

استراتيجية تنمية الموارد البشرية

Human Resource Development Strategy

Ruqaya Aad AL-Ridha Ghali

College of Centre of Urban and Regional Planning for Post Graduate Studies, University of Baghdad, Iraq
Roqia.Abd1200c@iurp.uobaghdad.edu.iq

المخلص. يعود سبب اختيار عنوان البحث إلى عدة أسباب أهمها دراسة ولبيان ان أوضاع التنمية البشرية متدهورة إلى الحد الذي تعجز مؤشرات التنمية البشرية عن توضيحها بصورة دقيقة، فالتبدلات السلبية في أحوال المجتمع والاقتصاد والسياسة أنتجت تشوهات في بنية التنمية البشرية يستلزم إصلاحها توافر الإرادة السياسية والمجتمعية التي تعمل على حشد الطاقات والجهود باتجاه تحسين الأوضاع الإنسانية وإظهار النتائج وتم التأكيد على الفرص والإمكانات المقترحة المستقبلية، فرضية الدراسة هو التساؤل يعالج واحدة من المفاهيم المهمة التي باتت مقولاتها رائجة في الفكر المعاصر في استراتيجية التنمية البشرية المستدامة، إن مشكلة الدراسة في رسم صورة لأوضاع التنمية البشرية وما انتهت إليه تدهورا في مجمل مؤشرات التنمية الأمر الذي انعكس سلبا على حال التنمية في الدول أو أي بلد وتفاقم أوضاع الناس فيه التي أدت إلى الفقر والحرمان والتدمير من أوضاع مأساوية جعلت الإنسان بين أكثر البشر معاناة على وجه الأرض ، تنبع أهمية البحث في إمكانية تحديد اسس جديدة تعتمد على التكيف والتفاعل مع التغيرات المجتمعية المكانية والتغير الاجتماعي والذي يؤثر على بيئة التنمية تم اقتراح الاعتماد على الاستراتيجية التطويرية لتحقيق التطوير المكاني المستقبلي المنسجم مع النتائج الإحصائية، تم جمع البيانات البحثية من خلال الدراسة والبحث للوقوف على حقيقة الوضع والبحوث والتقارير ، وتم تحديد المؤشرات الإجرائية القابلة للتطبيق وإمكانية التنبؤ بالتنمية البشرية المستقبلية.

المقدمة

تعد التنمية عملية مركبة فهي محصلة لتفاعل العناصر المرتبطة بحركة المجتمع، والتي تحدث تغيرات كمية ونوعية على حياة الناس في حقبة زمنية معينة، وقد توسع مفهوم التنمية من مجرد التركيز على النمو الاقتصادي، ليصبح جزءاً من عملية التنمية المستمرة والمستدامة. عليه فالتنمية البشرية عبارة عن صيرورة تؤدي إلى توسيع الخيارات أمام الناس، عبر وضع البشر في صميم عملية التنمية وجعلهم هدفها وموضوعها، مثلما تدعو إلى حماية الخيارات الإنسانية لأجيال المستقبل والأجيال الحاضرة وتشمل هذه الخيارات الحياة الطويلة والصحة واكتساب المعرفة والتمكين من الموارد الضرورية للتمتع بمستوى عيش مناسب، يضاف إلى ذلك الحرية السياسية والتمتع بحقوق الإنسان واحترام الذات، وبهذا فمفهوم التنمية البشرية يجمع بين القدرة وتنميتها واستعمالها، ويتجاوز المفاهيم التقليدية كمرأس المال البشري وإشباع الحاجات الأساسية، والموارد البشرية، وينبه مؤشر التنمية البشرية إلى المقارنة بين رأس المال والبشر، وبين الثروة الوطنية وعائدها التنموي.

أهمية التنمية البشرية

تعد التنمية البشرية أحد أهم أركان الفكر الإداري المعاصر واهتماماته بسبب ارتباطها المباشر بالعنصر الإنساني وسعيها لتطوير قدراته الفكرية والصحية والتعليمية وخلق بيئة عيش يتمتع من خلالها بالرفاهية الاجتماعية والاقتصادية من أجل ضمان رفقه وارتقاءه داخل بيئته وتوفير العمل المناسب الذي يضمن له عيشاً كريماً ممتعاً بمراد اقتصاده وتشير الكثير من الدراسات إلى أن سبب اهتمام الأمم المتحدة بالتنمية البشرية، جاء بعد ازدياد ظاهرة الفقر والجوع وتزايد الطبقات الهشة في التركيب السكاني وتدني مستويات الصحة والتعليم في كثير من دول العالم الثالث، والتي ظهرت في ثمانينات القرن الماضي، رغم تمتع اقتصاديات بعض تلك الدول بنمو اقتصادي، إلا أن ذلك النمو كان محدوداً ولم يتناسب مع الواقع الاجتماعي والمعيشي لتلك الدول، بل زادها تدهوراً وتفاقمت لديهم المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية، بشكل يصعب معالجتها ويبدو أن هذه الحقيقة قد حفزت قناعة خبراء الأمم المتحدة إلى تأكيد أن الإنسان هو الذي ينبغي أن يكون في صلب اهتمامات الاقتصاد ومحوراً لعملية التنمية وعلى وفق هذه القناعة الأممية استقر التأكيد على أن التنمية البشرية وفق رؤية المنظمة الأممية هي الأنسب لتحقيق الأهداف الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، ولذلك تم اعتماد مؤشر التنمية البشرية لغرض تحديد مستوى رفاهية الشعوب وتطلعها نحو حياة اجتماعية ومعيشية سليمة [4]

جدول (1): مقارنة بين الموارد البشرية التقليدية والجديدة

إدارة الموارد البشرية الجديدة	إدارة الموارد البشرية التقليدية
- تهتم بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار والمشاركة في حل المشاكل وتحمل المسؤوليات.	- اهتمت بالبناء المادي للإنسان وقواه العضلية وقدراته الجسمية، ومن ثم ركزت على الأداء الآلي للمهام التي يكلف بها دون أن يكون له دوراً في التفكير واتخاذ القرارات.
- تهتم بمحتوى العمل والبحث عما يشد القدرات الذهنية للفرد، ولذا تهتم بالحوافز المعنوية وتمكين الإنسان ومنحه الصلاحيات للمشاركة في تحمل المسؤوليات.	- ركزت على الجوانب المادية في العمل، واهتمت بقضايا الأجور والحوافز المالية، وتحسين البيئة المادية للعمل.
- التنمية البشرية أساساً هي تنمية إبداعية وإطلاق لطاقات التفكير والابتكار عند الإنسان، وتنمية العمل الجماعي وشحن روح الفريق.	- اتخذت التنمية البشرية في الأساس شكل التدريب المهني الذي يركز على إكساب الفرد مهارات ميكانيكية يستخدمها في أداء العمل دون السعي لتنمية المهارات الفكرية أو استثمارها.
٣ للأشخاص، ومن أجل الإنسان، وبالإنسان	٢ الانتاج هو الهدف والانتاج هو الوسيلة

المصدر: الباحث من خلال المفاهيم الأساسية لإدارة الموارد البشرية.

الأهمية الاقتصادية في الدراسات التنمية البشرية

احتلت التنمية البشرية مكانة متقدمة في الدراسات الاقتصادية ولا سيما في بداية عقد الثمانينيات من القرن الماضي وعلى الرغم من أن معظم الاخفاقات التي واجهها الاقتصاد إلا أن جزءاً منها نتج عن فشل برامج التنمية الاقتصادية في تحقيق المعدلات المستهدفة من النمو، وتنوع الهيكل التصديري خلال عقد السبعينيات والثمانينيات آنذاك بحساسية عالية تجاه الصدمات الاقتصادية، ولا سيما تلك المتأتية من التغيرات السعرية للسلع في السوق الخارجية، والتقلبات في أسعار النفط خلال العقد المذكور وإدراكاً من منظمة الأمم المتحدة لأهمية هذا الموضوع فقد اقترحت أن يكون عقد التسعينات من القرن الماضي عقد التنمية البشرية لدول العالم، وتسعى دول العالم كافة إلى تحسين وتطوير العنصر البشري من خلال تحسين مؤشرات التنمية البشرية (الصحة، التعليم، الدخل)، وزيادة الخيارات أمام البشرية، وأن التنمية البشرية هي توسيع الخيارات أمام الإنسان وتوسيع فرصهم في مجالات التعليم والعناية الطبية والدخل والعمل وكلما زاد الاهتمام بهذه المؤشرات ينعكس ذلك على مستويات الإنتاجية، وحقق تقدماً ملحوظاً في مجال التنمية البشرية من عقد الثمانينيات وبداية التسعينات، ولكن سرعان ما تدهنت مؤشرات التنمية البشرية مما انعكس سلباً بتدني كافة المؤشرات (الصحة التعليم، الدخل) على الرغم من أن الدول في العالم العربي من بين الدول التي تتمتع بثروات بشرية ونفطية كبيرة تقع أدنى المجموعة من بين الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة [5].

أولاً: الأهمية العالمية لمؤشر التنمية البشرية

إن مؤشر التنمية البشرية للأمم المتحدة يشير إلى مستوى رفاهية الشعوب في العالم وهو ما يقوم به برنامج التطوير للأمم المتحدة بغرض تنمية الدول وتحسين أوضاع المواطنين فيها وهذا يعني أن مؤشر التنمية البشرية هو المؤشر المسؤول عن قياس مستوى الرفاهية عند الشعوب في العالم، ويهدف قياس التنمية البشرية لتأشير الواقع الإنساني بشكل أفضل، وتحسين الوضع المعيشي لكل المواطنين في كل مكان بصرف النظر عن الفروق والاختلافات في الجنس أو اللون أو (الدين أو العرق)

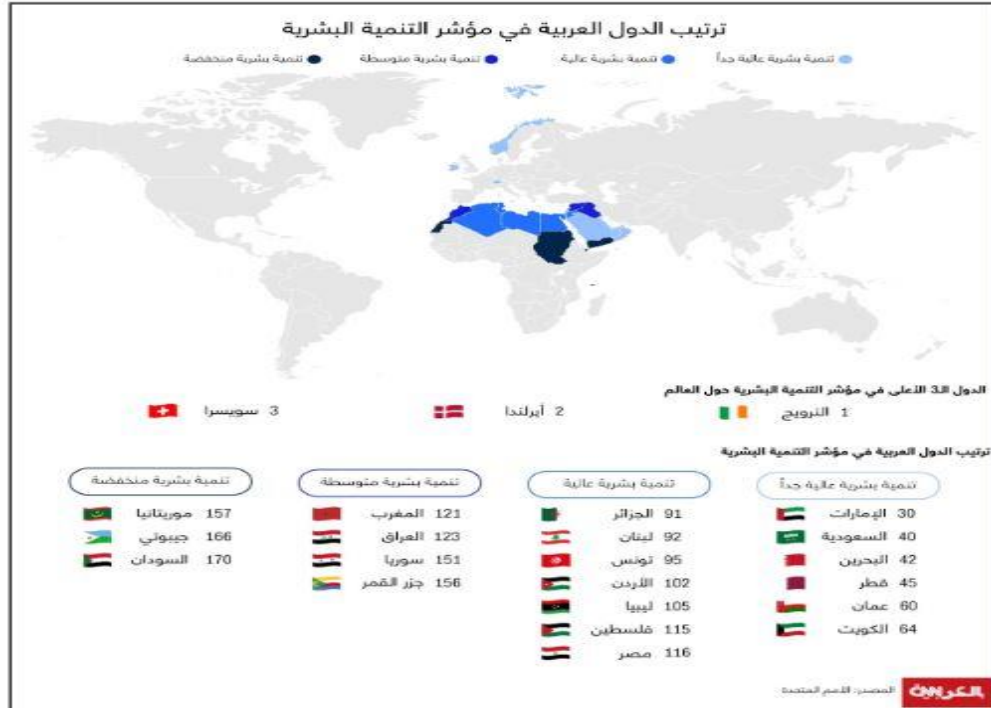
لقد جاء في مقدمة أول تقرير صادر عن الأمم المتحدة حول التنمية البشرية تأكيد من ان (نمو الناتج المحلي الإجمالي ضروريا من أجل بلوغ جميع الأهداف الإنسانية) ولكن الأكثر أهمية هو تحليل الكيفية التي يترجم بها ذلك النمو إلى تنمية بشرية في المجتمعات Mhbab Ul ولذلك سعت الأمم المتحدة وبتوجيه منها إلى اعتماد مؤشر للتنمية البشرية عام 1990 تم ابتكاره من قبل عالم الاقتصاد الباكستاني الحاصل على جائزة نوبل في الاقتصاد Amartya Sen's وساعده في ذلك عالم الاقتصاد الهندي Hag لقد تم بناء المؤشر وفقا لثلاثة معطيات أو ثلاث مجموعات من البيانات، ولهذا السبب يوصف بأنه مؤشر مركب وتتمثل هذه البيانات في ما يلي متوسط العمر المتوقع عند الولادة وأهمية هذا المتغير انه يعطي فكرة عن مدى حصول سكان كل بلد على الخدمات الصحية وعن وضعيتهم -1 الصحة بشكل عام متوسط سنوات الدراسة المتوقع: مع الأخذ بعين الاعتبار معدل محو أمية الكبار ومستوى التعليم التي تم الحصول عليها، أي التعليم الابتدائي -2 والثانوي والعالي. وأهمية هذا المتغير ان يكون مؤشرا على مدى حصول السكان على المعرفة، وبالتالي توفر خيارات أفضل أمامهم في حياتهم وتحسب هذه القيمة (بالدولار الأميركي) على أساس تعادل القوة (GDP) القدرة الشرائية للفرد، محددة بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي -3 الشرائية، مما يجعل إحصائيات الدخل في كل البلدان متجانسة وقابلة للمقارنة على المستوى الدولي) وكذلك لقياس أثر السياسات الاقتصادية على مقدار دخل الفرد. [3].

ثانياً: المقارنة مقياس التنمية البشرية بين دول العالم

أن مفهوم التنمية البشرية أوسع من أي مقياس يمكن أن يقاس به ويصعب إيجاد مقياس شامل له، لأن هناك العديد من الأبعاد الحيوية للتنمية البشرية لا يمكن حصرها مثل المشاركة. فاختيارات البشر لا تحددها نهاية، وتتبدل مع الزمن، مع ذلك فإن هناك ثلاث اختيارات أساسية تسمح للأفراد بحياة مديدة وصحية، يكتسبون خلالها المعارف، ويحصلون فيها على موارد تسمح لهم بمستوى معاشي لائق. ويقاس مؤشر التنمية البشرية هذه الأبعاد الثلاثة للتنمية البشرية. لكن يبقى مفهوم التنمية البشرية أعم وأشمل من أن تحتويه مقاييسها ومؤشراتها. مع ذلك فإن أبرز الإسهامات التي ساهمت بها تقارير التنمية البشرية في مجالها التنموي هو دليل التنمية البشرية الذي يستخدم لقياس الإنجازات التنموية الخاصة بالقدرة البشرية وبحوي في طياته إمكانات واسعة للتطوير قد يجعله الأفضل حالياً ويتضمن الدليل ثلاثة مكونات رئيسية هي:

- (1) البعد الصحي ممثلاً بالعمر المتوقع عند الولادة
 - (2) البعد التعليمي ويقاس بنسبة القراءة والكتابة لقياس
 - (3) مستويات المعيشة أو التحكم بالموارد بالصورة التي يجعل التمتع فيها بحياة كريمة لقياس بعد الدخل.
- وقد أجريت بعض التعديلات في استخدام هذه المؤشرات.

وطبقا لمقياس التنمية الإنسانية العربية الذي يقوم على توسيع مقاييس التنمية البشرية والمفاهيم الداخلة فيه فإن الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية العربية تعاني من نواقص ثلاثة تفت من عضد التنمية الإنسانية في الأقطار العربية هي: نقص الحرية، نقص تمكين المرأة، ونقص القدرات الإنسانية قياسا إلى الدخل خاصة [6].



المصدر: <https://www.aleqt.com> article: [7].

ثالثاً: الآثار ومراحل التنمية البشرية

لقد تفاقمت آثار الحروب والحصار والاحتلال وما نجم عنها من تداعيات على الأمن الانساني من تدهور في مؤشرات التنمية البشرية وكوارث بيئية ومتغيرات مجتمعية وأمراض وبائية، ألقت بظلالها على المشهد التنموي، استهدفت المجتمع بنية وحضارة وشخصية وموارد، جسدت سلسلة من الأحداث الكبيرة. وما رافق ذلك من تداعيات إنسانية على الصعيد الوطني والمحلي وما رافق ذلك من مشكلات سياسية واقتصادية وصحية واجتماعية اثرت بشكل فاعل على تماسك النسيج الاجتماعي والذي انعكس بدوره على الأمن الانساني للفرد والمجتمع بكافة شرائحه ومكوناته

لقد عانى المجتمع العربي بكافة أطرافه من مستويات عالية من الحرمان تراكمت عبر سنين طويلة وأحداث جسيمة. لكن الأزمة المزوجة التي ضربت العراق كغيره من بلدان العالم في النصف الأول من عام 2020 (جائحة كورونا والأزمة الاقتصادية)، تضرب بشدة جميع مفاصل الحياة وتهدد العناصر المكونة للتنمية المستدامة فالأزمة الاقتصادية والاجتماعية بسبب وباء كورونا الناجمة عن انهيار أسعار النفط، وتعطل الحياة الاقتصادية وما تبعه من انخفاض في المداخيل، وتدهور الصحة العامة (تسبب مباشرة في ارتفاع عدد الوفيات ويؤدي بشكل غير مباشر إلى ارتفاع إضافي لمعدلات وفيات الأطفال كل يوم)، فضلاً عن تدهور البنى التحتية واتساع فجوات التنمية وارتفاع مستويات الأمية والتسرب ومشكلات الخدمات والبنى التحتية في جميع المحافظات. انعكست بشكل مباشر وغير مباشر على الأوضاع الاجتماعية عموماً بما فيها الزيادة المتصاعدة في مستويات العنف المنزلي والطلاق والجريمة والانتحار، الذي لم يتم توثيقها بالكامل لحد الآن، واحتساب الآثار غير المباشرة على الأمن الإنساني للمجتمع

لقد فرضت هذه المشكلات حالات من التوتر وتعاضل للمخاطر الاجتماعية غير المحسومة بين الناس والتكنولوجيا، وبين الناس والبيئة المحيطة بهم، وبين من يملكون ومن لا يملكون. وهذه التوترات تشكل بالفعل جيلاً ومستويات جديدة من عدم المساواة -المتعلقة بالقدرات المعززة وهي من الضروريات الجديدة لمجتمعات القرن الحادي والعشرين، كما حددتها تقارير التنمية البشرية عام 2019. لكن الاستجابة للأزمات والمخاطر الاجتماعية والتخفيف منها وبناء المنعة يمكن أن تحدد كيفية معالجة هذه التوترات وما إذا كانت التفاوتات في التنمية البشرية قد تقلصت

إذ ألقت هذه التحديات بظلالها على المشهد الاجتماعي وتفاقمت المشكلات على صعيد الفرد والأسرة والمجتمع المحلي، وتصاعدت مستويات العنف والتطرف والارهاب، ومنها العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، كما أن تزامن التحديات المتمثلة بالأوبئة والأزمة الاقتصادية (الازمة المزوجة) وما نجم عنها من حرمان وفق وبطالة عرض الكثير من الشرائح الفقيرة والعاملين في القطاع غير المنظم من ممارسة أعمالهم، كل ذلك القى (بظلاله على المشهد التنموي بشكل عام وارتفاع مستوى المخاطر الاجتماعية بشكل خاص. [2].

ثالثاً: اهداف التنمية البشرية المستدامة

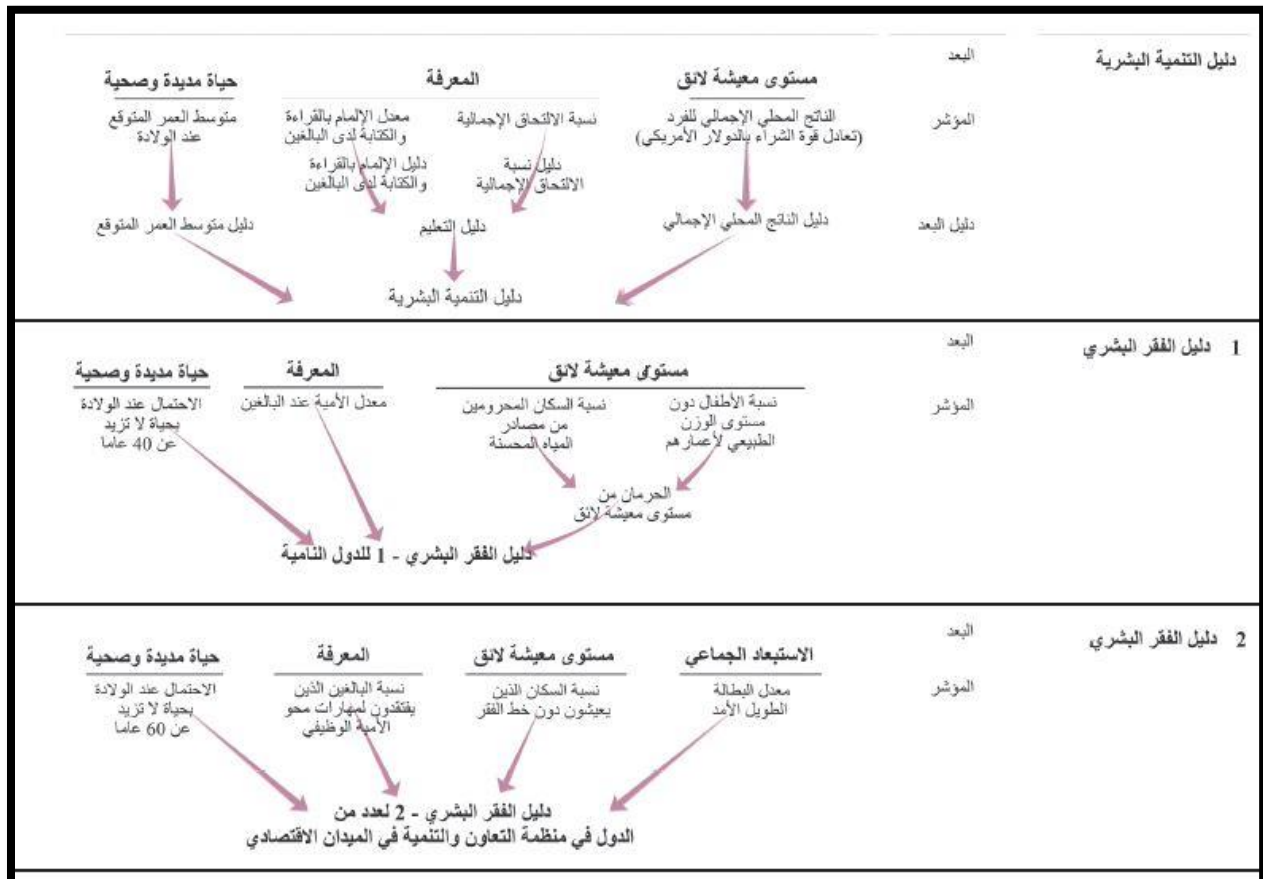
لتحقيق اهداف التنمية البشرية المستدامة لابد من اعتماد التخطيط المستدام والذي يعتمد على توفر مجموعة من العناصر التي تسهم بصورة مباشرة في وضع حلول للمشاكل التنموية والجدول (2) بين اهداف التنمية البشرية المستدامة.

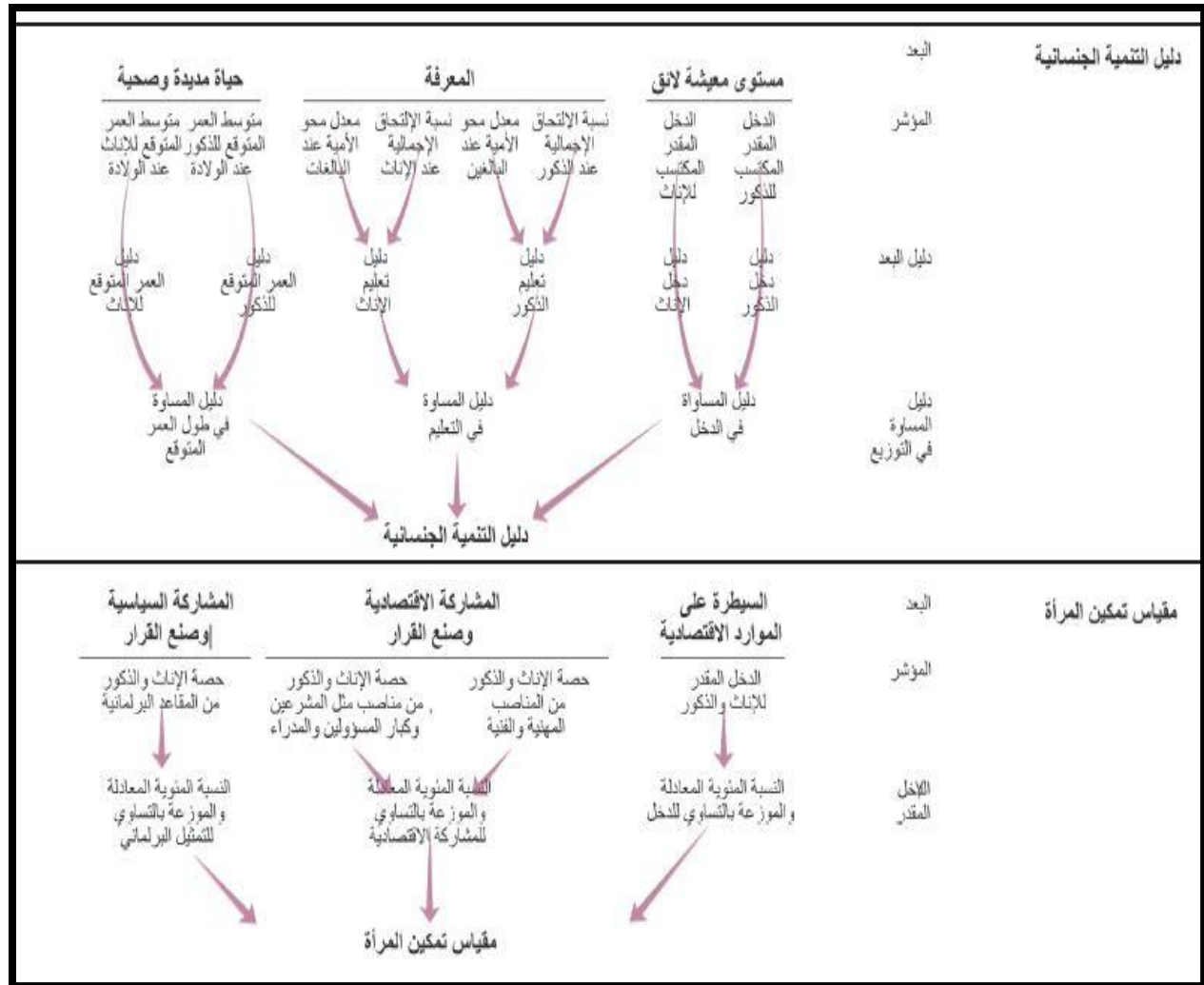
من أهداف التنمية المستدامة
مضاعفة الإنتاجية الزراعية ودخل صغار منتجي الأغذية ولاسيما النساء وأفراد الشعوب الأصلية والمزارعين الأسريين والرعي والصيد. من خلال ضمان المساواة في حصولهم على الأراضي وموارد الإنتاج الأخرى وإمكانية وصولهم إلى الأسواق والفرص لتحقيق قيمة مضافة وفرص بحلول 2030.
زيادة عدد الشباب والكبار الذي تتوافر لديهم المهارات المناسبة للعمل وشغل وظائف لائقة
تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية التي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق والأعمال الحرة
التوصل تدريجياً إلى تحقيق نمو الدخل ودعم استمرار ذلك النمو لأدنى 40 % من السكان بمعدل أعلى من معدل المتوسط الوطني.
ضمان حصول الرجال والنساء والفقراء والمعوزين على حقوق متساوية في المصادر الاقتصادية وكذلك حصولهم على الخدمات الأساسية وعلى حق ملكية الأرض والتصرف فيها وغيره من الحقوق المتعلقة بإشكال الملكية الأخرى وبالميراث وبالحصول على التكنولوجيا الجديدة والخدمات المالية بما في ذلك التمويل متناهي الصغر.
الحد من تعرض وتأثر الفقراء والمعوزين بالظواهر الطبيعية المتصلة بالمناخ كالكوارث وغيرها والكوارث الاقتصادية من خلال بناء قدراتهم بحلول 2030

ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة للجميع
ضمان أن يتمتع جميع الفتيات والفتيان بتعليم ابتدائي وثانوي مجاني ومنصف وجيد، مما يؤدي إلى نتائج تعليمية ملائمة وفعالة.
الزيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذي تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة وللباشرة الأعمال الحرة بحلول عام 2030.
القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشّة.
الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2030

المصدر: التقرير الإحصائي لاهداف التنمية المستدامة ٢٠٢١، [6]

والشكل (4) يبين دليل ومؤشرات التنمية البشرية المستدامة





المصدر: مؤشرات التنمية البشرية ، التقرير دور التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية ٢٠٢١ [6]

المشاركة المجتمعية والتمكين في الاستحداث والتطوير

التنمية المستدامة تعتمد على النمو الاقتصادي و التوزيع العادل مع الاهتمام بجميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية و أبرز هذه الأهداف و المقاصد وبالتالي زيادة الدخل الوطني، وذلك من أجل تمكين الدولة، لا سيما المتعثرة النمو منها، من مواجهة الفقر وتحديات مستوى المعيشة لسكانها. يحتل العنصر البشري المركز الأول ضمن أي خطة أو استراتيجية تنموية طويلة الأمد بوصفه محركاً رئيساً للعملية التنموية على المستوى الوطني، وداعماً القدرات التنافسية للدولة، ولذلك أولت الدول العربية أهمية متزايدة للاستثمار في رأس المال البشري ضمن مشروعاتها التنموية الأكبر المعنونة وضمن استراتيجيتها للتنمية المستدامة 2030

وتُعرف التنمية البشرية بأنها عملية توسيع الخيارات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتاحة أمام الفرد، لتطوير مهاراته وقدراته حتى يتمكن من الوصول إلى مستوى مرتفع من الإنتاج والدخل، وبالتالي فإنها تعني تحسين المهارات الشخصية والسمات المعرفية للأفراد، وزيادة أدائهم وصل خبراتهم عبر آليات تعليمية وصحية وتدريبية وتنقيفية وصحية، وتوفير حماية اجتماعية/ وتحسين الأوضاع الاقتصادية كالفقر والبطالة، بما يعمل في نهاية المطاف كمحفز للنمو الاقتصادي ودافعاً لتحقيق التنمية المستدامة طويلة الأمد، ولما كانت مصر عازمة على تنفيذ استراتيجية تنموية شاملة كافة المجالات والقطاعات، بات الإنسان بعداً أساسياً بها [1]

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

وهي تصور مبدئي للرؤى المستقبلية ورسم سياساتها وتحديد غاياتها على المدى البعيد وتحديد ابعاد العلاقات المتوقعة بينها وبين بيئتها بما يسهم في بيان الفرص والمخاطر المحيطة بها ونقاط القوة والضعف وذلك بهدف اتخاذ القرارات الاستراتيجية المؤثرة على المدى البعيد ومراجعتها وتقويمها وتتضمن الاستراتيجية اربع مراحل متتالية وهي:

- 1- الفحص والرصد البيئي الذي يتضمن مسح البيئة الداخلية والخارجية وتحليلها.
- 2- صياغة الاستراتيجية اي وضع التصورات الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي طويل الامد وتحديد الاهداف والسياسات التطويرية لتحقيق التنمية البشرية.

3-التنفيذ أو التطبيق الاستراتيجي اي ترجمة الاستراتيجية المصاغة الى اجراءات عمل في اطار بناء نظم التخطيط وتخصيص الموارد المادية والبشرية.

4- التقويم والسيطرة اي تحديد الدرجة او المدى الذي يمكن ان تصل اليه في ضوء الاهداف والغايات التي خططت لها مسبقا. [2]

التنمية البشرية البديلة والتمكين

تعتبر التنمية البديلة ذات مفهوم مرادف للتنمية البشرية وهي اطار فكري تنموي يدعو الى تمكين الانسان كمحرك فاعل وتنموي (التنمية بالناس وللناس) وتؤكد على عدد من القضايا الرئيسية وهي :

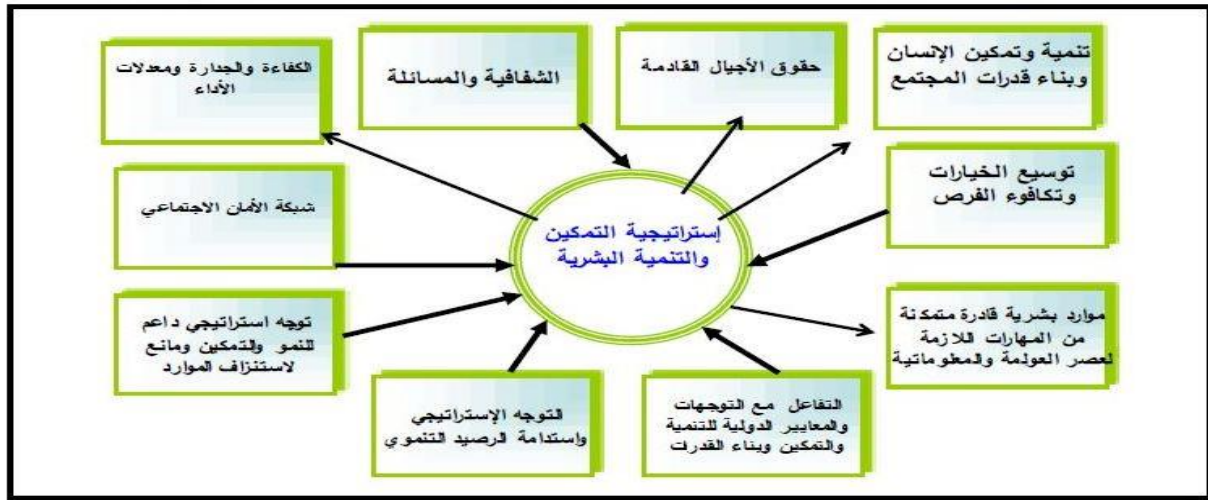
- 1- التحرر : التنمية والتحرر هما مفهومان للمضمون نفسة والتي تعني بتفجير الامكانيات الكامنة للتكوين والتنمية البشرية التي تعتمد على خلق التوازن والشمول والمساواة للحاجات الاساسية ونقطة البداية لاي برنامج تنموي.
- 2-نقل التكنولوجيا: وهي الجهد المنظم الذي يرمي لاستخدام نتائج البحث العلمي في تطوير الاساليب التنموية والانشطة الادارية والتنظيمية الاجتماعية وهدف البلدان النامية يجب ان لا يكون اكتساب او توليد التكنولوجيا من اجل التكنولوجيا وانما من اجل تلبية احتياجات التنمية واشباع الحاجات الاجتماعية وتكريس الموارد واستخدامها بشكل رشيد لخدمة الانسان والمجتمع والوصول الى الهدف النهائي للتنمية.
- 3-المشاركة: هناك اجماع على ان التنمية يمكن زيادتها اذا عبئت جهود وموارد الشعب وان للافراد المجتمع حقا انسانيا للمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم والمجتمع ويجب ان تتدخل المشاركة كل مرحلة من مراحل عملية التنمية وابتداء بوضع الاهداف والخطط وتنفيذها والمشاركة الفعلية في صنع القرارات اي المشاركة الفعلية في كل مراحل التنمية لاشراك المواطنين في مسؤوليات التفكير والعمل من اجل مجتمعهم ومستقبلهم وصولا الى الحياة الديمقراطية السليمة . [1]

الاستراتيجيات الحديثة لتنمية الموارد البشرية

أصبحت تنمية الموارد البشرية ضرورة ملحة في المؤسسات المعاصرة نتيجة لثزا يد حجم ونوعية المنافسة المحلية والعالمية بين الدول وتسابقها لتلبية حاجات الانسان الحالية والمستقبلية. وعليه كان لزاما أن تتم عملية تنمية الموارد البشرية وفق استراتيجية محكمة على اعتبار أن استراتيجية تنمية الموارد البشرية تعد أحد أهم الاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسات الاقتصادية فيما تعلق بالتطور، لذلك ان بناء المعرفة والمهارات والخبرات للموارد البشرية العاملة بها من خلال مجموعة من المجالات المتمثلة في التدريب، التأهيل والتطور الاجتماعي والاقتصادي ، من أجل تحسين أدائها وتطور الأداء المستدام من أجل التوزيع العادل لثمار التنمية الاجتماعية المستدامة.

تعتمد هذه الاستراتيجية على ماياتي:

- 1-قيام الموارد البشرية الفعالة بتدبير امكانياتها البشرية والتقنية والمادية بما يحقق لها القدرة على تقديم مخرجات من المورد البشري المتميز المتصف بالقدرات والمهارات المناسبة .
- 2-تعتمد الموارد البشرية الفعالة في خططها الاستراتيجية والتشغيلية بالتوافق مع مستويات المعرفة العلمية والتطورات التقنية في مجالات التعليم والتدريب والتأهيل وتنمية الموارد البشرية.
- 3-تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية.
- 4-التوظيف الايجابي لقدرات ومهارات البشر.
- 5-التمكين والتوجيه والارشاف الايجابي.
- 6-الاستثمار الايجابي لمواطن الضعف في الموارد البشرية
- 7-استثمار الرصيد التنموي والاجتماعي والمعرفي.
- 8-استراتيجية التمكين للتنمية البشرية من خلال الاعتماد على المرجعية الدولية في عصر العولمة والمعلوماتية الحديثة للتنمية البشرية. [1]



المخطط [2] يبين محاور الاستراتيجيات الحديثة لتنمية الموارد البشرية
المصدر الباحثة بالاعتماد على المفاهيم الاساسية للاستراتيجيات الحديثة لتنمية الموارد البشرية .

الاستنتاجات والتوصيات.

- 1-وضع بعض المعالجات التي تسهم في زيادة كفاءة الانفاق لكافة المؤشرات التنموية للصحة والتعليم ومراقبة نسبة الفقر حسب المؤشرات العالمية المعتمدة وإن مراقبة تطور الانفاق الحكومي المتوازن والعدل له دور بالغ في تحديد السياسات المناسبة من أجل تأمين مجتمعا متعافيا صحيا يسهم في دعم العملية التنموية
- 2-ينبغي تنفيذ سياسات صائبة بالاستعانة بخبراء دوليين دون أي تأخير من حيث الوقت والموارد التخفيف من الفقر كهدف ومحور أساس إلى جانب محاور تنمية القطاعات والحكومة وتحفيز القطاع الخاص وإصلاح القطاع المالي وغيرها مما يشكل حزمة إصلاح على رأس أولوياتها وترسم مسارات السياسات الاقتصادية التي توجه حركة الاقتصاد وتصحح هيكلته ومساره بما يحقق النمو الاقتصادي الشامل.
- 3-- تركز الإستراتيجية على أنشطة معينة ذات أولوية لمناطق وفئات فقيرة معينة، أما إطار الاقتصاد الكلي والإصلاحات الهيكلية الجذرية فتعنى بها خطة التنمية التي تتكامل معها الإستراتيجية الأمر الذي يتطلب وضع خطة استراتيجية للمعالجة .
- 4-تتكامل الإستراتيجية في الرؤية والأهداف مع خطة التنمية وتتبنى أهداف التنمية المستدامة 2030 كإطار عام لتوجهاتها ومنها اشتقت إستراتيجية التخفيف من الفقر هدف تخفيض الفقر.
- 6-اعتماد استراتيجية التمكين للتنمية البشرية من خلال الاعتماد على المرجعية الدولية والمعلوماتية الحديثة للتنمية البشرية.
- 7- الاستثمار الإيجابي للرصيد التنموي والاجتماعي والمعرفي في الموارد البشرية استثمارا فعالا واعتماد الاستراتيجية التطويرية التنموية وصولا لاهداف التنمية المستقبلية.

المصادر

- 1- أمانة حسين صبري، "إستراتيجية التنمية المحلية في العراق خيارات في تنمية الموارد البشرية وبناء القدرات"، أطروحة دكتوراه، مركز التخطيط الحضري والإقليمي، 2013.
- 2-بواندر خالد علي الأزوري ، دور التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية، رسالة الماجستير جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- 3-حسين احمد السرحان ، التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة، الدار الجامعية 2019.
- 4-سماح طه أحمد الغندور ، التنمية البشرية في السنة النبوية، رسالة ماجستير 2011.
- 5-شذى موسى الروابدة، مؤشرات التنمية البشرية دراسة مقارنة بين الاقتصاد الوضعي والإسلامي، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك الأردن، 2020.
- 6-وزارة التخطيط العراقية، التقرير الإحصائي لاهداف التنمية المستدامة ، 2021.

<https://www.aleqt.com article-7>