماعات للعمل على حل المشكلات البيئية، والحيلولة دون ظهور مشكلات جديدة. وهذه العملية مستمدة مدى الحياة حتى توجد مساهمة غير منقطعة ومسؤولية متواصلة لبناء هذه البيئة".²

¹ . سعد الدين، محمد منير: التلوث الضوضائي والتربية البيئية/ لبنان - بيروت، ط1، 1997ص39.

² . الجبان، رياض : البيئة والمجتمع/ دراسة في علم اجتماع البيئة/ عبد الحميد احمد رشوان الطبعة الأولى - جامعة

الإسكندرية - 2006 ، ص11.

خلاصة الفصل :

يمكن أن نستخلص أن التطورات التقنية أدت إلى التأكيد والاهتمام بالناحية النوعية للموارد البشرية، لذلك تحضنا اعتبارات التدريب والتكيف مع طرق الإنتاج المتغيرة وكذا التربية والوعي البيئي والمقدرة على الابتكار باهتمام خاص من قبل المؤسسات خاصة في المجال البيئي، كما تهتم التشريعات بحماية الموارد البشرية فتحدد سياسات التوظيف وشؤون العاملين، كما تستجيب المؤسسات لهذا المجال لما له من نتائج اقتصادية ايجابية، فتحقق سلامة العاملين في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة، هذا ما يؤدي إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية بما يوافق متطلبات المحافظة على البيئة .

الفصل الثالث:

التسمية البشرية

المسألة

تمهيد :

لقد شهد العقد الأخير من القرن العشرين "20"، سيادة اقتصاديات المعرفة على المستوى العالمي، وأصبح طريق الاندماج الايجابي في الاقتصاديات المتقدمة رهنا بما يمكن إحرازه و تحقيقه في مجال التنمية البشرية من تعليم و صحة وحقوق سياسية واجتماعية، وقبل كل ذلك زيادة متوسط نصيب الفرد من الناتج الإجمالي المحلي ونظرا لأن البشر هم الثروة الحقيقية لأي أمة، لذا فإن قدرات أي أمة تكمن فيما تملكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة، وقادرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفعالية، وما تجربة دول جنوب شرق آسيا منا ببعيد، فتلك الأمم التي قطعت على نفسها التزامات هامة اتجاه تجميع رأس المال البشري و تحويله إلى طاقة وميزة تنافسية عالية، ثم توجيهها إلى استثمارات عالية كان مبعثه إيمانها بأن سر نهضتها و نموها يكمن في عقول أبنائها و سواعدهم، فكان ثمار ذلك أن حققت اقتصاديات تلك البلدان معدلات متسارعة من النمو و أصبحت مثلا يقتدى به لمن أراد أن يلتحق بركب التقدم و التطور.

المبحث الأول: التنمية البشرية

شهدت البدايات الأولى لصياغة الأفكار و النظريات الاقتصادية تركيزا كبيرا على أهمية رأس المال المادي في النشاط الاقتصادي، و انصب الاهتمام على الثروة المادية بدلا من الإنسان و تعظيم الدخل بدلا من توسيع الفرص أمام الناس.¹

فقبل السبعينيات كان ينظر إلى عملية التنمية على أنها ظاهرة اقتصادية تتم عن طريقها ترجمة الزيادة في الإنتاج الوطني و متوسط الناتج الوطني الفردي إلى فوائد للمجتمع في شكل فرص عمل و فرص اقتصادية أخرى ، أو خلق الظروف الضرورية لتوزيع الفوائد الاقتصادية و الاجتماعية للنمو على كل المجتمع ، و بهذا كانت قضايا الفقر و البطالة و توزيع الدخل الوطني ذات أهمية ثانوية بالمقارنة مع قضية النمو.²

لكن ما لاحظه معظم الاقتصاديين من الانتشار المطلق و الكبير للدخل و عدم العدالة في توزيع الدخل و الزيادة في البطالة ، بينت بان التجارب التنموية للخمسينات و الستينات لم تحقق

¹ - د. إبراهيم الدعمة ، التنمية البشرية و النمو الاقتصادي ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، 2005 ، ص 14 .

² - د. لعمى احمد، التنمية الإنسانية مدخل عام، مجموعة منشورات ، جامعة ورقلة ، 2004 ، ص 7 .

النمو الاقتصادي المقصود ، و منه تم إعادة تعريف مصطلح التنمية الاقتصادية من وجهة نظر جديدة تتمثل في التخفيض أو القضاء على الفقر و عدم العدالة و البطالة ، فكما يقول البروفيسور " DUDLEY SEERS " إذا أردنا أن نسال عن حالة التنمية في بلد ما فعلينا أن نسال عن حالة كل من الفقر و البطالة و عدم العدالة ، فإذا كانت هذه المشاكل أو احدها تزداد سوءا فلا يمكن أن نتكلم عن تحقيق عملية التنمية حتى و لو تضاعف متوسط الدخل الفردي لهذا البلد الوطن " ¹.

و هكذا بدأ النظر إلى الإنسان بصفته موردا هاما من الموارد الاقتصادية ، و أن تراكم رأس المال البشري مثله مثل الرأس المال المادي يعتبر القوة المحركة للنمو الاقتصادي ، و مع مطلع التسعينات بدأ مصطلح التنمية البشرية يتردد كثيرا في الأدبيات الاقتصادية ، و ظهرت اجتهادات و محاولات شتى لتعريفه بناءا على التطور الذي حصل في النظرية الاقتصادية و الذي جعل الإنسان الغاية الأساسية للنشاط الاقتصادي و المحرك الأساسي له ².

المطلب الأول: مفهوم التنمية البشرية

ذكرت عدة تعاريف للتنمية البشرية نذكر منها :

1. مفهوم التنمية البشرية كما يرى بول ستريتن "PAUL STREETEN": هو تحسين الظروف البشرية و توسيع خيارات الناس ، و النظر إلى الكائنات البشرية كغايات بحد ذاتها ، و وسائل إنتاج أيضا ³.

2. إن التنمية البشرية حسب البرنامج الأممي "برنامج الأمم المتحدة للتنمية programme des nations unies pour le developpement " PNUD": هي عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، من حيث المبدأ فإن هذه الخيارات تتغير باستمرار ، أما من

¹- د.لعمى احمد، نفس المرجع ، ص 8

²- د.إبراهيم الدعمة ، نفس المرجع ، ص15،14

³ Streeten, P. "Human Development: Means and Ends" in *American Economic Review* vol 84. issue 3. (1994). p 232-237.

الناحية العملية فقد تبين أن جميع مستويات التنمية تركز على الخيارات الإنسانية الثلاث و هي:¹

- أن يحي الناس حياة طويلة خالية من العلل و الأمراض .
- أن يكتسبوا المعرفة .
- أن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة .

و هناك خيارات أخرى من بينها الحرية السياسية ، ضمان حقوق الإنسان و احترام الإنسان لذاته.²

3. أما مكتب العمل العربي فيرى أن هذا المفهوم أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير و السلوك ، و نوعية التعليم و التدريب و نوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرار و العلاقات الاجتماعية و العادات و التقاليد، و ثقافة الشعوب و طرق و أساليب العمل و النتاج ، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مصيرهم و قدراتهم.³

4. حسب تقرير التنمية الإنسانية فإن التنمية البشرية هي: تنمية الناس من اجل الناس ، من قبل الناس ، و تشمل تنمية الناس عن طريق تنمية الموارد البشرية ، ويعني القول بالتنمية من اجل الناس أن مردودية النمو يجب أن يظهر في حياة الناس ، و القول أن التنمية من قبل الناس يعني تمكينهم من اجل المشاركة بفعالية في التأثير على العمليات التي تشكل حياتهم.⁴

من التعاريف السابقة يتضح بان للتنمية البشرية جانبين هما :

الجانب الأول: يتمثل في تكوين القدرات عن طريق الاستثمار في الصحة و التعليم و التدريب .

الجانب الثاني: يتمثل في الاستفادة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان ، أي استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج ، لذلك فان جوهر العملية التنموية هو الإنسان الذي يعد مقصد التنمية و احد دعوماتها الأساسية.

¹ - التقرير الاستراتيجي الإفريقي ، معهد البحوث و الدراسات الإفريقية، جامعة القاهرة ، ص527

² - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ، بعنوان : نحو منظور متكامل لفهم التنمية البشرية ، بوحنية قوي، جامعة ورقلة 2004، ص2

³ - د.إبراهيم الدعمة ، التنمية البشرية و النمو الاقتصادي ، مرجع سابق ، ص16

⁴ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص16

بمعنى آخر أن التنمية البشرية لا تتوقف عند تكوين القدرات البشرية مثل تحسين الصحة و تطوير المعرفة و المهارات ، بل تمتد إلى ابعد من ذلك ، إلى الانتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال توفر فرص الإبداع أو المساهمة الفاعلة في النشاطات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية المختلفة.

المطلب الثاني: تطور مفهوم التنمية البشرية

كان مفهوم التنمية منذ الحرب العالمية الثانية و حتى نهاية عهد الثمانينات مقتصرًا على كمية ما يحصل عليه الفرد من السلع و الخدمات المادية.

لكن مع بداية التسعينات برز مصطلح التنمية البشرية و الذي جاء بديلا و موسعا لمصطلحات متعددة أطلقت على عملية جعل البشر هدفا للتنمية مثل: تنمية الموارد البشرية، تنمية العنصر البشري، تنمية رأس المال البشري... الخ.¹

أما الولادة الأولى لنظرية رأس المال البشري فقد تم الإعلان عنها في بداية الستينات من قبل تيودور شولتز "THEODORE W SCHULTZ" 1961 الذي أوضح بان الاستثمار في رأس المال البشري هو السبب في الإنتاجية المرتفعة للأقطار التكنولوجية المتقدمة.² و تطورت الدراسات بعد ذلك إلا أنها بقيت تعالج نفس الأبعاد تحت عناوين مختلفة ، و مع بداية السبعينات حدث تحول حاد في تحديد أهداف التنمية ، فبعد أن كان جل التركيز على متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كهدف للنمو الاقتصادي ، تزايدت الدعوات لتبني أهداف أخرى ترتبط بالعمل على التخفيف من حدة الفقر و ذلك بتحقيق عدالة اكبر في توزيع الدخل ، زيادة التوظيف ، إشباع الحاجات الأساسية و غيرها.³

أما الثمانينات فقد كانت سنوات الأزمات الاقتصادية ، حيث كان الاهتمام بالإصلاحات و النمو الاقتصادي من أولى الأولويات و لم يعط و اضعوا السياسات الإصلاحية المختلفة اهتماما كبيرا

¹ - د. إبراهيم الدعمة ، التنمية البشرية و النمو الاقتصادي ، مرجع سابق ، ص17

² - نفس المرجع ، ص18

³ - عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية "مراجعة نقدية في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي"، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان، 1995 . ص110.

للآثار السلبية المحتملة التي تتركها هذه الإصلاحات و السياسات على الناس ، مما حدا بالأمم المتحدة من خلال برنامجها الإنمائي "PNUD" إلى تبني مفهوم التنمية البشرية كمفهوم جديد للتنمية ينظر من خلاله إلى الناس كغايات و وسائل للتنمية " ENDS & MEANS " أكثر من النظر إليهم كوسائل للتنمية فقط ، و كان أول تقرير لها سنة 1990 بعنوان التنمية البشرية .¹

و تعد دراسة بول ستريتن 1994 "PAUL STREETEN" من أكثر و أهم الدراسات توضيحا لمفهوم التنمية البشرية حيث يقول : "إن تنمية الإمكانات البشرية و استئصال الفقر ، غاية بنفسها و وسيلة لزيادة الإنتاج" .

و قد أطلق على الوسائل التي تزيد من الإنتاجية مثل: التعليم، التغذية الصحية، المهارات، تنشيط قوة العمل، تنظيم العائلة بمنميات الموارد البشرية "humain resources devlopers" و أطلق على الأبعاد الأخرى و المتمثلة في البيئة و خفض معدلات الفقر بالمحسنات الإنسانية "humanitarians".²

و أخيرا أضيف بعد آخر للتنمية البشرية يجمع بين محورين من محاور التنمية و هو تلبية احتياجات الأجيال الحالية بأعدل صورة ،دون الإضرار بحاجات الأجيال اللاحقة ، و أطلق عليه اسم و مصطلح : التنمية البشرية المستدامة.

مما سبق يتضح جليا أن مصطلح التنمية البشرية عرف عدة تطورات منذ ولادته ، إلا أن لبه و مضمونه الأصلي بقي نفسه حيث انه ينظر إلى الإنسان كغاية و وسيلة للتنمية ، أي أن الإنسان هو مصدر التنمية و ذلك من خلال الاهتمام به بتوفير متطلبات حياة كريمة من تعليم و صحة و تغذية و ترفيهالخ.

C التنمية البشرية المستدامة :

تطور مفهوم التنمية البشرية عبر التقارير الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الخاصة بمواضيع التنمية، و ذلك بتفصيل المفهوم و المعنى الأول للتنمية البشرية و إضافة بعد جديد للمفهوم و هو بعد الاستدامة.

¹ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص 3 .

² - الدكتور إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 3 .

حيث يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التنمية البشرية المستدامة بأنها: "التنمية التي تعمل على تحقيق الإنصاف داخل الأجيال و كذلك الإنصاف فيما بين الأجيال ، مما يمكن جميع الأجيال من تحقيق أقصى استفادة من قدراتها المحتملة ".¹

و عرف "PNUD" في تقريره الصادر سنة 1990 التنمية البشرية المستدامة على أنها: "عملية توسيع لخيارات الأفراد ،و من حيث المبدأ فان هذه الخيارات يمكن أن تكون مطلقة و يمكن أن تتغير بمرور الوقت ، و لكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية البشرية هي : أن يعيش الأفراد حياة مديدة و صحية ،أن يكتسبوا معرفة و أن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائقة . و لكن التنمية البشرية لا تتوقف عند ذلك ، فالخيارات الإضافية تتراوح من الحرية السياسية ، الاقتصادية و الاجتماعية إلى التمتع بفرص الإبداع و الإنتاج و التمتع باحترام ذاتي شخصي و بحقوق الإنسان المكفولة ".²

و بالتالي فان هدف التنمية يركز على تكوين بيئة ملائمة لحياة مديدة و صحية و قائمة على الإبداع .

لقد وسعت الأمم المتحدة مفهوم التنمية البشرية ليشمل مجالات أخرى، كالحريات و الحقوق السياسية، الحريات الإعلامية، مشاركة المرأة في جوانب الحياة، المساواة بين الجنسين، مستويات التكنولوجيا المستهلكة من طرف الأفراد و حماية البيئة... الخ.

و تمثل الحرية "الحريات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية" عامل مهم في التنمية البشرية ، لأنها تزيد من الإمكانيات الإبداعية للأفراد في مختلف جوانب الحياة و تزيد مساهمتهم في تحسين التنمية البشرية اعتمادا على العناصر المعرفية ، و التي تعتبر من أهم مصادر ثروة الدولة في العالم المتقدم ، و التي تمتلك مراكز متطورة لإنتاج المعرفة و نشرها في المجتمع .

و مما يؤكد أهمية المعرفة و العلم في التنمية البشرية هي النتائج التي نشرتها الأمم المتحدة للتنمية في تقاريرها السنوية ، ففي سنة 1999 كان أكثر من 50% من الناتج المحلي الخام لدول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية يعتمد على العلم و المنتجات المعرفية . و تمتلك

¹ - تقرير التنمية البشرية ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، 1995، ص12

² -الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ، مرجع سابق ، ص37

الدول الصناعية المتقدمة 97% من جميع براءات الاختراع في العالم. ففي سنة 1995 استحوذت الو. م. أ على حوالي نصف عوائد الملكية و رسوم الترخيص العالمية .¹ إذن فمفهوم التنمية البشرية المستدامة ما هو إلا مفهوم موسع للتنمية البشرية ، أي بالإضافة إلى أن التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الناس نضيف بعد جديد آخر و هو الاستدامة ، أي تحقيق التنمية في الوقت الراهن و المستقبل دون انقطاع .

المطلب الثالث: اثر السياسات الاقتصادية على التنمية البشرية

تتأثر التنمية البشرية بكثير من السياسات و الظواهر الاقتصادية سلبا أو إيجابا ، لان البشر هم محور و عمود أي نشاط من النشاطات الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية ...الخ.² فمع إلقاء نظرة فاحصة على العالم يتبين لنا أن هناك تقدما و نموا بشريا هائلا، يقابله بؤس بشري لا يوصف في غالبية دول العالم.

هذا الواقع المتباين يحتم علينا التعرف على الوسيلة الأنجع لتحقيق التنمية البشرية ، هل تكون بتحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق تأكيد دور الدولة من خلال وضع السياسات اللازمة لهذا الأمر و توفير التمويل اللازم لمكافحة الفقر ، خاصة في دول العالم الثالث الذي يعيش ثلث سكانه في حالة فقر مدقع .³ أو بتحقيق الكفاءة الاقتصادية التي يفترض أن يوفرها

السوق، و هل يمكن ذلك في ظل مبادئ العولمة التي تنص على تحرير الأسواق الوطنية و العالمية و فتحها أمام التدفقات التجارية و المالية و المعلوماتية .⁴

¹ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق ، ص38

² - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية ، 1994، ص1

³ - نفس المرجع ، ص2

⁴ - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقرير حول التنمية البشرية، 1992، ص5،6

1. دور الدولة في تحقيق التنمية البشرية: في الواقع أن الصلة بين النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية البشرية ليست تلقائية، ففي حالات كثيرة فشل ارتفاع نمو الناتج المحلي الإجمالي في بلدان كثيرة في إفادة شعوب تلك البلدان.¹

و هذا يعني أن النمو الاقتصادي وحده لا يحقق التنمية البشرية ، فمن الخطأ الافتراض أن هدف التنمية البشرية هو زيادة الإنتاج من السلع والخدمات إلى أقصى حد ممكن فقط ، أو أن وسائل التنمية البشرية يجب أن تعتبر حقوقاً إنسانية بغض النظر عن إسهامها في إنتاج السلع و الخدمات النافعة، فأهداف المجتمع متعددة ولا بد من الربط بين هذه الأهداف كشرط ضروري لتحقيق هذه التنمية.²

هذا المفهوم للتنمية يتطلب إستراتيجية في المجالين الاقتصادي والاجتماعي ،وهذه الإستراتيجية تستلزم تهيئة البنى الأساسية المادية والبشرية والاجتماعية اللازمة لها، وهذه المرافق الحيوية تحتاج إلى تدخل مباشر من الدولة لتوفيرها لأسباب كثيرة منها أنها لا تخضع لمبدأ العوائد و التكاليف ،وبعضها يحتاج إلى رأس مال مادي ضخم لا يتوفر إلا لدى الدولة، ونسبة المخاطرة في بعضها مرتفعة ، وبعضها لا تظهر فوائدها إلا بعد فترة طويلة ،أما متطلبات التنمية البشرية فهي في الغالب حاجات عامة ، تقسم إلى قسمين رئيسيين هما:

♦ **حاجات عامة صرفة:** وهي تلك الحاجات التي يتم إشباعها عن طريق سلع وخدمات يتاح الانتفاع بها لجميع أفراد المجتمع دون مقابل مباشر، ولا تخضع لمبدأ الاستبعاد، ولا مبدأ المنافسة في الاستهلاك مثل: الأمن.³

♦ **حاجات مستحقة أو جديرة بالإشباع:** وهي تلك الحاجات التي يتم إشباعها عن طريق سلع وخدمات تخضع لمبدأ الاستبعاد، ويطلق عليها أيضا سلع شبه سوقية مثل التعليم والصحة.⁴

¹ - تقرير التنمية البشرية، 1995، ص23

² - المعهد العربي للتخطيط: التعليم و الثقافة كحاجات أساسية في الوطن العربي، القمة الثانية عشر ، نوفمبر 1988 ، ص 63

³ - كيت هارلي ، كلم تيسدل : السياسة الاقتصادية الجزئية ، ترجمة عبد المنعم السيد علي ، بغداد ، 2005 ، ص70.

⁴ - حامد عبد المجيد دارز ، مبادئ الاقتصاد العام ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ص 383،380

هذه السلع والخدمات العامة تحتاج في العادة إلى سياسات حكومية لتوفيرها، إما من خلال سياسات انتقائية شاملة بطريقة لا تميز بين الفئات الاجتماعية أو المناطق المختلفة مثل: برامج التعليم الأساسي وبرامج العملات القومية للتحصين ضد الأمراض ، وإما من خلال سياسات انتقائية موجهة لفئات المجتمع كذوي الحاجات الخاصة وفئات المجتمع عند خط الفقر أو دونه مثلًا¹، حيث تأخذ هذه السياسات عدة أشكال منها القرار السياسي الاقتصادي أو الإنفاق على البرامج الاجتماعية، أو إعطاء دعم للفئات المحرومة.²

و تأكيد دور الدولة في تحقيق التنمية البشرية يأتي أيضا من عدة جوانب أخرى تتمثل في الحاجة إلى إعادة توزيع الدخل لمصلحة الطبقات ذات الدخل المنخفض وذلك لتجنب الصدمات الاجتماعية وتحقيق عدالة أفضل في هذا المجال ،فضلا عن قدرة الدولة على أداء دور ايجابي لمساعدة الأقاليم الفقيرة للتقارب مع الأقاليم الغنية عن طريق توفير الدعم اللازم والضروري لتشكيل رأس المال البشري والمادي.³

فضلا عن ما سبق لا بد من تدخل حكومي لتحقيق تقدم في النمو الاقتصادي، فالنمو الاقتصادي يتحقق بوسيلتين فالوسيلة الأولى تتمثل في تجميع مخزون كبير من الأصول المنتجة والمهارات البشرية ،والثانية تتمثل في زيادة إنتاجية هذه الأصول والمهارات والموارد الطبيعية للبلاد.⁴

2. دور السوق في تحقيق التنمية البشرية: لكي تكون الأسواق وسيلة لتحقيق التنمية البشرية وتتمتع بالإنصاف بدلا من الكفاءة لا بد لها من تحولات جذرية أهمها الاستثمار في الموارد البشرية وإيجاد السبل الكفيلة لتوزيع الأصول الاقتصادية توزيعا عادلا، وإيجاد بنية اقتصادية أساسية وتوفير الاستقرار الاقتصادي وضمان المنافسة التامة ، فضلا عن توفير شبكات للأمن الاجتماعي وخاصة للفئات المحرومة.⁵

¹ -برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية ، 1990، ص62

² - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ، 1991،ص4

³ - د. إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص51

⁴ - د. إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 52

⁵ - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية ، 1993، ص31

فهدف التنمية البشرية هو تحقيق النمو الاقتصادي مع العدالة ،وهذا يعني أن التشغيل الذي يؤدي إلى الإنتاج ورفع الإنتاجية يجب أن يكون في جانب ،وتوفير فرص داخلية وذلك لإشباع الحاجات المطلوبة لأفراد المجتمع في الجانب الآخر غاية بحد ذاتها.¹

والواقع أن الشروط السابقة لا تتوفر في غالبية الأسواق سواء الوطنية أو العالمية حيث تعاني معظم الأسواق من ثلاثة (03) تشوهات هي:

- تشوهات في هيكل السوق وسيادة الأنماط اللاتنافسية فيه.
- تشوهات في معارف وقدرات الأفراد المتعاملين في هذه الأسواق والذي يعود إلى تباين في المستوى التعليمي.
- عدم الأخذ بعين الاعتبار التكاليف والعوائد الخارجية من قبل المنتجين مثل التلوث...الخ.

و بشكل عام تحقيق التنمية البشرية يحتاج إلى تكامل دور القطاع العام والخاص لتكوين إرادة مجتمعية قادرة على إطلاق عملية التنمية ورعايتها وحمايتها.

المطلب الرابع: تمويل التنمية البشرية

إن الاهتمام بتمويل التنمية البشرية يرجع أساسا إلى ما تعانيه غالبية الدول النامية من شح مواردها المالية.² فضلا عما تعانيه من استنزاف لمواردها تحت وطأة الضائقة الاقتصادية بسبب المديونية التي تثقل كاهلها.³

وهناك وسيلتان يمكن من خلالهما تمويل التنمية البشرية وهما التمويل المحلي (الداخلي) والتمويل الدولي (الخارجي).

1. التمويل المحلي (الداخلي): لا بد لأي خطة تنموية من توفير الموارد المالية اللازمة لتحقيق أهدافها، ويتم الاعتماد أولا وأخيرا على ما يتوفر لدى البلد من موارد مالية محلية، لأن مصادر

¹ - د. إبراهيم الدعمة ، نفس المرجع ، ص54

² - باسل البستاني ، تمويل التنمية البشرية في الوطن العربي -اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك، 2004 ، ص28 .

³ - محمد عابد الجابري و محمد محمود الإمام ، التنمية البشرية في الوطن العربي : الأبعاد الثقافية و المجتمعية ، اللجنة الاقتصادية ، 2004 ، ص96 .

التمويل الأخرى لا يمكن التعويل عليها في ضمان التنمية فهي ليست متوفرة دائماً.¹، وان توفرت فكثيراً ما ترهق كاهل الاقتصاد الوطني بشكل عام عندما يحين سداد أقساط تلك الديون وخدمتها أيضاً، فضلاً عن أن التنمية البشرية المستدامة لا يمكن تمويلها طويلاً بديون اقتصادية يجب على الآخرين تسديدها.²، ولتوفير الأموال لا بد من توفر الدعم الحكومي لذلك عن طريق توجيه الإنفاق الجاري واستخدامه بطريقة أكثر فاعلية.

2. التمويل الدولي (الخارجي): تلجأ الدول في العادة إلى التمويل الخارجي عندما يكون هناك عجز في موازنتها العامة، لا تستطيع تغطيته من مواردها المحلية، بحيث ينعكس عجزاً في موازين مدفوعاتها، ويتم عادة تغطية هذا العجز بطريقتين، إما عن طريق الاقتراض أو المساعدات الخارجية أو الاثنين معاً، وتمويل التنمية البشرية الخارجي لا يخرج عن هذا الإطار، في ظل حاجة إستراتيجيات التنمية البشرية إلى التمويل اللازم لتغطية متطلباتها المختلفة.³

- **المديونية والتنمية البشرية:** تنشأ الحاجة للتدفقات المالية من الخارج لتطوير القطاعات الإنتاجية أو لبناء الهياكل الأساسية للاقتصاد الوطني أو لسد العجز الذي يترتب على زيادة استهلاك المجتمع عما تتيحه قدراته الإنتاجية نتيجة الفجوة الحاصلة بين الادخار والاستثمار المحلي، وقد يؤدي التوسع في عمليات الاقتراض إلى تسريع معدلات النمو الاقتصادي في مرحلة أولى، لكن سرعان ما يؤدي إلى اتجاه معاكس في مرحلة دفع أقساط هذه الديون.⁴

ففي حالة عدم قدرتها على التسديد تتعرض إلى الكثير من المشاكل الاقتصادية مثل التضخم واستنزاف الاحتياطات النقدية وضعف قدرتها على التراكم الرأسمالي، والمديونية الخارجية للدول النامية لا يقتصر أثرها السلبي على تعاضم حجمها وأعبائها فحسب ولكن تفوق هذا العبء على

¹ - علي نصار، التنمية البشرية نحو محاولة لصياغة وجهة نظر عربية في المفهوم و القياس ، نيويورك، 2007 ، ص70 .

² - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية 1994 ، ص17

³ - د.إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص60،61

⁴ - إبراهيم سعد الدين عبد الله ،النظام الدولي و آليات التبعية ، المستقبل العربي ، عدد8،ص98-106

المساعدات الإنمائية الرسمية مرتين ونصف، فضلا عن وصول المديونية درجة جعلت الدول النامية تمول الدول الدائنة وليس العكس كما يجب أن يكون عليه الحال.¹

وفيما يلي بعض الإحصائيات حول المديونية في الدول النامية:

جدول رقم (5): تطورات مستوى المديونية في الدول النامية.

الوحدة: مليار دولار.

السنة	1960	1970	1980	1990	1998
المديونية	18	74	650	1350	2051

المصدر: برنامج التنمية البشرية الإنمائي (1995) ص 14.

إن قروض الدول النامية كانت موجهة لنشاطات إنتاجية مختلفة و نتيجة لعدم كفاءة استخدامها أصبحت مشكلة اقتصادية ارتبطت آثارها بالتنمية ، و لذلك و نتيجة لهذا الوضع و لضمان تنمية بشرية قابلة للاستمرار ، يجب أن تتضمن خطط هذه الدول المحافظة على النمو الاقتصادي و على التنمية البشرية في المستقبل ، و أي شكل من أشكال الديون سواء كانت هذه الديون ديون مالية أو ديون ناتجة عن إهمال البشر أو عن تدهور البيئة هي أشبه ما تكون اقتراضا من الأجيال المقبلة ، و ستؤثر سلبا على التنمية البشرية.²

- **المساعدات الخارجية و التنمية البشرية :** تمويل التنمية البشرية عن طريق المساعدات الخارجية لا يمكن التعويل عليها أيضا ، و هو في أفضل الأحوال يمكن أن يكون له دور هامشي ، و لكن لا يمكن أن يكون دورا مبادرا ، و توافر المساعدات الأجنبية في الغالب يؤدي إلى تفضيل الخيارات السهلة و استمرار الاعتماد على البلاد الأجنبية حتما، على الرغم من أن

¹ -جاسل البستاني ، مرجع سابق ، ص4

² - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ، 1995، ص19

مثل هذه المساعدات كانت في أكثر الأحوال ضئيلة ، بحيث لا يكون لها إلا تأثير طفيف على النمو الاقتصادي طويل الأجل في البلاد النامية.¹

و لابد من التأكيد من خلال كل ما سبق على ضرورة أن يتم تمويل التنمية البشرية ذاتيا و ذلك للآثار السلبية لكل من المديونية و المساعدات الأجنبية على استمرارية التنمية.

و من الجدير بالذكر أن أهمية تمويل التنمية البشرية أدى إلى وضع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة منهجية تحليلية لنسب الإنفاق العام باعتبارها آلية تساعد على توجيه موارد القطاع العام و استخدامها في تعزيز التنمية البشرية.

و تبرز أهمية هذه المنهجية من حيث:

- التعرف على طبيعة مكون الإنفاق العام من الميزانية العامة.
- توجيه الموارد نحو التنمية البشرية .
- بيان مدى الحاجة إلى موارد إضافية لسد الفجوة في تمويل التنمية البشرية بين التمويل الداخلي و الخارجي .²

المبحث الثاني: مؤشرات قياس التنمية البشرية

من خلال تعريف الأمم المتحدة للتنمية البشرية، ندرك أن هذا المفهوم متشعب ومركب، وبالتالي يصعب قياسه بمؤشر واحد أو مجموعة محدودة من المؤشرات الكمية، والتي قد تعتبر غير قابلة للقياس بالنسبة للبلدان النامية، ومن هنا تجسدت الأهمية الكبيرة لمؤشر التنمية البشرية. والذي يركز على جوانب التنمية البشرية الأساسية القابلة للقياس خلال فترات زمنية معينة، وقابل للمقارنة بين الدول باختلاف مستوياتها التنموية.³

ولذلك فقد قامت الأمم المتحدة بتجديد مجموعة من المؤشرات المكتملة، تجاوزت 180 مؤشرا، ومنها بعض المؤشرات التي نذكرها كما يلي:

Ø مؤشر التنمية البشرية ويتضمن أربع مؤشرات .

¹ - محبوب الحق، مرجع سابق ، ص 166

² - د. إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 24، 25

³ الملتنقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق ص 38.

- Ø مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس ويضم ثمانية مؤشرات.
- Ø مؤشرات الفقر البشري ويضم أحد عشر مؤشرا.
- Ø الملامح الأساسية للصحة ويضم عشر مؤشرات.
- Ø مؤشرات أخرى.....¹

هذه المجموعة المتكاملة من المؤشرات توسع من إمكانية التحديد الدقيق والشامل لمستوى التنمية البشرية في بلد معين و التطور المحقق و كذا الأفاق المستقبلية لتحسين التنمية البشرية المستدامة، كما انه يعطي صورة واضحة حول مستوى الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و الحقوق الفردية و الحريات العامة، كما أن غياب بعض المؤشرات في بلد معين تبين مدى الإخفاق و السلبية التي تحد من دلالة مؤشر التنمية البشرية الكلي.²

المطلب الاول : مؤشر التنمية البشرية L'indicateur du développement humain (IDH) :

1- المفهوم :

مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الإقتصادي و مستوى التنمية الإجتماعية، باستخدام سلم يتراوح بين القيمة 0 و القيمة 1

و ذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدول في ثلاث جوانب مهمة هي :

- مدة الحياة و مستوى الصحة، و ذلك اعتمادا على تحديد الأمل في الحياة عند الولادة ؛
- التمدرس و تلقي المعارف، اعتمادا على معدل القراءة و الكتابة بين البالغين، والمعدل الإجمالي للتمدرس و التعليم ؛
- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع، وهذا اعتمادا على نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام.³

2- دلالة مؤشر التنمية البشرية :

¹ نفس المرجع، ص39.

² نفس المرجع، ص 38.

³ PNUD ; **RAPPORT MONDIAL SUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN 2003** ;

www.un.org, (Page consulting le : 21/12/2012) , P 350 .

تتراوح قيمة المؤشر بين القيمتين 0 و 1 حيث ترتفع التنمية البشرية كلما اقترب المؤشر من قيمته العظمى و تنخفض كلما اقترب من القيمة الصفرية، و الجدول التالي يوضح دلالة مؤشر التنمية البشرية، و تصنيفه للدول إلى تسع مستويات، و الخصائص المتعلقة بكل صنف :

جدول رقم (6) : دلالة مؤشر التنمية البشرية

مستوى و أسلوب التنمية البشرية	التصنيف	الخصائص
أ - تنمية بشرية مرتفعة جدا		IDH > 0.90
الدول ذات الإقتصاد الرأسمالي الصناعي القديم	3	الناجح المحلي الخام مرتفع جدا مستوى حضري مرتفع نمو ديمغرافي منخفض
ب- تنمية بشرية مرتفعة		0.70 < IDH < 0.90
الدول الرأسمالية المصدرة للنفط	8	الناجح المحلي الخام للفرد مرتفع مستوى حضري مرتفع مستوى تعليمي منخفض
الدول ذات النظام الإجتماعي لوسط أوروبا و الدول الأوروبية متوسطة و دول أمريكا الجنوبية	1	الناجح المحلي الخام للفرد متوسط مستوى حضري مرتفع الأمل في الحياة مرتفع
النموذج الإجتماعي السوفييتي	4	الناجح المحلي الخام للفرد منخفض الأمل في الحياة متوسط مستوى تعليمي مرتفع نمو ديمغرافي منخفض
ج - تنمية بشرية متوسطة		0.50 < IDH < 0.70

الناتج المحلي الخام للفرد منخفض مستوى حضري منخفض كثافة سكانية مرتفعة أهمية كبيرة للقطاع الفلاحي مستوى تعليمي مرتفع نمو ديمغرافي مرتفع	5	النموذج الريفي الآسيوي
الناتج المحلي الخام للفرد متوسط مستوى حضري مرتفع كثافة سكانية منخفضة نمو ديمغرافي متوسط	2	النموذج الحضري لدول أمريكا الجنوبية و الدول العربية و الإسلامية
IDH < 0.50		د - تنمية بشرية منخفضة
الناتج المحلي الخام للفرد منخفض الأمل في الحياة منخفض مستوى حضري منخفض مستوى تعليمي منخفض نمو ديمغرافي مرتفع جدا	6	الدول الإفريقية الإستوائية
الناتج المحلي الخام للفرد منخفض الأمل في الحياة منخفض جدا مستوى حضري منخفض مستوى تعليمي منخفض جدا كثافة سكانية منخفضة نمو ديمغرافي مرتفع جدا	7	الدول الإفريقية الساحلية
كثافة سكانية منخفضة جدا الناتج المحلي الخام للفرد منخفض جدا سيطرة القطاع الفلاحي نمو ديمغرافي مرتفع جدا	9	البنغلاداش

المصدر : Université ; Claude GRASLAND ; LE MONDE DANS TOUS SES ETATS ... ;

Paris VII 2000, www.univ-Paris7.fr Page consulting le : 21/12/2012

و الجدول التالي يفصل التصنيف الدولي حسب مستوى و أسلوب التنمية البشرية :

الجدول رقم (7) : التصنيف الدولي لمستويات و أسلوب التنمية البشرية 2003

الصف	الدول
1	مقدونيا، كرواتيا، رومانيا، بلغاريا، هنغاريا، سلوفاكيا، التشيك، الأوروغواي، سلوفينيا، الأرجنتين، البرتغال، الشيلي، اليونان، إسبانيا .
2	نيكاراغوا، المغرب، الهندوراس، طاجيكستان، بوليفيا، مصر، أذربيجان، كازاخستان، أوزبكستان، تركمانستان، منغوليا، غانا، كيرغستان، براغواي، إفريقيا لجنوبية، البيرو، الأردن، تونس، الجزائر، سوريا، إيران، الإكوادور، تركيا، سيرينام، ليبيا، بلير، ماليزيا، كولومبيا، المكسيك، فنزويلا، بنما، كوستاريكا .
3	لكسمبورغ، إيطاليا، ألمانيا، الدنمارك، سويسرا، إيرلندا، المملكة المتحدة، بلجيكا، النمسا، السويد، نيوزيلندا، اليابان، هولندا، فنلندا، إيسلندا، النرويج، الولايات المتحدة الامركية، فرنسا، كندا .
4	مولدافيا، جورجيا، أوكرانيا، أرمينيا، ليتوانيا، كوبا، ليتوانيا، إستونيا، كوريا الشمالية، روسيا، روسيا البيضاء، بولونيا، قبرص .
5	فيتنام، سلفادور، الصين، ألبانيا، الفلبين، أندونيسيا، سيرلانكا، الدومينيكان، جامايكا، تايلندا .
6	ملاوي، أوغندا، زمبيا، الطوغو، الكونغو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، نيجيريا، كمبوديا، كينيا، غينيا الإستوائية، لاوس، غانا، بيرمانيا(ماينمار)، الكمرون زيمبابوي، غينيا الجديدة، العراق، الغابون، غواتيمالا، نلميبيا، بوتسوانا .
7	سيراليون، النيجر، بوركينا فاسو، مالي، بورندي، إثيوبيا، غينيا، موزمبيق، غامبيا، غينيا بيساو، تشاد، جيبوتي، هايتي، السنغال، السودان، أنغولا، إفريقيا الوسطى، مدغشقر، النيبال، اليمن، موريتانيا، كوت ديفوار، بنين، الهند، باكستان .
8	عمان، العربية السعودية، لبنان، قطر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، كوريا الجنوبية، إسرائيل .
9	بنغلاداش

المصدر : PNUD ; **RAPPORT MONDIAL SUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN** :

2003 ; www.un.org, (Page consulting le : 21/12/2012)

3- حساب مؤشر التنمية البشرية :

قبل حساب مؤشر التنمية البشرية ينبغي حساب درجة الأهمية لكل عنصر من العناصر المكونة للمؤشر،

و تحديد مؤشر الأهمية لهذه العناصر مرجح بين القيمة العظمى للأهمية (1) و القيمة الدنيا (0)، و يحسب انطلاقا من العلاقة التالية :

$$\text{مؤشر الأهمية} = \frac{\text{القيمة الحقيقية} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{القيمة العظمى} - \text{القيمة الدنيا}}$$

و منه يمكن حساب مؤشر التنمية البشرية من خلال حساب المتوسط الحسابي لمؤشرات الأهمية للعناصر المكونة لهذا المؤشر، و الجدول التالي يوضح القيمة العظمى و الدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية:¹

الجدول رقم (8) : القيمة العظمى و الدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية

المركبات	القيمة العظمى	القيمة الدنيا
الأمل في الحياة عند الولادة (سنوات)	85	25
معدل القراءة و الكتابة بين البالغين (%)	100	0
المعدل الإجمالي للقيود في التعليم المرجح (%)	100	0
نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام * (PPA)	40 000	100

* Parité de Pouvoir d'Achat - تكافؤ القدرة الشرائية : أي تحويل الناتج المحلي الخام المقدر بالدولار إلى قيمة مقدرة بنصيب الفرد من القدرة الشرائية، و ذلك لاختلاف أسعار الصرف و المعطيات الإقتصادية من دولة لأخرى، و يرجع ذلك لاختلاف القوة الشرائية للدولار حيث أن ما قيمه واحد دولار مثلا يمكن الفرد من شراء خبزتين في الولايات المتحدة و 5 خبزات في فرنسا و 13 خبزة في الجزائر .

المرجع : الياس بن ساسي يوسف قريشي ، مؤشرات التنمية البشرية ، الملتقى الدولي بورقلة حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 09-10 مارس 2004 ص : 43 .

المطلب الثاني : مؤشر الفقر البشري

الفرع الأول : مؤشر الفقر البشري للدول النامية L'indicateur de la pauvreté humaine pour les pays en développement (IPH-1)

¹ الياس بن ساسي و يوسف قريشي ، مؤشرات التنمية البشرية ، الملتقى الدولي بورقلة حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 09-10 مارس 2004 ص : 42 .

1- المفهوم :

ظهر مفهوم الفقر البشري سنة 1997 في التقرير العالمي للتنمية البشرية، و عرف على أنه

"ما يفرض من الخارج من غياب الفرص والخيارات الأكثر أساسية للتنمية البشرية مثل فرصة العيش حياة طويلة وسليمة وبناءة والتمتع بمستوى معيشي لائق وكذلك بالحرية والكرامة واحترام الذات واحترام الآخرين"، ويهتم مفهوم الفقر البشري بالإمكانات المتاحة لأكثر الناس حرماناً وبالموارد التي يحتاجون إليها للتخلص من الفقر، وتراعى أيضاً اللامساواة بين الجنسين و الطريقة التي توزع بها الموارد من غذاء وتعليم وخدمات صحية داخل الأسرة الواحدة .

و بالتالي فهذه مؤشر الفقر البشري يتمثل في قياس تخلف دولة معينة في ثلاث جوانب أساسية هي :

- مدة الحياة و مستوى الصحة : و تتمثل في المخاطر التي تحول دون العيش لعمر معين، و ذلك اعتمادا على تحديد إحتمال أن لا يعيش المولود حديثا حتى سن الأربعين ؛
- التمدرس و تلقي المعارف : و تتمثل في حرمان الأفراد من القراءة و الكتابة و الإتصال، و ذلك اعتمادا على معدل القراءة و الكتابة بين البالغين ؛¹
- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع : و تقيس نسبة السكان المحرومين من العناصر الأساسية للحياة، و ذلك اعتمادا على المتوسط الحسابي للمؤشرين التاليين :
 - § نسبة السكان الذين لا يحصلون على مياه مأمونة .
 - § نسبة الأطفال المحرومين من الإحتياجات الأساسية .

2- الحساب :

يتم حساب مؤشر الفقر البشري للدول النامية دون الحاجة إلى مؤشرات الأهمية، و ذلك اعتمادا على الخطوات التالية :

1- قياس الحرمان من مستوى معيشي رفيع :

يحسب اعتمادا على المتوسط الحسابي غير المرجح لمكوناته، و ذلك من خلال العلاقة التالية :

¹ الياس بن ساسي و يوسف قريشي، مرجع ذكر سابقا، ص : 43 .

المتوسط الحسابي = 1/2 (نسبة السكان الذين لا يحصلون على مياه مأمونة + نسبة الأطفال المحرومين من الإحتياجات الأساسية)

2- حساب مؤشر الفقر البشري :

يحسب مؤشر الفقر البشري للدول النامية بالعلاقة التالية :

$$IPH-1 = [1/3 (P^{\alpha}_1 + P^{\alpha}_2 + P^{\alpha}_3)]^{1/\alpha}$$

حيث :

P_1 : إحتمال أن لا يعيش المولود حديثا حتى سن الأربعين ؛

P_2 : معدل القراءة و الكتابة بين البالغين ؛

P_3 : المتوسط الحسابي غير المرجح لنسبة السكان الذين لا يحصلون على مياه مأمونة و نسبة الأطفال المحرومين من الإحتياجات الأساسية ؛

$$1.3 = \alpha$$

الفرع الثاني : مؤشر الفقر البشري لدول منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية L'indicateur de la pauvreté humaine pour certains pays de l'OCDE(IPH-2)

1- المفهوم :

يهدف هذا المؤشر إلى قياس تخلف دولة تنتمي إلى منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية (OCDE) في أربع جوانب أساسية هي :

- مدة الحياة و مستوى الصحة : و تتمثل في المخاطر التي تحول دون العيش لعمر معين،
- و ذلك اعتمادا على تحديد إحتمال أن لا يعيش المولود حديثا حتى سن الستين ؛
- التمدرس و تلقي المعارف : و تتمثل في حرمان الأفراد من القراءة و الكتابة و الإتصال، و ذلك اعتمادا على معدل الأمية للأعمار المتراوحة بين 15 و 60 سنة ؛

¹ الياس بن ساسي و يوسف قريشي، مرجع ذكر سابقا، ص: 44 .

- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع : و تقيس نسبة السكان الذين يعيشون تحت سقف الفقر النقدي ؛
 - البطالة : و تقاس بمعدل البطالة للأمد الطويل (12 شهر على الأقل)¹.
- 2- الحساب :

تحسب قيمة مؤشر الفقر البشري لدول منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية من خلال العلاقة التالية :

$$IPH-2 = [1/4 (P^{\alpha}_1 + P^{\alpha}_2 + P^{\alpha}_3 + P^{\alpha}_4)]^{1/\alpha}$$

حيث :

P_1 : احتمال أن لا يعيش المولود حديثا حتى سن الستين ؛

P_2 : معدل الأمية للأعمار المتراوحة بين 15 و 60 سنة ؛

P_3 : نسبة السكان الذين يعيشون تحت سقف الفقر النقدي^أ ؛

P_4 : معدل البطالة للأمد الطويل (12 شهر على الأقل) ؛

. $4 = \alpha$

المطلب الثالث : مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس L'indicateur sexospécifique du développement humain (ISDH)

1- المفهوم :

إذا كان مؤشر التنمية البشرية يقيس مستوى الإمكانيات التي وفرتها الدولة للفرد، فإن المؤشر المرتبط بالجنس يوسع في هذا المفهوم من خلال التركيز على الفروقات الإجتماعية بين الذكور و الإناث اعتمادا على الجوانب التالية :

¹ – PNUD ; **RAPPORT MONDIAL SUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN 2001** ;

www.un.org, (Page consulting le : 21/12/2003) .

- مدة الحياة و مستوى الصحة، و ذلك اعتمادا على تحديد الأمل في الحياة عند الولادة ؛
- التمدرس و تلقي المعارف، اعتمادا على معدل القراءة و الكتابة بين البالغين، والمعدل الإجمالي للتمدرس و التعليم لجميع المستويات ؛
- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع، اعتمادا على الدخل المتوقع من العمل (مقدر ب PPA)¹

2- حساب الدخل المتوقع من العمل للجنسين :

إن الدخل المتوقع من العمل متعدد الأبعاد، فيمكن دراسته كمورد موجه للإستهلاك، كما يمكن اعتباره ربح حققه الفرد من خلال نشاطه، و من ثم يمكن تقدير الدخل للجنسين في حالة الإستخدام، ذلك لأن الإستهلاك يوزع بين الجنسين ضمن العائلة الواحدة .

يستخدم الدخل المتوقع من العمل للجنسين في حساب كل من مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس ISDH ، حيث يستوجب الأمر التفرقة بين الجنسين في حساب الدخل، و مؤشر مشاركة المرأة IPF، حيث نحتاج إلى حساب الإستقلالية الإقتصادية للمرأة؛ يحسب الدخل المتوقع من العمل للمرأة و الرجل (مقدرا ب PPA)، اعتمادا على المعطيات التالية :

- نسبة الدخل (عدا الفلاحي) المرأة إلى دخل الرجل (عدا الفلاحي) ؛
 - نسبة النساء إلى الرجال من السكان القادرين على العمل ؛
 - عدد السكان من الرجال و النساء ؛
 - الناتج المحلي الخام لكل فرد (مقدرا ب PPA) .
- 1- حساب حصة المرأة من الدخل المتوقع من العمل :

يمكن حسابها من خلال العلاقة التالية :

$$= \frac{W_f/W_m (EA_f)}{[W_f/W_m (EA_f)] + EA_m} (S_f)$$

حيث :

S_f : حصة المرأة من مداخيل الأجور ؛

W_f/W_m : نسبة الدخل (عدا الفلاحي) المرأة إلى دخل الرجل (عدا الفلاحي) ؛

¹ - الياس بن ساسي و يوسف قريشي، مرجع ذكر سابقا، ص : 45.

EA_f : نسبة النساء من السكان القادرين على العمل ؛

EA_m : نسبة الرجال من السكان القادرين على العمل .

2- حساب مداخيل العمل للنساء و الرجال (مقدرا بـ PPA) :

- حساب مداخيل العمل للمرأة :

العلاقة التالية تمكننا من حساب الدخل الخاص بالمرأة :

$$(Y_f) = S_f (Y) / (N_f)$$

حيث :

Y_f : الدخل المتوقع من العمل للمرأة (مقدرا بـ PPA) ؛

Y : الناتج المحلي الخام (مقدرا بـ PPA) ؛

N_f : العدد الإجمالي للنساء من مجموع السكان ¹.

- حساب مداخيل العمل للرجال :

العلاقة التالية تبين كيفية الحساب :

$$(Y_m) = Y - S_f (Y) / (N_m)$$

حيث :

Y_m : الدخل المتوقع من العمل للرجال (مقدرا بـ PPA) ؛

N_m : العدد الإجمالي للرجال من مجموع السكان .

3- الحساب :

¹ -الياس بن ساسي و يوسف قريشي، مرجع ذكر سابقا ،ص: 46 .

حساب مؤشر التنمية المرتبط بالجنس يمر بثلاث خطوات، أولها حساب المؤشر المرتبط بالسكان حسب الجنسين لكل متغير و ذلك اعتمادا على العلاقة التالية :

$$\text{مؤشر الأهمية} = \frac{\text{القيمة الحقيقية} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{القيمة العظمى} - \text{القيمة الدنيا}}$$

تتمثل الخطوة الثانية في حساب مؤشر المساواة في التوزيع، و الذي نهدف من خلاله إلى تحديد الفروقات بين الذكور و الإناث حسب المتغيرات المدروسة، حيث نعبر رياضيا عن هذا المؤشر من خلال العلاقة التالية :

$$\text{مؤشر المساواة في التوزيع} = [\text{نسبة الإناث} \cdot (\text{مؤشر الأهمية للإناث})^{E-1} + \text{نسبة الذكور} \cdot (\text{مؤشر الأهمية للذكور})^{E-1}]^{1/E}$$

حيث تقدر قيمة المعامل E بـ 2 و عليه تتحول العلاقة إلى الشكل التالي :

$$\text{مؤشر المساواة في التوزيع} = [\text{نسبة الإناث} \cdot (\text{مؤشر الأهمية للإناث})^{1-1} + \text{نسبة الذكور} \cdot (\text{مؤشر الأهمية للذكور})^{1-1}]^{1/2}$$

تمثل العلاقة أعلاه المتوسط التوافقي لكلا المؤشرين المرتبطين بالجنسين¹. و يبقى حساب مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس باستخدام المتوسط الحسابي غير المرجح للمركبات الداخلة في مؤشر المساواة في التوزيع و التي تعطي قيمها العظمى و الدنيا حسب الجدول التالي :

الجدول (9) : القيمة العظمى و الدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس

المركبات	القيمة العظمى	القيمة الدنيا
الأمل في الحياة عند الولادة للإناث (سنوات)	87.5	27.5
الأمل في الحياة عند الولادة للذكور (سنوات)	82.5	22.5
معدل القراءة و الكتابة بين البالغين (%)	100	0
المعدل الإجمالي المرجح للقيود في التعليم (%)	100	0

¹ - الياس بن ساسي و يوسف قريشي، مرجع ذكر سابقا، ص: 47.

100	40 000	الدخل المتوقع من العمل (PPA)
<p>ملاحظة : القيم العظمى و الدنيا الخاصة بالامل في الحياة عن الولادة للإناث تزيد بـ 5 سنوات عما هو عليه الحال بالنسبة للذكور، و يرجع ذلك للخصائص الفزيولوجية التي تتميز بها الإناث عن الذكور .</p>		

المرجع : الياس بن ساسي يوسف قريشي ، مؤشرات التنمية البشرية ، الملتقى الدولي بورقلة حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 09-10 مارس 2004 ص : 48 .

المطلب الرابع: مؤشر مشاركة المرأة و مؤشر التنمية التكنولوجية.

الفرع الأول : مؤشر مشاركة المرأة

1- المفهوم :

- يرتكز هذا المؤشر على الفرص المتاحة أمام المرأة لإبراز قدرتها في عدة مجالات، و ربط ذلك بدرجة المساواة بين المرأة و الرجل و ذلك في ثلاث جوانب أساسية هي :
- المشاركة في اتخاذ القرارات ذات الطابع السياسي، و يعبر عن ذلك من خلال توزيع المناصب النيابية (البرلمانية) بين النساء و الرجال .
- المشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية، حيث تعبر عن ذلك اعتمادا على عنصرين
- § نسبة الرجال و النساء الشاغلين لمناصب و وظائف نيابية، و إدارية و الهيئات العليا .
- § نسبة الرجال و النساء الشاغلين لمناصب تأطيرية و وظائف تقنية .
- التحكم في الموارد الإقتصادية، معبرا عنها بالدخل المتوقع من العمل للفئتين (مقدر بـ PPA)¹ .

2- الحساب :

لحساب المؤشر نقوم بحساب نسبة التعادل للمساواة في التوزيع (PEER)² للعناصر الثلاث السابقة، و ذلك اعتمادا على العلاقة الرياضية التالية :

¹ – Susan Judith Ship ; **Femmes et développement** ; Département de science politique, Université du Québec à Montréal 2010, www.unites.uqam.ca/iref/etudes/POL4022.pdf (Page consulting le 21/12/2012) .

² – pourcentage équivalent d'égalité de la répartition

نسبة التعادل للمساواة في التوزيع = [نسبة الإناث . (مؤشر الأهمية للإناث)^{E-1} + نسبة الذكور . (مؤشر الأهمية للذكور)^{E-1}]^{E-1/1}

حيث تقدر قيمة المعامل E بـ 2 و عليه تتحول العلاقة إلى الشكل التالي :

نسبة التعادل للمساواة في التوزيع = [نسبة الإناث . (مؤشر الأهمية للإناث)¹⁻ + نسبة الذكور . (مؤشر الأهمية للذكور)¹⁻]

و بالتالي يمكن حساب مؤشر مشاركة المرأة باستخدام المتوسط الحسابي للمؤشر PEER للعناصر الثلاث المكونة لهذا المؤشر و المذكورة أعلاه.¹

الفرع الثاني : مؤشر التنمية التكنولوجية:

1- المفهوم :

ظهر مفهوم دور التكنولوجيا في التنمية البشرية لأول مرة في التقرير العالمي للتنمية البشرية لسنة 2001، إذ بين الأهمية التي تساهم بها التكنولوجيا في تحقيق التنمية البشرية، حيث تبرز علاقة تبادلية بين النمو الإقتصادي و التنمية البشرية و التطور التكنولوجي، و هذا ما نحاول توضيحه من خلال الشكل 01 .

مؤشر التنمية التكنولوجية هو مؤشر مركب يقيس قدرة الدولة على الإبداع و انتشار التكنولوجيا في الأوساط الإجتماعية، و ذلك اعتمادا على العناصر التالية :

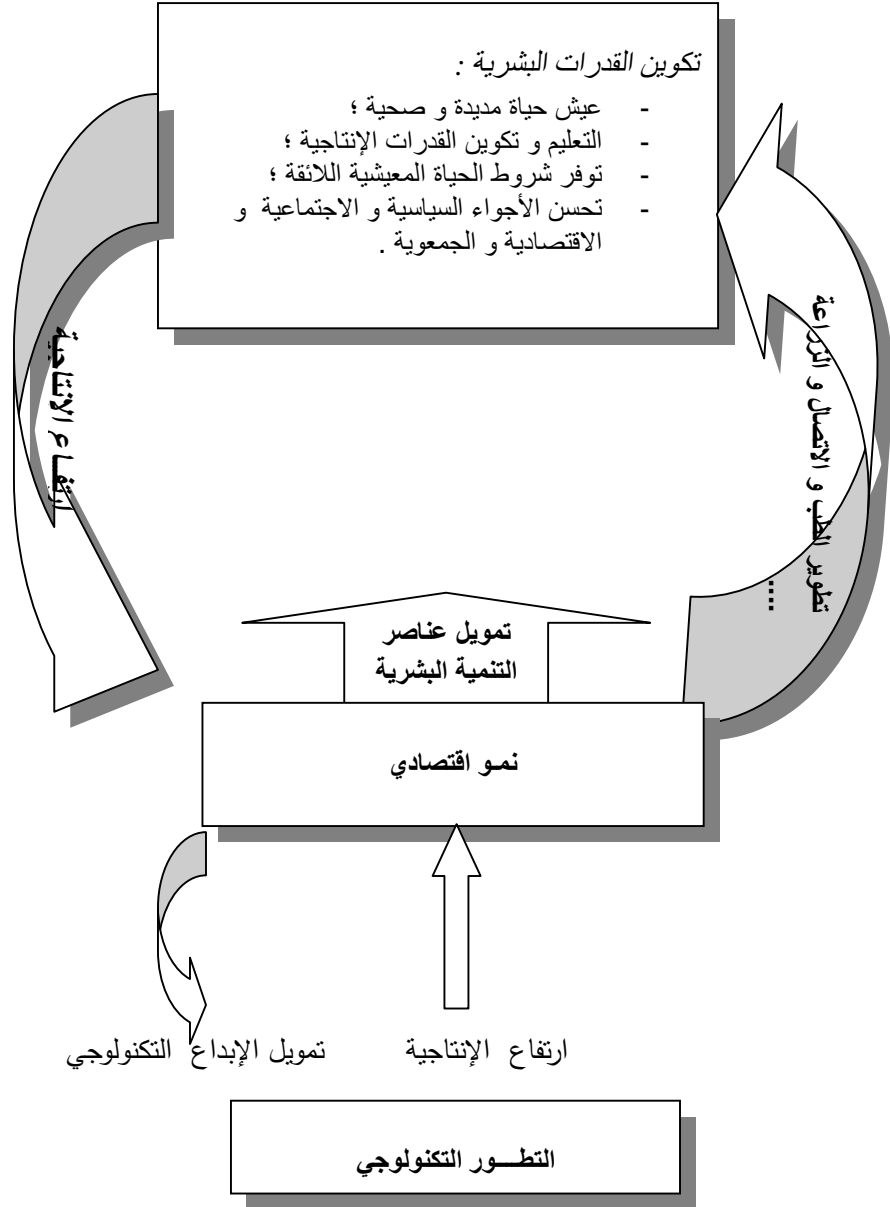
- الإبداع التكنولوجي، مفاص اعتمادا على حجم براءة الإختراع لكل فرد مقيم في دولة معينة، و كذا الإمتيازات الممنوحة و رخص الإستخدام و الإنتاج الواردة من الخارج لكل فرد ؛
- إنتشار التكنولوجيا الراقية، مقاسة بعدد الحواسيب المرتبطة بشبكة الإنترنت لكل فرد، و حصة الصادرات من المنتجات ذات الطبيعة التكنولوجية المتوسطة و الرفيعة من مجموع صادرات السلع و الخدمات ؛
- إنتشار التكنولوجيا القديمة، و يقاس بعدد اشتراكات الهاتف الثابت و المحمول لكل فرد، و إستهلاك الفرد من الطاقة الكهربائية ؛

¹ – PNUD ; RAPPORT MONDIAL SUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN 2003 ; OP CIT .

- درجة التأهيل البشري، و تقاس بالمدة المتوسطة للتمدرس للأفراد الذين يتجاوزن عمر 15 سنة،

و المعدل الإجمالي للتسجيل في الشعب العلمية و التقنية العليا.¹

الشكل رقم (3) : العلاقة التبادلية بين التكنولوجيا و التنمية البشرية



: المرجع PNUD ; RAPPORT MONDIAL SUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN

2001 www.un.org, (Page consulting le : 21/12/2003), Page 63

¹ – PNUD ; RAPPORT MONDIAL SUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN 2001 ; OP CIT .

2- الحساب :

يتميز كل مؤشر مكون لمؤشر التنمية التكنولوجية بدرجة أهمية خاص، حيث تتراوح قيمة كل مؤشر بين 1 و 0، وهذا ما تبينه العلاقة التالية :¹

$$\text{مؤشر الأهمية} = \frac{\text{القيمة الحقيقية} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{القيمة العظمى} - \text{القيمة الدنيا}}$$

و الجدول التالي يوضح القيمة العليا و القيمة الدنيا للعناصر المكونة لمؤشر التنمية البشرية :

الجدول رقم (10) : القيم العظمى و الدنيا لعناصر التنمية البشرية

القيمة الدنيا	القيمة العظمى	المركبات
0	994	براءة الاختراع لكل مليون فرد
0	272.6	رخص الاستخدام و الإمتيازات الممنوحة لكل 1000 فرد
0	232.4	الحواسبي المرتبطة بشبكة الإنترنت لكل 1 000 فرد
0	80.8	حصة صادرات المنتجات التكنولوجية المتوسطة و المتطورة (%)
1	901	إشتركات الهاتف الثابت و المحمول لكل 1 000 فرد
22	6 969	إستهلاك الطاقة الكهربائية بالكيلو واط ساعي لكل فرد
0.8	12	المدة المتوسطة للتدريس للأفراد الأكثر من 15 سنة
0.1	27.4	المعدل الإجمالي للتسجيل في الشعب العلمية العليا (%)

المرجع : الياس بن ساسي يوسف قريشي ، مؤشرات التنمية البشرية ، الملتقى الدولي بورقلة حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 09-10 مارس 2004 ص : 50 .

¹ - الياس بن ساسي يوسف قريشي ،مرجع سبق ذكره ،ص :50 .

يمكن حساب مؤشر التنمية التكنولوجية اعتماداً على المتوسط الحسابي للمؤشرات الأربع المكونة له، و المحسوبة بناءً على الجدول أعلاه، و من ثم يمكن الإعتماد عليه من طرف المسؤولين عند وضع السياسات و الإستراتيجيات التكنولوجية و اتخاذ القرارات المرتبطة بهذا الشأن.¹

المبحث الثالث: انتقادات مؤشرات التنمية البشرية

" مفهوم التنمية البشرية أعمق و أغنى من أن نستطيع قياسه بأي مقياس أو حصره بمؤشرات، و لكن مثل هذه المؤشرات مفيدة في تركيز الانتباه، و تبسيط المشكلة، و السبب الأقوى لاستخدامها هو عدم كفاية المؤشرات الأخرى مثل الناتج المحلي الإجمالي".²

بهذه الرؤية تبرر الطريقة التي يتم من خلالها بناء دليل التنمية البشرية، و رغم ذلك فقد تعرضت المؤشرات المعتمدة إلى كثير من الانتقادات و البعض يرى أن الدليل بمفهومه ضعيف، و بشكل عملي لا يعبر عن شيء فهو يتناول مشاكل خطيرة (كالفقر ، الأمية ،...) لا تقارن على مدار الوقت و المكان، و يعاني من أخطاء قياس و انحرافات، و البعض يرى أن العلاقة بين مكونات الدليل ذاتها كانت موضع اعتراض على إدخالها معاً في مؤشر تركيبى واحد، و بعضها قد يلغي أثر الآخر.³

أما الانتقادات التفصيلية للمؤشرات كانت كما يلي:

المطلب الأول: انتقادات مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي

لتحقيق تقدم في التنمية البشرية لا بد من تحقيق استمرارية في النمو الاقتصادي الذي يؤدي بدوره إلى رفع دخل المواطن و إنتاجيته معاً، إلا أن تحقيق النمو الاقتصادي في مجتمع ما ليس دليلاً على حدوث تنمية بشرية حقيقية فيه⁴، حيث يجب أن يترجم هذا الدخل إلى تحسن في حياة الشعوب، و بدون توزيع ملائم و سياسة عامة ملائمة قد يفشل النمو الاقتصادي في التحول إلى

¹ - الياص بن ساسي يوسف قريشي، مرجع سبق ذكره، ص: 51.

² - PAUL STREETEN. opcit. p 235

³ - الدكتور إبراهيم الدعمة، مرجع سابق ، ص 39.

⁴ - عثمان هاشم، ورقة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، عمان، في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، 2006 ،

تحسينات في حياة البشر، فميزة النمو الاقتصادي ليس في زيادة الثروة و إنما في توسيع دائرة خيارات البشر.¹

و على الرغم من أن الدخل المرتفع و التنمية البشرية متناسبان فقد كان هناك عدة اعتراضات على الطريقة التي يعامل بها الدخل في دليل التنمية البشرية، فمن الناقدین من يرى أن الدخل لا ينبغي أن يكون ضمن الدليل نظراً لأنه مجرد وسيلة و ليس غاية، و البعض يرى أنه من السابق لأوانه في عصر الاستثمار في العقل و تصاعد توقعات المستهلكين، و تنوع المنتج تقبل نفس الفكرة (المعنى و القياس و الترجيح) التي تقول أن العائد الحدي لمتوسط نصيب الفرد من الدخل يتناقص عند المستويات الأعلى، خاصة إذا ما طبق ذلك التصحيح على امتداد دول العالم.²

و أشار البعض أن الدراسات الكمية الجادة أشارت إلى أن الدخل المتوسط للفرد لا يوفر مقياساً بديلاً كافياً للتعبير عن مدى إشباع الحاجات الأساسية.

و العائق الكبير لاستخدام متوسط دخل الفرد هو إخفاؤه لعدم المساواة، و كونه متوسطاً فهو يخفي أيضاً التناقض بين الغني و الفقير و لا يهتم بمشكلات الموارد البشرية.³

المطلب الثاني: انتقادات مؤشر التعليم

شكل الانتشار السريع للتعليم عنصراً أساسياً في زيادة قدرة الدول المتقدمة على استخدام المخزون المتوافر لديهم من المعارف النافعة و المتميزة و بالتالي الإسهام في زيادة انتشاره أيضاً.⁴

و رغم الأهمية الكبيرة للتعليم فإن استخدام معدلات محو الأمية في بناء الدليل ليس مرضياً من الناحية العملية - كما يرى البعض - لأن تعريف الأمية أمر غير متفق عليه، و لا تعبر نسبة القيد الإجمالية تعبيراً صادقاً عن محتوى التعليم أو مستواه، ففي ظل التغيير التكنولوجي المتسارع

¹ - الدكتور إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 42.

² - علي نصار ، مرجع سابق ، ص 79 .

³ - الدكتور إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 42.

⁴ - سيمون كوزنتش ، النمو الاقتصادي الحديث ، ترجمة حديثة ، دار الأفاق الجديدة ، بيروت ، ص 163.

لا بد أن تعكس البرامج التعليمية هذه التأثيرات فضلا عن إتاحة السياسة التعليمية للظروف و الشروط المناسبة لتشجيع القائمين على العملية التعليمية لكي يكونوا مبدعين و مخترعين و متميزين و لديهم القدرة على التعامل و الاستفادة من هذا التطور التكنولوجي. و نسبة القيد الإجمالية أيضا لا تراعي نسبة القيد في كل مستوى من مستويات التعليم الأساسي و الثانوي و العالي ليتمكن المقارنة بين الدول المختلفة من جهة و بين الدول النامية و المتقدمة من جهة أخرى، فضلا عن ذلك فإن إعطاء وزن مرجح قدره ثلث لنسبة القيد الإجمالية مقابل وزن مرجح قدره ثلثان لمعرفة القراءة و الكتابة بين البالغين أمر غير مبرر أيضا، إذا ما علمنا أن الوقت الذي يستغرقه الطالب يزيد عن 10 سنوات في المراحل التعليمية المختلفة مما يكلف الدولة مبالغ باهضة للتمويل في حين أن ما تحتاجه برامج محو الأمية من وقت و تمويل يعد قليلا جدا مقارنة بالمراحل التعليمية الأخرى.¹

المطلب الثالث : انتقادات مؤشر الصحة

لقد تعرض هذا المؤشر أيضا لبعض الانتقادات، فعلى الرغم من أن توقع الحياة عند الولادة يعد تلخيصا لاتجاه الوفيات و يتمتع بقبول عام إلا أن حسابه ليس بالأمر اليسير، و المعلومات الضرورية لحسابه ليست دائما متوفرة و ليس بالدقة المطلوبة في حال توفرها، و هو مؤشر افتراضي،² فضلا عن أنه لا يعكس بعضا من أمراض التحضر و التوترات التي تفرزها هموم الحياة المعاصرة، و إذا كان مؤشر الدخل مستخدما فيمكن إضافة معدل وفيات الأطفال الرضع بدلا منه، لأنه مؤشر كاف للتنمية حيث يعكس مستوى الدخل و معدل وفيات الأطفال الرضع.³

المطلب الرابع : انتقادات المؤشرات المركبة الأخرى

لم تلق الأدلة المركبة عدى دليل التنمية البشرية قبولا جماعيا حسنا و مع ذلك تكررت المحاولات لصياغة أنماط جديدة منها، و الانتقادات الرئيسية الموجهة هي:

¹ - الدكتور إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 44 .

² - إبراهيم العيسوي ، مؤشرات قطرية للتنمية العربية في : التنمية العربية ، كتب المستقبل العربي ، بيروت ، ص 236 .

³ - عثمان محمد عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 120 .

- ◆ المشكلات المفاهيمية و التقنية المحيطة بهذه المحاولات لصياغة مؤشرات للمكونات الانفرادية - فردية - للرفاه، و من المحتمل أن تتضاعف هذه المشكلات عند محاولة اختصار و تجميع جوانب مختلفة من الرفاهية و التنمية في دليل مفرد أو أدلة محددة العدد لنوعية الحياة
- ◆ صعوبة وجود طريقة موضوعية لوزن و تصنيف مختلف مؤشرات الرفاهية وبالتالي مهما كانت المقارنة فلا بد من منظومة تحكيمية تعتمد على أحكام القيم.
- ◆ الأوزان الملائمة ليس فقط بمعنى الأهمية النسبية للمكونات بل بالملائمة التقنية ونوعية البيانات.
- ◆ قلة الإرشاد النظري ليحكم خيار المؤشرات وبالتالي فالتحكم هو الغالب.
- ◆ من الصعب إيجاد إجماع على الحاجات المطلوب إشباعها.
- ◆ قد يرى بعض المهتمين في الأدلة المركبة مجرد أداة لتصنيف الدول وترتيبها تنازليا أو أنها مجرد تمرين ذهني.
- ◆ الدليل الذي يعتمد على الترتيب يتجاهل المسافة بين الرتب.
- ◆ صحة التدرج للدليل أو المكونات.
- وقد درست لجنة خبراء في الأمم المتحدة المكلفة بإيجاد تعريف وقياس دوليين لمستوى المعيشة مسألة الدليل الوحيد (standard & levels) وأقرت أن (مثل هذا الدليل الوحيد والموحد لمستوى المعيشة غير ممكن ولا مرغوب فيه لأغراض المقارنة الدولية في ظل الظروف الحالية).
- يطرح هايكس وستريتن (1979) أن من الممكن الجدل بأن الدليل المركب إما أنه غير ضروري أو غير مرغوب فيه أو مستحيل البناء، وبالنظر إلى الحاجات الأساسية فإن كانت أساسية فعلا فينبغي أن تتم مواجهتها معا كحزمة وبالتالي لا مجال للصفقة، والدليل المركب لن يكون ضروريا، إذ لا يوجد مقدار من الإشباع الإضافي لأحدها يعوض القصور الحاد في الآخر، وعندما يتم إشباع كامل الحاجات الأساسية فلن يكون هناك حاجة لإنشاء دليل مركب.
- يرى ماك غران هان وزملائه أن مشكلات إشتقاق دليل عام لا ينبغي المبالغة فيها، إذ على الرغم من صعوبة قبول أن يمثل مؤشر ما مجمل التنمية الاجتماعية و الإقتصادية بشكل مرضي

ولمختلف الأغراض، فإن بعض الحاجات العملية تدعو لصياغة دليل عام أو عدة أدلة عامة مختلفة لمواجهة تلك الحاجات.

- أما درو نوفيسكي فيعتبر الأدلة التجمعية عن الظروف الإجتماعية حيوية لتقييم الإنجاز الماضي وابتكار السياسات من أجل المستقبل، والمؤشرات الاجتماعية الفردية تعطي معلومات دقيقة حول بعض عناصر الظروف الإجتماعية إلا أن إمتلاك صورة أكمل وأدق بشكل معقول عن الكل لا يستغني عن الأدلة التجمعية، وعندما تكون لدينا هذه الأدلة نتوقف عن التعبير عن التنمية بمقياس الناتج الداخلي الخام ونبدأ التفكير فيها كتحسين في مستوى المعيشة ، وهو تغير جوهري ومطلوب بشدة في المعالجة الكمية للتنمية ويبرر الجهود من أجل التغلب على المشكلات المعروفة لهذه الأدلة وإن كبرت .¹

¹ الدكتور محمد عدنان وديع، قياس التنمية البشرية ومؤشراتها، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية 2005،

خلاصة الفصل :

لقد أصبح مفهوم التنمية البشرية طافيا على السطح، و يمثل احد معالم هذا القرن سواء على مستوى الفكر الاقتصادي أو على مستوى السياسات الاقتصادية من طرف العديد من الدول خاصة النامية منها.

و يمثل العنصر البشري احد ركائز هذه التنمية باعتباره العنصر المستفيد من تحسين مستوى معيشة معينة "مستوى التعليم، محاربة الفقر، الرعاية الصحية،... الخ" من جهة ، و باعتباره العامل الإنتاجي المهم في تحريك عجلة النشاط الاقتصادي من جهة أخرى.

الفصل الرابع:

التسمية البصرية المستدامة

في الجزائر/دراسة حالة

تمهيد :

لقد أدركت الجزائر منذ أن من الله عليها باسترجاع سيادتها الترابية، كغيرها من الدول النامية و المتخلفة مدى أهمية التنمية البشرية و خطورة دورها، بوصفها مصدر قوة عملية البناء الاقتصادي و الاجتماعي، من قبل، و دافعها أو محركها و محسنهما أو مجددهما في الزمن، من بعد، في ظل التحولات الشاملة التي يعرفها العالم.

و من هنا يعد إعداد الموارد البشرية و تكوينها، أجدى استثمار و انفعه لمستقبل البلاد و العباد، سواء تم ذلك بواسطة منظومة التربية و التعليم و التكوين، باعتبارها البيئة الخصبة التي تنبت فيها الكفاءات البشرية و تنمو، باكتساب المعارف و المهارات نظريا و تطبيقيا، أم تعدى ذلك إلى قدرة المسيرين و المشرفين على المستويات التنظيمية للمؤسسات المختلفة بصفة عامة.

و هكذا فان التطورات التي تعيشها الجزائر، بتأثير العولمة خاصة، في العشريتين الأخيرتين من القرن الماضي، استدعت إعادة لنظر في إستراتيجية التنمية البشرية مبنية على اكتساب المعارف و المهارات و تحسينها و تجديدها باستمرار من منظور التعليم المتواصل، لتحقيق اقتصاد تنافسي و الذي يستمد قوته من العنصر البشري، القادر على الإبداع و الابتكار و التجديد المتواصل، والذي من شأنه أن يرسى دعائم التقدم و التطور في ظل الاقتصاد الحديث الذي يركز على المعرفة التكنولوجية الجديدة أو ما اصطلح على تسميته بحضارة الموجة الثالثة.

هذا و لقد برز تيار فكر تنموي يدعو إلى أن تكون التنمية منسجمة مع البيئة و الاعتبارات البيئية هو التنمية المستدامة، حيث بينا أن التنمية و البيئة هما عمليتان متلازمتان و لا يمكن الفصل بينهما.

و في هذا الفصل محاولة لإسقاط التحليل النظري، المتضمن في الفصول السابقة، على الجزائر و تجربتها التنموية.

ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

سنتطرق في المبحث الأول تنمية الموارد البشرية وسبل استدامتها في الجزائر أما المبحث الثاني التنمية البشرية المستدامة في الجزائر في المبحث الثالث سنقوم بعرض التنمية المستدامة في الجزائر و آفاقها

المبحث الأول : تنمية الموارد البشرية وسبل استدامتها في الجزائر

المطلب الاول :التكوين البيئي في الجزائر

ينص المخطط الوطني للعمل من أجل البيئة و التنمية المستدامة على "مخطط للأعمال ذات الأولوية " للفترة الممتدة من 2001 إلى 2004 و الذي يقر على المدى القصير و المتوسط ،سلسلة من الإجراءات ذات الطابع "التكويني " .

و يقوم على التسلسل المنهجي لأغلبية الأهداف البيئية : الصحة و نوعية الحياة ، ترقية تسيير سليم للنفايات المنزلية و محاربة تلوث صناعية الذي جرى أخدهما بعين الاعتبار ، بل متبوعين بمقابل تربوي كمنطلق لجميع مسارات الضبط المقرر اعتمادها ، يتأكد الاهتمام بالتكوين على سبيل المثال ، في إلزامية تدعيم وسائل التكوين الجاري لفائدة الإطارات و المستخدمين التقنيين للبلديات ، و تشمل البند المتعلق بالكيفيات الرامية إلى تحسين نوعية الحياة للمواطنين ، أو بتسيير التراث الأثري، ضمن إستراتيجيات تكوين مستمر و توعية أكبر عدد ممكن بالمتطلبات البيئية .

حيث نرى ان الآفاق التربوية حاضرة في كل مكان ، إذ يقدم مشروع إنشاء مدارس رسامي الطبيعة ، أو مدرسة الحرف الخاصة المنتشرة عبر التراب الوطني والتي تهتم اساسا باحياء التراث الثقافي بوضوح نظرة استشرافية ، وفي نفس الوقت متعددة القطاعات ، وهكذا يمكننا ان نضاعف الامثلة عن هذه الافاق البيداغوجية ، التي تحقق زيادة عن المجهود الضروري لشرح النصوص القانونية ، قصد تمكين المواطن من تفهم افضل للمتطلبات المرتبطة بالتنمية المستدامة .

إن هذا المفهوم المتصل بمفهوم <الحكم البيئي > ، الراشد والذي تحدده الوثيقة أساسا على انه نتيجة للتجنيد والتعاون بين القطاعات لفائدة تسيير يومي أكثر صرامة للأنظمة البيئية بصفة عامة ، وهنا أيضا، فان الهيئات ذات العلاقات بالتكوين والبحث في ميادين البيئة ، مثل المرصد

الوطني لحرف البيئية والمرصد الوطني للبيئة والتنمية المستدامة مدعوة إلى أداء دور رئيسي في استراتيجيات تكوين الإطارات المؤهلة ، وعمل التوعية الدائم للمواطنين .¹

الفرع الأول: التكوين المهني وحرف البيئية

تم التوقيع بتاريخ 6 جانفي 2003 بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة تهيئة الإقليم والبيئة والسياحة بروتوكول اتفاق لإدخال بعد البيئية في برامج التكوين ، وهذا الثاني من نوعه أقيم بين وزارة التهيئة الإقليمية ، البيئة والسياحة ووزارة التربية الوطنية .

و تؤكد هذه الاتفاقية التي تعتبر الثانية من نوعها ، بعد تلك الموقعة بين وزارة تهيئة الإقليم ووزارة التربية سنة من قبل ، إذا استدعى الأمر ذلك الإرادة المطلقة للسلطات الجزائرية في بسط ثقافة بيئية شاملة في وسط المجتمع ، كطريقة أساسية للتنمية المستدامة للبلاد ، ويشمل هذا الاتفاق الذي شرع في إنجازه على سبيل التجربة ، سبع ولايات في البلاد ، ابتداء من شهر سبتمبر 2003 ، ويقوم على تعاون دائم فيما بين القطاعات " للتنسيق و المتابعة " .

و من بين أعمال التكوين المزمع القيام بها ، يقدم بعضها طابعا أكاديميا تقليديا ، و الأخرى ذات طابع أكثر تجديدا ، تستهدف عموما " نزعة " تمت الإشارة إليها أعلاه ، كونها تعمل أساسا على ترقية الحافز البيسيكولوجي للفاعلين الاجتماعيين على إشكالية البيئة .²

ثانيا :الاعمال المطبقة في اطار تجسيد ادماج البعد البيئي في برامج التكوين :

قام فريق تقني مختلط يتكون من خبراء في البيئية و خبراء في المنهجية بتصور و تصميم برامج التكوين ، حيث تركز المحاور التي تم تعريفها على تسيير النفايات ، البيئية و النظافة ، و الاقتصاد في الماء ، و قد تم إدراج المقرر التربوي في مجال البيئية في كل برنامج تكويني و يشرح عبر أعمال تحسيسية لفائدة المترشحين و ذلك بمشاركة خبراء من الوزارات المكلفة بالبيئة ، كما تم تنظيم تريض تكويني دام أسبوعا في شكل ملتقى حول العناصر التي تتكون منها البيئية و المواضيع ذات الصلة بالتكوين المقدم و هذا لفائدة 27 مكونا مكلفين بتأطير الفصائل و خمسة من مصممي البرامج ينتمون لمعاهد التكوين المهني .

و من شهر فيفري 2003 إلى نفس الشهر من سنة 2005 ، تم تكوين 842 متربص في الاختصاصات التي أطلقت في شكل تجريبي ، و هذا على مستوى 11 موقع موزعين على 7 ولايات و هي تلمسان ، البليدة ، العاصمة ، وهران ، سطيف ، سيدي بلعباس ، الجلفة لكن

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة ،التقرير الوطني حول حالة ومستقبل البيئة 2007 ،ص 334 .

² منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 334 .

عملية تقييم الأعمال التكوينية سنة 2004 من قبل خبراء أوصت بمراجعة مضامين التكوين و القيام بتحسين مستوى المكونين و تعزيز مؤسسات التكوين بالوسائل البشرية و المادية .

ثالثا: الأعمال المطبقة في إطار تجسيد البعد البيئي دوليا :

قامت الوزارة المكلفة بالتكوين المهني بالتعاون مع هيئة التعاون الألمانية بإطلاق برنامج يسعى إلى تحقيق ستة 06 أهداف و هي :

• تحسين مضامين التكوين لثلاثة تخصصات تم اختيارها في إطار المعاهدة الإطار ،

وشرع في العمل بها على مستوى مؤسسات التكوين المهني .

• إدراج الآلة البيئية في جميع التخصصات

• ترقية الحرف المتعلقة بالبيئة

• وضع الإجراءات التحضيرية

• تخصيص مؤسسة في الحرف الخاصة بالبيئة

• كما سمحت عملية تطبيق هذا البرنامج من التعاون بمشاركة خبير جزائري ، من مراجعة مقررات ثلاثة تخصصات ، من خلال إدخال تقنيات للتحسيس و الإتصال و مفاهيم المقاولاتية ، و تسيير المؤسسات ، و كتب إرشادية تتعلق بالأعمال التطبيقية للتخصصات الثلاث ، بغرض تجهيز المترشحين بقدرات تطبيقية تمكنهم من تحقيق أداء أفضل¹.

و في سنة 2005-2006 ، تم تكوين 16 مكونا بألمانيا خلال سنة 2006-2007 ، نظمت ملتقيات للتحسين دارت حول مختلف المواضيع مثل : المراقبة و الفحص البيئي ، التلوث الجوي ، الدراسات المتعلقة بالآثار على البيئة ، الاقتصاد في التسيير ، تسيير النفايات المرتبطة بالنشاط الخاص بالعلاج ، استغلال محطات دفن النفايات ، تسيير النفايات الحضرية ، و قد تم تعميم هذا البرنامج لفائدة 446 مكون ب : 48 ولاية المكلفة بتأطير الفصائل في ميدان البيئة ، كما تم توسيع تخصصات أخرى (تسيير النفايات ، البيئة و النظافة ، و الاقتصاد في الماء) إلى عدد من الولايات : سكيكدة ، برج بوعريرج ، و تيبازة، و الأغواط ، و بجاية ، و قالمة ، و تسميلت ، و سوق أهراس.

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 335.

و هناك تخصصات جديدة لها علاقة بالبيئة شرع في تدريسها سنة 2006-2007 مثل حماية البيئة و رسم المناظر الطبيعية (البساتين و المساحات الخضراء) ، و ذلك في إطار مراجعة مدونة تخصصات قطاع التكوين المهني 2005 حيث تستهدف مستويات التأهيل حصول المعني على شهادة تقني سامي و شهادة الكفاءة المهنية .

و قد تم خلال السنتين الأخيرتين تكوين 3435 متربص في الحرف المرتبطة بالبيئة .¹

الفرع الثاني: ادوات التكوين البيئي

من أجل مرافقة المخطط الوطني للعمل البيئي و التنمية المستدامة ، الذي يهدف إلى تكوين الموارد البشرية في الجرف الخاصة بالبيئة ، تخصص معهد لتكوين المعني بولاية سطيف في الحرف المرتبطة بالبيئة .

و يتم تعريف الأعمال الأولى في المادة الثانية من البروتوكول ، التي تنص على إدخال البعد البيئي في دروس برامج تكوين التعليم المهني ، ووضع فروع جديدة للوظائف الخضراء ، و تدعيم التكوين بواسطة التمهين للتلاميذ ، في ميدان البيئة ذات (تربصات عملية) الخ .

و تشجع الأخرى (خاصة المادتين 17 و 18) المزيد من العمل البيولوجي و الرمزي للمسارات المسيرة للجذب الثقافي للمواضيع : و على سبيل المثال : الانطلاق من ميثاق البيئة الذي يقترح علاقة تعاقدية مع المحيط ، و تعميم الأندية الخضراء و التي يقع على عاتقها مهام النشاط الحيوي (اللعب) ، و الجمالي للطبيعة ، و تدعيم محفزات الإنخراطات .

و تتعلق النقطة الأخيرة ، بمجهود تجنيد و تحفيز الشباب حول مواضيع البيئة ، التي تكتسي أهمية خاصة على الصعيد البيولوجي ، و يتعلق الأمر بإقامة مسابقة وطنية بين مؤسسات التكوين المهني سنويا ، قصد مكافأة المؤسسة التي برهنت على أفضل أداء بيئي .

فالبعد سواء تنافسي أو مزاحم للفكرة لا يخفى على أحد ، إذ من المتوقع أن يؤدي هذا النوع من المبادرات التي تشترك مجمل الفاعلين في العلاقة البيداغوجية ، (الهيئات ،

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة، مرجع سبق ذكره، ص 335 – 336 .

الطلاب ، والمكونين) ، في أوانه إلى " بروز عادات بيئية " لقد تم (إستعارة مصطلح "دعاة " ، بمفهوم بيار بورديو) الذي يستطيع أن يخلق تدريجيا الشروط البيكولوجية ، لتجدر ثقافة بيئية صلبة في البلاد ، إن طبيعة مبادرة من هذا النوع من التنافس المدروس ، تم تأكيده من خلال الجائزة التي منحتها الأمم المتحدة مؤخرا الى مجموعة من الشباب ، أعضاء النادي الأخضر لثانوية بني عباس بولاية بشار ، مكافأة لهم على المستوى العالي لأدائهم الإكولوجي ، في إطار التطهير الطبيعي للمياه المستعملة ، (أنظر جريدة لوماتان بتاريخ 17 جوان 2003) . و في الأخير يعبر إلتزام وزارة تهيئة الإقليم و البيئة بالتكفل المالي بمجموع الأنشطة المرتبطة بالأندية الخضراء في مؤسسات التكوين المهني (المادة 21) عن إرادة تسهيل و تعميم تلازم الحوافز البيئية .¹

المطلب الثاني: التربية البيئية

عديدة ومتنوعة هي استراتيجيات التكوين والتوعية بثقافة البيئة التي صممتها واخرجتها في الواقع وزارة التهيئة الاقليمية العمرانية ، البيئة والسياحة للفترة الممتدة من 2002 الى 2004 انها استراتيجيات تأخذ بعين الاعتبار التطور العالمي للآفاق والتقنيات العصرية لتكوين والتوعية بالبيئة وتستند بالدعم التقني للخبراء من ذوي المستوى الأكاديمي العالي المتمرسين في ميدان التربية على البيئة ، وعلى مناهج التكوين بصفة عامة .

و تعتبر الجزائر التي تعيش تغيرات متسارعة ، و عرضة للعديد من الأكرهات الداخلية المنشأ (سوسيولوجية ، إقتصادية و سياسية) ، و خارجية المنشأ (العولمة و اقتصاد السوق) ، إعطاء الأهمية للجانب التربوي على البيئة رهانا استراتيجيا يتعذر فصله عن رهان أكثر شمولا يحيل على الشروط التي يتعين على الجزائر توفيرها لضمان " تنمية مستدامة" للأجيال الصاعدة .

و نظرا للطابع الإستراتيجي للمدرسة كمكان للتمهن أو (التراكم) السابق لأوانه أبرمت وزارة التهيئة الإقليم و البيئة ، و وزارة التربية الوطنية ، إتفاقية قصد تصور و إنجاز مخطط عمل مشترك في ميدان التربية البيئية ، سيعمم تدريجيا على جميع مؤسسات التربية .²

الفرع الاول : مقررات مدرسية وتربية بيئية

في إطار بروتوكول الإتفاق الموقع في أبريل 2002 بين وزارة التهيئة الإقليمية ، البيئة و السياحة ووزارة التربية الوطنية قصد إنجاز برنامج لتدعيم التربية البيئية في المقررات

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 336 .

² منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة ، مرجع سبق ذكره،ص 333 .

المدرسية و خلق أنشطة تكميلية بها ، تم تعيين ثلاث لجان بيداغوجية قصد تطور برامج تربية للتكوين على الثقافة البيئية ، و بالرغم من أن التعيين تم في ظروف إستعجالية و إستدعي الخضوع لبيئة ابستمولوجية ذات قيمة علمية عالية .

يستحق عمل هذه اللجان الثلاث بالرغم من كل شيء ، الإشادة به كعمل بيداغوجي يؤسس لإرادة سياسية متجددة في ميدان الإستثمار في الموارد و في المجهود الوطني في سياق منطق حاسم في التنمية المستدامة ، و يشكل تكوين الأجيال الصاعدة على إحترام البيئة و المحافظة عليها بطبيعة الحال قاعدة مجمل الإستراتيجية في ميدان المحافظة على الموارد الوطنية .

و من حيث المحتوى ينص بروتوكول الإتفاق المبرم في افريل 2002 بين وزارة التهيئة الإقليمية ، البيئة و السياحة ووزارة التربية الوطنية على إنجاز " إنجاز برنامج لتدعيم التربية البيئية في المقررات المدرسية و خلق أنشطة تكميلية في المؤسسات المدرسية " (المادة 1) ، و تنظم أيضا مهام اللجان البيداغوجية الثلاث و هي المهام المحددة في المادة السابعة (7) من بروتوكول الإتفاق ، ذات الهدف النهائي المتمثل في تصوير و إنجاز برامج و أدوات بيداغوجية حول المواضيع التالية :

الماء ، الهواء ، الغابة، الطبيعة ، النفايات ، الطاقة ، الصناعة و الضجيج مع الأخذ بعين الإعتبار للطورين من التعليم الأساسي ، حيث تنص الوثيقة على لجنة بيداغوجية لكل طور و تتوزع مهامها كالتالي :

● اللجنة البيداغوجية للتعليم الأساسي و تكلف بإنجاز دفاتر للتلاميذ ووثائق تربية بالنسبة للمعلمين و المنشطين .

كتاب نظري مع بطاقات الفصل ، و كتاب ميداني مع بطاقة ميدانية ، يتم إنجازها قبل أن يعرضها على هيئة للتقييم .¹

● اللجنة البيداغوجية للتعليم الثانوي ، ستتولى فيما يخصها إعداد كتاب نظري مع بطاقات القسم ، و كتاب ميداني ببطاقات ميدانية . و توضح نفس المادة / أن اللجان البيداغوجية تستطيع أيضا اقتراح جميع الأدوات أو الوثائق التي تراها مفيدة و ضرورية لعملها بعد الموافقة المسبقة من اللجنة الوزارية المشتركة لتنسيق و متابعة البرنامج .

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئة والسياحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 337 .

و نذكر في الختام أن اللجان البيداغوجية من مهامها أيضا حسب المادة (8) من الإتفاق المتابعة المنهجية للتجربة تنفيذ البرامج و الأدوات البيداغوجية بالتنسيق مع المعهد الوطني للتربية (م.و.ب.ت.).

و هكذا منذ كان مقرا أن يقترح مشروع التعليم البيئي خلال الدراسية 2002-2005 على 53 ألف تلميذ وعلى 1400 معلم موزعين عبر 912 مؤسسة دراسية و خلال سنة 2002 تم تجريب هذا المسعى ب: 230 مؤسسة ابتدائية، و 115 مؤسسة في طور المتوسط ، و 161 مؤسسة في الطور الثانوي موزعة على 23 ولاية و قد عممت العملية سنة 2006 و 2007 على 25 ألف مؤسسة في الأطوار الثلاثة عبر ولايات الوطن الـ 48 لكن المشكلة هي أن المهام المحددة للجان البيداغوجية ، كان يجب أن تنجز في وقت لا يتعدى 4 شهور .

الفرع الثاني : التربية البيئية في الوسط المدرسي

يتواصل تنفيذ برنامج التربية البيئية من اجل التنمية المستدامة من خلال اعمال مستمرة ودائمة وعرف :

1- تنظيم الجامعة الصيفية الثالثة بولاية جيجل في جويلية 2004 بمشاركة 450 معلم ومفتش لتربية الوطنية يمثلون 25 ولاية والذي يشكل المرحلة الاخيرة من مسار تعميم التجربة على مستوى مجمل التراب الوطني .

وقد جرت أشغال الجامعة الصيفية في شكل ورشات من تأطير خبراء وطنيين ودوليين وعالجت

النقاط الثلاث التالية : تعلقت النقطة الأولى بجوانب التوعية / التكوين (دليل المربي ، النادي الأخضر المدرسي).

● شملت النقطة الثانية تقييم الظروف التي جرت فيها التجربة منذ إطلاقها .

وتناول التقييم الصعوبات المعترضة أثناء استعمال الأدوات البيداغوجية المعدة لهذا الغرض¹.

تقديم مقترحات لإثراء التجربة

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 338 .

- وتمثلت النقطة الثالثة في تحصيل الوثائق البيداغوجية و إقتراح التعديلات الضرورية بناء على الملاحظات الإقتراحات المقدمة من المستخدمين لها .
- 2- إعادة طبع 168.000 نسخة من الأدوات البيداغوجية
- دليل المربي : يتضمن طرقا جديدة و مقاربات مطبقة في التربية على البيئة موجهة للمعلمين في الأطوار الثلاثة .
- دفاتر أنشطة التلميذ : و تتضمن تمارين حول مواضيع (الماء ، النفايات ، الحريق و الكوارث الطبيعية) . و هي موجهة لتلاميذ السنة الرابعة إبتدائي و السنة الأولى متوسط و السنة الأولى ثانوي .
- حقيبة النادي الأخضر المدرسي : ضرورية من أجل تطوير مشاريع العمل حول البيئة و تحسين إطار الحياة .
- دفتر الإنخراط في النادي الأخضر المدرسي : يسمح للمخرط بتسجيل الملاحظات و المعلومات خلال الخرجات الميدانية ،
- 3- تنظيم ملتقى حول التكوين و الرسكلة في بشار في نوفمبر 2004 حول موضوع محاربة التصحر بحضور مائة (100) معلم و مفتش .
- 4- الإنطلاق الرسمي للمرحلة الأولى لتعميم التربية البيئية من أجل التنمية المستدامة و توزيع الأدوات البيداغوجية على 100 مؤسسة مدرسية ، منها 568 مدرسة إبتدائية و 240 متوسطة و 04 ثانويات في كل ولاية على مستوى الولايات الـ 48 ، بالنسبة للدخول المدرسي 2005-2006¹ .

الفرع الثالث :تعميم استعمال التربية البيئية على مجمل نظام التربية والتكوين

لا يمكن لأية سياسة للتربية البيئية و التنمية المستدامة أن تكون فعالة إلا من خلال تعاون متعدد القطاعات من أجل تكفل شامل و على جميع المستويات بالإهتمامات البيئية.

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 486 .

و في هذا السياق و على غرار عملية إدماج و تدعيم التربة البيئية في جميع المراحل الدراسية ، شرع في عمل مماثل مع وزارة التعليم و التكوين لمهني من أجل إدخال الإهتمامات البيئية في جميع فروع التكوين المهني ¹.

و تم إعداد دليل للتعليم كنموذج " للتربة البيئية " و طبع 1000 نسخة تستخدم كسند بيداغوجي لجميع معلمي 369 إختصاص في 800 مؤسسة للتكوين المهني .

و في هذه المرحلة من تقدم هذا العمل ، إستفاد 6000 متربص من المعارف الأساسية للتربية و التنمية المستدامة .

و من جهة أخرى و بهدف تدعيم التدخل و تسيير مؤسسات الدولة ، الجماعات المحلية و المتعاملين الإقتصاديين من أجل إنجاز البرامج المرتبطة ببرنامج تسيير النفايات

المنزلية و المخطط الوطني لتسيير النفايات الخاصة و تسيير إطار الحياة بصفة عامة ، الذي أعد من طرف وزارة تهيئة الإقليم و البيئة و توقيع بروتوكول إتفاق بين الدائرتين الوزائيتين المكلفتين بالبيئة و التكوين المهني من أجل إنشاء فروع جديدة للتكوين على البيئة .

و قد إتفقت وزارتان خلال سنتي 2003/2004 على إطلاق برامج تكوين لثلاثة (03) فروع جديدة حول البيئة شهادة تقن سامي في تسيير البيئة .

● شهادة تقني سامي في إقتصاد الماء .

● شهادة تقني في تسيير النفايات .

و تشمل هذه التجربة الأولى 11 مؤسسة للتكوين المهني موزعة على ثمانية ولايات تشمل 439 متربصا .

و تم إنجاز ورشة لتكوين المكونين لفائدة 50 معلم و مفتش قبل إطلاق العملية التي بدأت في سبتمبر 2003 .

و تم بهذا الخصوص ، تجنيد ستة (06) خبراء لإعداد البرامج البيداغوجية . و إنجاز دليل للمعلمين و المنشطين للنوادي الخضراء ، كما تم منح تجهيزات مخبرية لقياس

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة، مرجع سبق ذكره، ص 486 .

الطلب البيداغوجي من الأكسجين في 5 أيام و الطلب الكيمياوي و موازين إلكترونية إلى إحدى عشر (11) مؤسسة لدعم التعليم العلمي للمترشحين¹.

و الخلاصة أنه من السابق لأوانه القيام بتنظيم - في هذه المرحلة - مسألة تطبيق برنامج إدراج و تعزيز التدريس المتعلق بالبيئة من أجل تنمية مستدامة بالوسط المدرسي إلا أن الأثر الذي تركه هذا العمل على مستوى تغيير سلوكيات و مواقف السكان الذين إستهدفهم البرنامج ، بدأ يبرز للعيان و لتحقيق الاهداف المحددة ، يجب تجنيد المزيد من الوسائل البشرية الضرورية و تعزيز قدرات التأطير (تكوين معلمين و إنجاز دعائم و أدوات بيداغوجية).

إن تنصيب الفروع الجديدة للوظيفة الخضراء ، تعزيز التكوين و التعليم المهني من خلال تلقين المترشحين ميدانيا (تربصات عملية) سيسمح بتجهيز سوق العمل بالكفاءات الوطنية القادرة على التكفل بالمشاكل البيئية و الإسهام في الجهد الوطني لحل مشكلة البطالة .

و في إطار مشاركة المواطن في إتخاذ القرار المتعلق بالسياسة الوطنية في مجال التنمية المستدامة و تجسيدها يجب دعم الجهود المتعلقة بالإعلام و التكوين و التحسيس و التربية لأن أفضل الإستثمارات هو العنصر البشري².

المطلب الثالث : مشاريع البحث لدى المحافظة الوطنية للتكوين في البيئة

ديار دنيا هو مكان المواطن للاكتشاف والتبادل . صمم كمكان لاحتضان مستمر للمعارض واستقبال النشاطات واللقاءات حول البيئة على مدار السنة ، وهي مهام مفتوحة للأطفال الشباب ، تشكل فضاء للتحري ، حكم ، الاكتشاف ، المغامرة حول مواضيع البيئة ، وذلك من خلال ادوات اتصال تتمثل في الدخول الى الانترنت و الولوج الى عالم الفيديو والإعلام الآلي والوثائق حول البيئة .

وتوجد اول دار دنيا عملية في باب الواد . انها فضاء عمومي موجه للأطفال الذين تتراوح اعمارهم بين 6 و 14 سنة ، وهي مزودة بالوسائل التربوية والبيداغوجية ، وتتضمن مختلف الفضاءات الموجهة للانشطة الثقافية والعلمية ، وخاصة الفضاء المكتبي ، العروض المرئية ، قاعات المطالعة ، المكتبة الخضراء.

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 487 .

² منشورات وزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 487 .

وتكرس دار دنيا جميع انشطتها لميدان البيئة خصيصا ، وقد برمجت 48 دار مماثلة انجزت فيها 27 في : الجزائر (باب الواد - حديقة دنيا) ، البلدية ، تلمسان ، وهران ، قسنطينة ، عنابة ، غليزان ، الجلفة ، تبسة ، لغواط ، بشار ...

وقد برمجت اقامة دار دنيا الام ، الموقع المخصص لانجاز حديقة دنيا ، وهي ديار ملحقة حاليا للمحافظة الوطنية للتكوين في البيئة (م.و.ت.ب).¹

وفيما يلي أهم مشاريع البحث بإشراف المحافظة الوطنية للتكوين في البيئة.

جدول (11) : قائمة مشاريع البحث في ميدان النفايات

رقم الرمز	عنوان المشروع	المعهد	المبالغ المرصدة (ملايين الدينارات)
1.103	تصميم مولد لمعالجة النفايات السامة	جامعة سطيف	1.5
2.104	مركز لتخزين النفايات الحضرية	المعهد الوطني للهندسة المعمارية	1.0
3.107	تخزين النفايات الصناعية السامة	جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين	1.0
4.158	رسكلة وتجديد الزيوت المستعملة	المؤسسة الوطنية للبلاستيك	1.5
5.152	دراسة اقتصادية مقارنة ومعالجة النفايات والاختيار بين الاستثمار في التجهيزات، او المقارنة بين الباطن في معالجة النفايات.	جامعة مستغانم	1.0
6.165	قابلية البيئة للعدوى بالمعادن الثقيلة في الحوض الكبير لسكيدة.	جامعة عنابة	1.0
7.133	المصل المستعمل كأساس لإنتاج الخمائر وحمض المصل.	المؤسسة الوطنية للبلاستيك	1.0

¹ منشورات وزارة التهيئة العمرانية والبيئة والسياحة، مرجع سبق ذكره، ص 489 .

1.0	جامعة مستغانم	خاصيات وكميات المعدات الكيماوية في التربة غير المتشعبة	8.140
1.0	المؤسسة الوطنية للبلستيك	المواد المقاومة للطفيليات المنتهية الصلاحية في الجزائر. او تعريف المواد النشيطة والتثمين	9.122
1.0	المعهد الوطني للفلاحة	دراسة خاصيات الاوحال: التثمين الفلاحي	10.102
1.5	جامعة العلوم والتكنولوجية هواري بومدين	مراقبة التلوث العضوي في المفرغات العمومية للجزائر العاصمة.	11.131
1.0	المعهد الوطني للابحاث الغابية	الخاصيات الفيزيائية- الكيماوية وتثمين الاوحال (الطمي)	12.149
1.0	جامعة عنابة	تشخيص تلوث التربة ووضع مخطط للرسكلة،وتجديد الزيوت المستعملة	13.121
1.0	جامعة سكيكدة	تسيير النفايات الصناعية : التخزين	14.108
1.0	جامعة العلوم والتكنولوجية وهران	تثمين الفسفنة/ منتج ثانوي صناعي لإنتاج حوض الفسفور	15.119
1.0	جامعة بجاية	أهمية وضع مادة إحيائية انطلاقا من المصل محاربة الإسهال .	16.170
1.0	جامعة العلوم والتكنولوجية وهران	معالجة الفضلات المتدفقة بالتموين الكهرومغناطيسي	17.136

المصدر: منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة، التقرير الوطني حول حالة ومستقبل البيئة 2007 ، ص :489.

جدول (12) : قائمة مشاريع البحث في ميدان التلوث الجوي

رقم الرمز	عنوان المشروع	المعهد	المبلغ المعتمد (بملايين الدينارات)
2أ1	قياس الانبعاث من ملوثات السيارات في الجزائر تشكيل قاعدة للمعطيات .	جامعة البليدة	1
6أ.2	دراسة تلوث الجو بالجزئيات الدقيقة ب.م.10.و.ب.م.5.2 على مستوى تجمع العاصمة	المؤسسة الوطنية للبلستيك	1
8أ.3	التلوث الجوي بالزئبق و تطور الآثار العصبية النفسية : تحقيق في الوسط المدرسي لمنطقتي عنابة و عزابة.	جامعة عنابة	1
9/10أ.4	دراسة نوعية الهواء على مستوى تجمع قسنطينة .	جامعة قسنطينة	1
11أ.5	تطور الخطر الناجم عن تعرض مزمن للملوثات العضوية المستمرة .	مستشفى الجامعي لباب الواد	1
12أ.6	إزالة تلوث التدفقات الصناعية بواسطة الأكسدة المحفزة .	جامعة تلمسان	1
13أ.7	مساهمة في تقليص سخونة المناخ بواسطة تحويل غازي (02) المسببان للإحتباس الحراري (-CO ch4)	جامعة العلوم و التكنولوجية هواري بومدين	1
14أ.8	إزالة تلوث غاز عوادم السيارات .	جامعة العلوم التكنولوجية هواري بومدين	1
15أ9	إدماج طرق تصور إقتصادية في مسار التصنيع بهدف تقليص الإقتطاعات من الموارد الطبيعية و	جامعة بومرداس	1

1	مستشفى الجامعي لآبني مسوس	أأاية البيئية . محض نوعية البيئة على مستوى مدينة الجزائر .	16أ10
1	جامعة عنابة	توأمت المؤشرات الحيوية مع شبكات متابعة و مراقبة نوعية الهواء (تطبيقها على المناطق الصناعية لشمال شرق (الجزائر)	1ب11
1	المؤسسة الوطنية للبلستيك	دراسة الجزئيات العالقة في الهواء على مستوى مفرغة وادي السمار	12ت19

المصدر: منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئة والسياحة ، التقرير الوطني حول حالة ومستقبل البيئة 2007 ، ص : 490 .

أءول (13) : قائمة مشاريع البحث في ميدان الموارد المائية

رقم الرمز	عنوان المشروع	المعهد	المجموع(مليون . ءج)
1,310	العمل التساهمي لمحاربة التلوث السائل في المناطق الصحراوية	مركز البحث التطبيقي	1.5
2,332	دراسة ظهور الملح في المناطق الساحلية، ومتابعة مستوى الطبقات الجوفية	الوكالة الوطنية للموارد المائية	1.0
3,345	دراسة ظهور المياه البحرية في المناطق الشاطئية العاصمية، تطبيق تقنيات جديدة	جامعة البليدة	1.0
4,348	تحديد مستوى التلوث العضوي للمياه السطحية لمنطقة الجزائر العاصمة. حالة المحروقات وحمض الكربون(الفينول)	جامعة العلوم والتكنولوجية هواري بومدين	1.0
5,349	معالجة المياه المستعملة قصد اعادة استعمالها	جامعة العلوم والتكنولوجية هواري	1.0

1.0	بومدين المؤسسة الوطنية للبلستيك	نمذجة نقل الملوثات في الطبقات الجوفية	6,355
1.0	جامعة عنابة	Biomonote Bing للمياه لشمال شرق الجزائر	7,380

المصدر: منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة، التقرير الوطني حول حالة ومستقبل البيئة 2007، ص: 490.

جدول (14) : قائمة مشاريع البحث في مديان تهيئة الساحل

الرمز	عنوان المشروع	المعهد	المبلغ المعتمد
1.402	تشكل البيئة الرسوبية : الشاطئ الجيلي	جامعة العلوم و التكنولوجية هواري بومدين	1,0
2.409	وضع شبكة لمراقبة للمعشوشبات البسدونية الأوقيانوسية الجزائرية	المعهد العالي البحري لتهيئة الإقليم	1,5
3.407	إستعمال التسجيل الإحيائي لتقييم الإتجاهات .. الجوية المؤقتة لأثر التلوث البحري على مستوى الساحل الغربي الجزائري .	جامعة وهران	1,0
4.413	خليج الجزائر : التلوث ، البيئة ، الأنظمة البيئية الخاصة بالأعماق البحرية .	المعهد العالي البحري لتهيئة الإقليم	1,0
5.514	تصور و آثار تدفقات المواد القارية التي تساهم في ثراء التلوث في ساحل عنابة .	جامعة عنابة	1,0

المصدر: منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة، التقرير الوطني حول حالة ومستقبل البيئة 2007، ص: 491.

جدول (15) : قائمة مشاريع البحث في ميدان البيئة

المبلغ المعتمد بملايين الدينارات	الهيئة التابعة	عنوان المشروع	الأولوية و رقم الولاية
1.5	جامعة عنابة	المعادن الثقيلة و المبيدات الطفيلية في منطقة الشمال الشرقي الجزائري . الأثر على لصحة الحيوانية و الإنسانية	1.564
2.0	م.و.ف	إنجاز بنك لجنيات الأصناف ذات الأهمية الفلاحية ، البيئية و المناخية .	2.5114
1.5	ج.ع.ت.ه.ب	تأثير التلوث الصناعي على الأنظمة البيئية و تحديد المؤشرات الإحيائية للتلوث ، حالة بحيرة رغاية .	3.5100
1.0	جامعة عنابة	جرد التسمم البكتيري و الفطري لبحيرة إيبرا ، القالة	4.588
1.5	ج.ع.ت.ه.ب	حصيلة الوضعية الحالية للوسط النباتي الجزائري ، إنجاز و إستغلال بنك للمعطيات النباتية و الإيكولوجية .	5.587
1.0	جامعة بجاية	حرد التسمم و التنوع البيولوجي و إستعمال الجزينات الصغيرة للأوساط المناخية الصعبة .	6.571
1.5	م.و.ف	المعارف و الخاسيات وراء تدمير الأشجار المزروعة	7.552
1.0	جامعة قسنطينة	التنوع البيولوجي للحشرات ذات الأهمية الإقتصادية و الطبيعية.	8.504
1.0	ج.ع.ت.ه.ب	إستكشاف و إستغلال بكتريات المصادر المالحة و الحارة في الصحراء .	9.525
1.0	جامعة سطيف	بكتريا المياه العذبة و البحرية .	10.570

1.0	م.و.ف	الأنظمة الإحيائية المناخية و البيئية للحيوانات الساحلية للأطلس التلي و الهضاب العليا	11.559
1.0	ج.ع.ت.ه.ب	دراسة التنوع البيئي الجبلي لوسط و شرق الجزائر و الإستعمال المستدام للموارد	12.554
1.0	جامعة معسكر	إدماج معطيات الإستشعار عن بعد و المعطيات المتعددة المصادر في نظام الإعلام . البيض و النعامة	13.586
1.0	جامعة مستغانم	خاصيات مربي الدواجن المحليين جرد المحافظة على الطابع الوراثي	14.528
1.0	جامعة جيجل	دراسة تلوث الماء و اثر التلوث على التنوع البيولوجي	15.531
1.0	جامعة سطيف	الشبكة النباتية ذات المناظر الاستثنائية لشمال شرق الجزائر	16.599
1.0	جامعة سطيف		17.550
1.0	جامعة قسنطينة	جرد و خاصيات النباتات المزروعة في منطقة ميلة	18.581
1.0	جامعة عنابة	جرد الطيور البرية و القوبائية لمنطقتي القالة و عنابة	19.507
1.0	جامعة وهران	التجديد في الظروف الطبيعية و التثمين الصناعي لبعض الاصناف ذات الطابع الورقي	20.569
1.0	جامعة بجاية	جرد التنوع الاحيائي لبعض الحيوانات المميزة للمستوطنات و دراسة التهديدات السكانية في بجاية	21.576
1.0	جامعة البلدية	جرد و استعمال الاصناف العلفية الهرياسية لبعض الاصناف المستعملة في تغذية الحيوانات المنزلية	22.579
1.0	جامعة سطيف	خاصيات جمع القمح الصلب و الخرطال لمنطقة الهضاب العليا للشرق الجزائرية	23.595

1.0	جامعة تلمسان	نموذج وديناميكية الانظمة البيئية ووضع تقنيات الحفظ ومضاعفة الاصناف المستوطنة والمهددة	24.593
1.0	جامعة تلمسان	جرد النباتات السامة بتلمسان	25.503
1.0	ج/ سيدي بلعباس	مسار تدهور الانظمة البيئية الغابية في ولاية وهران	26.534
1.0	جامعة تلمسان	دراسة البيئية النباتية والاحيائية الايكولوجية في شمال تلمسان	27.509
1.0	جامعة عنابة	جرد النباتات الطبية في الحظيرة الرطبة للقاله.دراسة نباتية كيميائية	28.598
1.0	جامعة عنابة	جرد التنوع البيولوجي للشعاب المرجانية لمنطقة عنابة. بيئة المرجان والموارد البحرية المستغلة	29.568
1.0	جامعة عنابة	التلوث الكيماوي ذو الاصل الصناعي في منطقة عنابة الاثار على الكتلة الإحيائية للاصناف المزروعة	30.584
1.0	م.و.ف	جدول شامل لهيكل سير وتطور نظام اقتصادي من النوع الصحراوي واثاره على الوسط	31.5189
1.0	جامعة عنابة	الاثر المرضي في الوسط السمكي لشمال الشرق الجزائري	32.572
1.0	ج،ع،ت،هـ،ب	جرد الاصناف النباتية وتاهيل الاصناف الخضراء في ولاية الجزائر.	33.573
من 2.0 الى 3	جامعة معسكر	مساهمة في دراسة الصنوبر المظاهر البيولوجية والايكولوجية والتقنية للمضاعفة المجمعة مع 5901و350	34.505
	المعهد الوطني للابحاث الغابية	وضع تقنيات الحفظ لعرق تيندوف /المجمع 5901و505	35.530

	م.و.ف	وضع تقنيات المضاعفة للخروب واللوزالمجمع مع 530و505	36.5901
1.0	ج.ع.ت.ه.ب	جرد تكافل الارز البقولي واستعمالهفي الفضلات الطبيعية.	37.538
1.0	ج.ع.ت.ه.ب	هيكل واعداد قاعدة للمعطيات والخرائط النباتية.	38.551
	م.و.ف	مساهمة في دراسة وضع بروتوكول تجديد الفستق الاطلسي في المناطق الجافة والشبه الجافة جرد النباتات السامة المجمعة مع578و5105	39.5016
من 2.0 الى 3	م.و.ف الجزائر	جني وحفض وزرع في المشاتل للفستق الاطلسي طريقة المجمعة مع 5105و5106	40.578
	م.و.ف	دراسة الفستق الاطلسي في الصنف الاحيائي المناخي في الوسط الجاف وشبه الجاف جرد الحشرات السامة المجمعة مع 578و5106	41.5105
1.0	جامعة البليدة	اثر المواد المقاومة للطفيليات النباتية على التنوع البيولوجي في الانظمة الفلاحية الطبيعية والمزروعة.	42.561
1.0	جامعة سطيف	جرد النباتات السامة و شبه السامة و الحيوانات في سطيف .	43.585
1.0	جامعة شلف	تحديد سلالات البعير في الجزائر - دراسة إحيائية كيمياوية خضرية . الأمراض الجلدية و التكاثر	44.583
1.0	ج.ع.ت.ه.ب	جرد تصنيفي للنباتات والحيوانات وحركية الانظمة البيئية لخليج بومرداس-مع التوسع نحو الشاطئ الشرقي للعاصمة.	45.543
1.0	ج.ع.ت.ه.ب	مساهمة في دراسة التنوع البيولوجي في غابة حق فرعون "خاصيات الاصناف الريفية(المزروعة)بهدف	46.506

		اعادت تاهيل الاعشاش المتدهورة في حظيرة الشريعة-اعادت تشكيل الفريق	
1.0	ج.ع.ت.ه.ب	تقديم ومتابعة مستوى تجميع المياه في السدود	47.315
1.0	جامعة ورقلة	جرد تصنيفي (للنباتات والحيوانات في الصحراء الشرقية للجنوب الشرقي للجزائر)	48.524
1.0	المعهد الوطني للابحاث الغبية تيزي وزو	خاصيات الملوثات الكيميائية واثرها على نمو الانظمة البيئية والغابية	49.520

المصدر: منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة، التقرير الوطني حول حالة ومستقبل البيئة 2007، ص: 491-492.

جدول (16): قائمة مشاريع البحث في ميدان العمل البيئي

الرمز	عنوان المشروع	المؤسسة	المبلغ بملايين الدينارات
1.602	التربية البيئية في الإبتدائي	جامعة سطيف	1.0
2.605	التربية البيئية غي الوسط الخصري و خارج المدرسة	ج.ع.ت.ه.ب	1.0
3.609	تكوين المربين في البيئة و في الوسط الصحراوي	ج.ع.ت.ه.ب	1.0
4.612	دراسة و بحث -عمل التربية البيئية	ج. باريس 8معهد /المغرب أوربا	1.0
5.616	التربية البيئية و الصحة في سطيف	م.ج.ح.سطيف	1.0
6.621	تحليل نقدى للبرامج الحالية لعلوط الطبيعة تحيين و ملائمة مع مشاكل البيئة	ج.ع.ت.ه.ب	1.0

1.0	جامعة سيدي بلعباس	دراسة و تحليل سلوك العائلات في الوسط الحضري في مواجهة نفاياتهم - حالة مدينة بلعباس	7.622
1.0	جامعة بومرداس	إدماج مناهج التصور في مسار التصنيع للحد من الإقتطاع من الموارد الطبيعية و حماية البيئة .	8.623
1.0	جامعة وهران	حماية البيئة و المحافظة عليها من التلوث بالمواد البلاستيكية	9.610
1	ك.ج./جامعة سطيف	التربية البيئية و الصحة في سطيف	10.615

المصدر: منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة، التقرير الوطني حول حالة ومستقبل البيئة 2007 ، ص: 493 .

تشكل التربية البيئية في الوسط المدرسي اداة اضافية للتوعية البيئية . وبالتوقيع على هذا الميثاق. يلتزم رؤساء البلديات .مدراء التربية للولايات والتلاميذ على التوالي .باحترام مبادئ حماية البيئة الواردة في هذا الميثاق .وتهدف هذه العملية الى توقيع هذا الميثاق من طرف جميع المؤسسات المدرسية قصد التطبيق الجاد والصارم لهذا الجانب التربوي في الجزائر .

المبحث الثاني : التنمية البشرية المستدامة في الجزائر

سننطلق في هذا المبحث الى دراسة مؤشرات التنمية البشرية وسنحاول تقديم بعض الدراسات الهامة حول التعليم والصحة وغيرها حسب بعض تقارير التنمية البشرية

المطلب الأول : دراسة التنمية البشرية في الجزائر تقرير 2013

تحت عنوان "نهضة الجنوب ، تقدم بشري في عالم متنوع " جاء تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 حيث صنفت الجزائر ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة بترتيب 93 جاءت المرتبة الأولى للنرويج وعادت المرتبة الأخيرة للنيجر بترتيب 186.¹ سنقتصر في ما يلي على دراسة مؤشرات الجزائر من خلال تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة :

1. دليل التنمية البشرية وعناصره

الجدول رقم : (17) مؤشر التنمية البشرية وعناصره للسنة 2012 .

دليل التنمية البشرية	متوسط العمر المتوقع عند الولادة	متوسط سنوات الدراسة	متوسط سنوات الدراسة المتوقع	دليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
القيمة	(بالسنوات) 2012	(بالسنوات) 2010	(بالسنوات) 2010	القيمة 2012	2012
0.713	73.4	7.6	13.6	0.755	93

المصدر : تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 ص ، 157 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة التنمية البشرية 0,713 حسب دليل 2012 وهي قيمة جيدة مقارنة بسنوات سابقة يعود هذا التحسن أساسا لاهتمامات الدولة بتطوير وتحسين عدة مجالات من بينها الصحة والتعليم ومن الملاحظ هنا أن مؤشر التنمية البشرية يرتفع إلى 0,755 دون احتساب الدخل أي أن نصيب الفرد من الناتج المحلي وكذا الناتج المحلي لم يرقى إلى المستوى المطلوب .

وفيما يلي سنأتي إلى دراسة اتجاهات التنمية البشرية لمجموعة من السنوات والجدول التالي يوضح هذه المؤشرات .

¹ تقرير برنامج الامم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 . ص ، 155 .

2. اتجاهات دليل التنمية البشرية 1980-2013

جدول رقم (18) اتجاهات دليل التنمية البشرية 1980-2012 .

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		دليل التنمية البشرية								
التغيير		القيمة								
-2012	-2012	2012	2011	2010	2007	2005	2000	1990	1980	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2011	2007	تنمية بشرية مرتفعة								
1-	5	0.713	0.711	0.710	0.691	0.680	0.625	0.562	0.461	93 الجزائر

المصدر : تقرير برنامج الامم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 ص ، 161 .

من خلال الجدول نلاحظ ان مؤشرات التنمية البشرية في تحسن مستمر حيث بلغ مؤشر التنمية البشرية في سنة 1980 ما يعادل 0,461 في حين قدر في سنة 1990 ب0,562 ويعود ضعف هذه المؤشرات في هذه السنوات الى الضعف الاقتصادي السائد في هذه السنوات وكذا ارتفاع المديونية والتغيرات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر ،وما يلاحظ هنا ان التحسن في مؤشرات التنمية البشرية مستمر الى غاية السنة 2012 وهو مؤشر جيد على اهتمام الدولة بتحسين نوعية الحياة وكذا التعليم .

بادماج عامل عدم المساواة يمكن سيناثر مؤشر التنمية البشرية كما هو مبين في الجدول التالي :

3. دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة

الجدول رقم : (19) دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة .

دليل التنمية البشرية		دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة		دليل متوسط العمر المتوقع عند الولادة معدلا بعامل المساواة		دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة		دليل الدخل معدلا بعامل عدم المساواة		
القيمة	الفارق (%)	القيمة	الفارق (%)	القيمة	الفارق (%)	القيمة	الفارق (%)	القيمة	الفارق (%)	
2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	
0.713	0.717	14.5	
تنمية بشرية مرتفعة										
93	الجزائر									

المصدر : تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 ص ، 165 .

إن المعلومات الخاصة بالجدول أعلاه تكاد تكون معدومة إلا انه يمكن ملاحظة التحسن في دليل التنمية البشرية للسنة 2012 من 0,713 إلى 0,717 بإدخال عامل عدم المساواة .

فيما يلي سنأتي إلى دراسة الفوارق بين الجنسين أي بين الذكور و الإناث من خلال مجموعة من المؤشرات كما وضحتها تقرير 2013 .

4. دليل الفوارق بين الجنسين

الجدول رقم : (20) دليل الفوارق بين الجنسين .

معدل المشاركة في القوى العاملة		السكان من ذوي التحصيل العلمي الثانوي على الأقل		المقاعد في المجالس النيابية	معدل خصوبة المراهقات	نسبة وفيات الأمهات	دليل الفوارق بين الجنسين	
النسبة المئوية	من فئة 15 سنة فما فوق	النسبة المئوية من فئة 25 سنة فما فوق	الإناث	بالنسبة المئوية للنساء	عدد الولادات لكل امرأة من الفئة العمرية 15-19	عدد وفيات الأمهات لكل 100.000 ولادة حية	الترتيب	القيمة
2011	2011	2006-2010	2006-2010	2012	2012	2010	2012	2012
71.9	15.0	27.3	20.9	25.6	6.1	97	0.391	74
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية								
تنمية بشرية مرتفعة								
الجزائر								
93								
94								

المصدر : تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 ص ، 169 .

احتلت الجزائر المرتبة 74 لسنة 2012 بقيمة 0,391 والملاحظ هنا انه كلما كان المؤشر اقل كان الترتيب أفضل عادت المرتبة الأولى إلى هولندا بقيمة 0,045 ، وهذا دليل واضح على اهتمام الجزائر بكلا الجنسين حيث بلغ مشاركة المرأة في المجالس النيابية 25,6 % بالنسبة المئوية للنساء كما بلغت نسبة مشاركة الاناث 15 % من فئة 15 سنة فما فوق من القوى العاملة .

تعتبر الصحة من اهم المجالات التي تعتمد عليها اي دولة في تحسين مستوى التنمية البشرية لديها .

5. الصحة

الجدول رقم : (21) الصحة في الجزائر.

نوعية الرعاية الصحية	معدلات الوفيات		معدل انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بين الشباب		التغطية بالتحصين		الأطفال الناقصوا الوزن (نقص طفيف أو حاد)	الخنق والشهق والكزاز	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث					
الرضا بنوعية الرعاية الصحية	الأطباء	الذكور	دون سن الخامسة	الرضع	الذكور	الإناث	بالنسبة المئوية من الأطفال دون سن الخامسة	بالنسبة المئوية من الأطفال في عمر السنة	2010	2010	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
نسبة المجيبين بالرضا	من كل شخص	من كل البالغين	من كل 1.000 مولود حي	من كل 1.000 مولود حي	بالنسبة المئوية من فئة 15-24	بالنسبة المئوية من الأطفال دون سن الخامسة	2006-2010	2010	2010	93	تنمية بشرية مرتفعة الجزائر
-2009	-2010	2009	2009	2010	2009	2009	2006-2010	2010	2010	93	تنمية بشرية مرتفعة الجزائر
2007	2005										
52	1.2	135	105	36	31	0.1	0.1	3.2	95	99	

المصدر : تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 ص ، 179 .

من خلال الجدول أعلاه يمكن ملاحظة التحسن المستمر في المجال الصحي للجزائر حيث بلغت نسبة المجيبين بالرضا على نوعية الصحة للسنوات 2007-2009 ، حوالي 52% وهو مؤشر جيد مقارنة بقلّة الوسائل المادية والبشرية .

الجزائر من الدول التي أولت اهتماما كبيرا للتعليم منذ الاستقلال، فقد شهد هذا القطاع عدة تطورات، من خلال السياسات الإصلاحية للمنظومة التربوية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المسؤول الأول عن الجامعات الجزائرية ومراكز البحث والمعاهد المتخصصة، وذلك بهدف الرفع من المستوى المعرفي والعلمي للفرد الجزائري، وتأهيله لأن يكون عنصرا إنتاجيا فعالا في العملية التنموية للبلاد.

6. التمتية

المتية رقم : (22) يوضح التمتية في الجزائر .

التمتية العلمية		النسبة الإمتالية للالتحاق بالتمتية				التمتية		الترتيب حسب دليل التمتية البشرية	
معدل إمتام البالغين بالقراءة والكتابة	السكان الحاصلين على التمتية الثانوي	الابتدائي	الثانوي	العالي	المعلمون المدربون على التمتية الابتدائي	الرضا بنوعية التمتية	معدل التسرب من التمتية الابتدائي		
بالنسبة المئوية من فئة 15 سنة فما فوق	بالنسبة المئوية من فئة 25 سنة فما فوق	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية		بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية		
2010	2010	2011	2011	2011	2011	2011	2011		
2005	2005	2005	2002	2002	2002	2005	2002		
تمتية بشرية مرتفعة									
93	الجزائر	72.6	24.1	110.0	95.0	30.8	99.3	67.1	5.0

المصدر : تقرير برنامج الأمم المتحدة للتمتية البشرية للسنة 2013 ص ، 183 .

بلغت نسبة الممتيين بالرضا على نوعية التمتية في الجزائر لسنة 2011 حوالي 67,1% وهي نسبة جيدة توضح مدى اهتمام الدولة بالتمتية كما هو موضح في المتية أعلاه ، لكن للأسف مازال هذا القطاع يعاني من عدة نقائص بملاحظة نسبة 5% كنسبة تسرب من الممتيين في المستوى الابتدائي ، بالإضافة إلى أكثر من 27% من فئة 15 سنة فما فوق لا تجيد القراءة ولا الكتابة إلى غاية سنة 2010 .

7. التمتية الإمتاعية

المتية رقم (23) يوضح التمتية الإمتاعية في الجزائر :

العمل والتعرض للمخاطر والإمتاع		رفاه الفرد		النظرة إلى المجتمع		الأمان البشري		الترتيب حسب دليل التمتية البشرية					
نسبة العاملين إلى مجموع السكان	بطالة الشباب	تشغيل الأطفال	مجموع الخسارة في دليل التمتية البشرية بسبب عدم المساواة	الرضا العام بالحياة	الرضا بحرية الخيار	الرضا بالوظيفة	الثقة في الأفراد		الثقة في المجتمع المحلي	الثقة في حكومة الوطنية	الشعور بالأمان	معدل جرائم القتل	
بالنسبة المئوية من فئة 25 سنة فما فوق	بالنسبة المئوية من فئة 15-24 سنة فما فوق	بالنسبة المئوية من فئة 5-14 سنة فما فوق	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية		
2011	2011	2012	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011		
2011	2011	2012	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011		
2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010		
تمتية بشرية مرتفعة													
93	الجزائر	43.9	37.5	5.0	..	5.2	53.0	58.7	16.0	73.9	53.0	49.0	1.5

المصدر : تقرير برنامج الأمم المتحدة للتمتية البشرية للسنة 2013 ص ، 187 .

9. الابتكار والتكنولوجيا

الجدول رقم : (25) يوضح تطور الجزائر في مجال الابتكار والبحث .

اقتناء التكنولوجيا			الابتكار				البحث والتطوير			
المشتركون في الهاتف الثابت والنقل	الاشتراكات في الحزمة العريضة الثابتة للإنترنت	مستخدمو الإنترنت	الحوايب الشخصية	معدل الإمداد بالكهرباء	المداخل من رسوم التراخيص والحقوق	البراءات الممنوحة للمقيمين وغير المقيمين	المتخرجون في العلوم والهندسة	الباحثون	الإنتاج	
من كل 100 شخص			بالنسبة المئوية من مجموع السكان	بالنسبة المئوية من الفرد بالدولار	من كل مليون شخص	بالنسبة المئوية من المجموع	من كل مليون شخص	من كل مليون شخص	بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2010	2010	2010	-2009 2002	2009	-2010 2005	-2010 2005	-2011 2002	-2010 2002	-2010 2005	
100.7	2.5	12.5	1.1	99.3	0.1	6.3	28.0	170.1	0.1	93
تنمية بشرية مرتفعة										
الجزائر										

المصدر : تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 ص ، 199 .

بلغت نسبة الباحثين في الجزائر حوالي 170 شخص لكل مليون شخص حسب تقرير التنمية البشرية وتم تقدير هذه النسبة للسنوات (2005 – 2010) وحسب النسب في الجدول اعلاه خاصة في مجال البحث والتطوير لازالت الجزائر من بين الدول الضعيفة في هذين المجالين الا اننا نلاحظ ان الجزائر من بين الدول التي قفزت قفزة نوعية في اقتناء التكنولوجيا حيث خاصة في مجال الانترنت و اشتراكات الهاتف الثابت والنقل .

10. البيئة

الجدول رقم : (26) يوضح حالة البيئة في الجزائر

الأثار			الموارد الطبيعية				
السكان الذين يعيشون على ارض متدهورة	عدد الوفيات بسبب الكوارث الطبيعية	المتوسط السنوي عن كل مليون شخص	الأراضي الزراعية	المهددة بالانقراض	سحب المياه العذبة	مساحات الغابات	نضوب الموارد الطبيعية
% من مجموع السكان	% من مساحة الأراضي	% من مساحة الأراضي	% من مجموع الموارد المتجددة	% من مجموع الموارد المتجددة	% من مساحة الأراضي	% من مساحة الأراضي	% من الدخل القومي الإجمالي
2010	2005/2011	2009	2011	-2012 2013	1990/2010	2010	2010
29.0	4	17.4	12.2	52.7	10.5-	0.6	18.1
تنمية بشرية مرتفعة							
الجزائر							

المصدر : تقرير برنامج الامم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 ص ، 203 .

من الملاحظ في الجدول السابق ان نسبة نضوب الموارد الطبيعية قد تجاوزت 18% من اجمالي الدخل القومي ، وهي عبارة عن القيمة النقدية لنفاد موارد الطاقة والموارد المعدنية في الجزائر حسب تقديرات سنة 2010 ،وقد بلغت نسبة الاراضي الزراعية 17,4% من مجموع الاراضي الصالحة للزراعة ، حيث تعتبر هذه الاخيرة مؤشر ضعيف رغم محاولة الدولة لرفع هذه النسبة في السنوات الاخيرة وبوجود ثروة مائية بلغت المتجددة منها اكثر من 52% حسب تقديرات (2003 - 2012) هذا وتعاني الجزائر من مشاكل اخرى مثل تدهور الاراضى و الكوارث الطبيعية مثل الزلازل والفيضانات .

11. اتجاهات السكان

جدول رقم : (27) يوضح اتجاهات السكان في الجزائر .

نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة ^ب		معدل الخصوبة الكلي		نسبة الإعانة الإجمالية		العمر الوسيط		السكان				الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		
								النمو السنوي		المناطق الحضرية				
نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة		عدد الولادات لكل امرأة		لكل 100 شخص من الفئة العمرية 15-64		بالسنوات		% من المجموع		% 2010/2015 2000/2005		2030 2012		
2012	2000	2012	2000	2012	2000	2010	2000	2012	2000	2010/2015	2000/2005	2030	2012	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
1.05	1.05	2.2	2.6	45.6	62.2	26.2	21.7	73.8	60.8	1.4	1.5	43.5	36.5	93 الجزائر

المصدر : تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 ص ، 207 .

بلغ عدد السكان في الجزائر حوالي 36,5 مليون نسمة حسب تقديرات 2012 ، ومن المحتمل ان يصل هذا العدد الى 43,5 مليون في آفاق 2030 ، بنمو سكاني يزيد عن 1,4% سنويا ، يتوزع هذا العدد بنسبة 73,8% في المناطق الحضرية والباقي في الأرياف حسب تقدير نفس السنة 2012، كما تعكس نسبة ارتفاع عدد السكان مستويات حسنة في كل من الصحة والدخول الفردية للمواطن الجزائري .

المطلب الثاني : آفاق التنمية البشرية في الجزائر في ظل برنامج التنمية 2010_2014

يعتبر الإنسان غاية عملية التنمية ، وفي نفس الوقت يعتبر الركيزة الأساسية لها ، بل انه بغير الاستثمار في التنمية البشرية جنبا إلى جنب مع الاستثمار في المدخلات المادية فإن عائدات عملية التنمية ستتناقص بدرجة كبيرة ، وذلك باعتبارها محصلة لكل من الاستثمار البشري و المادي. لذا فإن الاهتمام بالتعليم و القدرات و المهارات المعرفية وبصحة الإنسان النفسية و العقلية و البيولوجية وتوفير الغذاء المتوازن واللازم ،والخصائص الشخصية والمعرفية للإنسان ضرورة للارتقاء بالتنمية البشرية وبالتالي بالتنمية المستدامة ، ووعيا من الجزائر بكل هذا أولت الحكومة في برنامج الاستثمارات العمومية للفترة الممتدة ما بين 2010_2014 الذي تتخذه لمواصلة وتدعيم مسار التنمية مكانة متزايدة الأهمية للتنمية البشرية ، حيث يخصص البرنامج ميزانية معتبرة تقدر بـ 9386,6 مليار دينار جزائري أي ما يعادل نسبة 44,24 من مجموع الاستثمارات التي تقدر بـ 21214 مليار د.ج (286 مليار دولار) ، لهذا المحور الهام الذي يدرج تحسين التعليم في مختلف أطواره (الابتدائي والمتوسط والثانوي والجامعي والتكوين المهني) و التكفل الطبي النوعي وتحسين ظروف السكن والتزويد بالمياه والموارد الطاقوية بالإضافة إلى قطاعات الشببية والرياضة والثقافة والاتصال والشؤون الدينية والتضامن الوطني و المجاهدين . ويوضح الجدول التالي توزيع الغلاف المالي الذي يفوق 1000 مليار د.ج الموجه إلى التنمية البشرية حسب القطاعات الذي يتوقع من خلاله إنجاز مايلي :⁽¹⁾

جدول رقم (28) : توزيع حجم الاستثمارات على القطاعات

القطاعات	مبلغ المخصصات المالية (الوحدة : مليار دج)	النسبة المئوية (%)
التربية الوطنية	852	8.41
التعليم العالي	852	8.57
التكوين والتعليم المهنيين	178	1.75
الصحة	619	6.11
السكن	3700	36.55
الطاقة	350	3.45
المياه	2000	19.75

⁽¹⁾ <http://139.194.78.233/photos/gov/ProAr.pdf>

0.39	40	التضامن
11.16	1130	الشباب والرياضة
0.18	19	المجاهدين
1.85	120	الشؤون الدينية
1.38	140	الثقافة
1.04	106	الاتصال
100	10122	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات برنامج التنمية 2010 - 2014 : من الموقع الإلكتروني
<http://139.194.78.233/photos/gov/ProAr.pdf> (12-10-2012)

من خلال الجدول السابق يمكن ملاحظة ما يلي :

1_ قطاع التربية والتعليم : هدفا للارتقاء بهذا القطاع ،خصصت له مبلغ يقدر 852 مليار دينار في إطار البرنامج الخماسي لانجاز عدة هياكل وبنى تربية ضرورية لتوفير التعليم لكل طفل جزائري .حيث ينتظر إنجاز أزيد من 3000 مدرسة ابتدائية وأكثر من 1000 إكمالية وحوالي 850 ثانوية وكذا أزيد من 2000 وحدة بين داخليات ومطاعم ونصف داخليات والتي أوكلت مهمة إنجازها لوزارة التربية الوطنية .

كما تم تخصيص غلاف مالي قدره 868 مليار دينار للتعليم العالي لاسيما من أجل توفير 600.000 مقعد بيداغوجي و400.000 سرير و 44 مطعما جامعييا وغلاف مالي بحوالي 178 مليار للتكوين والتعليم المهنيين موجهة خصوصا لانجاز 220 معهد و82 مركزا للتكوين و 58 داخلية .

2_ قطاع الصحة والمياه : للقضاء على المشاكل التي تعترض قطاع الصحة في الجزائر وتوفير الخدمات الصحية فقد تم رصد مبلغ 619 مليار دج موجه لإنجاز 172 مستشفى 45 مركبا صحيا متخصصا و377 عيادة متعددة الاختصاصات و1000 قاعة للعلاج و17 مدرسة للتكوين شبه الطبي .

وبخصوص قطاع المياه فقد تم تخصيص أكثر من 2000 مليار دينار قصد إنجاز 35 سدا و25 عملية و 34 محطة للتصفية وأزيد من 3000 عملية تزويد بالماء الشروب وتطهير وحماية بعض المدن من الفيضانات . ويضاف إلى هذا مبلغ 60 مليار دينار ستم تعبئته في السوق المالية من أجل استكمال أو انجاز 8 محطات جديدة لتحلية مياه البحر .

3_ قطاع السكن : وبالنسبة لقطاع السكن فقد تم تخصيص أزيد من 3700 مليار دينار من أجل إعادة تأهيل النسيج الحضري وانجاز مليوني (02) مسكن (منها 500.000 إجاري و 500.000 ترقوي و 300.000 لامتصاص السكن الهش و 700.000 سكن ريفي .

وفي مجال الطاقة فقد تم رصد أزيد من 350 مليار دينار لهذا القطاع لاسيما من أجل ربط حوالي مليون (01)بيت بشبكة الغاز الطبيعي و220.000 بيت ريفي بشبكة الكهرباء .

4_ قطاعات الشبيبة والرياضة والثقافة والاتصال : ينتظر من خلال هذا البرنامج انجاز 80 ملعبا لكرة القدم و 750 مركب للرياضة الجوارية و 160 قاعة متعددة الرياضات وأكثر من 400 مسبح وأزيد من 3500 فضاء للألعاب و 230 بيت للشباب وكذا أكثر من 150 مركز للتسليّة العلمية للشباب في قطاع الشباب والرياضة. وإنجاز 40 دار ومركبا ثقافيا و 340 مكتبة و44 مسرحا و12 معهدا موسيقيا ومدارس للفنون الجميلة وكذا 156 مركز للتسليّة العلمية لقطاع الثقافة أما قطاع الاتصال فقد رصد له مبلغ يفوق 106 مليار دينار من أجل تحسين التجهيزات الإذاعية والتلفزيونية وتجويد شبكات بثها .

وبتطرقنا لواقع التنمية البشرية في الجزائر في هذه المرحلة من الدراسة ،وجدنا أن الإنجازات التي شهدتها التنمية البشرية في الجزائر والتي جاءت ضمن تقارير التنمية البشرية ، تعكس تحسنا ملحوظا في مستويات المعيشة ونسبة التمدرس.

و في مجال الصحة وكذا القطاعات الأخرى ،تبقى في نظرنا نجاحات لا ترقى إلى مستويات التقدم التي يتطلع إليها الفرد الجزائري.فسجل الإنجازات التنموية يحتوي على نجاحات قليلة وإخفاقات عديدة .

المطلب الثالث: معوقات التنمية البشرية في الجزائر

توجد العديد من المعوقات التي من قد تكون السبب المباشر أو غير المباشر في الحد من التنمية البشرية وقد تتفاوت حدتها من منطقة إلى أخرى أو من دولة إلى أخرى وفيما يلي سنحاول عرض أهم هذه المعوقات .

الفرع الاول: تفشي البطالة

منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي وتراجع وثيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشأة لمناصب العمل وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب . ومنذ سنة 1987 اتخذت عدة إجراءات لمكافحة البطالة ودعم التشغيل ، وذلك من خلال عدة أجهزة التي تختلف سواء من حيث طبيعتها أو نمط تمويلها او الفئات المستهدفة ، ويمكن تقسيمها الى صنفين أساسيين هما :

- النشاطات التابعة للشبكة الاجتماعية والتشغيل التضامني : والتي تضم الأشغال ذات المنفعة العامة ، الوظائف المأجورة بمبادرة محلية ، التأمين على البطالة وعقود ما قبل التشغيل .¹
 - الإجراءات الخاصة بالاستثمار : تهدف إلى ترقية الاستثمار والمحافظة على الشغل ، و التي تضم القرض المصغر ، المؤسسة المصغرة ومراكز دعم النشاط الحر وإعانة المؤسسات التي تواجه صعوبات .
- وقد سمحة الإجراءات السابقة بتقليص حجم البطالة كما يتضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (29) : تطور اليد العاملة للفترة 2004 – 2007

البيان	2004	2005	2006	2007
اليد العاملة المشغلة	7.798.412	8.044.220	8.868.804	8.549.243
المستخدمون المستقلين	2.471.805	2.183.149	2.846.217	2.515.977
الأجراء الدائمين	2.902.365	3.076.181	2.900.503	2.908.861

¹ - مجلة التواصل : العدد 26 ، جوان 2010 ، ص 144 .

2.679.977	2.429.620	2.202.843	1.784.641	الأجراء المؤقتين
489.428	292.463	582.046	639.602	المساعدات العائلية
1.374.663	1.240.841	1.448.288	1.671.534	اليد العاملة في بطالة
9.968.906	10.109.645	9.492.508	9.469.946	اليد العاملة الحالية
13.79	12.30	15.3	17.7	معدل البطالة %

المصدر : www. Ons .dz. statistiques , emploi et chômage ,

2008 ان انخفاض معدل البطالة من 17.7 % في سنة 2004 الى 13.79 % سنة 2007 كان راجع الى حجم مناصب الشغل التي تم انشاؤها ، وذلك نتيجة النمو الاقتصادي المسجل في سنة 2007 والمقدر بـ 5.6 % مما ادى الى انخفاض البطالين من 1.671.534 شخص سنة 2004 الى 1.374.663 شخص سنة 2007 .¹

ورغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستواه يبقى مقلقا ، في هذا السياق نضع الملاحظات التالية:

- طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها في سنة 2004 معظمها مؤقتة ، ففي سنة 2005 نجد 58% من الأجراء مؤقتين . هذا التوجه الذي يصاحبه غياب الحماية الاجتماعية و الإحساس بعدم الأمان في الشغل .
 - ضعف مستوى تأهيل اليد العاملة بحيث نجد 64.86% من طالبي العمل هم غير مؤهلين و 20.60% منهم لهم مستوى جامعي .
 - بالنسبة لتوزيع الشغل حسب القطاعات الاقتصادية ، نجد هيمنة قطاع التجارة و الخدمات و الإدارة بحيث نجد 56.70% من السكان المشتغلين ، و هذا على حساب قطاع الصناعة و كذلك الفلاحة الذي يشغل 12% و 13.60% على التوالي .²
- و لزيادة فعالية مكافحة البطالة يجب وضع إستراتيجية شاملة تراعي الاعتبارات التالية:

¹ - مجلة التواصل : مرجع سبق ذكره ، ص 145

² - www. Ons .dz. statistiques , emploi et chômage , Algérie , 2008.

- تسيير اقل تمركزا لأجهزة التشغيل و تخصيصها للجماعات المحلية بحيث سيحسن اثر الموارد المخصصة .
- وضع آلية تتكفل بمتابعة و تقييم مختلف مراحل برامج التشغيل .
- تحسين نظام المعلومات الإحصائية حول التشغيل .
- الاهتمام بالتكوين و رفع المهارات لإمداد القطاعات التي تعتمد على التكنولوجيات الحديثة باليد العاملة المؤهلة.
- الاهتمام بالقطاع الفلاحي و قطاع البناء و الأشغال العمومية نظرا لزيادة المقدرة الاستيعابية للعمالة .
- ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و تشجيع جميع أشكال التشغيل الذاتي خاصة الحرفي و ذلك من خلال تسهيل تقديم القروض .
- إقامة المنشآت القاعدية الاقتصادية الضرورية و تحسين مناخ الاستثمار المشجع لتوفير فرص عمل كافية .
- ضرورة رفع معدل النمو الاقتصادي حيث أن زيادة وتيرة النمو الاقتصادي تؤدي بالضرورة إلى ارتفاع مستوى التشغيل¹ .
- ضرورة التنسيق بين مراكز التكوين و التعليم مع احتياجات المؤسسة و سوق العمل.

الفرع الثاني : تفاقم حدة الفقر

يعتبر الفقر من ابرز المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية التي تهدد استقرار الجزائر ، و قد ساهم تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية في الثمانينات و برنامج التعديل الهيكلي في لتسعينات في تفاقم ظاهرة الفقر و تدهور الأوضاع الاجتماعية للفئات الضعيفة في ظل التحول من نظام اقتصادي اشتراكي إلى نظام اقتصادي تحكمه قواعد السوق و يضبطه قانون المنافسة ، و مع وجود جهاز إنتاجي ضعيف اثر سلبا على مستوى معيشة المواطنين . و من خلال الإصلاحات الاقتصادية المتخذة في الجزائر نجد إعادة الهيكلة التي تعتمد على استخدام الأساليب الإنتاجية كثيفة رأس

¹ - قدي عبد المجيد ، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية ، ص 40 ، 2003 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .

المال مما أثر على مستوى التشغيل ، بالإضافة إلى اعتماد إجراء التصفية للمؤسسات المفلسة و بالتالي الاستغناء كلياً عن العمالة ، و إقرار الخوصصة التي تسعى إلى رفع درجة الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات و إهمال الاعتبارات الاجتماعية أي تحقيق أقصى الأرباح بأقل التكاليف ، و بالتالي التخلص من العمالة الزائدة ، و مع تخفيض قيمة الدينار الجزائري و تحرير الأسعار و رفع الدعم من السلع الأساسية سنة 1992 أدت إلى تخفيض القدرة الشرائية و تدهور مستوى معيشة الأفراد لذلك نجد 14 مليون جزائري¹ في حاجة إلى مساعدة.

لقد أدت سياسات التعديل الهيكلي المتبعة سنة 1994 إلى عدة انعكاسات كون ان ذلك التعديل يتطلب سياسات انكماشية من خلال الضغط على الطلب مما يقلص من مستويات النمو ، و بالتالي تفجير فئات واسعة من السكان ، لذلك فان التكلفة الاجتماعية الناجمة عن التعديلات الهيكلية كانت معتبرة بالمقارنة بالنتائج غير المضمونة .

و لتشخيص واقع الفقر في الجزائر نقدم بعض الإحصائيات للوضع الاجتماعي بالجزائر كما يلي :

- نسبة الأمية بين الكبار (أكثر من 15 سنة) انتقل من 34.5% سنة 1998 إلى 23.7 % سنة 2005 نتيجة الدعم المدرسي للأطفال و تنفيذ برامج محو الأمية .

- نقشي الأمراض المعدية و انتشارها بشكل كبير في الأوساط الشعبية خاصة وباء التيفويد و مرض حمى المستنقعات بسبب نقص المياه الصالحة للشرب، في هذا المجال نجد تحسن الوضع بحيث من بين 100 ألف ساكن انخفض مرض حمى المستنقعات من 15.08 حالة سنة 1995 إلى 3116.7 دولار سنة 2005.²
- و لمكافحة الفقر في الجزائر فان قبل التسعينات اعتمدت الدولة على السياسة الشاملة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية بالتركيز على دعم السلع الغذائية الضرورية ، و منذ سنة 1991 تخلت الدولة عن تلك السياسة و عوضتها بمساعدة مباشرة للفئات المحرومة ، كما ان الاهتمام المتزايد الذي توليه الحكومة لمكافحة الفقر أدى إلى إسناد وزارة التضامن الوطني مهمة جديدة تتعلق بمكافحة الفقر و الإقصاء الاجتماعي . و تتمحور إستراتيجية مكافحة الفقر في : نشاطات التضامن الوطني ، و الشبكة

¹ - علي غربي، عولمة الفقر، يوم دراسي بعنوان : التحديات المعاصرة ، ص 65 ، 2002 ، جامعة قسنطينة، الجزائر .

² - conseil national économique et social en coopération avec le

Programme des national unies le développement , rapport national sur le

Développement humain , p35, 2006 , Alger .

الاجتماعية و برامج المساعدة على التشغيل¹. و نتيجة لذلك عرف مؤشر الفقر تحسن معتبر كما يتضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (30) تطور مؤشر الفقر البشري للفترة 1995-2005(%)

البيان	1995	1999	2000	2004	2005
معدل الفقر	25.23	23.35	22.98	18.15	16.60
معدل الأمية					
معدل الأطفال	/	33.40	32.80	28.00	23.7
الذين يعانون من سوء التغذية	13	/	6	3.50	3.50

Source : conseil national économique et social en coopération avec le programme des nations unies pour le développement , **rapport national sur le développement humain** , Alger , 2006 p 35

وللتقليل من حدة الفقر و زيادة فعالية مكافحة ظاهرة الفقر يجب مراعاة الاعتبارات

التالية :

- تشجيع الاستثمار و تحقيق الإنعاش الاقتصادي مع ضرورة التعجيل بالنمو الاقتصادي و تعزيز هذا النمو لصالح الفقراء بحيث يؤدي إلى زيادة فرص العمل و الأجور بالنسبة للفقراء ، و تنفق الموارد العامة من اجل تعزيز التنمية البشرية .
- تفعيل دور المنظمات غير الحكومية في القضاء على الفقر .
- تحديد الأولويات للمشاريع الكفيلة بالاستجابة الفورية للحد من الفقر و تحسين مستوى معيشة الأفراد .
- تكييف تدخل الدولة لضمان حماية المجتمع من الانعكاسات الاجتماعية الوخيمة التي تواكب الانتقال إلى اقتصاد السوق ، و من التجاوزات التي قد يولدها البحث عن الربح السريع . لذلك يجب على الحكومة التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية و انعكاساتها على الطبقة المحرومة .²
- يجب على الحكومة تبني سياسة اجتماعية سليمة وواضحة تجاه الفقراء تركز على التكفل الفعلي بحاجاتهم و تترسخ في عقد اجتماعي و يدعمها عقد اقتصادي من اجل النمو .

¹ - مجلة التواصل : مرجع سبق ذكره ص 148 .

² - مجلة التواصل : مرجع سبق ذكره ص 149

- عند تبني أي سياسة اقتصادية يجب تحليل و دراسة مدى انعكاسها على الجانب الاجتماعي مع ضرورة تعويض الفقراء عن طريق المنح للتخفيف من معاناتهم .
- يجب أن تراعي البرامج المعتمدة الربط بين النمو الاقتصادي و السياسة الاجتماعية ، و ذلك عن طريق تكييف الأجهزة المتوفرة مع أهداف البرامج و مقتضيات الانتقال إلى اقتصاد السوق¹.

¹ - محمد عبد العزيز عجمية ، إيمان عطية ناصف ، التنمية الاقتصادية ، ص 71 ، 2003 كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية .

المبحث الثالث : التنمية المستدامة في الجزائر و آفاقها

سنحاول في هذا المبحث إلى التطرق إلى المسيرة التنموية في الجزائر ثم إلى أهم التحديات الخاصة بالتنمية المستدامة وغي الأخير سنحاول التطرق إلى أهم المشاكل والعقبات التي تواجه الجزائر .

المطلب الأول : لمحة عن تجربة الجزائر التنموية من 1962 إلى 2009

الفرع الأول : إستراتيجية التنمية من خلال المخططات التنموية

تشمل إستراتيجية التنمية التي اختارتها الجزائر خلال مخططات التنمية المتتالية أهدافا عامة تتمثل أساسا في التطبيق التدريجي للنهج الاشتراكي و التوصل إلى الاستقلال الاقتصادي و تحقيق الرفاهية الاجتماعية.

اولا : المخطط الثلاثي 1967 – 1969

الخطة الثلاثية لم تكن خطة اقتصادية بالمعنى الكامل ذلك لكونها لم تطرح مشكلة التوازن الاقتصادي و لم تأخذ بعين الاعتبار مسألة التناسق بين الفروع الاقتصادية و الأنشطة في كل فرع. لقد تركزت استثمارات هذه الخطة في المجالات الصناعية الأكثر أهمية و الضرورية لإيجاد قاعدة صناعية متكاملة تعمل على تحقيق التنمية الصناعية. و خصص لهذا الغرض مبلغ 11,081 مليار دج كاستثمار في هذه الخطة لكن ما نفذ خلال هذه المرحلة بلغ 9,124 مليار دج.¹

و الجدول التالي يوضح لنا ذلك :

¹ زرقين عبود، صناعة الحديد و الصلب في استراتيجية التنمية الصناعية بالجزائر، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 1996. ص 70.

الجدول رقم (31): هيكل الاستثمارات في الخطة الثلاثية 1967 - 1969

الوحدة مليار دج

الاستثمارات المنفذة و معدل التنفيذ		الاستثمارات المخططة		القطاعات
معدل التنفيذ %	المبلغ	النسبة %	المبلغ	
87	4.750	49	5.400	الصناعة
85,9	1.606	17	1.869	الفلاحة
76	855	10	1.124	القاعدة الهيكلية
60,2	249	3,7	413	السكن
77	704	8,2	912	التربية
71,6	103	1,1	127	التكوين
60	177	2,5	285	السياحة
76	229	5,6	295	الشؤون الاجتماعية
70	304	4	441	الإدارة
70	147	1,9	215	استثمارات مختلفة
82,0	9.124	100	11.081	المجموع

المصدر : زرقين عبود، صناعة الحديد و الصلب في استراتيجية التنمية الصناعية بالجزائر،
مذكرة ماجستير، معهد العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر 1996. ص 70.

يتضح من الجدول أعلاه الأهمية المعطاة للصناعة إذ حظيت بنسبة 49 % من مجمل الاستثمارات المخططة أي بمبلغ 5.400 مليار دج لكن ما نفذ كان 4.750 مليار دج أي 87 % من مبلغ الصناعة المخططة. و بفارق كبير جدا تأتي الزراعة في المرتبة الثانية من حيث مبالغ الاستثمار المخطط و المقدر بـ 1.869 مليار دج بنسبة 17 % و هذا ما يوضح التوجه الإنمائي التي اختارته الجزائر و هو التصنيع من أجل إرساء قاعدة صناعية تركز عليها أهداف المخططات اللاحقة.

ثانيا : المخطط الرباعي الأول 1970-1973

كانت أهداف هذا المخطط تتطابق مع إستراتيجية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية التي ركزت اهتمامها حول مسألة القضاء على البطالة نهائيا و كذلك سوء التشغيل في إطار عملية تصنيع البلاد، كما تتمثل غايته هذا المخطط في تكثيف و تعزيز بناء اقتصاد اشتراكي مستقل، و هو يرمي بالتالي إلى تحويل الموارد الزراعية و المنجمية في سياق عملية تصنيع متكاملة و عصرية. و تم تحديد نسبة النمو السنوي بـ 9 % و هذا ما يستلزم استثمارات عمومية ضخمة قدرت بحوالي 28 مليون دينار تعتمد أساسا على الموارد الوطنية للتمويل و ستوفر فوائد للتنمية و رفع مستوى الاستثمارات الاقتصادية بالوفاء بالحاجيات المادية و الثقافية للسكان.⁽¹⁾

و لقد خصص لهذا الغرض مبلغ 27,740 مليار دج كاستثمار في هذه الخطة تتوزع كالتالي:

جدول رقم (32): هيكل الاستثمارات في الخطة الرباعية الأولى 1970 - 1973

الوحدة: مليار دج

النسبة المئوية	الاستثمارات المخططة	القطاعات
45	12.400	الصناعة
15	4.140	الزراعة
8	2.307	المرافق الأساسية
12	3.307	التعليم و التكوين
3	800	النقل
12	3.216	التجهيزات الاجتماعية
2	700	السياحة
3	870	التجهيز الإداري
-	-	قطاعات أخرى
100	27.740	المجموع

المصدر: علي الناخ، التوظيفات المالية، إنشاء المخطط الرباعي، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر 1971، ص10.

⁽¹⁾ زرقين عبود، مرجع سابق، ص 33.

و يتضح من هذا المخطط هو من جهة أطول من المخطط الثلاثي 1967 - 1969 الذي كان مخططا قصير الأجل، بينما يعد المخطط الرباعي الأول 73/1970 مخططا متوسط الأجل، و من جهة أخرى يتضح بأن حجم الاستثمارات في هذا الأخير هي أعلى بكثير من مثيلتها في المخطط السابق، إذ تزيد عنه بأكثر من ثلاث مرات.

و الصناعة قد أوليت اهتماما كبيرا إذ خصص لها مبلغ 12,400 مليار دينار نسبة 45% من مجمل الاستثمارات المخططة.

كما أنه لم يهمل الزراعة حيث خصص لها مبلغ 4,140 مليار دينار أي بنسبة 15% من مجمل الاستثمارات المخططة.

ثالثا : المخطط الرباعي الثاني 1974-1977

تعتبر الأهداف العامة لهذا المخطط مماثلة لأهداف المخططات السابقة مع تركيز أكثر على رفع الإنتاج و توزيع التنمية عبر مختلف أنحاء القطر. و كان من المتوقع أن يرتفع الناتج الوطني الإجمالي بشكل ملموس و بنسبة لا تقل عن 46% و هذا ما يعادل نسبة سنوية للتنمية تبلغ 10% و تستلزم 111 مليار دينار في الاستثمارات العمومية.

و كان مبدأ رفع تحويل الموارد الطبيعية إلى أقصى درجة يعتبر دائما أولوية قصوى بهدف توسيع عملية التصنيع، و تستجيب لهذا المبدأ المشاريع القائمة في مجالات الحديد و الصلب و المعادن غير الحديدية و البتروكيميا و الأسمدة الكيماوية و الإسمنت. و فيما يتعلق بالاستثمارات في صناعة الحديد و الصلب، تم تصميم مركب الحجار للحديد و الصلب على نحو يسمح برفع الإنتاج إلى مليوني طن بغية توفير تشكيلة كبيرة من منتجات الحديد و الصلب المستهلكة على نطاق واسع⁽¹⁾.

و الجدول الموالي يوضح لنا توزيع الاستثمارات المخططة و المنفذة خلال الفترة (1974-1977) حسب القطاعات الوطنية :

زرقين عبود، مرجع سابق، ص 39. (1)

جدول رقم (33) : توزيع الاستثمارات في الخطة الرباعية الثانية 1974-1977

الوحدة : مليار دج

القطاعات	مجموع النفقات المرخصة	%	تكاليف البرنامج	%
الصناعة	48.000	44	65.350	51,7
الزراعة	12.005	11	9.224	7,3
الري	4.600	5	4.840	3,8
السياحة	1.500	2	1.200	0,9
الصيد البحري	155	1	54	--
المرافق الأساسية	15.521	14	16.718	13,2
التكوين و التعليم	9.947	9	8.988	7,1
الشؤون الاجتماعية	14.610	14	16.330	12,9
التجهيز الإداري	1.399	2	1.304	1,03
شؤون أخرى	2.520	3	2.463	1,9
المجموع	110.217	100	126.471	100

المصدر: جمال الدين لعويصات، التنمية الصناعية في الجزائر على ضوء دراسة قطاع الحديد

و الصلب 1968-1978، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر 1986، ص 40.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الصناعة لازالت تستحوذ على الحصة الأكبر من مجموع الاستثمارات الكلية المخططة حيث شكلت نسبة 44% ثم ارتفعت إلى 51,7 % بعد المراجعة، و هذا يعني أن المراجعة كانت لصالح القطاع الصناعي حيث وجهت كل المبالغ المضافة له.

لقد تبين من خلال المخططات السابقة هو أن الإنجازات الحقيقية كانت بمعدلات تختلف عن التوقعات و هذا راجع إلى تعميم ارتفاع الأسعار في جميع البرامج الاستثمارية و هو ما أدى إلى ظهور سلسلة كبيرة من إعادة تقييم المشاريع، هذا التقييم أصبح أمرا ضروريا لايمكن إهماله بالنسبة للنتائج المحصل عليها في مجال النفقات، و ظهور بعض العراقيل في مجال التخطيط كبقاء عدة إنجازات من مخطط إلى آخر، حيث قارب مجموع الاستثمارات التي عجز عن

إنجازها سنة 1978 حوالي 210 مليار دج و هذا ما يؤكد ضعف الاقتصاد الجزائري على استيعاب الاستثمارات المخططة¹

الفرع الثاني : السياسة التنموية بالجزائر خلال فترة الثمانينات

تحت وطأة المشكلات المتركمة لمرحلة السبعينات التي أدت إلى انخفاض الأداء الاقتصادي انخفاضا ملحوظا، و نتيجة للتحويلات في البنية الاجتماعية منذ الاستقلال حتى أوائل الثمانينات و التي كان من أبرزها اتساع نفوذ البورجوازية البيروقراطية و تراكم الثروات لديها و استثمار جانبا منها في المجال الاقتصادي الخاص، أخذت الجزائر في الانتقال إلى نوع من الليبرالية الاقتصادية.

استثمارات المخطط الخماسي الأول 1980-1984

قامت الجزائر في غضون هذا المخطط بعدة إصلاحات اقتصادية، كإعادة هيكلة المؤسسات العمومية، إصلاح النظام الجبائي، إصلاح النظام الوطني للأسعار و إعادة النظر في سياسة الأجور. و نادى هذا المخطط كذلك بضرورة التحكم في آجال و تكاليف إنجاز المشاريع الاستثمارية، و إدخال مخططات الإنتاج على مستوى المؤسسات العامة لأجل تحسين استخدام الجهاز الوطني المنتج. و اهتم كذلك بإشباع الحاجيات الأولية للسكان من شغل، تربية، سكن و صحة، و اهتم بتحسين وضعيتهم، و انتهاج سياسة ديمغرافية تتماشى مع متطلبات المجتمع. حيث اتخذت الجزائر في هذه الفترة إجراءات جديدة تسمح بمشاركة الرأس مال الأجنبي في تحقيق الإستراتيجية التنموية، و هذا ضمن إطار "الشركات المختلفة"² و يتجلى كل هذا من خلال الجدول التالي:

¹ موزاي بلال، الاستثمار و التنمية الاقتصادية تجربة الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2003، ص137.

² - موزاي بلال، مرجع سابق ، ص 139.

جدول رقم (34) : استثمارات المخطط الخماسي الأول 1980-1984

القطاعات	تكاليف البرامج (مليار دج)	الترخيص المالي (مليار دج)
الفلاحة	23.90	20.00
الغابات	4.00	3.20
الصيد البحري	1.50	0.90
الري	30.00	23.00
مجموع الفلاحة و الري	59.40	47.10
المحروقات	78.00	63.00
الصناعة الأساسية	56.50	32.00
الصناعة التحويلية الأخرى	56.54	43.46
المناجم و الطاقة	22.17	17.00
مجموع الصناعة	213.21	155.46
مؤسسات البناء و الأleshغال العمومية	25.00	20.00
السياحة	4.60	3.40
النقل	15.80	13.00
المواصلات اللاسلكية و السلكية	8.00	6.00
التخزين و التوزيع	17.80	13.00
مجموع القطاع الشبه المنتج	46.20	35.40
شبكة النقل	28.20	17.50
المناطق الصناعية	2.10	1.40
السكن	92.50	60.00
التربية و التكوين	65.70	42.20
الاستثمارات الأخرى	28.19	21.54
مجموع قطاع الهيكل الصناعية	216.69	143.64
مجموع الاستثمارات	550.50	400.60

المصدر: مشروع المخطط الخماسي الأول 1980-1984، وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية،

الجزائر 1984، ص 346.

يتبين من أرقام الجدول السابق و على ضوء الأولويات العامة للمخطط الخماسي الأول أن قطاع المنتج هو في مقدمة اهتمامات الدولة لأنه القاعدة المادية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية كما أن المخطط لم يهمل القطاعات الأخرى و خصص لها مبالغ معتبرة حافظا على التوازن العام.

أما البرامج الجديدة للاستثمارات في الفروع الصناعية فقدرت بحوالي 78 مليار دج يمثل قطاع المحروقات قيمة عظمى من أصل 550.50 مليار دج هذا يدل على أن هذا القطاع يحظى بالأولوية من قبل الدولة.

و الجدول الموالي يبين لنا تدهور الوضعية الاقتصادية من خلال تطور بعض المؤشرات خلال هذه السنوات (88/86) :

الجدول رقم (35) : تطور بعض المؤشرات الاقتصادية خلال فترة 1986-1988

المؤشرات	1986	1987	1988
معدل نمو الإنتاج الوطني الخام	- 1,6	1,4	- 2,7
رصيد ميزان المدفوعات : مليار \$	- 2,2	00	- 0,3
رصيد الميزان التجاري : مليار \$	6,6	- 1,3	- 0,7
الدين الخارجي : مليار \$	19,3	2,9	22
سعر العملة الوطنية / دولار	4,70	4,85	5,92

المصدر: محمد حشماوي، التجارة الدولية و التنمية الاقتصادية بالبلاد النامية خلال عقد الثمانينات مع الاهتمام بحالة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 1993. ص160.

يبدو واضحا من هذه المؤشرات التدهور الكبير للاقتصاد الوطني خلال هذه السنوات. كما يظهر جليا التأثير الكبير لعائدات المحروقات على التراكم الوطني. فابتداء من انخفاض أسعار البترول، بدأت تظهر الصعوبات تلو الأخرى و تتعمق أكثر فأكثر.

أما فيما يتعلق بالاستثمارات خلال هذه المرحلة فقد خصص المخطط الخماسي الثاني 550 مليار دج كاستثمار في هذا المخطط مما يسمح هذا المبلغ من النفقات بفضل فعالية أكبر لجهاز الإنتاج بصفة عامة و إنجاز الاستثمارات بصفة خاصة بتحقيق الأهداف الأساسية خلال هذه الفترة و توسيع و تدعيم قاعدة التنمية و توفير ظروف ملائمة من شأنها أن تحل محل المحروقات في مجال تمويل التنمية. و فيما يلي استثمارات المخططة خلال الفترة 1985-1989 :

جدول رقم (36): استثمارات المخطط الخماسي الثاني 1985 - 1989

النسبة (%)	القيمة (10 ⁹ دج)	الأنشطة
5.45	30	الزراعة
7.45	41	الري
0.18	1	الصيد البحري
1.27	7	الغابات
12.72	79	المجموع الفردي
7.23	39.8	المحروقات
5.14	28.3	الكهرباء
2.01	11.1	البتر وكيمياء
0.54	3	المعادن
3.27	18	الحديد و الصلب
4.83	16.6	البناء الميكانيكي - الكهرباء
8.61	47.4	صناعات أخرى
31.67	174.2	مجموع الصناعات
3.45	19	وسائل الانجاز
2.72	15	وسائل النقل
2.88	15.85	التخزين و التوزيع
1.45	8	البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية
8.27	45.5	المرافق الاقتصادية
13.81	76	السكن
1.45	8	الصحة

3.71	20.45	مرافق اجتماعية أخرى
8	44	التجهيزات الجماعية
8.18	45	التربية و التكوين
100	550	المجموع العام

المصدر: محمد حشماوي، التجارة الدولية و التنمية الاقتصادية بالبلاد النامية خلال عقد الثمانينات مع الاهتمام بحالة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 1993. ص 167.

الملاحظات التي يمكن استخراجها من هذه الأرقام، عن تطور إنجاز استثمارات المخطط الخماسي الثاني هي :

-لعل النتيجة الأولى التي يمكن أن نبدأ بها هي أن أصعب مرحلة مرت بها التنمية في الجزائر، منذ الاستقلال، هي مرحلة 1985-1989 إذ أن انهيار أسعار البترول بنسبة تراوحت بين 60 إلى 70 % كان ضربة عنيفة لاقتصاده الذي أصبح عاجزا بسبب سقوط إيراداته من العملات الصعبة على تمويل تنميته و تمويلها.

-النتيجة الثانية هو اتجاه الاستثمارات الصناعية إلى صناعات أخرى غير المحروقات بتكثيف الاستثمارات في القطاع الزراعي و الخدماتي كما هو مبين في الجدول.

-النتيجة الثالثة هي تسجيل تناقص في الاستثمارات الفعلية اقل من الاستثمارات المقررة، حجم 370,5 مليار دج و يمثل هذا الرقم الاستثماري الفعلي 67,3 % من الهدف المحدد 550 مليار دج.

لقد انتهت هذه التطورات السلبية التي عاشها الاقتصاد الجزائري إلى إعادة النظر من جديد في استراتيجياتها التنموية و سياساتها الاستثمارية حيث تتماشى مع توجهاتها الجديدة و التي ترمي إلى فتح اقتصادها و تحرير المنافسة بغية دخول اقتصاد السوق في ظل عولمة الاقتصاد الدولي.

الفرع الثالث : برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004

إن برنامج الإنعاش الاقتصادي يمتد على الفترة 2001-2004 و يتمحور حول الأنشطة موجهة لدعم المؤسسات و الأنشطة الإنتاجية الفلاحية و أخرى، كما خصصت لتعزيز المصلحة العامة في ميدان الري، النقل و المنشآت و لتحسين مستوى المعيشي، التنمية المحلية و لتنمية الموارد البشرية.

و تطبيقا لبرنامج الحكومة، فإنه يدفع بالأنشطة الاقتصادية عبر كل التراب الوطني و على وجه الخصوص في المناطق الأكثر حرمانا كما ترمي تلك الأنشطة إلى خلق مناصب شغل و تحسين القدرة الشرائية.

فهي تندرج في إطار مكافحة الفقر و سياسة التهيئة العمرانية الرامية إلى تقليص من عدم التوازن الداخلي و ما بين الجهوي¹

التنمية المحلية و البشرية : مخطط الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 أ- التنمية المحلية:

إن البرنامج المقترح و المقدر بـ 113 مليار دج، يحدد نشاط الدولة في التكفل بالانشغالات المحلية على عدة مستويات، التدخل فيما يخص التحسين النوعي و المستدام للإطار المعيشي للمواطنين.

- إن البرنامج يتضمن انجاز مخططات بلدية (PCD) موجهة أغلبيتها لتشجيع التنمية و التوزيع التوازني للتجهيزات و الأنشطة على كل التراب الوطني.
- إن المشاريع المرتبطة بالطرق (طرق ولائية و بلدية) الماء (AEP تطهير) و المحيط، و كذلك الخاصة بإنجاز البنى التحتية للاتصال تشجع كلها على استقرار و رجوع السكان، و لاسيما منها المناطق التي مسها الإرهاب.
- يستجيب هذا البرنامج لحاجات ملموسة، معبر عنها بمشاريع رامية إلى تنمية مستدامة على صعيد المجموعات الإقليمية²

رابعا: تنمية الموارد البشرية

¹ - Services du chef du gouvernement, Le plan de la relance économique 2001 - 2004, les composantes du programme, P4

² - Le plan de la relance économique, les composantes du programme, OP- CIT , P6-7

تقدر تكلفة البرنامج بـ 90,3 مليار دج. تم اختيار المشاريع وفقا لانعكاسها المباشر على حاجيات السكان، و كذلك لتقييم الإمكانيات و القدرات الموجودة (منشآت الصحة و التربية). كما احتفظ أيضا بالبرامج التي تقدر الإمكانيات العلمية و التقنية و التي تقلص من ضغط تدفق الطلبة عند الدخول الجامعي.

يتوزع هذا البرنامج على الشكل التالي:

التربية الوطنية.....	27 مليار دج؛
التكوين المهني.....	9,5 مليار دج؛
التعليم العالي.....	18,9 مليار دج؛
البحث العلمي.....	12,38 مليار دج؛
الصحة و السكان.....	14,7 مليار دج؛
شباب و رياضة.....	04 ملايين دج؛
الثقافة و الإتصال.....	2,3 مليار دج؛
الشؤون الدينية.....	1,5 مليار دج. (1)

إن تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي قد يتطلب تجنيد موارد هامة، ومن أجل إنجازها و بأقل تكلفة والحصول على نتائج مرضية، و يجب تطبيق مجموعة من التعديلات المؤسسية و الهيكلية التي سوف تسمح بإنشاء محيط يسهل تطبيق قوى السوق بصفة فعالة. و في هذا الإطار تم اتخاذ مجموعة من التدابير الجبائية و الأحكام المالية و التي يمكن تلخيصها في الجدول التالي:

(1) Le plan de la relance économique, les composantes du programme, OP – CIT, P 9–10

جدول رقم (37) : السياسات المصاحبة لبرنامج الإنعاش الاقتصادي 2001 - 2004

الوحدة مليار دج

المجموع	2004	2003	2002	2001	القطاعات
20	9,8	7,5	2,5	0,2	عصرنة إدارة الضرائب
22,5	5	5	7	5,5	صندوق المساهمة و الشراكة
2	0,4	0,5	0,8	0,3	تهيئة المناطق الصناعية
2		0,7	1	0,3	صندوق ترقية المنافسة الصناعية
0,08			0,05	0,03	نموذج التنبأ على المدى المتوسط و الطويل
46,58	15,2	13,7	11,35	6,33	المجموع

Source : Programme de soutien à la relance économique appui aux réformes, OP - CIT, P20 .

يتبين لنا من الجدول أعلاه، من اجل الوصول إلى الأهداف المسطرة في البرنامج، ثمة عدة تغييرات وجب التطرق إليها لجعل المحيط الاقتصادي يتلاءم مع الاقتصاد العالمي، من اجل ذلك قامت الحكومة بتبني مجموعة من السياسات المصاحبة لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي أي تخصيص موارد مالية التي ترمي إلى تشجيع الاستثمار و تحسين عمل المؤسسة و الإسراع في إجراءات الشراكة و فتح راس المال، بالإضافة إلى التحضير لانضمام للمنظمة العالمية للتجارة و الشراكة مع الاتحاد الأوروبي⁽¹⁾.

(1) حبارك سمير، تطور المديونية الخارجية للدول النامية و تسييرها مع دراسة حالة الجزائر 1990-2000، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، السنة الجامعية 2001-2002، ص238.

الفرع الرابع : البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي 2005-2009

و ستحقق الحكومة الأهداف التالية:

- استكمال عصنة أدوات و أنظمة الدفع الجارية حالياً؛
- تحسين إدارة البنوك و المؤسسات العمومية للتأمين بما في ذلك عن طريق الترقية النشيطة للشراكة؛
- تعزيز سوق رؤوس الأموال و ضبطها الفعال، سواء تعلق الأمر بالفروع أو المنتجات، من أجل حشد مكثف للموارد الداخلية لتطوير الاستثمار، و تسيير نشيط أكثر للأصول المالية؛
- التطوير المؤسساتي للقطاع المالي لاسيما من خلال إقامة صندوق ضمان القروض لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و صناديق الإستثمارات الأخرى؛
- التطوير المنظم للموارد البشرية في القطاع المالي سواء تعلق الأمر بالبرامج أو بالمؤسسات، لا سيما من أجل التحكم في المهن الجديدة،
- و أخيراً، إنعاش البورصة و تطويرها (1).

: النهوض بتنمية مستمرة و منصفة عبر أنحاء البلاد

ان اهم ما جاء في البرنامج التكميلي لدعم النمو هو النهوض بالتنمية في اطارها الشامل والمستدام ، والجدول التالي يوضح توزيع هذا البرنامج حسب كل باب .

جدول رقم (38):توزيع البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009 حسب كل باب

القطاعات	المبلغ بالملايير من دج	%
أولاً - برنامج تحسين ظروف معيشة السكان، منها :	1.908,5	45
السكنات	555,0	
الجامعة	141,0	
التربية الوطنية	200	
التكوين المهني	58,5	
الصحة العمومية	85,0	
تزويد السكان بالماء(خارج الأشغال الكبرى)	127,0	
الشباب و الرياضة	60,0	
الثقافة	16,0	
إيصال الغاز و الكهرباء إلى البيوت	65,0	
أعمال التضامن الوطني	95,0	

(1) الفكر البرلماني، برنامج الحكومة أمام مجلس الأمة، مجلس الأمة- الجزائر، العدد السادس، جويلية 2004، ص 40.

	19,1	تطوير الإذاعة و التلفزيون
	10,0	إنجاز منشآت للعبادة
	26,4	عمليات تهيئة الإقليم
	200,0	برامج بلدية للتنمية
	100,0	تنمية مناطق الجنوب
	150,00	تنمية مناطق الهضاب العليا.
40,5	1.703,1	ثانيا : برنامج تطوير المنشآت الأساسية، منها :
	700,0	قطاع النقل
	600,0	قطاع الأشغال العمومية
	393,0	قطاع الماء (السدود و التحولات)
	10,15	قطاع تهيئة الإقليم
8	337,2	ثالثا : برنامج دعم التنمية الاقتصادية منها:
	300,0	الفلاحة و التنمية الريفية
	13,5	الصناعة
	12,0	الصيد البحري
	4,5	ترقية الاستثمار
	3,2	السياحة
	4,0	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية
48	203,9	رابعا : تطوير الخدمة العمومية و تحديثها
	34,0	العدالة
	64,0	الداخلية
	65,0	المالية
	2,0	التجارة
	16,3	البريد و التكنولوجيا الجديد للإعلام و الاتصال
	22,6	قطاعات الدولة الأخرى
1,1	50,0	خامسا : برنامج التكنولوجيات الجديدة للاتصال
100	2.202,7	المجموع البرامج الخماسي 2009-2005

المصدر: البرنامج التكميلي لدعم النمو فترة 2005-2009، أبريل 2005، مجلس الأمة، ص 6، 7.

يمكن الإشارة من خلال الجدول أعلاه، أن مشروع برنامج الحكومة المعروض تتجلى فيه كل طموحات الشعب الجزائري حيث يعبر عن إرادة الحكومة في مواصلة الجهود التي بذلت خلال الفترة 2001-2004.

وبذلك تركز الحكومة على تطبيق استراتيجية إنعاش قادرة على مواصلة النمو و تحسين مستوى معيشة السكان حيث خصص لهذه الأخيرة نسبة 45,5% من مجموع الاستثمارات، و تم التركيز كذلك على توجيه نفقات الميزانية باتجاه الاستثمار في المنشآت الأساسية بنسبة 40,5%، كذلك سيؤدي البرنامج التكميلي لدعم النمو من خلال الاستثمار في المشاريع الكبرى إلى إنشاء المزيد من مناصب الشغل التي ستقلص من معدل البطالة.

المطلب الثاني : تحديات التنمية المستدامة في الجزائر

يوجد عدة تحديات للتنمية المستدامة في الجزائر و من أهمها : ضعف معدل النمو الاقتصادي ، (نفسي البطالة ، تفاقم حدة الفقر)، التلوث البيئي .

1.3 ضعف معدل النمو الاقتصادي

يشكل النمو الاقتصادي من أهم المؤشرات في التحليل الاقتصادي و الذي يتعلق بارتفاع مستمر للإنتاج ، المداخيل و ثروة الأمة ، و يعتمد الناتج الداخلي الخام كأداة لقياس النمو ¹.

بعد استقلال الجزائر سنة 1962 تم تبني إقتصاد اشتراكي القائم على التخطيط المركزي و الاعتماد على سياسة التصنيع كنموذج اقتصادي لتحقيق نمو اقتصادي مستمر ، و هذا على حساب القطاع الزراعي الذي انخفضت مساهمته في الإنتاج الداخلي الخام . و قد أعتمد تمويل برامج التصنيع أساسا على مداخيل تصدير البترول وليس محصلة إنتاج حقيقي للثروة ، لذلك فإن الاقتصاد الجزائري يرتبط بتقلبات أسعار البترول و تغيرات المحيط الدولي . و قد أثبتت الصدمة النفطية لسنة 1986 (تدهور سعر البترول) هشاشة الإقتصاد الوطني إذ ترتب على لك بروز

¹ مجلة التواصل العدد 26 . جوان 2010 ص : 141

عدة مشاكل خاصة بزيادة حدة التضخم ، ارتفاع حجم البطالة ، ارتفاع المديونية و نقص العملات الأجنبية بالإضافة إلى انخفاض معدلات النمو التي أصبحت معدلات سالبة خلال الفترة 1986-1994 . حينها طبقت الجزائر إصلاحات اقتصادية ذاتية قصد تصحيح الإختلالات و إعادة توجيه الاقتصاد الوطني نحو اقتصاد السوق ، و التي من خلالها تم مراجعة العديد من الآليات المتحكمة في الاقتصاد و اتخاذ الإجراءات التالية:¹

- تطهير المؤسسة العمومية و منحها الاستقلالية و تحريرها من الضغوط المباشرة للدولة بإخضاعها للقانون التجاري في معاملاتها .
 - تشجيع المؤسسات على التصدير في باعتماد صيغة ميزانيات العملة الصعبة التي تسمح للمؤسسات بالإستفادة من عائدات التصدير في تغطية وارداتها مع تجنب إجراءات المراقبة القبلية .
 - طرح قانون جديد للاستثمار سنة 1988 أكثر إنفتاحا على القطاع الخاص حيث تم إلغاء الحدود القصوى المسموح له باستثمارها مع إلغاء التصريح المسبق .
 - مراجعة نظام الأسعار من خلال تحريرها وجعلها تعتمد على قواعد السوق .
- و رغم الإجراءات المتخذة في إطار الإصلاحات الاقتصادية الذاتية إلا أن الأوضاع في نهاية الثمانينات لم تتحسن خاصة على مستوى النمو الاقتصادي الذي شهد معدلات سالبة . و قد سمح برنامج التعديل الهيكلي بتحقيق التوازنات الاقتصادية الكلية و تحسين معدلات النمو الاقتصادي بحيث سجل معدل 3.8% سنة 1995 إلا أنه انخفض في سنة 1996 إلى 3.3% ثم إلى 1.2% سنة 1998 ليعاود الارتفاع إلى 4.6% سنة 1999.²

و رغم تحسين مستوى النمو الاقتصادي إلا أننا نلاحظ ما يلي :

¹ - قدي عبد المجيد ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر محاولة تقييمية ، مجلة les cread

cahiers du ، 61 ، 2002 ، ص 14

² - صالح تومي راضية بختاش ، اثر الجباية على النمو الاقتصادي في الجزائر ، مجلة

دراسات إقتصادية ، العدد السابع ، 2006 ، ص 20

- تذبذب معدلات النمو نظرا لإرتباطها بتقلبات أسعار البترول بالنسبة للمحروقات و الظروف المناخية بالنسبة للقطاع الفلاحي . كما أن المعدلات المحققة غير كافية لمواجهة مختلف التحديات التي يواجهها الاقتصاد الوطني .
- و حسب توصيات البنك العالمي يجب تحقيق معدل نمو في حدود 7%¹ .
- تدهور القطاع الصناعي و عدم مساهمته في النمو الاقتصادي بحيث سجل معدلات نمو سالبة خلال الفترة 1993-1998
- تدهور الظروف الاجتماعية بعد إقرار خصصة المؤسسات العمومية ، و كذلك تحرير الأسعار مما أدى الى ارتفاع معدل البطالة الى 28% سنة 1998 و اتساع حدة الفقر . و في سنة 2001 تم اعتماد برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي و الذي امتد الى غاية 2004 و قد خصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دج² قصد تحفيز النمو من خلال إنعاش الاقتصاد عن طريق تفعيل الطلب الكلي و ترقية الاستثمار و كذلك تهيئة البنية التحتية للاقتصاد الوطني وفق التحولات التي تميز المسار التنموي ، بالإضافة إلى تحفيز الاستثمار الأجنبي المباشر³ .
- و بفضل الإصلاحات المتخذة خاصة في إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي تمكنت الجزائر من تحسين المؤشرات الكلية و تحسين معدلات النمو كما يتضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (39) يوضح معدلات النمو الاقتصادي للسنوات 2001-2005

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005
معدل النمو الاقتصادي%	2.1	4.1	6.8	5.2	5.1

المصدر : 2008 . statistiques Algérie. Comptes économiques . www.ons.dz

يتضح من الجدول السابق تحسن في النمو الاقتصادي لكن إذا حسبنا معدل النمو الاقتصادي في خارج قطاع المحروقات نجده لا يتعدى 3.9% في المتوسط مما يدل أن

¹ - نفس المرجع ص 22

² - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، تقرير حول الظرف الإقتصادي و الاجتماعي للسداسي الثاني 2004 ، ص 120 ، 2005 ، الجزائر

³ - مجلة التواصل مرجع سبق ذكره . ص . 143

التحسن في النمو الاقتصادي يرجع أساسا إلى مداخل قطاع النفط كما أن القطاعات المنتجة كالزراعة والصناعة والخدمات لا تزال ضعيفة الأداء ولا تساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي . و لتحسين مستوى النمو الاقتصادي يجب

تعميق الإصلاحات الهيكلية على مستوى المؤسسات وترقية الاستثمارات والنشاط الاقتصادي للدولة ، وذلك من خلال ما يلي :

- تشجيع بعض القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية مثل قطاع الزراعة
- إصلاح النظام الضريبي في سياق تحفيز الاستثمار و الفعالية في تسيير المنظومة الجبائية
- ضرورة تجنب تبذير المواد العمومية في الإدارات وكذلك في المؤسسات العمومية الاقتصادية من خلال عصنة التسيير وتحديث إجراءات تسيير رأس المال المادي والبشري .¹

المطلب الثالث: معوقات التنمية المستدامة في الجزائر وسياسات الحد منها

الفرع الأول: التلوث البيئي

لقد ارتبطت إشكالية التلوث البيئي في الجزائر بطبيعة السياسات التنموية الاقتصادية والاجتماعية المنتهجة منذ الاستقلال إلى غاية نهاية الثمانينات حيث أهدت الاعتبارات البيئية في المخططات التنموية مما أدى إلى تفاقم التلوث الصناعي و تدهور الإطار المعيشي للأفراد ، بالإضافة إلى مخاطر التصحر و تدهور الغطاء النباتي . و خلال التسعينات شهدت الجزائر إصلاحات اقتصادية من خلال الانتقال إلى اقتصاد السوق و السعي إلى الاندماج في الاقتصاد الدولي .

ورغم إدراك الحكومة بأهمية البيئة إلا انه تفاقم حدة التلوث البيئي و ذلك راجع إلى عدة عوامل تتمثل في ما يلي :

¹ - مجلة التواصل : مرجع سبق ذكره . ص 144

- **إهمال قضايا البيئة في البرامج التنموية** : منذ الاستقلال إلى غاية الثمانينات اهتمت الدولة الجزائرية بالتنمية الاقتصادية إلا أنها لم تدرج قضايا البيئة ضمن المخططات التنموية .
- **قيام صناعة تعتمد على الاستهلاك المكثف للطاقة** : تمتلك الجزائر ثروة نفطية و غاز طبيعي هام . مما اثر على النمط الصناعي الذي يعتمد على الاستهلاك المكثف للطاقة مثل قطاع الحديد و الصلب و قطاع البتروكيميا ، و ترتب على ذلك تلوث البيئة الهوائية نظرا لانبعاث الغازات الناتجة عن احتراق الطاقة المستخدمة في هذه الصناعات و قد تفاقم الوضع خطورة مع غياب أجهزة التحكم من انبعاث الغازات ¹.
- **ضعف مستويات جمع و تسيير النفايات** : نلاحظ ضعف مستوى جمع النفايات المنزلية الذي يتكفل به الجماعات المحلية على مستوى البلديات مما أدى إلى عدم نظافة مختلف المدن و بالتالي ساهم في تلوث البيئة . كما لا توجد إستراتيجية للتخلص من النفايات الحضرية و الصناعية وفق المعايير التي تراعي مقتضيات حماية البيئة .
- **ضعف برامج إعادة التطهير و استغلال مياه الصرف** : تعاني محطات إعادة تطهير مياه الصرف من عدة مشاكل تتعلق بكثرة العطب و قلة الصيانة و سوء الاستغلال .
- **سوء استغلال موارد الطاقة** : و الذي يكمن في زيادة استهلاك الطاقة الملوثة بحيث تضاعف الاستهلاك الوطني من المنتجات البترولية ليصل إلى 12 مليون طن سنة 2006 ، ² و كذلك نقص الاعتماد على مصادر الطاقة غير الملوثة المتمثلة في الطاقة الشمسية و الطاقة الكهربائية المستخرجة من الرياح .
- **النمو الديموغرافي** : تشكل الضغوطات الديموغرافية من أهم أسباب المشاكل البيئية ، و قد أدى توسع العمران إلى تقليص الغابات ، بالإضافة إلى تركيز غاز ثاني أكسيد الكربون في الجو نتيجة لزيادة استهلاك الطاقة .

¹ - إبراهيم العيسوي ، تنمية في عالم متغير ، ص ص 17-18 ، 2003 ، دار الشروق ، القاهرة .

² - وزارة الطاقة و المناجم ، الجزائر ، 2008.

- **سوء التهيئة العمرانية المنجزة** : عدم مراعاة للمقاييس العصرية للمدن كإنجاز المرافق الضرورية مثل شبكات الصرف الصحي و المساحات الخضراء .
بالإضافة إلى غياب سياسة تنموية متوازنة بين المدينة و الريف و الذي أدى إلى النزوح الريفي نحو المدن الكبرى مما شكل ضغوطات على هذه المدن و أدى إلى توسع العمران ¹.

و قد أدت العوامل السابقة إلى تفاقم التلوث بجميع أشكاله و ساهم في زيادة الأمراض الخاصة بالتنفس و الصدر كالحساسية و الربو .

الفرع الثاني :السياسات القانونية والإجرائية لحماية البيئة في الجزائر

لمواجهة هذا الوضع الخطير تم إصدار أول قانون لحماية البيئة سنة 1983 ، و يشمل قانون حماية البيئة على دعة مواد في إطار تبني سياسة وطنية لحماية البيئة ، بحيث يحدد الهيئات المكلفة بتطبيق هذه السياسة وكيفية أداء مهامها . كما حدد الأوساط الطبيعية التي يجب حمايتها ، بالإضافة إلى تحديد الأعمال التي تعد منافية لمقتضيات حماية البيئة ، و كذلك التدابير الجزائية في حالة الإخلال بأحكام هذه القوانين .
و في سنة 2003 صدر قانون 10/03 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، و الذي يتعلق بخضوع المنشآت المصنفة حسب أهميتها ، و الأخطار التي ترتب عن استغلالها بترخيص من الوزير المكلف بالبيئة .
و قد تم إقرار مجموعة من الضرائب و الرسوم لمكافحة مختلف أنواع التلوث ، ففي سنة 1992 أسس رسم سنوي على النشاطات الملوثة و الخطيرة على البيئة ، و الذي تم تعديله حسب قانون المالية لسنة 2000 بحيث يطبق لكل صنف من أصناف المؤسسة الخاضعة للترخيص حسب درجة الأخطار التي تنجم عن استغلالها ، كما تخصص مداخيل هذا الرسم للصندوق الوطني للبيئة و مكافحة التلوث ² . و الجدول التالي يوضح هذا الرسم .

¹ - مجلة التواصل : مرجع سبق ذكره ص 71

² مجلة التواصل : مرجع سبق ذكره ص 71

الجدول رقم (40): الرسم على النشاطات الملوثة و الخطيرة على البيئة (الوحدة دج)

مؤسسات تشغل أقل من شخصين	مؤسسات تشغل أكثر من شخصين	طبيعة المؤسسة المصنفة
20.000	9.000	- المؤسسات الخاضعة للتصريح
3.000	20.000	- المؤسسات الخاضعة لترخيص رئيس المجلس الشعبي البلدي
18.000	90.000	- المؤسسات الخاضعة لترخيص الوالي المختص إقليميا
24.000	120.000	- المؤسسات الخاضعة لترخيص وزير البيئة

المصدر : قانون المالية لسنة 2000 .

تأسست في قانون المالية لسنة 1996 إتاحة المحافظة على جودة المياه ، و التي تحصل لصالح الصندوق الوطني للتسيير المتكامل للموارد المائية الذي يعمل على ضمان برنامج حماية جودة المياه و الحفاظ عليها و تطبق بالمعدلات التالية :

2 % من مبلغ فاتورة المياه الصالحة للشرب أو للصناعة أو للفلاحة بالنسبة لولايات الجنوب .

4% من مبلغ فاتورة المياه الصالحة للشرب أو للصناعة أو للفلاحة بالنسبة لولايات الشمال .

و بمقتضى قانون المالية لسنة 2000 أسس رسم التطهير الخاص برفع النفايات المنزلية من

أجل تمويل عمليات جمع وتسيير النفايات المنزلية الموكلة للبلديات .¹

و في سنة 2002 أجريت تعديلات على هذا الرسم و أصبح يفرض وفق الجدول التالي :

¹ - مجلة التواصل : مرجع سبق ذكره ص 71

الجدول (41): الرسم الخاص برفع النفايات المنزلية (الوحدة دج)

طبيعة السكن أو المحل	معدل الرسم السنوي الثابت
مخصص للسكن	بين 500 و 1.000
معهد لنشاط مهني أو تجاري أو حرفي أو شبه تجاري	بين 1.000 و 10.000
المخيمات و العبرات المقطورة	بين 5.000 و 20.000
حرفي أو شبه تجاري أو صناعي تفوق كملية النفايات الكمية المحددة في الأصناف أعلاه	بين 10.000 و 100.000

المصدر : قانون المالية لسنة 2002

و رغم وجود جباية بيئية في الجزائر إلا أنها لت ترق إلى المستوى المطلوب ، و ذلك نظرا للأدوات الجبائية المفروضة التي لها طابع عقابي أكثر منه تحفيزي ، و قلة الموارد المحصلة بحيث أنها غير كافية لتغطية الأضرار البيئية و تحسين الإطار المعيشي للأفراد ، لذلك يجب إرسال ثقافة بيئية و الاهتمام بنشر الوعي

البيئي لدى كافة فئات المجتمع و القيام بإصلاح جبائي أخضر شامل على النظام الجبائي الجزائري من خلال توسيع عدد الأوعية ذات العلاقة بالتلوث البيئي و تكتيف الرقابة على الأنشطة الملوثة قصد حماية البيئة وفق مقتضيات التنمية المستدامة.¹

¹ - مجلة التواصل : مرجع سبق ذكره ص 71

خلاصة الفصل :

يكن هدف التنمية المستدامة في تحقيق نمو اقتصادي بالإضافة إلى الاهتمام بالتوزيع العادل لفوائد النمو ، مع المحافظة على البيئة و إعطاء العنصر البشري دورا هاما في عملية التنمية باعتباره أداة و هدف التنمية . و تعتبر التنمية المستدامة عملية متعددة الأبعاد ، و التي تتطلب تغيرات هيكلية و عميقة في الاقتصاد الوطني، و تركز محدداتها على القوى الأساسية لكل من الموارد البشرية ، الموارد الطبيعية ، التكنولوجيا و التكوين الرأس مالي . إن تبني الحكومة الجزائرية برنامج التعديل الهيكلي تم برنامج تم برنامج الإنعاش الاقتصادي مكنها من تحقيق معدلات نمو اقتصادي موجبة منذ سنة 1995 بعد فترة الركود التي أعقبت أزمة 1986 إلا أن تلك المعدلات غير كافية لمواجهة مختلف التحديات ، كما أنها حققت النمو الاقتصادي الريعي المعرض لتقلبات أسعار النفط . لذلك يجب تطوير القطاعات الأخرى (الصناعة ، الفلاحة ، السياحة...) لإسهامها في النمو الاقتصادي مع ضرورة حماية البيئة .

خاتمة عامة

خاتمة عامة

تمتد تنمية الموارد البشرية إلى الجوانب السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية ، إنها تنمية متوازنة ، مرنة ، تتخذ من الإنسان أداة و هدفا ، و معيارها هو الرفاه الاجتماعي الذي يعبر عن مدى إشباع حاجات الناس الأساسية من سكن و غذاء و تعليم ، و هي بهذا تتكامل مع مفهوم آخر هو التنمية المستدامة ، و لكي تتحقق هذه التنمية لابد من توفر المناخ السياسي و الاجتماعي الملائم ، مناخ تسود فيه الحرية و المساواة ، و تحترم فيه حقوق الإنسان و تصان كرامته ، و يسود فيه التعاون و التكافل بين مكونات المجتمع من أفراد و مؤسسات ، و من خلال بحثنا في هذا الموضوع العميق موضوع استدامة تنمية الموارد البشرية و آفاق تحقيقها في الجزائر خلصنا إلى النتائج التالية :

- إن التنمية المستدامة تعني العمل على تلبية حاجات الحاضر دون أن تؤدي إلى تدمير الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة .
- تتم دراسة التنمية المستدامة وفقا لمناهج و هي تتمثل في المنهج الاقتصادي ، الاجتماعي ، و البيئي و كذا المنهج الحيوي بالإضافة إلى منهج رأس المال .
- من مؤشرات التنمية المستدامة هناك الاجتماعية كمؤشر المساواة الاجتماعية و مؤشر الصحة العامة ، السكن ، التعليم ، الأمن و المؤشرات البيئية مثل الغلاف الجوي، المياه،... بالإضافة إلى مؤشرات البنية الاقتصادية .
- نظرا لأهمية التنمية المستدامة وأهمية أبعادها المتمثلة في الاقتصادية ، التكنولوجية ، البشرية ، البيئية و الدولية فقد قمنا بالتفصيل فيها وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.
- تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق و احتياجات المجتمع على أساس أنه بزيادة معرفة و قدرة الإنسان و كذا التدريب يزداد و يتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته و جهوده وهذا دليل على صحة الفرضية الثانية.

- يتم قياس التنمية البشرية بالاعتماد على ثلاث مجموعات أو مؤشرات : الصحة و التعليم ، التربية و التكوين ، مستوى المعيشة. بالإضافة إلى المؤسسات الفكرية و الثقافية التي تزيد من وعي الأفراد و تنمية مداركهم في مختلف المجالات وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة .

- من خلال دراستنا للموارد البشرية و تنميتها في الجزائر و بعد تطرقنا لأهم أسباب تخلفها و معوقات التنمية البشرية ، لاحظنا أنها ما تزال تحتاج إلى المزيد من الجهد و المثابرة ، و لا يمكن أن تتم إلا في ظل استراتيجيات محددة و رغم كل جهودها من أجل استدامة التنمية ما تزال بعيدة عن التنمية البشرية للعديد من الدول العربية والأجنبية، و لكن لديها بعض المحاولات الخجولة التي تحسب لصالحها و ذلك لجهودها في محاولة محو الأمية و كذا تحسين القطاع الصحي و التربوي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة .

إلا أنه يمكننا القول أو الجزم بوجود تنمية مستدامة للموارد البشرية في الجزائر فالجزائر هي الأخرى و كباقي الدول لابد لها من أساليب و كذلك استراتيجيات محددة التي يتطلب تحقيقها الكثير من العمل و من الاستراتيجيات التي يمكن إتباعها كما يلي :

- الأوضاع السكانية : الاستغلال الأمثل للموارد البشرية .
- الأوضاع الصحية: تحسين مستويات الرعاية الصحية لخفض الوفيات.
- الأوضاع السكنية: توفير السكن المريح و تخفيض الكثافة داخل السكن الواحد .
- أوضاع العمل: توفير فرص العمل و الحد من البطالة .
- أوضاع التعليم: تطوير برنامج التعليم و التخصصات العلمية .
- أوضاع التكنولوجيا: استخدام التكنولوجيا المتقدمة و تدريب الأفراد على ذلك.
- الأوضاع الإدارية: تطوير أساليب إدارية حديثة .
- الأوضاع الثقافية: تغيير الثقافة الجامدة و المعرقة للتطور و التقدم .
- الأوضاع الطبقيّة : مرونة الحراك الاجتماعي و المساومة الاجتماعية .

- نشر الديمقراطية: و الحرية الفردية و الجماعية و عدم احتكار السلطة .

وبأخذ هذه الجوانب بعين الاعتبار ضمن إستراتيجية وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية سوف تساهم بشكل كبير في تنمية الموارد البشرية و تحقيق التنمية الشاملة بشكل عام .

التوصيات :

- إدخال البعد البيئي في الخطط و السياسات و كذلك في الثقافة الإدارية للمؤسسات الاقتصادية .
- الاعتماد على أدوات الاقتصاد البيئي في إدارة الاقتصاد الوطني كبديل عن أدوات الاقتصاد الرأسمالي الذي يعتمد على مؤشرات النمو ويتجاهل الأضرار البيئية و الاجتماعية
- القضاء على الفقر و تحسين فرص كسب الرزق في الأرياف عن طريق برامج التنمية الريفية ، و في المناطق الحضرية عن طريق الفرص الاقتصادية و البرامج الاجتماعية .
- مواجهة التحديات البيئية الحضرية من نوعية الهواء في المناطق الحضرية ، و إدارة النفايات المنزلية و الصناعية .
- التقليل من أنماط الاستهلاك المفرط ، و تطوير أساليب إنتاج نظيفة و رفيقة بالبيئة بحيث تقلص من النفايات .
- تحديث طرق إدارة الموارد الطبيعية بحيث تركز على حقوق المجتمعات و القطاعات المختلفة في الوصول العادل إلى الموارد الطبيعية .
- التأكيد على أهمية الديمقراطية و المشاركة العامة في اتخاذ القرار في جميع المؤسسات .
- تعديل مسار العولمة لتصبح أكثر ملائمة للبيئة و العدالة الاجتماعية مع ضرورة ربط حرية التجارة بالتنمية المستدامة و جعل العولمة عنصرا إيجابيا للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية .
- ضرورة المصادقة على الاتفاقيات البيئية التي تم اعتمادها خاصة بروتوكول كيوتو للتغير المناخي وبروتوكول كارتاخينا للسلامة البيولوجية .

- ضرورة الاهتمام بالموارد البشري ومحاولة إعطائه أهم الأسس التي تسمح بالتنظير وفق نسق بيئي متوازن .
- الإدارة الواعية للمصادر المتاحة و القدرات البيئية و إعادة تأهيل البيئة التي تعرضت للتدهور و سوء الاستخدام .
- الأخذ بسياسات التوقعات و الوقاية التي يكون أكثر فعالية و اقتصادا في تحقيق التنمية الملائمة للبيئة .
- إعادة توجيه التكنولوجيا و إدارة المخاطر و دمج البيئة و الاقتصاد في صنع القرار .
- الاهتمام بالصحة والتعليم لانه لايمكن خلق تنمية بمورد بشري يعاني صحيا و بمستوى علمي ضعيف .
- تشجيع ودعم عمليات إعادة تدوير النفايات.
- تبني مبدأ تغريم الملوث من خلال سن تشريعات عقابية على المستويات المحلية والقومية والدولية.

إن موضوعنا هذا شيق و عميق و هو جزء من أجزاء التنمية الشاملة التي يمكن دراستها من عدة جوانب كالموارد السياحية و التنمية المستدامة و كذا خطر فناء الموارد المائية و استدامتها، الثروة الغابية و كيفية المحافظة عليها و استدامتها، الثروات السمكية ،...فكلها أنهار تصب في مجرى واحد ألا و هو التنمية المستدامة، ونظرا لحدثة هذا الموضوع فهو موضوع النقاش في الآونة الأخيرة و هذا ما يفسر عدم مقدرتنا على الحصول على معلومات أدق و مراجع أكثر، وخاصة عندما يتعلق الأمر بإلقاء الضوء على الجزائر فالحصول على إحصائيات دقيقة أمر غاية في الصعوبة، نأمل أن يتوفر للزملاء القادمين إن شاء الله المزيد من المراجع ، و يمكننا القول أن هذه المذكرة هي خلاصة، نرجو أن يستفيد منها أكبر عدد من الطلبة و الطالبات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

اولا : الكتب

1. إبراهيم الدعمة، التنمية البشرية و النمو الاقتصادي، دار الفكر، بيروت ، لبنان ، 2005 .
2. إبراهيم العيسوي ، تنمية في عالم متغير، دار الشروق، القاهرة ، 2003.
3. إبراهيم العيسوي ، مؤشرات قطرية للتنمية العربية في : التنمية العربية ، كتب المستقبل العربي، بيروت، 2004.
4. أحمد أبو اليزيد الرسول ،التنمية المتواصلة الأبعاد و المنهج ،كلية الزراعة جامعة الإسكندرية، مكتبة بستان المعرفة ، 2007 .
5. احمد رمضان نعمة الله،اقتصاديات الموارد والبيئة ،مركز الإسكندرية للكتاب ،الإسكندرية ،مصر ،1995.
6. احمد ماهر: "إدارة الموارد البشرية" ،الدار الجامعية،الإسكندرية ، 1999 .
7. إسماعيل سراج الدين،حتى تصبح التنمية مستدامة،مجلة التمويل و التنمية،صندوق النقد الدولي، واشنطن ،ديسمبر،1993.
8. باسل البستاني ، تمويل التنمية البشرية في الوطن العربي -اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك، 2004 .
9. تيسير الرداوي، التنمية الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب1992.
10. الجبان، رياض : البيئة والمجتمع/ دراسة في علم اجتماع البيئة/ عبد الحميد احمد رشوان الطبعة الأولى - جامعة الإسكندرية - 2006 .
11. حامد عبد المجيد دارز، مبادئ الاقتصاد العام ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2006.
12. خبابة عبد الله و بوقرة رابح ،الوقائع الاقتصادية العولمة الاقتصادية التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية والتسيير،جامعة محمد بوضياف -المسيلة ،الجزائر ، مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية،2009 .
13. الدكتور محمد عدنان وديع، قياس التنمية البشرية ومؤشراتها، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية 2005.
14. دوغلاس موسشيت ،مبادئ التنمية المستدامة،ترجمة بهاء شاهين ،الدار الدولية للاستثمارات الثقافية،القاهرة ،2000.
15. راوية محمد حسن ،"إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية ،1999-2000 .
16. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون، إدارة البيئة نحو الإنتاج الأنظف،مطبعة ناس العابدين، القاهرة،الطبعة الأولى 2005.

17. زكي محمود هاشم، "الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية"، ذات السلاسل للطباعة و النشر و التوزيع، 1979 .
18. زينب صالح الأشوح، الاطراد و البيئة و مداواة البطالة ،دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع،القاهرة، مصر، 2003 .
19. سعد الدين، محمد منير ، : التلوث الضوضائي والتربية البيئية/ لبنان - بيروت، ط1، 1997.
20. سعود، راتب : الإنسان والبيئة، دراسة في التربية البيئية/ عمان - الأردن، ط2، 2006 .
21. سهيلة محمد عباس، وعلي حسين علي: "إدارة الموارد البشرية"، عمان ،دار وائل للطباعة والنشر ، 1999 .
22. سيد محمود سيد محمد، التنمية الاقتصادية في موريتانيا في ضوء التجربة السورية، أطروحة دكتوراه، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة دمشق، 1988.
23. سيد محمود سيد محمد، محاضرات في التنمية الاقتصادية، مذكرة لأقسام الروابع اقتصاد، كلية العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة نواكشوط، 1995.
24. سيمون كوزنتش ، النمو الاقتصادي الحديث ، ترجمة حديثة ، دار الأفاق الجديدة ، بيروت، 2004 .
25. عادل هادي ومشعان هادي: التربية البيئية/ عمان - الأردن ط1، 2006 .
26. عبد الغفار حنفي، " السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد " ، مصر المكتب العربي الحديث 1993.
27. عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، اتجاهات حديثة في التنمية ، الدار الجامعية الإبراهيمية الإسكندرية ، 2002-2003 .
28. عبد القادر محمد عبد القادر عطية ،قضايا اقتصادية معاصرة ،قسم الاقتصاد ،كلية التجارة ،جامعة الإسكندرية:2004-2005.
29. عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية "مراجعة نقدية في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي " ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان، 1995 .
30. عثمان محمد غنيم ،ماجدة أبو زنت ،التنمية المستدامة"فلسفتها وأساليب تخطيطها و أدوات قياسها"،دار صفاء للنشر والتوزيع،عمان ، 2007.
31. عدنان السيد حسين،نظرية العلاقات الدولية،دار الأمواج ،لبنان،الطبعة الأولى،2003.
32. علي السلمي، "إدارة الموارد البشرية"، القاهرة ،دار غريب للطباعة، 1997 .
33. علي الناخ، التوظيفات المالية، إنشاء المخطط الرباعي،الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر 1971.

34. علي نصار، التنمية البشرية نحو محاولة لصياغة وجهة نظر عربية في المفهوم و القياس ، نيويورك، 2007 .
 35. فريد النجار، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،الدار الجامعية ،الإسكندرية،2007.
 36. فؤاد مرسي، المفهوم المادي للتنمية الاقتصادية، مطبعة الأديب بغداد 1977.
 37. قدي عبد المجيد، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 .
 38. كمال بكري، التنمية الاقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية ،1984.
 39. كيت هارلي ، كلم تيسدل : السياسة الاقتصادية الجزئية ، ترجمة عبد المنعم السيد علي ، بغداد، 2005 .
 40. لعلى احمد، التنمية الإنسانية مدخل عام، مجموعة منشورات ، جامعة ورقلة ، 2004.
 41. محمد سعيد سلطان، "إدارة الموارد البشرية"، بيروت،الدار الجامعية 1993 .
 42. محمد صالح الشيخ، الآثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها ، مطبعة الإشعاع الفنية ، مصر ، 2002 .
 43. محمد صالح الشيخ، الآثار الاقتصادية و المالية لتلوث البيئة و وسائل الحماية منها،مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية،الإسكندرية،2002.
 44. محمد عابد الجابري و محمد محمود الإمام ، التنمية البشرية في الوطن العربي : الأبعاد الثقافية و المجتمعية ، اللجنة الاقتصادية ، 2004 .
 45. محمد عبد العزيز عجمية ، إيمان عطية ناصف ، التنمية الاقتصادية ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية، 2003.
 46. محمد عبد العزيز عجمية ، صبحي تادريس قريصة، مذكرات في التنمية والتخطيط، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية 1986.
 47. محمد عبد الكريم علي عبد ربه،د.محمد عزت محمد إبراهيم، اقتصاديات الموارد والبيئة، دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية،2000.
 48. مصطفى نجيب شاويش "إدارة الموارد البشرية" ، دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن،2005.
 49. منصور احمد منصور ،"قراءات تنمية الموارد البشرية" ،الكويت، وكالة المطبوعات 1976 .
- 50.Everett e. hagen, économie du développement, economica, paris, 1982.

51. Guy milliere, ecologie et liberté- une autre approche de l' environnement - , edition litec, france, 1992.
52. Jean-maric herribey, le développement soutenable , economica, paris, 1998.
53. Marie-françoise guyonnaud et Frédérique willard , du management environnemental au développement durable des entreprises , france : ademe , mars 2004.
54. Streeten, p. "human development: means and ends" in *american economic review* vol 84. issue 3. (1994).

ثانيا : اطروحات ومذكرات

1. بن عبد الرحمن نصيرة، "آليات تطوير الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ظل تحرير التجارة الخارجية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة في البلدة، فيفري 2006 .
2. حبارك سمير، تطور المديونية الخارجية للدول النامية و تسييرها مع دراسة حالة الجزائر 1990-2000، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، السنة الجامعية 2001-2002.
3. خالد بوجعدار، مساهمة في قياس تكاليف أضرار و تكاليف معالجة التلوث الصناعي، دراسة حالة مصنع الاسمنت -الحامة بوزيان -رسالة ما جستير ،جامعة منتوري - قسنطينة- جوان 1997.
4. زرقين عبود، صناعة الحديد و الصلب في إستراتيجية التنمية الصناعية بالجزائر، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 1996.
5. سيد محمود سيد محمد، التنمية الاقتصادية في موريتانيا في ضوء التجربة السورية، أطروحة دكتوراه، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة دمشق 1988.
6. الطاهر خامرة ، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة "حالة سوناطراك"، مذكرة ماجستير ،جامعة ورقلة ، 2007 .
7. عمر شريف، استخدام الطاقة المتجددة و دورها في التنمية المحلية المستدامة "دراسة حالة الطاقة الشمسية في الجزائر" أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، 2007.
8. موزاي بلال، الاستثمار و التنمية الاقتصادية تجربة الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2003.

9. يسمينة زرنوخ، اشكالية التنمية المستدامة و واقع التنمية في الجزائر "دراسة تقييمية"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005-2006.
10. محمد حشماوي، التجارة الدولية و التنمية الاقتصادية بالبلاد النامية خلال عقد الثمانينات مع الاهتمام بحالة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 1993.

ثالثا: مجالات ومدخلات

1. إبراهيم سعد الدين عبد الله، النظام الدولي و آليات التبعية، المستقبل العربي، عدد 2010.
2. الأستاذ حميدوش علي، التنمية البشرية و التنمية المستدامة، ملتقى اقتصاد البيئة و التنمية المستدامة، المركز الجامعي يحي فارس المدينة، يومي 6-7 جوان 2006.
3. إسماعيل سراج الدين، حتى تصبح التنمية مستدامة، مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، ديسمبر، 1993.
4. بن زاهي منصور، الشايب محمد الساسي، "التدريب كاحد المقومات الاساسية لتنمية القدرات البشرية، تنمية القدرات البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية"، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة 9-10 مارس 2004.
5. زهير الكايد، "استراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي في تنمية الموارد البشرية"، عمان، المنظمة العربية للتنمية الادارية، ندوة افاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب، مارس 1997.
6. صالح تومي راضية بختاش، اثر الجباية على النمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد السابع، 2006.
7. عبد السلام أديب، أبعاد التنمية المستدامة، مداخلة في الاجتماع السنوي لنقابة المهندسين الزراعيين التابعة للاتحاد المغربي المنعقد بتاريخ نوفمبر 2002.
8. الفكر البرلماني، برنامج الحكومة أمام مجلس الأمة، مجلس الأمة- الجزائر، العدد السادس، جويلية 2004.
9. قدي عبد المجيد، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر محاولة تقييمية، مجلة: le scread cahiers du، N/ 61، 2002.
10. لعللي يكمش، مداخلة ماهية التنمية البشرية و الواقع في العالم العربي و النامي مجلة التواصل العدد 26. جوان 2010.

11. محمد عادل عياض، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة : مدخل لمساهمة منظمات الاعمال في الاقتصاد التضامني، الملتقى الدولي حول الاقتصاد التضامني، جامعة تلمسان، 2005.
12. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، بعنوان : نحو منظور متكامل لفهم التنمية البشرية، بوحنية قوي، جامعة ورقلة، 2004.
13. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، جامعة ورقلة، مارس 2004.
14. الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة، جامعة سكيكدة، اكتوبر 2008.
15. نادية حمدي صالح، بناء القدرات البشرية لدعم الإدارة البيئية، المؤتمر العربي الثاني للإدارة البيئية في نظم الإدارة المحلية في الوطن العربي، الشارقة الإمارات العربية المتحدة، (21_23 يناير 2003).
16. الياس بن ساسي و يوسف قريشي، مؤشرات التنمية البشرية، الملتقى الدولي بورقلة حول التنمية البشرية وفرص الإندماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 09-10 مارس 2004.

رابعا : تقارير ومنشورات

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية ، 1990 .
2. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية ، 1993 .
3. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية ، 1994 .
4. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقرير حول التنمية البشرية، 1992.
5. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ، 1991 .
6. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ، 1995 .
7. البرنامج التكميلي لدعم النمو فترة 2005-2009، أبريل 2005، مجلس الأمة.
8. التقرير الاستراتيجي الإفريقي ، معهد البحوث و الدراسات الإفريقية، جامعة القاهرة 2007
9. تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية للسنة 2013 .
10. عثمان هاشم، ورقة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، عمان، في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، 2006 .
11. علي غربي ، عولمة الفقر ، يوم دراسي بعنوان : التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002 .

12. لعمى احمد، التنمية الإنسانية مدخل عام، مجموعة منشورات ، جامعة ورقلة ، 2004.
13. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، تقرير حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الثاني 2004 الوطن العربي، 2006.
14. المعهد العربي للتخطيط:التعليم و الثقافة كحاجات أساسية في الوطن العربي، القمة الثانية عشر، نوفمبر 1988 .
15. منشورات وزارة التهيئة العمرانية البيئية والسياحة،التقرير الوطني حول حالة ومستقبل البيئة ، الجزائر ، 2005 .
16. وضع واستخدام المؤشرات القابلة للتطبيق فيما يتعلق بالأمن الغذائي والتنمية المستدامة، المركز الإنمائي دون الإقليمي لشمال أفريقيا، الاجتماع السادس عشر للجنة الخبراء الحكومية الدولية، الاجتماع السادس عشر للجنة الخبراء الحكومية الدولية طنجة، المغرب 13-16 آذار/ مارس 2001 .

1. Conseil national économique et social en coopération avec le économique 2001 - 2004, les composantes du programme.
2. Pnud ; rapport mondial sur le developpement humain 2001 www.un.org, (Page consulting le : 21/12/2012) , P 350 .
3. Pnud ; rapport mondial sur le developpement 2003 ; www.un.org, (Page consulting le : 21/12/2012) , P 350 .
4. Rapport national sur le Développement humain, Programme des national unies le développement, Alger, 2006 .
5. Services du chef du gouvernement, Le plan de la relance économique 2001 - 2004, les composantes du programme.
6. Le plan de la relance économique, les composantes du programme www.oecd.org/fr/pays/algerie/2497118.pdf 22/09/2013.
7. Programme de soutien à la relance économique appui aux réformes www.oecd.org/fr/pays/algerie/2497118.pdf .
- 8.

خامسا : مواقع انترنت

1. <http://139.194.78.233/photos/gov/ProAr.pdf>
2. <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=4305>
3. <http://www.ikhwaline.com>
4. [http://www.uneca-na.org/arabe/un/documents-AR\(8\).doc](http://www.uneca-na.org/arabe/un/documents-AR(8).doc)
5. <http://www.wikipidia.com>

6. [www. Ons .dz. statistiques](http://www.Ons.dz.statistiques) , emploi et chômage , Algérie , 2008.
7. www.un.org
8. www.unites.uqam.ca/iref/etudes/POL4022.pdf

الملاحق رقم 01

الملاحق رقم 02

الملاحق رقم 03

الملاحق رقم 04

الملاحق رقم 06

الملاحق رقم 10

الملاحق رقم 11

الملاحق رقم 12

الملاحق رقم 13