

## التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر

### Development of the concept of development of the economy to the concept of human development

أ. رحالي حجيلة

( أستاذة علم الاجتماع - المركز الجامعي تيبازة )

أ. بوخالفة رفيقة

( أستاذة علم الاجتماع - المركز الجامعي تيبازة )

#### ملخص:

سعى الإنسان خلال القرون الماضية إلى توفير أكبر قدر ممكن من الرفاهية المادية لتلبية حاجاته، فحقق مستويات عليا من التطور التكنولوجي والمادي، إلا أنه وجد أن التنمية التي سعى إلى تحقيقها بكل الوسائل لن تتحقق إلا به، ولهذا فإنه بعدما كان الاقتصاد وقيمه المادية على رأس الاهتمامات لوقت طويل، أصبح الإنسان هو مركز الاهتمام مع صدور أول تقرير للأمم المتحدة عن التنمية البشرية سنة 1990، وبهذا أدركت الكثير من الدول ومن بينهم الجزائر أهمية الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره المحور الرئيسي في عملية التنمية.

#### Abstract:

Since the old centuries. The human being attempt to saving the material comfort and the development technology. But he found that all these don't realize without, And by the sending of the report of united nation in 1990, the man became the centr of interest in many countries, as an example Aleria. It became more interested with the human development and the human promotion.

## مقدمة:

إن التنمية ظاهرة نشأت مع نشأة البشرية، إلا أنها لم تأخذ أهمية كبيرة من حيث البحث، إلا بعد الحرب العالمية الثانية، بعدما تمحورت إشكالياتها في سؤال إنساني بسيط هو: لماذا هناك شعوب أصبحت غنية وأخرى لتزال فقيرة؟، ومن هنا أصبح موضوع التنمية من المواضيع الهامة التي لقيت اهتماما من الباحثين في مختلف الميادين الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، والبيئية، واعتبرته المنظمات العالمية وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة للتنمية حقا مكرسا لكل الشعوب، خاصة الشعوب والدول النامية حتى تستطيع اللحاق بالدول المتقدمة.

ولقد كانت اهتمامات التنمية في كل الدول في بادئ الأمر هي تحقيق التنمية الاقتصادية، وجعلت منها هدفاً تسعى إليه من خلال العمل على الاحتفاظ بمعدل مناسب من التنمية في شتى الأصعدة، وذلك حتى يتحقق للمجتمع على المدى البعيد زيادة معدلات النمو في الدخل القومي الحقيقي، وإن أبرز ما تنطوي عليه عملية التنمية هي إحداث تغيير جذري في المجتمع يقضي به على مسببات التخلف و الفقر، إلا أن هذا المفهوم للتنمية تغير بمرور الوقت، فبعدما كان الحديث عن التنمية الاقتصادية الشاملة أصبح اليوم الحديث عن التنمية البشرية المستدامة ومقاييسها، وأصبح معها الاستثمار في المورد البشري هو غاية كل المجتمعات التواقفة إلى الخروج من دائرة التخلف واللحاق بركب الدول المتقدمة، ولهذا فإننا نتناول في ورقتنا هذه مفهوم التنمية، ومفهوم التنمية الاقتصادية، ومفهوم التنمية البشرية، كما نتناول العلاقة الجدلية بين المفهومين، وكيف تطور مفهوم التنمية من المفهوم الاقتصادي إلى المفهوم الإنساني، مع التفاتة قصيرة لمؤشرات التنمية البشرية في الجزائر، ومكانة الإنسان في تنمية الاقتصاد الجزائري.

**1\_ مفهوم التنمية:** التنمية هي: "عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع وتحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فاعلية أفرادها في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى"<sup>1</sup>.

وهي "تنمية طاقات الإنسان إلى أقصى حد مستطاع، أو أنها إشباع الحاجات الاجتماعية للإنسان للوصول بالإنسان إلى مستوى معين من المعيشة"<sup>2</sup>.

وحسب الأمم المتحدة هي: "تلك العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية، ومساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع"<sup>3</sup>.

أي هي "توفير عمل منتج و نوعية من الحياة الأفضل لجميع الشعوب و هو ما يحتاج إلى نمو كبير في الإنتاجية و الدخل و تطوير للمقدرة البشرية، و حسب هذه الرؤيا فان هدف التنمية ليس مجرد زيادة الإنتاج بل تمكين الناس من توسيع نطاق خياراتهم و هكذا تصبح عملية التنمية هي عملية تطوير القدرات و ليست عملية تعظيم المنفعة أو الرفاهية الاقتصادية فقط بل الارتفاع بالمستوى الثقافي و الاجتماعي و الاقتصادي، و يبين ذلك أن حاجات الإنسان كفرد ليست كلها مادية و لكن تحتوي أيضا على العلم و الثقافة و حق التعبير و الحفاظ على البيئة و ممارسة الأنشطة و حق المشاركة في تقرير شؤون الأفراد بين الأجيال الحالية و المقبلة"<sup>4</sup>.

**2\_ مفهوم التنمية الاقتصادية:** تعرف التنمية الاقتصادية بأنها: "تقدم للمجتمع عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل ورفع مستويات الإنتاج، من خلال إنماء المهارات والطاقات البشرية وخلق تنظيمات أفضل"<sup>5</sup>، "وهي العملية التي من خلالها نحاول زيادة متوسط نصيب الفرد من إجمال الناتج القومي خلال فترة زمنية محددة وذلك من خلال رفع متوسط إنتاجية الفرد واستخدام الموارد المتاحة لزيادة الإنتاج خلال تلك الفترة"<sup>6</sup>.

وبصفة عامة تعرف التنمية الاقتصادية على أنها العملية التي يتم من خلالها الانتقال من حالة التخلف إلى حالة التقدم وذلك يقتضي إحداث تغيير في الهياكل الاقتصادية، وبالتالي فهي تنصرف إلى إحداث زيادة الطاقة الإنتاجية للموارد الاقتصادية، كما تعتبر التنمية الاقتصادية على أنها عملية لرفع مستوى الدخل القومي، بحيث يترتب تباعا على هذا ارتفاع في متوسط نصيب دخل الفرد، كما أنه من مضامينها رفع إنتاجية فروع الإنتاج القائمة خاصة في دول العالم الثالث كالقطاع الزراعي وقطاع الموارد الأولية .

**3\_ تطور مفهوم التنمية من المفهوم الاقتصادي إلى المفهوم الإنساني:** كان أول من استعمل مصطلح التنمية هو بوجين ستيلي (Boujin Stelli) عندما اقترح خطة تنمية العالم عام 1989، أما أبرز دعاة التنمية الاقتصادية فهو البريطاني آدم سميث (Adem Smith) الذي أطلق

هذا المفهوم على عملية تأسيس نظم اقتصادية وسياسية تسمى في مجملها عملية التنمية، فلقد كانت مقارنة التنمية خلال الخمسينات والستينات من القرن الماضي مقارنة اقتصادية صرفه، لاعتقاد القائمين على قضايا التنمية أن هذا المدخل يمكن له تطوير الحياة العامة للناس، ولتأكيد علماء الاقتصاد في أعقاب الحرب العالمية الثانية بعد حصول معظم البلدان النامية على استقلالها على ضرورة تبني إستراتيجية التنمية الاقتصادية "والتي تعبر عن عملية زيادة الدخل القومي الحقيقي واطراد هذه الزيادة خلال فترة زمنية طويلة، بحيث تكون هذه الزيادة أكبر من زيادة عدد السكان"<sup>7</sup>، وبهذا فهي تهدف إلى استخدام الموارد الطبيعية لتحقيق الرفاه الاقتصادي لأفراد المجتمع واستغلال هذه الموارد بأفضل الطرق، مركزة على الجانب المادي فقط.

غير أنه مع عقد السبعينات والثمانينات أدرك المختصون بأنه من الممكن لدولة ما أن تشهد نموا سريعا في الجانب الاقتصادي لكنها تظل متخلفة، مما عزز الفكرة أن التنمية الاقتصادية لوحدها غير كافية للنهوض بالتنمية الشاملة لأي بلد، ومن هنا أتت ضرورة إجراء مقاربات متعددة الاختصاصات تأخذ في الحسبان الأبعاد الثقافية والاجتماعية والإنسانية للخروج من اختزال التنمية في نمو الثروة المادية، لتأتي بعدها مسيرة التنمية البشرية لتعكس مسيرة نظريات التنمية نفسها ومسيرة نظريات النمو الاقتصادي، ذلك أن التنمية البشرية جزء من الكل فهي لم تطرح مستقلة بحد ذاتها، بل تطور مفهوم التنمية البشرية من عقد إلى آخر مع تطور الأصل، وكان مفهوم التنمية منذ الحرب العالمية الثانية وحتى نهاية عهد الثمانينات مقتصرًا على كمية ما يحصل عليه الفرد من السلع والخدمات المادية، لكن مع بداية التسعينات برز مصطلح التنمية البشرية والذي جاء بديلا وموسعا لمصطلحات متعددة أطلقت على عملية جعل البشر هدفا للتنمية مثل: ( تنمية الموارد البشرية، تنمية العنصر البشري، تنمية رأس المال البشري... الخ)، أما الولادة الأولى لنظرية رأس المال البشري فقد تم الإعلان عنها في بداية الستينات (1961) من قبل تيودور شولتز "Theodore W. SCHULTZ"، الذي أوضح بأن الاستثمار في رأس المال البشري هو السبب في الإنتاجية المرتفعة للأقطار التكنولوجية المتقدمة، وتطورت الدراسات بعد ذلك إلا أنها بقيت تعالج نفس الأبعاد تحت عناوين مختلفة، ومع 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

وذلك بتحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل، زيادة التوظيف، إشباع الحاجات الأساسية وغيرها، أما الثمانينات فقد كانت سنوات الأزمات الاقتصادية، حيث كان الاهتمام بالإصلاحات والنمو الاقتصادي من أولى الأولويات، ولم يعط واضعو السياسات الإصلاحية المختلفة اهتماما كبيرا للآثار السلبية المحتملة التي تتركها هذه الإصلاحات والسياسات على الناس، مما حدا بالأمم المتحدة من خلال برنامجها الإنمائي إلى تبني مفهوم التنمية البشرية كمفهوم جديد للتنمية ينظر من خلاله إلى الناس كغايات أكثر من النظر إليهم كوسائل للتنمية فقط، وكان أول تقرير لها سنة 1990 بعنوان التنمية البشرية، وهذا يعني أن موضوع التنمية البشرية لم يكن وليد تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي صدر في أول مرة عام 1990، بل العكس هو الصحيح فتبني منظمة الأمم المتحدة لهذا الموضوع جاء نتيجة لشيوع الاهتمام به عقدي السبعينات والثمانينات، وقد ظهر المفهوم في الغرب أولا عام 1968 أين تمرد الشباب بسبب عجز التنمية الاقتصادية في المجتمعات الغربية عن إسعاد الإنسان، وعدم إرضائه لحاجاتهم غير المادية.

ومن أكثر وأهم الدراسات توضيحا لمفهوم التنمية البشرية دراسة بول ستيرتن PAUL 1994 "STREETEN"، حيث يقول: "إن تنمية الإمكانات البشرية واستئصال الفقر، غاية بنفسها ووسيلة لزيادة الإنتاج"، وقد أطلق على الوسائل التي تزيد من الإنتاجية مثل: التعليم، التغذية الصحية، المهارات، تنشيط قوة العمل، تنظيم العائلة، بمنميات الموارد البشرية، وأطلق على الأبعاد الأخرى، والمتمثلة في البيئة وخفض معدلات الفقر، بالمحسنات الإنسانية، وأخيرا أضيف بعد آخر للتنمية البشرية يجمع بين محورين من محاور التنمية وهو تلبية احتياجات الأجيال الحالية بصورة عادلة، دون الإضرار بحاجات الأجيال اللاحقة، وأطلق عليه اسم ومصطلح: التنمية البشرية المستدامة، وقد تجسد هذا التطور في مفهوم التنمية البشرية في سياق مضمون تقارير التنمية البشرية للأمم المتحدة منذ عام 1990 حتى عام 2011، بداية بتوضيح مفهوم التنمية ومقاييسها سنة 1990، ثم تمويل التنمية البشرية سنة 1991، ووضع أبعاد التنمية سنة 1992، إلى التأكيد على مشاركة الشعب في التنمية سنة 1993، ثم وضع أبعاد الأمن البشري في تقرير 1994، ثم التطرق لقضية الجنس والتنمية البشرية سنة 1995، ثم تبيان العلاقة بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي سنة 1996، ثم محاربة الفقر الإنساني سنة 1997، وموضوع الاستهلاك في 1998، والتنمية البشرية في ظل العولمة 1999، حقوق الإنسان 2000، وربط التكنولوجيا الحديثة بخدمة

التنمية في 2001، وتعميق الديمقراطية في عالم مجزأ سنة 2002، ووضع أهداف التنمية للألفية سنة 2003، الحرية الثقافية في عالم متغير سنة 2004، والتعاون الدولي على مفترق الطرق 2005، القوة والفقر وأزمة المياه العالمية 2006، أما في سنتي 2007، 2008 كان مضمون التقرير عن مكافحة تغير المناخ والتغلب على الحواجز وقابلية تنقل الأفراد، وفي 2009 كان المضمون حول الثروة الحقيقية للأمم، في حين سنتي 2010، 2011 فكان المضمون عن عدالة واستدامة التنمية، وبهذا تكون التنمية بمفهومها الحديث تجاوزت مفهوم النمو الاقتصادي لتأخذ منحى آخر هو التنمية البشرية، ليس باعتبار البشر عنصر من عناصر التنمية فقط بل هو غاية التنمية وهدفها.

**4\_ مفهوم التنمية البشرية:** لقد أولت الأمم المتحدة اهتماما خاصا بمفهوم التنمية البشرية منذ عام 1990م عندما أصدرت التقرير الأول للتنمية البشرية، و طبقا لما ورد في تقرير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة فإن التنمية البشرية تعرف بأنها: " عملية توسيع خيارات الناس"<sup>8</sup>، "والخيارات يمكن أن تكون مطلقة، و يمكن أن تتغير بمرور الوقت و لكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية البشرية هي: أن يعيش الناس حياة مادية صحية، ويكتسبوا المعرفة، ويحصلون على موارد لازمة لمستوى معيشة لائق"<sup>9</sup>.

وورد في تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002 التعريف التالي: "يمكن أن تعرف التنمية الإنسانية ببساطة بأنها عملية توسيع الخيارات، ففي كل يوم يمارس الإنسان خيارات متعددة بعضها اقتصادي وبعضها اجتماعي وبعضها سياسي وبعضها ثقافي، حيث الإنسان هو محور تركيز جهود التنمية فإنه ينبغي توجيه هذه الجهود لتوسيع نطاق خيارات كل إنسان في جميع ميادين سعي الإنسان"<sup>10</sup>.

**5\_ أبعاد التنمية البشرية :** تتمثل أبعاد التنمية البشرية في بناء القدرات البشرية للتوصل إلى مستوى رفاه إنساني راقى من خلال التمتع بمزايا الحياة (الطويلة، الصحة، المعرفة، التعليم، الحرية)، وتوظيف قدرات التسيير في كافة النشاطات الإنسانية الاقتصادية والسياسية والمدنية<sup>11</sup>، أي البعد الأول يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان طاقاته (البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية، المهارية، الروحانية)، وهذا بتحسين مستويات الصحة

والمعرفة والمهارات المعيشية، والجانب الثاني هو انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في مختلف مجالات حياتهم حتى يستطيعون العيش برفاهية.

**6\_ أهداف التنمية البشرية:** الهدف الأساسي للتنمية البشرية هو تحسين وتطوير رفاهية الإنسان وفتح مجالات أرحب وأوسع لحياة مطمئنة سعيدة، فالإنسان في التنمية البشرية هو الهدف والجوهر والوسيلة ويمكن تلخيص غايات التنمية البشرية في مايلي:

- 1- بناء إنسان قادر على مواجهة الحياة والتغيرات التي تحدث حوله بشكل إيجابي وفعال.
- 2- مساعدة الفرد على التفكير بشكل إيجابي وخالق، وتغيير نظرته من نظره سطحيه إلى نظرة أكثر عمقا وبشكل مختلف للحياة من حوله.
- 3- تعليم الفرد على إتقان مهارات الاتصال الفعال وذلك من أجل إثراء تواصل الفرد بالمجتمع بشكل أخلاقي ومؤثر يعبر فيه الفرد عن نفسه مع الجميع.
- 4- مساعدة الفرد على تطوير أدائه وقدراته وذلك من أجل إيجاد الوظيفة المناسبة.
- 5- تعليم الإنسان قيمة وأهمية الوقت، وتدريبه على مهارات وفنون إدارته، وتعلية كيفية استغلال طاقاته ومواهبه ووضع أهداف لحياته، وتعليمه كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهه بشكل إيجابي وفعال.

**7\_ القياس الدولي للتنمية البشرية:** يستخدم لقياس التنمية البشرية دوليا متوسط يعرف ب: "دليل التنمية البشرية" وهو متوسط يبنى على ثلاث مؤشرات قابلة للمقارنة بين الدول المختلفة وهي:

- 1- العمر المتوقع عند الميلاد أي المتوسط الافتراضي لعمر الفرد في الدولة وهو مؤشر يعكس مستوى أوضاع الصحة والتغذية.
- 2- معدل القراءة والكتابة والتعليم والثقافة بين البالغين وهو يعبر عن مستوى المعرفة في الدولة.
- 3- متوسط نصيب الفرد المالي (الحقيقي) من الدخل المحلي وهو مؤشر لمستوى معيشة ورفاهية الفرد في المجتمع وحصوله على الموارد اللازمة لحياته.

وتتراوح قيمة دليل التنمية البشرية بين الصفر (0) الحد الأدنى وواحد صحيح (1) الحد الأقصى بحيث يكون:

- قيمة دليل التنمية أقل من 0,5 يعني أن التنمية البشرية في الدولة ضعيفا.
- قيمة دليل التنمية من 0,5 إلى 0,8 يعني أن التنمية البشرية في الدولة متوسطا.
- قيمة دليل التنمية أكبر من 0,8 يعني أن التنمية البشرية في الدولة عاليا.

## 8\_ العلاقة الجدلية بين التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية: إن العلاقة الجدلية بين

التنمية البشرية وبين التنمية الاقتصادية تتبع من واقع أن أحدهما يعتمد على الآخر بشكل لا يقبل الشك، فقد أظهرت التجارب في العديد من البلدان بأن التنمية الاقتصادية المجردة من خطط الاستثمار للرأسمال البشري كانت فاشلة، فالفرد في المجتمع هو لأحوج أولا للتنمية وذلك من واقع التخطيط له بأن يكون المهياً لإدارة وقيادة عمليات التنمية في بلده، هذه من ناحية، أما من ناحية أخرى فإن التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تقوم بدون وجود مورد بشري علمي ومتقن و مؤهل بكل ما تحتاجه مراحل التنمية الاقتصادية في كل النواحي، فلقد أثبتت التجارب لبعض الدول النامية ومنها الجزائر، كيف أن اعتمادها على الرأسمال البشري المستورد قد كلفها أولاً خسارة من مواردها، وخسارة أخرى من فوات الفرص من عدم استغلال وتأهيل المورد البشري الوطني، وهذه العلاقة أدركها المخططون في الدول المتقدمة فهينوا لها قواعد نظرية وتطبيقية ليقوموا بنهضة تنموية مدروسة ومستندة إلى عوامل النجاح وحسن التطبيق، وأسسوا على إثرها قاعدة اقتصادية متينة، كونها اعتمدت على تنمية الإنسان، ومنه لتحقيق التنمية الاجتماعية ليصلوا في النهاية إلى تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة، فعمدوا منذ البداية إلى تطبيق أسس جوهرية في تأسيس التنمية وكان منها مثلاً :

- أن الثروة لوحدها لا تعني التنمية بل يجب تعبئة الطاقات البشرية للنهوض بالمجتمع والإنسان.
- الاهتمام بتوجيه الرعاية التعليمية والتقنية للسكان وتطوير مهاراتهم ليكونوا قادرين على مساهمة التنمية.
- التنمية الاقتصادية الحقيقية تتجلى في تأسيس واقع بشري تنموي يتناسب وحاجة البلد.



## • التنمية للطاقات البشرية أولاً قبل إنشاء المصانع والمؤسسات .

وليس ببعيد عنا تجربة الصين وماليزيا مثلاً عندما وصلا للنجاح والتقدم في المسيرة التنموية الاقتصادية من خلال اعتمادهما على بدأ الاستثمار الاجتماعي الذاتي والذي قادهما نحو نجاح التنمية الشاملة، على عكس النظرة الضيقة للتنمية الاقتصادية التي تجلت في تاريخ بعض الدول العربية المالكة للثروات النفطية ومنها الجزائر التي تصورت أن التنمية هي امتلاك الثروة فحسب، فعمدت إلى استثمار الموارد الاقتصادية من خلال جلب الشركات الأجنبية وأسست واقع صناعي أجنبي داخلها، فأضحت التنمية تعني لها تطوير البنا التحتية دون التخطيط لتهيئة أفراد المجتمع نفسه للمشاركة في الاستثمار الاقتصادي القائم، وبذلك أصبح الاستثمار الأجنبي هو المستفيد الأكبر من هذه التنمية وأفراد المجتمع عبارة عن مستهلكين فقط ليومنا هذا، رغم التنبه المتأخر لهذه الدول وإدراكها أن التنمية والتطور لن يصنعهما إلا الفرد العربي المتعلم والمتقف والتمكن.

فالموارد الطبيعية والأموال المتوافرة لهذه الدول (رغم أهميتهما وضرورتهما الكبرى) لا يغنيان أبداً عن العنصر البشري الكفاء، والماهر، والفعال، والمدرّب، والمعد إعداداً جيداً مبنياً على أسس علمية دقيقة، وهذه حقيقة لا مجال للطعن فيها، فالأموال والموارد الطبيعية لا ينتجان منتجات بذاتهما، بل الإنسان وحده وبخصائصهم التي خلقهم الله سبحانه عليها، وبالمهارات والكفاءات التي تنميها هذه الدول لديه، هو القادر على استخدام هذه الموارد في العمليات الإنتاجية، للحصول السلع والخدمات التي تعمل على تحقيق أقصى إشباع ممكن للحاجات الفسيولوجية والسيكولوجية للفرد، بهدف الوصول إلى تحقيق الرفاهية أو الحياة الكريمة للفرد والمجتمع، ومن ثم التقدم الاقتصادي للدولة.

## 9\_ واقع الإنسان في ظل التنمية الاقتصادية بالجزائر: يعد الإنسان الثروة الاقتصادية

الأولى لأي مجتمع من المجتمعات وأساس تقدمه الاقتصادي والاجتماعي و الثقافي، لأنه محور كل نشاط اقتصادي والإنسان هو المنتج عندما يبذل الجهد ويقوم بالعمل ويستخدم طاقاته الذهنية والجسدية، وهو المستهلك عندما يقوم باستهلاك السلع والخدمات التي تلبى حاجاته ورغباته، وهو المستثمر عندما ينتج وسائل الإنتاج الجديدة، ولذلك يعتبر الإنسان الثروة الحقيقية في أي مجتمع، خاصة وأنه مهما كانت مقومات الثروات الأخرى متوافرة فإن تعظيمها أو هدرها يتوقف على طبيعة العنصر البشري.

وما يلاحظ بالنسبة لوضعية الجزائر في محاولاتها التنموية، أنها في البداية وبعد الاستقلال حاولت تقليد الوسائل فسارعت إلى شراء المصانع وجلب التكنولوجيا من الخارج، إلا أنها لم تصل إلى تحقيق النتيجة المرغوب فيها، وهذا راجع إلى اعتماد الاستثمار المالي كوسيلة في عملية التنمية، فلو أنها تأملت وخططت لوجدت أنه ليس بناء مصانع وإنشاء بنوك وتوزيع حصص في السوق فحسب يحقق التنمية الاقتصادية، بل أن الاقتصاد قبل ذلك هو تشييد الإنسان وبناء سلوكه الجديد وإنتاج للأفكار، لأن علاقة الفرد الجزائري بالاقتصاد قبل الاستقلال كان الإنسان فيها مسخرا بخدمة اقتصاد المستعمر، ولم يكن يعتبر منتجا يراعى حقه، ولا مستهلكا تراعى حاجته، ولم يتكون لديه وعي اقتصادي، ولا تجربة أو خبرة في ميدان الاقتصاد، وكان في نشاطه الاقتصادي مقلدا وحتى في تقليده كان أميل إلى تقليد الحاجات منه إلى تقليد الوسائل، وبعد الاستقلال السياسي لجأت الدولة إلى معالجة القضية على أسس علم الاقتصاد الذي أنجبه آدم سميث و كارل ماركس، لذا وجدت نفسها تقف موقف اختيار وتفضيل بين ليبرالية الأول ومادية الثاني، وبهذا غابت مساهمة الإنسان في تنمية الاقتصاد الجزائري مدة طويلة من الزمن، فرغم كل البرامج التنموية انطلقا من مرحلة التسيير الذاتي ووصولاً إلى مرحلة الخصخصة والانفتاح على السوق إلا أنها لم تتمكن من النهوض بالاقتصاد الجزائري إلى المستوى المطلوب، وهذا كله لعدم مراعاة إحداه التكامل بين التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية، كما أن القضية ليست قضية اختيار بين الليبرالية والمادية، وإنما كانت القضية ولا زالت قضية تطعيم ثقافي للمجتمع، فجل المشاكل التي يعاني منها الإنسان الجزائري هي في الأساس نابعة من موقفه من الأشياء لا من طبيعة الأشياء ذاتها فالإنسان الجزائري قد استسلم للتقاليد والعادات وظل في المجال النظري مقلدا للأفكار، وبالتالي ضيق على نفسه مجال اجتهاده، وكأن المناهج الموجودة هي ما يمكن إيجاده، وفي كل منها حاول تركيب روح على جسم أجنبي أو غريب يرفضها وترفضه، ومن هذا التصور يبدأ التعثر في الفكر وفي التفسير الاقتصادي، ومنه تنشأ المشاكل الاقتصادية، وبالتالي عوائق تنموية نابعة من طبيعة الأشياء ذاتها، فبالرغم من التقدم الذي حققته الجزائر في مجال التنمية البشرية حسب تقارير التنمية البشرية لهيئة الأمم المتحدة في السنوات الأخيرة، إلا أن هذا التقدم يبقى غير كافي، لأنه وبالرغم من السياسات التنموية الرامية إلى تكوين رأس مال بشري من خلال إجبارية التعليم ومجانيته، وتخصيص 40% من الأموال المخصصة للبرنامج الخماسي 2010-2014 (لإحداث التنمية في الجزائر) لتحسين التنمية البشرية وتكوين المورد البشري من خلال إنجاز (3000 مدرسة ابتدائية،

6000 متوسطة، 850 ثانوية، 600 ألف مقعد بداعوجي جامعي، 400 ألف مقعد للإيواء، أكثر من 300 مؤسسة للتكوين والتعليم المهنيين)، ونجاحها في تكوين يد عاملة معتبرة ذات شهادات علمية عالية إلا أن هذا النجاح يبقى على مستوى العدد أكثر منه على مستوى الجودة، ولهذا فإنه بالرغم من التوظيف الكبير للمتخرجين من خلال استحداث برامج التوظيف إلا أن النمو الاقتصادي لا يزال يعرف تأخر ملحوظ، ولا يزال دخل البلاد يعتمد بالدرجة الأولى على إيرادات الغاز والبترو، مما يعني أن دور العنصر البشري في التنمية الشاملة للجزائر لا يزال دون المستوى الممكن تحقيقه في خطط التنمية إلى الآن، بل إنه يشكل في بعض الأحيان عبئاً على عملية التنمية، وبخاصة في حالة ارتفاع نسبة الإعالة، واتساع الفجوة بين مخرجات النظام التعليمي والاحتياجات البشرية للتنمية الاقتصادية إضافة إلى ضعف أجهزة تخطيط وتنفيذ التنمية، وإلى غياب إنتاج الأفكار البناءة.

ولذلك يجب قبل كل شيء أن تتجسد التنمية الاقتصادية في الجزائر بتغيير الإنسان نفسه، وخصوصاً عندما يدرك معنى جديد لوجوده في الكون، على اعتبار أن الإنسان محور الحضارة، ومن هذا يمكن القول أن أي تفكير في مشكلة الإنسان هو في الأساس تفكير في مشكلة الثقافة وأي تفكير في مشكلة الثقافة هو في الأساس تفكير في مشكلة التربية وأي تفكير في مشكلة التربية هو في الأساس تفكير في مشكلة المنهج وأي فراغ لا تملؤه أفكارنا ينتظر أفكاراً معادية لنا، تعمل على تدميرنا مهما حاولنا وبذلنا من مجهودات في إنشاء المدارس والمعاهد والجامعات.

**10\_ مؤشر التنمية البشرية بالجزائر:** سجل مؤشر التنمية البشرية في الجزائر "ارتفاعاً معتبراً" ما بين 1990 و2012، مما جعلها تصنف ضمن الدول "التي لها تنمية بشرية عالية" حسب تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية المعد لسنة 2013، وأوضح البرنامج في تقريره حول التنمية البشرية، أن مؤشر التنمية البشرية في الجزائر استقر في (0.713) سنة 2012 مقابل (0.625) سنة 2000 و (0.562) سنة 1990 (0.461) سنة 1980 مع العلم أن القيمة القصوى للمؤشر تقدر ب(1)، وفي سنة 2012 احتلت الجزائر المرتبة 93 عالمياً ضمن 187 بلداً عادت فيها المرتبة الأولى للنرويج بمؤشر (0.955) والمرتبة الأخيرة للنيجر بمؤشر (0.304)، وفيما يخص تصنيف الدول النامية حسب "التراجع المعتبر" في الفارق بين مؤشر التنمية البشرية وقيمه القصوى صنف البرنامج الجزائري في قائمة الدول العشرين الأولى في هذه الفئة من خلال

تمكنها من تخفيض هذا الفارق بـ(4,34% ) منذ 1990، وفي منطقة المغرب العربي تأتي الجزائر وراء ليبيا التي احتلت المرتبة 64 بمؤشر يقدر (0,796) متبوعة بتونس في المرتبة 94 بمؤشر يقدر بـ(0.712) والمغرب في المرتبة 126 بمؤشر يقدر بـ(0.591)، ولدى تطرقه إلى معيار التمدن في الجزائر أشار التقرير إلى أن نسبة محو الأمية لدى الفئة البالغ سنها 15 سنة وما فوق تقدر بـ72.6% مع تسجيل نسبة تسرب مدرسي يقدر بـ 5% في التعليم الابتدائي، إلا أن هذه المرتبة لم تتغير بدولة الجزائر، حسب تقرير التنمية البشرية لعام 2014 الصادر عن الأمم المتحدة، فقد حافظت على المرتبة 93 عالميا التي حصلت عليها في 2013، والمرتبة 11 عربيا من بين 187 دولة شملها المسح في التقرير، ويقاس مؤشر التنمية البشرية على مجموعة العوامل من أهمها الدخل، والتعليم، والعمر، والصحة، والفوارق بين الجنسين والتمكين، وسوق العمل، والإنفاق العام، والابتكار والتكنولوجيا، والاستدامة البيئية، والتكامل الاجتماعي.

## 11\_ من أجل رفعه مستوى التنمية البشرية في الجزائر: لا بد من:

\_ رفع المستوى الصحي للفرد أي رفع معدل العمل المتوقع للفرد من خلال (خدمات صحية أفضل، تقليل معدل وفيات الأطفال، زيادة الوعي الصحي، تطوير الخدمات الصحية، تحسين وسائل التغذية، تقليل الحوادث والكوارث).

\_ رفع مستوى التعليم وخفض نسبة الأمية (زيادة الإنفاق الحكومي على التعليم والتوسع في إنشاء المدارس والجامعات، تطوير التعليم والاهتمام بالثقافة... الخ) فالعملية التعليمية "هي مجموع النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد برفع قدراتهم الخاصة بإنجاز المهام الموكلة إليهم، وذلك عن طريق تحسين معارفهم، مهاراتهم، استعداداتهم واتجاهاتهم"<sup>12</sup>، فقد برهنت التجارب الدولية المعاصرة، بما لا يدع مجال للشك، أن بداية التقدم الحقيقية هي التربية والتعليم، وأن كل الدول التي تقدمت فقد فعلت ذلك من بوابة التربية والتعليم، ومن إنتاجها لأفراد قادرين على إنتاج أفكارهم بأنفسهم .

\_ زيادة فرص التدريب للمرشحين للعمل أو للقائمين على العمل الفعلي على جميع المستويات في جميع المجالات، لأن عدم وجود التدريب يعتبر حلقة مفرغة أو مفقودة يمكن أن تحد من انجاز

الأجيال المتلاحقة، كما أن التدريب يمكن العامل من تجسيد ما تعلمه من نظريات على أرض الواقع.

\_ خفض نسبة البطالة بزيادة فرص العمل وتوسيع المشروعات الإنتاجية، وتشجيع الشباب على فتح مشاريعهم الخاصة.

\_ زيادة نصيب الفرد الحقيقي من الدخل المحلي القومي من خلال الاستثمار في السياحة والفلاحة والصناعة لتدعيم إيرادات الغاز والبتروول.

## خاتمة:

تجاوزت التنمية بمفهومها الحديث مفهوم النمو الاقتصادي أو التنمية الاقتصادية لتأخذ منحى آخر يعرف باسم التنمية البشرية، أي ربط العلاقة بين البشر والتنمية، ليس فقط باعتبار البشر عنصرا من عناصر التنمية بل أيضا باعتباره غاية التنمية ويكون الهدف هو تحسين نوعية حياة الإنسان وضمان توزيع أفضل للدخل، مع رفع مستواه العلمي والصحي، وهو ما يهدف إليه تقرير التنمية البشرية حيث يؤكد التقرير على الربط الجدلي بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية بحيث يكون النمو وسيلة والتنمية غاية، أي أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية وعلى ذلك تكون التنمية البشرية هي تنمية الناس بالناس وللناس، وهذا ما سعت لتحقيقه الكثير من الدول في العالم للوصول إلى التنمية.

ولأن الجزائر هي واحدة من هذه الدول تسعى إلى تحقيق التنمية، فإنها سعت مثل غيرها إلى انتهاج مفهوم التنمية البشرية، ولقد حققت في السنوات الأخيرة ارتفاعا ملحوظا في مستوى هذه التنمية حسب تقارير التنمية البشرية للأمم المتحدة، وإن عكس هذا الارتفاع في مستوى التنمية تحسنا في مستويات المعيشة، ونسبة التمدرس، ومستوى الصحة، إلا أنها تبقى لا ترقى إلى مستويات التقدم التي يتطلع إليها الفرد الجزائري، وعلى هذا الأساس نقدم التوصيات التالية:

1. العمل على تصميم خطط تنموية هدفها الربط بين تنمية الموارد البشرية و التنمية الاقتصادية.
2. الخبرة والمهارة من خلال التدريب والتهيئة.
3. الاستفادة من استقطاب أصحاب الكفاءات والخبرة والطاقات الإبداعية.

4. إعادة النظر في المناهج الدراسية والتخصصات بما يتناسب مع الحاجة العملية في سوق العمل.
5. تدريب الشباب و الخريجين الجدد و وضع خطط للارتقاء بهم.
6. تشجيع الشباب ودعمهم على إنشاء المؤسسات و المشاريع الصغيرة.
7. على الدولة الربط بين سياسة التخطيط الإنمائي وبين سياسة التخطيط للمورد البشري.
8. وضع الاستراتيجيات المتطورة لتلبية متطلبات سوق العمل وفق منظور علمي.
9. إتاحة الفرص العديدة للموارد البشرية للتعرف على طاقاتها الكامنة وتنميتها وتوظيفها.
10. تشجيع الأفكار المحلية للشباب الجزائري والتخلي عن استيراد الأفكار البالية من الدول الأجنبية لأنها لن تعطينا إلى البقايا.
11. العمل على إيجاد قيم ومبادئ وأفكار تنموية من مصادرها القرآنية والتمسك بها قدر المستطاع، وتعليمها للأجيال اللاحقة.
12. قيام الجامعات الجزائرية وحتى العربية بإدراج التنمية البشرية كمقياس يدرس في كل التخصصات دون استثناء كونها ترتبط بمجال الصحة، والتربية والتعليم، وبالدخل.

## مراجع الدراسة:

- 1\_ مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة)، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2007، ص189.
- 2\_ عبد الرحمان تمام أبو كريشة، علم الاجتماع التنموية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص37.
- 3\_ محمد شفيق، البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص13.
- 4\_ خالد مصطفى قاسم، إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص19.
- 5\_ هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية، دار الصفاء للنشر، جامعة البلقاء التطبيقية، (2005)، ط1، ص11.
- 6\_ نعمة الله نجيب إبراهيم، أسس علم الاقتصاد، مؤسسات شباب الجامعة، الإسكندرية، 2000، ص499.

- 
- <sup>7</sup> \_ جمال حلاوة وعلي صالح، مدخل إلى علم التنمية، دار الشروق، 2009، ط1، ص 65.
- <sup>8</sup> \_ عبد القادر محمد عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999م، ص19.
- <sup>9</sup> \_ عدلي أبو طاحون، إدارة و تنمية الموارد البشرية و الطبيعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998م، ص23.
- <sup>10</sup> \_ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002، إيقون للخدمات المطبعية، الأردن، 2002، ص13.
- <sup>11</sup> \_ بشير مصطفى، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، مجلة المستقبل العربي، لبنان، العدد 203 ، 2004، ص134
- <sup>12</sup> \_ Shimon L.Dolan et autres, La gestion des ressources humaines (tendance, enjeux et pratiques actuelles), édition village mondiale, Canada, 2002, 3<sup>ème</sup> édition, P307.