

التنمية البشرية في الجزائر بين الواقع والطموح

بوعلام معوشي*

Résumé:

Notre étude est conçue pour présenter et analyser la situation du développement humain en Algérie. Et pour réaliser ce but, on va essayer de définir la nature du développement humain et son modèle dérivé d'une philosophie et des orientations des plans de développement consécutives appliqués dans les deux dernières décennies.

Pour éclaircir le modèle étudié et ces acquisitions, on va citer les réalisations du développement humain en Algérie, en présentant avec plus de détails les trois principales variables, qui sont selon toutes les théories du développement humain comme étant le moteur et le constituant du développement humain. ces variables sont l'enseignement, la santé, et la qualité de vie. et enfin, nous allons essayer d'évoquer les orientations futures et les défis qui peuvent se présenter au 21 siècle.

(*) . أستاذ مساعد مكلف بالدروس بمعهد علوم التسيير - المركز الجامعي بالمدينة.

المخلص:

للتنمية البشرية في الجزائر، عارضين بشيء من التفصيل ثلاثة متغيرات رئيسية ينظر إليها دائما وفي كل نظريات التنمية البشرية على أنها محرك ومكون التنمية البشرية، وهي التعليم والصحة ونوعية الحياة. وأخيرا سنحاول طرح توجهاتها المستقبلية، والتحديات التي قد تعترضها خلال القرن (21).

تسعى دراستنا إلى عرض وتحليل واقع التنمية البشرية في الجزائر، ولتحقيق هذا الهدف سنحاول تحديد طبيعة التنمية البشرية ونموذجها المشتق من فلسفة وتوجهات الخطط التنموية المتتالية التي طبقت في العقدين الأخيرين.

ولتوضيح النموذج المدروس وما حققه، سنحدد الإنجازات المختلفة

المقدمة:

لقد ساد مصطلح التنمية الاقتصادية لعدة عقود، فظهرت إنتقادات شديدة لها، بإعتبارها كانت تركز على الجوانب الاقتصادية فقط، دون الإهتمام بالجوانب الأخرى كالجوانب الاجتماعية الإنسانية، ومن ثمة تطور مفهوم التنمية، ولم يعد مقتصرأ على الجوانب الاقتصادية فقط، بل أضحى يشمل الموارد البشرية أيضاً. فظهر مصطلح التنمية البشرية، ليؤكد على دور العنصر البشري كأداة وغاية للتنمية الشاملة، حيث تعتبر التنمية البشرية النمو الاقتصادي وسيلة لضمان رفاهية المجتمع، وما التنمية البشرية إلا عملية تنمية وتوسيع الخيارات المتاحة للموارد البشرية.

ومع مرور الزمن، تبين أن التقدم البشري لا يحصل تلقائياً بواسطة النمو الاقتصادي، وبالتالي، بدأت تبرز أهمية ضرورة التحول في الفكر التنموي من التنمية الاقتصادية التي تركز على زيادة الدخل والإدخار والاستثمار إلى التنمية البشرية التي تركز على تنمية الأفراد، إنطلاقاً من أن النمو الاقتصادي هو وسيلة لتطوير وتحسين خيارات الأفراد في المجتمع للوصول إلى حياة أحسن وأفضل، وذلك بتكوين قدراتهم وتنميتها، ومن ثمة تحسين مستوى إنفعاعهم سواء بالعمل والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية والسياسية والثقافية، أو من خلال التمتع بأوقات الفراغ.

وهكذا، فقد فرض مصطلح التنمية البشرية نفسه في الخطاب الاقتصادي على المستوى العالمي منذ بداية التسعينات من القرن العشرين (20)، كما ساهم البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP) من خلال تقاريره السنوية المتعلقة بالتنمية البشرية من قريب أو من بعيد في إبراز وظهور هذا المصطلح القديم والجديد في نفس الوقت.

في ظل التحولات الاقتصادية التي شهدتها العالم خلال العقود الأخيرة، والتي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في جميع البلدان على اختلاف درجات تقدمها ونموها. بدأ الاهتمام بالموارد البشرية يتزايد في المنظمات والمؤسسات المعاصرة، حيث أظهرت المؤسسات الدور المهم الذي تلعبه الموارد البشرية في المساعدة على تحقيق أهداف المؤسسات، لأنه في السابق كان الاهتمام بشؤون الموارد البشرية ينحصر في عدد قليل من المختصين الذي يعملون بها.

ونظراً للأهمية التي أصبحت تكتسيها الموارد البشرية وقدرتها على المساهمة الإيجابية في تحقيق الأهداف المنشودة من قبل المؤسسات. ومنه، أصبحت الإدارة الحديثة تُولي إهتماماً متزايداً بقضايا الموارد البشرية من زاويتين:

الأولى. تخطيط الموارد البشرية؛

الثانية. تنمية الموارد البشرية.

ومن خلال المفاهيم المختلفة للتنمية، ورؤية التطور التاريخي للتنمية البشرية، وإستقراء لما يحدث من تطورات متسارعة بهذا الشأن في عالم يتسم بالتفجر المعلوماتي الهائل. تبادر إلينا طرح بعض التساؤلات التي نراها تخدم هذه المقالة من قريب أو من بعيد على النحو التالي: ما المقصود بالتنمية البشرية؟ وهل هي بديل للتنمية الاقتصادية أم أنها تكمّلها وتدعمها؟ وما الأهداف المبتغاة في ظل إتباع التنمية البشرية؟ وكيف يُمكن قياسها أو كيف يتم حساب هذه القيمة؟ وكيف يُمكن تمويلها؟ وما موقع الجزائر في هذا المجال؟ وما التحديات المختلفة التي قد تعترضها مستقبلاً؟ ومن ثمة هل هناك من إستراتيجية يُمكن إنتهاجها في القرن الواحد والعشرين (21)؟... إلخ.

إن مثل هذه التساؤلات التي سنحاول الإجابة عنها في هذه المقالة بنوع من الموضوعية، مُعتبرين إياها كخطوات ونقاط عمل منهجية مترابطة ببعضها البعض.

1. مفهوم التنمية البشرية:

لقد ظل مفهوم التنمية البشرية مقتصرأ على كمية ما يحصل عليه الفرد من السلع والخدمات المادية حتى نهاية عقد الثمانينات من القرن العشرين،

ولكن مع مطلع عقد التسعينات، وبعد تدشين مفهوم التنمية البشرية سنة 1990 عندما تبناه البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP)، وقد تزامنت هذه العملية مع ظاهرة العولمة المتجلية في سياسات تحرير الأسواق أمام تدفقات السلع والخدمات والاستثمارات والأموال من جهة، وخفض تكاليف هذه التدفقات وتقليص الزمان والمكان في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من جهة أخرى.

وتمثلت المؤشرات الرئيسية لهذه العملية في: تحرير وتنامي التجارة الدولية، ونمو الاستثمار الأجنبي المباشر، وتحرير أسواق الصرف وقطاع المال، وتحرير تدفقات رؤوس الأموال في القرية المالية العالمية. حيث برزت مفاهيم التنمية البشرية، والتنمية المستدامة، وظهور معايير الجودة والنوعية، والميزة التنافسية العالمية، والحكم الرشيد... إلخ، وأعيدت صياغة مفاهيم التنمية الاقتصادية، والعدالة الاجتماعية، والتكامل الإقليمي، والسيادة الوطنية، والأمن الوطني... إلخ.

كل هذه الأمور ساهمت في إعادة النظر في الدور الإقتصادي للدولة، وتعاضل الإعتماد على دور قطاع الأعمال الخاص وآليات السوق، وبروز أولويات التنمية البشرية لتصفية فقر القدرة والدخل، وتمكين المرأة وتطوير التعليم، والتنمية المستدامة لحماية البيئة والموارد من التلوث والتبديد، وتعزيز الحكم الرشيد لمحاربة الفساد، وتوفير الأمن الإقتصادي لمكافحة الجريمة الإقتصادية... إلخ. وزاد ضعف قدرة الدولة على توفير الإنفاق اللازم لتنفيذ البرامج الضرورية للتنمية البشرية والاجتماعية.

وينطلق مفهوم التنمية البشرية من مُعطيات الإطار العام للتنمية الإنسانية بشكل عام، والذي إتفقت عليه معظم بلدان العالم منذ العقد الأخير

من القرن الماضي، ويعتبر هذا المفهوم الأفراد (الموارد البشرية) هم الثروة الحقيقية للأمم، وهم صانعي التنمية وأهدافها في نفس الوقت. لذلك يجب البحث عن إيجاد وتحقيق البيئة المناسبة لتنمّع الموارد البشرية بحياة طويلة كريمة وصحية خلّاقة، وبدرجة ملائمة من السعادة والرفاهية.

إن الإهتمام برفاهية وسعادة الموارد البشرية كغاية (الإهتمام بالتنمية البشرية) أمر ليس بجديد، فقد نادى به أرسطو "Aristo" لتحقيق (صالح البشرية) يجب أن يكون هو مقياس تقييم الأوضاع الإجتماعية، وحذر من الحكم على المجتمعات بأشياء لا تُطلب لذاتها، بل كوسيلة إلى تحقيق أهداف أخرى مثل الدخل والثروة حينما قال: "أنه من الواضح أن الثروة لا تُمثل الخير الذي تسعى إلى تحقيقه، وإنما هي مجرد شيء مفيد الوصول إلى شيء آخر"⁽¹⁾.

ولم يكن هذا الإهتمام مقتصرًا على أرسطو "Aristo"، بل هناك الكثير من الفلاسفة القدماء، والمفكرين الإقتصاديين التقليديين: آدم سميث "Adam Smith"، ودافيد ريكاردو "David Ricardo"، وتوماس روبرت مالتوس "Thomas Robert Malthus"، والكَمِين: وليم بيتي "William Pitti"، وفرنسوا كيني "François Quesnay"، والمعاصرين: ثيودور شولتز "Theodore Schultz"، وجاري بيكر "Gary Becker" الحائزين على جائزة نوبل عن دراستيهما في مجال الإستثمار البشري...إلخ.

في الواقع، فقد فُرض مصطلح التنمية البشرية نفسه على جميع البلدان والحكومات منذ إصدار الأمم المتحدة لأول تقرير لها خاص بالتنمية البشرية

(¹). أحمد عبد الرحيم رزيق، الموارد الإقتصادية، ط2، جامعة الزقازيق، مصر، 1997، ص112.

في إطار برنامجها الإنمائي، ومن خلال ذلك أصبح لجل البلدان دليلهم ومرتبته عالمياً، وهذا الدليل يعكس -إلى حد ما- مستوى الأداء والإنجاز التنموي في البلد من منظور الأمم المتحدة.

ولقد بدأ تقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية في الصدور عام 1990، مقدماً مؤشرات وقراءات لمتغيرات التنمية البشرية في العالم، ومن أهم المجالات والمؤشرات التي يقدمها: العمر المتوقع عند الولادة، مستوى التعليم، نصيب الفرد من الناتج المحلي، والصحة، ووفيات الأطفال، والاتصالات والإنترنت، والنشر والثقافة، وحقوق الإنسان، والتغذية، والفقر، والخدمات الأساسية، والأداء الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، والبيئة.

وفي هذا السياق، فقد عُرِفَت التنمية البشرية، بأنها: "عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الأفراد، وأهم هذه الخيارات تتمحور في تحقيق الحياة الطويلة الخالية من العلل، وإكتساب المعرفة عن طريق التعليم بمختلف أقسامه، والتمتع بحياة كريمة من خلال حصوله على نصيب معين من الدخل الناتج المحلي"، بالإضافة إلى بعض الخيارات الأخرى، من أمثلتها الحرية السياسية أو الديمقراطية والشفافية، وضمان حقوق الإنسان، وإحترام الإنسان لذاته.

كما جاء في تقرير التنمية البشرية لعام 1993، الذي ركز على أن التنمية البشرية هي تنمية الناس، للناس بالناس. تنمية الناس تعني الاستثمار في القدرات البشرية سواء بالتعليم أو الصحة أو المهارة، وتنمية للناس تأكيد

على النمو الاقتصادي الذي يحقق التوزيع بينهم على نطاق واسع وعادل، وتنمية بالناس حيث يعطي كل إنسان الفرصة للمشاركة⁽¹⁾.

وتبعاً لذلك، فإن الهدف الأساسي للتنمية الإنسانية بما في ذلك التنمية البشرية يكمن في حرية الأفراد بالمعنى الواسع، والذي يتضمن وينعكس في إيجاد بيئة مناسبة وملائمة، تمكن الأفراد من التمتع والعيش حياة أطول خالية من الأمراض والأوبئة... وزيادة وتوسيع الخيارات المختلفة المتاحة لهم، وتوسيع المشاركة الفعالة والعادلة ÷ باعتبار أن هذه الخيارات لا متناهية ومتغيرة بمرور الزمن. والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة يطرح العديد من المقاييس، من أهمها:

- 1- العيش حياة طويلة وصحية؛
- 2- إكتساب المعرفة والثقافة؛
- 3- الوصول إلى الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق.

والتنمية البشرية بهذا المفهوم الشامل- تعمل على ترجمة النمو الاقتصادي إلى تحسن في مستوى المعيشة للسكان، هذا التحسن يتمثل في الحصول على دخل أكبر، وفرص عمل كافية، ومستوى خدمات إجتماعية أحسن من تعليم وصحة-، والعيش في بيئة طبيعية نظيفة وسليمة. فضلاً عن المشاركة الكاملة في جميع جوانب الحياة بصورة فعالة وديمقراطية تضمن التمتع بمختلف صور وأشكال الحريات البشرية والاقتصادية والسياسية.

ومن ثمة، فقد أصبحت تقاس ثروة أية أمة في وقتنا الحاضر على ما تملكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة، قادرة على التكيف والتعامل مع

(1). تقرير التنمية البشرية لعام 1998، ص 11.

المستجدات والتطورات الدولية بكفاءة وفعالية. وخير شاهد على ذلك، هو تجربة بلدان جنوب شرق آسيا التي قطعت أشواطاً معتبرة، وقطعت على نفسها التزامات هامة تجاه تجميع رأس المال البشري وتحويله إلى طاقة خلاقة وميزة تنافسية عالية، ثم توجيهها إلى إستثمارات عالية الإنتاجية، وكان مبعثه إيمانها بأن سر نجاحها ونهضتها ونموها يكمن في عقول أبنائها وسواعدهم.

وقد كان ثمار ذلك أن حققت إقتصاديات تلك البلدان معدلات متسارعة من النمو، فاقت بها أكثر البلدان تقدماً حتى أطلق عليها اسم "النمور الآسيوية"، وأصبحت مثلاً يُحتذى به لكل من أراد أن يلحق بركب التقدم، بحيث أنها عندما تعرضت تلك البلدان لأزمة مالية كبيرة خلال نهاية القرن العشرين-1997، استطاعت أن تسترد عافيتها بسرعة فاقت كل التوقعات، وهو ما أرجعه الخبراء إلى الثروة البشرية التي تمتلكها هذه البلدان، وما تتمتع به من جودة وكفاءة عالية.

وهكذا يتبين لنا، أن مفهوم التنمية البشرية يتضمن ثلاثة عناصر رئيسية، وهي⁽¹⁾:

- 1- تنمية القدرات البشرية "من خلال إكتساب المعرفة عن طريق التعليم والتدريب، ومن خلال زيادة القدرة على العمل والإنتاج عن طريق الرعاية الصحية"؛
- 2- الإنتفاع من القدرات البشرية "من خلال خلق فرص عمل حقيقية ومنتجة لما يتناسب مع القدرات البشرية المكتسبة"؛
- 3- تحقيق الرفاهية والسعادة للبشر "من خلال تسطير خطط وسياسات وإستراتيجيات محكمة، كهدف نهائي لكل الجهود الإنمائية المنتهجة".

(1). نفس المرجع، ص ص 113 - 114.

إن تحقق التوازن بين العنصرين السابقين (الأول والثاني) للتنمية البشرية أمر حيوي ولازم لتحقيق العنصر الثالث. فمن غير المعقول أن يتركز الإهتمام على تعليم الأفراد وإعدادهم وتدريبهم دون أن يُصاحب ذلك توفير فرص العمل المناسبة للاستفادة من قدراتهم، وإلا يُصاب الأفراد بالإحباط، وبالتالي تُهدر الموارد البشرية، بل الموارد المالية أيضاً التي تُستخدم في تهيئتهم وإعدادهم.

وهكذا، فالتنمية البشرية مثل: تحسين الصحة وتطوير المعرفة، بل تمتد إلى أبعد من ذلك، حيث الإنتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال تطوير فرص الإبداع، أو الإستمتاع بإحترام الذات وضمان حقوق الإنسان، أو المساهمة الفاعلة في النشاطات الإقتصادية والسياسية والثقافية والإجتماعية ونظراً لكل ذلك أصبحت التنمية البشرية توجهاً إنسانياً للتنمية الشاملة المتكاملة، وليست مجرد تنمية موارد بشرية.

2. مكونات التنمية البشرية:

هناك العديد من المتغيرات التي تعكس أكبر قدر ممكن من الشمول لمفهوم التنمية البشرية، أدى إلى صعوبة التوصل إلى مقياس بسيط، وذلك لعدم توفر إحصاءات كاملة ودقيقة، فضلاً عن صعوبة القياس الكمي لبعض المتغيرات الكيفية (المعنوية) المعبرة عن سعادة ورفاهية الموارد البشرية. كما أن كثرة المؤشرات المعبرة عن دليل التنمية البشرية (indicateur du développement humain) قد يؤدي إلى تعقيد وحيرة واضعي السياسة، وبالتالي إنحرافهم عن الإتجاهات الأساسية المطلوبة.

إن المختصون في التنمية البشرية، وعلى رأسهم خبراء البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة قد طوروا وحسنوا مقاييس لقياس التنمية البشرية، وحصروها في أربعة متغيرات أساسية، وهي:

- أ. العمر المتوقع عند الميلاد الذي يعكس بُعد الحياة الطويلة والسليمة؛
- ب. نسبة البالغين القادرين على القراءة والكتابة (اللمية)؛
- ج. مجموع نسب الإلتحاق بمستويات التعليم الأساسي والثانوي والجامعي الذي يعكس بُعد المعرفة؛
- د. الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد مقاساً بالدولار الأمريكي، الذي يعكس بُعد مستوى المعيشة اللائق (مستوى الحياة المحترم)⁽¹⁾.

وقد أضاف الخبير المصري الدكتور ناظم الفرجاني في أبحاثه في التنمية البشرية مؤشر مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية والاجتماعية⁽²⁾.

وبالرغم من ذلك، يصدر هذا المؤشر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP بصفة دورية سنوياً منذ عام 1990، ويتم احتساب هذا المؤشر على أساس متوسط ثلاث مكونات رئيسية، هي التي يركز عليها هذا المؤشر في قياس التنمية البشرية -في الوقت الحاضر- وهي: طول العمر، ومستوى المعرفة، ومستويات المعيشة الكريمة.

وقبل تحديد أو حساب مؤشر أو دليل التنمية البشرية (indicateur du développement humain) في أي بلد، فلا بد من تحديد كل متغير من المتغيرات الثلاثة التي يتضمنها هذا المؤشر، على النحو التالي:

(1) UNDP, Human Development Report 1995, New York UNDP Publication.

(2). البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (2002)، تقرير عن التنمية الإنسانية العربية، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والصندوق العربي للإتماء الإقتصادي، عمان، 2002، ص ص 31 - 46.

$$li = \frac{X_{ij} - \text{Min}(X_{ij})}{\text{Max}(X_{ij}) - \text{Min}(X_{ij})}; \text{ avec : } i = 1,2,3; \text{ et : } j = 1,2,\dots,n.$$

ثم يحتسب مؤشر التنمية البشرية كمتوسط حسابي للمتغيرات الثلاث السالفة الذكر "باعتبار أن دليل التنمية البشرية أصبح يركز على الصحة والتعليم والدخل في جميع المجتمعات"، أي:

$$I = \sum_{i=1}^{n=3} I_i = I_1 + I_2 + I_3; \text{ avec : } i = 1,2,3.$$

ويمكن تحديد كل متغيرة من المتغيرات الثلاث الأساسية، على النحو التالي:

1- طول العمر: يُمثل هذا العنصر أو المؤشر العمر المتوقع أو المحتمل للفرد عند ولادته (Espérance de vie à la naissance)، أي هو متوسط عمر الفرد الذي يتوقع أن يستمر فيه على قيد الحياة، ويتراوح هذا المؤشر بين 25 و85 سنة، وبالرغم من أن الأعمار بيد الله عز وجل، إلا أن طول العمر أو قصره مرتبط بعوامل إقتصادية وإجتماعية ومناخية عديدة تؤثر سلباً أو إيجاباً في مدة بقاء الفرد على قيد الحياة نسبياً، لأن من بين عناصر حق الفرد في التنمية، وتمكينه من البقاء لأطول مدة زمنية ممكنة.

وبالتالي، فإن قصر العمر والفناء المبكر نسبياً يكون بمثابة إنتهاك لأحد مكونات حقه الطبيعي في التنمية، بينما كلما طال العمر أعتبرت درجة الإنجاز أعلى في الخالة الصحية، وتكمن أهمية هذا العنصر في الإعتقاد بأن الحياة الطويلة هي قيمة في حد ذاتها. ويُقاس مؤشر العمر كما ذكرنا في المعادلة أعلاه على النحو التالي:

$$I = \frac{X_{1j} - \text{Min}(X_{1j})}{\text{Max}(X_{1j}) - \text{Min}(X_{1j})} = \frac{\text{espérance devie à la naissance} - 25}{85 - 25}; \text{ avec : } j = 1, 2, \dots, n.$$

مستوى المعرفة: يُمثل هذا العنصر أو المؤشر حصيلة عاملين تربويين، وهما: مستوى تمكن الفرد من القراءة الأساسية وعدد سنوات التمدرس، أي يُقاس بمعدل محو الأمية بين البالغين ونسب الإلتحاق في المراحل التعليمية المختلفة، ويتراوح بين صفر % و 100 %، وقد أضحي الإستمتاع بمقادير وأنواع معينة من التعليم رمزاً من رموز تقسيم العمل ووسيلة من وسائل التباين الإجتماعي.

إن عنصر المعرفة مُرادف لما يُسمى بالإنجاز التربوي (التعليمي)، إذ يُعد التعليم الجيد من المتطلبات الهامة للحياة المنتجة في العصر الحديث، كما يُعد أحد العناصر الجوهرية للإنتاج، والمحدد الأساسي للإنتاجية، إذ يُعتبر الإلمام بالقراءة والكتابة إنعكاساً عاماً للحد الأدنى من المعرفة، والخطوة الأولى في مجال التعليم، وفي جميع الحالات، فإن قيمة التعليم تستمد منطقتها من أن المعرفة غاية في حد ذاتها، كما أنها وسيلة لتحقيق غاية إنسانية ومجتمعية أخرى.

ويُقاس مؤشر المعرفة أو دليل التعليم (indice de niveau d'instruction) من خلال المزج بين معدلي معرفة القراءة والكتابة "اللامية" -وهو أضعف الإيمان-، ومعدل سنوات التمدرس في المراحل التعليمية الثلاثة "الأساسي والثانوي والجامعي"، بحيث يُرجح الأول بمعامل (2)، والثاني يُرجح بمعامل (1)، ويُحسب كل معدل وفق العلاقة الأساسية على النحو التالي:

$$I_2 = \frac{X_{2j} - \text{Min}(X_{2j})}{\text{Max}(X_{2j}) - \text{Min}(X_{2j})} = \frac{2 \times I_{2a} + I_{2b}}{2}; \text{ avec: } j = 1, 2, \dots, n.$$

كما أن كل واحد من هذين المعدلين يتم حسابه، على النحو التالي:

$$I_{2a} = \frac{X_{2aj} - \text{Min}(X_{2aj})}{\text{Max}(X_{2aj}) - \text{Min}(X_{2aj})} = \frac{\text{taux d'alphabetisation des adultes}}{100}; \text{ avec: } j = 1, 2, \dots, n.$$

$$I_{2b} = \frac{X_{2bj} - \text{Min}(X_{2bj})}{\text{Max}(X_{2bj}) - \text{Min}(X_{2bj})} = \frac{\text{taux brut de scolarisation combiné}}{100}; \text{ avec: } j = 1, 2, \dots, n.$$

I_{2a}: Taux d'alphabétisation des adultes (% de la population de plus 15 ans);

I_{2b}: Taux brut de scolarisation combiné (du primaire au supérieur %);

I₂: indice de niveau d'instruction.

وبما أن الإنجاز التربوي مكون من مكونات التنمية البشرية، فإن الرداءة النسبية للأوضاع التربوية تؤثر سلباً على مستوى التنمية البشرية، وعلى تجسيم (تحجيم) أحد أسس حق الفرد في التنمية؛

2- مستويات المعيشة الكريمة: يُمثل هذا العنصر أو المؤشر الموارد اللازمة للحصول على موارد مادية (الدخل الفردي) للإنفاق على حاجاته المختلفة لتحقيق مستوى حياة كريمة. ويتراوح ما بين 100 \$ و 40000 \$، وهذا العنصر مرتبط بالنشاط الاقتصادي وجدواه، وبنمط توزيع الثروة بين أفراد المجتمع، وأيضاً بالكثافة السكانية، بحيث إذا كان النشاط الاقتصادي ومردوديته ضعيفين، ونمط توزيع الثروة غير عادل، والنمو السكاني مرتفع،

فإن الدخل الوطني بشكل عام والدخل الفردي بشكل خاص سيقل، ومستوى المعيشة يتردى، فالأفراد الذين لا يستطيعون الحصول على عمل مناسب لا يكونون قادرين على تحقيق دخل كافٍ لتلبية الاحتياجات الصحية والتعليمية والأساسية الأخرى لأسرهم، أو لجمع مدخرات لحماية أسرهم من تقلب الظروف الاقتصادية، وبالتالي ينتهك حق الفرد في التنمية.

ويُقاس مؤشر مستوى المعيشة من خلال مؤشر نصيب الفرد من الناتج أو الدخل الذي يُعتبر من أقدم المؤشرات، بل وما يزال من أكثرها إستعمالاً، كما ذكرنا في المعادلة أعلاه على النحو التالي:

$$I_3 = \frac{X_{3j} - \text{Min}(X_{3j})}{\text{Max}(X_{3j}) - \text{Min}(X_{3j})} = \frac{\text{PIB}(\text{par habitant}) - 100}{40000 - 100}; \text{ avec : } j = 1, 2, \dots, n.$$

I_3 : indice de PIB.

يتم ترتيب البلدان في ثلاث مجموعات حسب قيمة مؤشر التنمية البشرية على النحو التالي:

- أ- بلدان ذات تنمية بشرية منخفضة إذا كان المؤشر يُساوي صفر % وأقل من 50 %؛
- ب- بلدان ذات تنمية بشرية متوسطة إذا كان المؤشر يُساوي 50 % وأقل من 80 %؛
- ج- بلدان ذات تنمية بشرية عالية إذا كان المؤشر يُساوي 80 % أو أكثر؛

3. تمويل التنمية البشرية⁽¹⁾:

أضحت التنمية البشرية تمثل تحدياً هائلاً خلال التسعينات، لأن الملايين من البشر في العالم بصفة عامة وفي البلدان النامية ومنها الجزائر بصفة خاصة تفتقر إلى معظم المتطلبات الأساسية التي تساهم في تحقيق حياة كريمة ومقبولة سواء في مجال التعليم أو في مجال الصحة أو في مجال المأوى والمسكن المناسب...إلخ.

يعكس الإنفاق على التعليم بطبيعة الحال مدى الإهتمام بالتنمية البشرية بإعتباره المؤشر الرئيسي للدلالة على ما يُوليه المجتمع من أولوية لهذا الجانب المهم من الوفاء بحاجات أفراد وحاجات نموه حاضراً ومستقبلاً. وللتعرف على ما يبذل من مجهود في القطاع التعليمي جرت العادة على إتخاذ مؤشرين رئيسيين لهذا الغرض، وهما⁽²⁾:

- 1- نصيب الإنفاق على التعليم (الإستثماري والجاري) من الناتج الوطني الإجمالي خلال السنة؛
- 2- نصيب الإنفاق على التعليم (الإستثماري والجاري) من الموازنة العامة للدولة خلال السنة.

ومن هذا المنطلق، يتضح أن البلدان النامية ومن ضمنها الجزائر باتت تواجه إختياراً صعباً في تخصيص مواردها المادية المحدودة، إما في تنمية الموارد البشرية، وإما في الإنتاج المادي، وإن كان البرنامج الإنمائي للأمم

(1). أحمد عبد الرحيم رزيق، مرجع سبق ذكره، ص ص 120 - 121.

(2). حامد عمار، التنمية البشرية في الوطن العربي "المفاهيم - المؤشرات - الأوضاع"، ط1، سينا للنشر، القاهرة، 1992، ص ص 163 - 164.

المتحدة "UNDP" قد حسم هذه المفاضلة في صالح تنمية الموارد البشرية، فأشار في تقرير له عن التنمية البشرية في العالم عام 1990، إلى أن أفضل ميزة يُمكن أن يتمتع بها أي بلد تكمن في مستوى تعليم أبنائه، وفي مقدرتهم على الأخذ بالأساليب التقنية المتطورة في الإنتاج.

ومن خلال تفحصنا للتجربة التنموية في الجزائر بالرغم من تباينها لم تكن ضمن إستراتيجية مُمكنها التخلص من التبعية وتطوير بنيتها الإنتاجية معتمدة على نفسها، و أن أغلب البلدان النامية إن لم نقل كلها قد وضعت جزءاً هاماً من ثرواتها في إستثمارات مشكوك في جدواها الاقتصادية، وإعتمادها على القروض في تمويل برامجها الإنمائية.

ويعتمد تحسين مستوى التنمية البشرية على دور الدولة في إقامة وإرساء مرافق البنية الأساسية من طرق ووسائل وطاقات، ودورها في تصحيح جوانب الخلل والفسل، ودعمها للأنشطة الخاصة، وتحريرها لطاقات الإبداع والمبادرات الفردية، كما يعتمد على حشدها للطاقات المتاحة، وإستغلالها وإستثمارها في مجال التعليم والصحة وتوفيرها للخدمات الإجتماعية المختلفة. وتتوقف كفاءة هذا الدور أساساً على كيفية تمويل التنمية البشرية، التي تتم وفق مصدرين أساسيين، وهما: الإنفاق العام كمصدر تمويل داخلي، والمساعدات الدولية كمصدر تمويل خارجي.

أ- مصدر التمويل الداخلي: الإنفاق الحكومي العام.

قامت الدراسات المتخصصة بتحليل الإنفاق العام على التنمية البشرية من خلال أربعة مستويات على النحو التالي:

1- نسبة الإنفاق الحكومي العام: وهي النسبة المئوية المخصصة للإنفاق الحكومي العام من الدخل الوطني الإجمالي؛

2- نسبة الإنفاق الاجتماعي: وهي النسبة المئوية المخصصة للخدمات الاجتماعية من الإنفاق الحكومي العام؛

3- نسبة الأولويات البشرية: وهي النسبة المئوية المخصصة للأولويات البشرية -المتعلقة في التعليم الأساسي والرعاية الصحية الأولية- من الإنفاق الاجتماعي؛

4- نسبة الإنفاق البشري: وهي النسبة المخصصة للأولويات الاجتماعية بالنسبة الدخل الوطني الإجمالي.

ويتضح مما سبق، أن نسبة الإنفاق البشري هي محصلة النسب الثلاثة الأولى، الأمر الذي يؤكد أن زيادة الإنفاق المخصص لهذا الأخير قد لا يستلزم زيادة حجم الإنفاق الحكومي بقدر ما يستلزم إعادة النظر في هيكل هذا الإنفاق ونسب ونمط توزيعه.

ب- مصدر التمويل الخارجي: المساعدات الدولية

تتيح برامج المساعدات الدولية إمكانات كبيرة للبلدان النامية، فإذا تمكنت هذه الأخيرة من تخصيص نسبة مناسبة من المساعدات الدولية لمجالات الأولوية البشرية -المتعلقة في التعليم الأساسي والرعاية الصحية الأولية- فسوف يؤدي إلى تحسين أوضاعها. ويمكن تحليل ميزانيات المساعدات الدولية من خلال النسب الأربعة التالية:

1- نسبة المساعدات الدولية: وهي النسبة المئوية للمساعدة التي يقدمها البلدان المتبرعة من ناتجها الوطني الإجمالي، (وهي النسبة المتفق عليها دولياً للمساعدات الدولية الإنمائية الرسمية والمقدرة بـ نسبة 7% من الناتج الوطني الإجمالي PNB)؛

2- نسبة المساعدة المخصصة للمجالات الاجتماعية: وهي النسبة المخصصة للإنفاق الاجتماعي من المساعدة المقدمة للبلد من البلدان الأجنبية؛

3- نسبة المساعدة المخصصة لمجالات الأولوية البشرية: وهي النسبة المئوية المخصصة لمجالات الأولوية البشرية من المساعدة المخصصة للمجالات الاجتماعية؛

4- نسبة المساعدة المخصصة لمجالات الإنفاق البشري: وهي النسبة المئوية المخصصة لمجالات الأولوية البشرية بالنسبة للناتج الوطني الإجمالي.

مما سبق، يُمكن إستنتاج أن هناك مجالات أمام البلدان النامية كالجزائر لدعم التنمية البشرية بإستخدام وإستغلال المصادر التمويلية -المذكورة سلفاً- أحسن وأمثل إستخدام، ويقتضي ذلك زيادة كفاءة الإنفاق وفعاليته في نفس الوقت الذي يتطلب فيه زيادة الإنفاق. وذلك من خلال إعادة النظر في هيكله الميزانيات العامة للبلدان النامية بشكل عام والجزائر بشكل خاص، ومن ثمة توجيه أكبر نسبة ممكنة من هذه المصادر التمويلية -سواء كانت داخلية أو خارجية- للإنفاق البشري والتنمية البشرية. وهكذا، فمن الضروري أن يُعاد

توجيه الإنفاق وإستخدامه لأغراض إجتماعية أكثر فائدة، خاصة عندما تُتاح المعونات الأجنبية.

إن هذا النوع من التنمية لن يتحقق إلا عن طرق الإستثمار في المورد البشري، شأنه شأن بقية الموارد الأخرى. الإستثمار في رأس المال البشري يعني القيام بعملية تخصيص الإنفاق اللازم للمجالات المختلفة التي تُساهم في بناء الموارد البشرية بدياً وعقلياً ومهنيّاً من بداية طفولته إلى غاية نضجه وولوجه الحياة العملية، لأن كفاءة المؤسسات تعتمد على حسن إستغلال مواردها المتاحة، ولاسيما الموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد وفي طريقة إستعمالها.

ومن ثمة، فالكَم البشري لبلد ما -إذا ما أحسن إعداده وإستخدامه- سيكون مصدراً لقوة إقتصادية وحضارية نشطة وفعالة، فيتفاعل مع الموارد الإقتصادية المتاحة ليحقق مستويات مرتفعة من التنمية والرفاهية للمجتمع، لأن العنصر البشري ذاته هو أساس التقدم العلمي والتكنولوجي، ولذلك فإن التقصير في تنمية العنصر البشري يترتب عنه إنخفاض وسوء إستخدام رأس المال المادي المتاح بالكفاءة المطلوبة، وخير دليل على ذلك هو حاجة أغلب البلدان النامية إلى خبراء والمختصين الأجانب للمساعدة في إستخدامها لأحدث ما توصلت إليه هذه البلدان المتقدمة من إختراعات إلى أن يتوافر لديها الخبراء المحليون (الوطنيون).

4. واقع التنمية البشرية في الجزائر:

إنطلاقاً من المعطيات البيانية تبادر إلى أذهاننا التساؤل عن نظرة الجزائر إلى التنمية البشرية؟ من خلال إستقراء الخطط التنموية، إتضح لنا

بجلاء أن مفهوم التنمية البشرية في الجزائر مشتق من التوجهات والمنطلقات التي تحكم فلسفتها في التنمية، والتنمية الإنسانية على وجه الخصوص، وهي:

1- مبادئ العولمة وتوجهات الجزائر التي تسعى إلى تحقيق النمو والعيش الكريم للأفراد؛

2- ضمان عنصر إستدامة مبدأ الإعتماد على الذات وتوزيع مصادر الدخل الوطني؛

3- رفع مستوى معيشة الأفراد وإزالة مظاهر الفقر والحرمان، وضمان عدالة توزيع الدخل؛

4- الإهتمام بتنمية الموارد البشرية وذلك بتكوين وتنمية القدرات والكفاءات والمهارات؛

5- تحقيق مبدأ التوازن والعدالة في التوزيع المكاني والإجتماعي لمشاريع التنمية؛

6- تحقيق مبدأ مشاركة الجميع في التنمية الشاملة والتحول من التخلف إلى التقدم؛

7- إعطاء أهمية خاصة للمرأة والشباب بما يمكنهم من توظيف إمكاناتهم الذاتية وإشباع حاجاتهم، ومشاركتهم بفاعلية في الأنشطة الاقتصادية.

من خلال تفحص تقارير التنمية البشرية في العالم، والعاكسة للمسار التنموي المنتهج في البلدان التي شملتها هذه التقارير ومن بينها الجزائر خلال العقدين الأخيرين، رغم التباين الذي شهدته الظروف الإقتصادية والسياسية والأمنية التي عاشتها الجزائر، فإننا ندرك مدى التحسن النسبي في دليل التنمية البشرية في الجزائر عموماً، وذلك من خلال دراسة موقعها وترتيبها ومقارنتها حسب تطورها الزمني في ظل البيانات المتاحة لنا، حسب قيمة دليل التنمية البشرية، كمقياس لتوسيع خيارات الأفراد وتمتعهم بحياة أفضل.

من خلال المعايير الثلاثة المكونة لدليل التنمية البشرية، الذي جعل الجزائر تُصنف ضمن المجموعة المتوسطة بالنسبة لهذا الدليل، مصنفة في المرتبة 103 من بين 174 بلداً متقدماً ونامياً حسب ما ورد في التقرير الدولي للتنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة عام 2003 إلى جانب تحقيقها للمركز 13 على المستوى العربي. وبالتالي، فهي بعيدة كل البعد عن إحلال المراتب المتقدمة ضمن المجموعة التي تشمل البلدان ذات دليل التنمية البشرية المرتفع أو العالي الذي ينعكس على رفاهية وسعادة المواطنين. وهذا ما تؤكدُه البيانات الواردة في الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1): دليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة:

2003-1990.

السنة	البيان	قيمة الدليل:	عدد البلدان:	الترتيب:	
				عالمياً	عربياً
1990		0.533	130	073	
1992		0.553	174	085	13
1993		0.746			
1994		0.737	175	082	
1995		0.764	174	082	
1996			137	081	
1997		0.665	150	109	
1998		0.683	150	107	11
1999		0.693	150	100	
2000		0.697	150	106	
2001		0.704	150	107	
2002		0.704	151	108	13
2003		0.722	177	103	

المصدر: تقارير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة الخاصة بالتنمية البشرية لسنوات مختلفة.

إننا سنحلل بشئ من الاختصار إنجازات التنمية البشرية في الجزائر طبقاً للمقاييس الثلاثة التي ذكرت سابقاً والمحددة في البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. فقد حققت الجزائر تحسناً متواضعاً بالنسبة للمتغير الأول، ألا وهو متوسط العمر المرتقب عند الولادة، في ظل الإمكانيات المتاحة، وفي ظل الظروف التي مرت بها، والتي تضمنتها التنمية الاقتصادية بشكل عام. كما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول رقم (2): العمر المتوقع في الجزائر خلال الفترة 1990-2004

السنة	1990	1992	1993	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 ¹	2004
العمر المتوقع ² :	65.1	65.9	67.3	68.1	68.9	69.2	69.3	69.6	69.2	69.5	71.1	71.8
¹	0.67	0.68	0.71	0.72	0.73	0.74	0.74	0.74	0.74	0.74	0.77	0.78

المصدر: تقرير البرنامج الإحصائي للأمم المتحدة الخاصة بالتنمية البشرية لسنوات مختلفة.

★: العمر المتوقع عند الولادة مقاس بالسنوات.

وبالنسبة للمتغير الثاني نلاحظ أن المستوى المعرفي والمهاري في الجزائر ليكفل القوى العاملة قد تحسن خلال العقدين الأخيرين بوجه عام، كما تدل على ذلك بعض الإحصاءات البيانية. ومع ذلك فما تزال نسبة الأمية عالية في القوى العاملة الجزائرية، حيث تتجاوز في متوسطها نسبة 20%. بحيث أن نوعية القوى العاملة تقاس من خلال إنتشار التعليم وتحسين مستويات التدريب ومن خلال توفر المهارات والكفاءات في المجتمع. لأن التعليم ليس خدمة تقدم من الدولة بل أصبح إستثماراً حقيقياً للقدرات البشرية، وركيزة لكل تقدم.

ومن هنا جاءت أهمية محاربة الأمية والتعليم الوظيفي لدى الكبار، فضلاً عن أهمية التدريب الفني والعملية للقوى العاملة بشكل عام، سواء بالنسبة للمشتغلين فعلاً، للبطالين من الداخلين الجدد لسوق العمل لأول مرة (STR₁) أو الذين سبق

لهم أن يشتغلوا (STR₂)، "وراء كل أمة عظيمة... تربية عظيمة". والحدود التالي يبرز لنا مستوى المعرفة المعتبر عنه بنسبة التمدرس للمراحل الثلاثة الأساسية والثانوي والجامعي في الجزائر.

الجدول رقم (3): مستوى المعرفة في الجزائر خلال الفترة 1990-2005

سنة	1990	1992	1993	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
مستوى المعرفة ¹ :	68.6	60.0	66.1	66.0	68.0	69.0	72.0	72.0	71.0	70.0	74.0
I ₂	0.49	0.61	0.61	0.63	0.63	0.67	0.69	0.69	0.69	0.69	0.71

المصدر: تقارير البرنامج الإيماني للأمم المتحدة الخاصة بالتنمية البشرية لسنوات مختلفة.

* : مستوى المعرفة مقاس بمتوسط نسبة التمدرس للسنوات الثلاث.

بينما حقق المتغير الثالث الذي يعكس إلى حد كبير مستوى المعيشة في الجزائر من خلال متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي المقوم بال دولار الأمريكي مستوا متواضعا إذ أنه أقل بقليل من متوسط نصيب الفرد العربي، بحيث يحتل التشغيل الجزء الأساسي من محور التنمية البشرية لتعدد النشاطات المتصلة به، مع تسجيله لبعض التذبذبات من حين لآخر ولاسيما خلال حدوث هزات في تغيرات أسعار البترول ذات الاتجاه النزولي على الخصوص، كما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول رقم (4): مستوى المعيشة تصيب الفرد من الـ PIB في الجزائر خلال الفترة 1990-2003.

السنة	1990	1992	1993	1994	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
م المعيشة:	2004	2780	5570	5442	5618	4460	4792	5063	5308	6090	5760	6107
1,			0.92		0.79	0.63	0.65	0.66	0.66	0.69	0.68	0.69

المصدر: تقارير البرنامج الإحصائي للأمم المتحدة الخاصة بالتنمية البشرية لسنوات مختلفة.

✱: مستوى المعيشة تقاس بمتوسط نصيب الفرد من الـ PIB المقوم بالـ دولار الأمريكي.

وضع إستراتيجيات نمو وتطور للتنمية البشرية لتحقيق مستويات للتعليم والصحة وتدريب وتنظيم قوة العمل ورفع مهارتها، وذلك عن طريق تحفيز أنشطة البحث والتطور التكنولوجي.

5. تحديات التنمية البشرية في الجزائر:

يتصف سكان المعمورة وفقاً لمقاييس التنمية البشرية -المعتمدة من قبل الأمم المتحدة في تقاريرها السنوية- بأربعة حالات متباينة، وهي⁽⁸⁾:

- أ- بلدان متقدمة بشرياً وإقتصادياً؛
 - ب- بلدان متقدمة بشرياً وفي طريق الإلتحاق بركب التقدم الإقتصادي؛
 - ج- بلدان متقدمة بشرياً ومتخلفة إقتصادياً؛
 - د- بلدان متخلفة بشرياً وإقتصادياً؛
- إذا إستثنينا الحالتين (ب)، (ج) لأنها يندرجان تحت مقياس متقدم للتنمية البشرية، فيتبقى لدينا الحالتين (أ)، (د)، الأولى لبلدان متقدمة كماً وكيفاً، والثانية متخلفة تنمية ونمواً.

إن البلدان المتقدمة التي تمتلك مقاليد المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، ستفوق كل غالٍ ونفيس من أجل الحفاظ على إستمرار ريادتها وتقدمها وتفوقها، سواء كان ذلك من خلال بذل المزيد من الجهد لتنمية أفراد مجتمعاتها أو لجوءها إلى إستقطاب العقول البشرية النيرة من كل حذب وصوب إن لزمها الأمر. ولعل ذلك نابع من يقينها بأن سر التقدم والرفي يكمن فيما تمتلكه من عقول قادرة على الإبداع والإبتكار المستمر، وسرعة الإستجابة للإحتياجات المتجددة التي تفرزها البيئة الدولية.

أم بالنسبة للبلدان النامية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، فمسيرتها نحو تحقيق مستويات أحسن من التنمية البشرية في هذا القرن تعترضها العديد من التحديات التي تصل إلى درجة الأمراض المزمنة، على الرغم من

(¹). أحمد عبد الرحيم رزيق، مرجع سبق ذكره، ص 120 - 121.

الإنجازات الواسعة والتحويلات الجذرية في السياسات الاقتصادية التي إتبعتها الجزائر كسائر البلدان النامية منذ بداية العقد التاسع من القرن العشرين، وتتمثل أهمها فيما يلي:

1- الفقر: الذي يمثل أهم التحديات التي ستواجه مسيرة التنمية البشرية في البلدان النامية ومنها الجزائر خلال هذا القرن، حيث تشير الإحصائيات إلى أن نصف سكان العالم فقراء، ومنهم نحو 1.3 مليار فرد يعيشون تحت خط الفقر. بالإضافة إلى إتساع الفجوة والهوة بين الأغنياء والفقراء من ناحية، وتراجع مؤشرات المساعدات والمعونات للبلدان النامية، سوف يترتب عليه عدم قدرة تلك البلدان مستقبلاً على مجرد توفير الحدود الدنيا لمعيشة أفرادها.

لقد ساعد نقص فرص التشغيل، وغياب تحسين ظروف المعيشة، وتطبيق سياسات التثبيت والإنعاش الاقتصادي التي أفضت إلى زيادة أسعار المواد ذات الاستهلاك الواسع نتيجة تحرير التجارة، والزيادة المحتشمة في الأجور خاصة للأجراء العموميين، وتدهور القوة الشرائية للمواطنين، وإنعدام فرص الاستفادة من أدنى الخدمات الاجتماعية أدى إلى ظهور وتوسع الفقر، حيث خلال العشرية 1988 - 1998 كان هناك 14% من المجتمع يعيشون تحت مستوى الفقر.

مما أدى بالجزائر من أجل تقليص حدة الفقر على إنتهاج برامج نظام الشبكة الاجتماعية، التي كانت تهدف إلى تعويض الآثار الظرفية لبرنامج التعديل الهيكلي، إلا أن ذلك لم تحل مشكلة البطالة ولا مشكل الفقر، بحيث زاد إنتشاره وأصبح من أهم أهداف البرامج التنموية التي ترمي إلى إيجاد الوسائل الناجعة للقضاء عليه.

2- الأمية: التي تُشكل خطراً داهماً على أفراد البلدان النامية عامة والجزائر خاصة، بحيث مع قصور الموارد المالية والمادية وتزايد الأولويات على أساس توفير الاحتياجات الأساسية بدءاً من مأكّل ومشرب وملبس، فإن الموارد المتبقية، والتي من المفترض أن يُوجه جزء منها إلى التعليم تكاد تكون معدومة بالنسبة لإحتياجاتها الفعلية، هذا فضلاً عن تخلف نظم التعليم القائمة في تلك البلدان عن مسايرة المهارات اللازمة لإحتياجات الاقتصاد العالمي المتغير. ومن الطريف أن تجد شعار محو الأمية سائداً في البلدان العربية في حين ترفع الولايات الأمريكية مثلاً شعار التعليم العالي للجميع.

وتُشير البيانات إلى أنه على الرغم مما حققته الجزائر في مكافحة الأمية-التي لا زالت حالياً تتعدى نسبة 20% بعد ما كانت تفوق نسبة 50% في سنة 1985-، إلا أن معدل الأمية فيها لا يزال أعلى من المتوسط العالمي وحتى من متوسط البلدان النامية، وتبرز أهمية هذا العنصر من أن إنتشار الأمية يؤدي إلى إضعاف الإنتاجية على المستوى الفردي والوطني على حد سواء. مما يتضح تأخر الجزائر بشكل واضح عن البلدان المتقدمة والبلدان الناشئة في تكوين رأس المال البشري الذي يُعتبر مطلباً أساسياً للتنمية المستدامة، بل أن الفجوة التي تفصلها عن هذه البلدان في إتساع، ولم تتمكن الجزائر حتى من تضييقها.

3- التلوث البيئي: الذي يهدد صحة أفراد البلدان النامية، حيث إرتبطت النهضة الصناعية للعالم المتقدم بتصدير التلوث إلى البلدان العربية، بالإضافة إلى إفتقار البلدان النامية لمفهوم الأمن البيئي الذي يتمثل في توفير أساليب الحياة النظيفة الخالية من الأضرار والتلوث. فضلاً عن عمليات التوطن للتكنولوجيا الملوثة للبيئة التي تقوم بها البلدان المتقدمة والشركات متعددة

الجنسية ولم تجد وطناً لها أفضل من البلدان النامية، وذلك بعد إدراكها أن الأنماط التكنولوجية تضر بصحة مواطنيها.

4- شروط التجارة الخارجية: والتي تُعتبر شروطاً غير متكافئة، وأثرها على مستقبل إقتصاديات البلدان النامية، حيث تؤدي الشروط المجحفة وتدابير الحماية التي تُطبقها بلدان الشمال إلى تكبيد البلدان الفقيرة لخسائر قدرتها أحد المنظمات الأمريكية تدعى "أوكسفام أنترناشيونال" بمبلغ 700 مليار \$ تقريباً في العام، أي ما يعادل 14 مرة ضعف مما تتلقاه تلك البلدان من مساعدات مخصصة للتنمية!! من جانب آخر فقد أثبت فشل مفاوضات "سياتل" إلى تناقضات العولمة، وعدم التوازن بين مصالح البلدان المتقدمة والنامية، وهو ما عبر عنه شعار المتظاهرين في "سياتل" والذي تمثل في: "أننا لا نريد تجارة حرة بل نريد تجارة عادلة".

5- أعباء التقدم التكنولوجي: إن التقدم التكنولوجي المعاصر في المعلومات والاتصالات وأساليب الإنتاج يضع تحدياً وأعباء ثقيلة على كاهل الإقتصاديات النامية، حيث جعل رأس المال والتكنولوجيا وليس العمل وحده عوامل الإنتاج الرئيسية المحركة للإقتصاد العالمي، مما يخلق تحديات إضافية لتنمية الموارد البشرية وإستخدامها، وإلا ستكون النتيجة الحتمية تفاقم معدلات البطالة، حيث أن تخلف المهارات البشرية عن التعامل مع التكنولوجيا الحديثة يُولد نوعاً من البطالة الذي يُعرف بالبطالة الإحتكاكية أو الفنية. فعلى سبيل المثال: إذا إستحدث مصنع نمطاً إنتاجياً حديثاً بإستيراد بعض الآلات المتطورة، فإن عدم قدرة القوى البشرية القائمة على التعامل مع ذلك النمط الجديد سوف يُصاحبه إستغناء عن العمالة غير المناسبة.

مثل هذه الدراسة لا تقتصر على مجرد التطور في الحالة الاجتماعية والثقافية والصحية وما يترتب على ذلك من تطور في إشباع حاجيات الأفراد، بل تمتد قيمتها إلى مدى ونوعية الاستفادة من الطاقات العاملة.

6- إستراتيجيات التنمية البشرية:

إذا كان مفهوم التنمية البشرية هو المدخل الحقيقي للتنمية الشاملة، وإذا كانت هناك خصائص وصفات مرغوب توافرها في الموارد البشرية، حتى تساهم إيجابياً في التنمية الشاملة، وأن أغلب هذه الخصائص والصفات المستهدفة تتحقق من أساليب وآليات يمكن إخضاعها لمنطق العلم والتخطيط والتوجيه السليم. ومن ثمة يمكن القول بأن إحداث التنمية البشرية يتطلب وجود إستراتيجية واضحة ومدرسة، وهذه الأخيرة بدورها يتطلب وضعها مجموعة من الخطوات، من أهمها:

أ- تحديد الملامح الأساسية للتنمية البشرية في البلد من خلال تقرير موجز مدعم بالإحصائيات، يبين الحصيلة المنجزة في مجال التنمية البشرية -أي فيما يتعلق بمجال التعليم والصحة وتوفير الخدمات الاجتماعية وفرص العمل- وأشكال الحرمان والتفاوت التي مازالت قائمة. وبالتالي الإحاطة بكل المتغيرات الممكن إدراك علاقتها بالتنمية البشرية.

إن إعداد مثل هذه التقارير بالصورة المطلوبة يُعتبر من المهام الصعبة، ولا سيما في ظل ضعف الإمكانيات وعدم دقة البيانات-إن وجدت أصلاً-.

ب- تحديد أهداف التنمية البشرية في البلد من خلال ترجمتها في مجال التعليم والصحة والتغذية والإسكان وغيرها من الخدمات الاجتماعية الأساسية

إلى أرقام عددية، مع حساب تكاليف إنجاز كل هدف من خلال إختيار أفضل بديل من البدائل المتاحة أو الممكنة، والتي تبنى على أساس أهداف بعيدة المدى نسبياً، إذ لا تقتصر على إدراك الأوضاع فقط، بل يجب أن تأخذ في الحسبان التطورات المتوقعة أو المحتملة في المستقبل.

ج- وضع أهداف التنمية البشرية ضمن الإستراتيجية العامة للبلاد لضمان ترجمة النمو الإقتصادي إلى تحسن في حياة الموارد البشرية، بحيث يجب أن تمثل التنمية البشرية جزءاً أساسياً من التخطيط العام للتنمية في البلد، وبالتالي يجب إدراجها في البرامج من بدايتها دون إضافتها في مرحلة لاحقة. فالتفكير الإستراتيجي يتعامل مع المواقف الحاضرة في إطار نصوص شامل للأوضاع المتوقعة في المستقبل، ومن ثم تتكامل الجهود وتتراكم النتائج الإيجابية على مدى الزمن إلى أن تتحقق النتائج النهائية المرغوبة.

وعموماً، إن بناء الإستراتيجية التنموية البشرية لا يبدأ من فراغ، وإنما يعتمد على أمرين أساسيين، وهما: الرصيد الواقعي والتحليل العلمي لمستوى التنمية البشرية السائد، ومن خلال المقارنة الشفافة والموضوعية بين المستوى الفعلي والمستوى المقدر لتنمية الموارد البشرية تتحدد الإنحرافات التي يجب علاجها في أقرب وقت ممكن من خلال السياسات والبرامج والآليات المؤثرة على أوضاع الموارد البشرية، لتساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية لعناصر الإنتاج الأخرى كرأس المال والموارد الطبيعية...، ناهيك عن رفع كفاءة الموارد البشرية في حد ذاتها، وبالتالي المساهمة الفعالة في تحسين نوعية المنتجات، وتقليل الأخطاء في العمل أو في المنتجات، وتدنية التكاليف... إلخ، وترشيد قراراتها الإستراتيجية. كل هذه العوامل ترفع في الأخير من القدرة التنافسية للمؤسسات.

وفي الأخير، تتوقف قيمة إستراتيجية التنمية البشرية في نهاية الأمر على وضعها موضع التنفيذ وتطبيقها في الميدان، إذ لن تكون لها قيمة مهما بُذِل في إعدادها من وقت ومال وجهد- إذا بقيت حبيسة أدراج وأذهان القادة الإداريين، أو مُخزنة في قواعد معلومات في أجهزة الكمبيوتر.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة، يُمكن القول أن الإنجازات الملحوظة التي حققتها الجزائر في إطار مسيرة الإصلاحات تلك المتعلقة بالمجالات الاجتماعية، إذ انعكست هذه الإنجازات في تحسن أداء المؤشرات الأساسية للحياة اللائقة في الجزائر، ومن أهمها: العمر المتوقع عند الولادة، ومستوى المعرفة، ومستوى الحياة اللائقة الصحية. ومن ثمة يُمكن أيضاً الوصول لجملة من النتائج والإقتراحات التي تخدم الموضوع قيد الدراسة.

أ- النتائج:

1- في الوقت الذي كانت تُقاس فيه ثروة البلدان وتقدمها بما تملكه من المعادن النفيسة -الذهب والفضة- أيام العصر التجاري، وبعد ذلك العصر أصبحت تُقاس قوة البلدان وتقدمها بما تملكه من الصناعات المتطورة، إلى أن أصبح في الوقت الحاضر يُقاس تقدمها بما تملكه من الموارد البشرية المتعلمة والمتدربة والمؤهلة لحمل مشعل الحضارة والتقدم والرفق.

2- تُعتبر التنمية البشرية أساس بناء المجتمعات بشكل عام والجزائر كغيره من البلدان النامية بشكل خاص، لأنها تساهم في رعاية وحماية الأفراد

وتضمن حقوقهم وتوفير لهم كل سبل الحياة الكريمة والكرامة الإنسانية في محيط إجتماعي قوامه الحرية والمشاركة الفعالة والعدالة الإجتماعية.

3- يختلف مفهوم التنمية عن عديد المقاربات التنموية التي ظهرت خلال العقود الأربعة الماضية ولكنها لم ترق إلى مستوى مفهوم متكامل للتنمية البشرية. فهناك مثلاً مفهوم رأس المال البشري وتنمية الموارد والذي ينظر إلى الإنسان كوسيلة من وسائل الإنتاج الأخرى وأيضاً مفهوم الرفاه البشري والذي ينظر إلى الإنسان كمنتفع من الهبات التي تقدمها الدولة ولا ينظر للإنسان كمشارك في عملية التنمية والتخطيط لها. ويمكن القول بأن مفهوم التنمية البشرية يأخذ المنظور الكلي في النظر إلى الإنسان، ولا يجرئه إلى إنسان اقتصادي وإنسان اجتماعي، واعتباره محور الاهتمام لعملية التنمية.

4- يُعتبر الإنفاق على التعليم لدى الإقتصاديين من أفضل الإستثمارات، إذ أنه يؤدي إلى تنمية الأفراد كمورد من موارد إنتاج السلع والخدمات وخلق الثروة وتجديد مصادرها وتراكم عناصرها. وفي نفس الوقت فالتعليم هو الطاقة المحركة للتنمية البشرية التي تهدف إلى تحقيق إنسانية الإنسان من خلال التكوين الأمثل لقدرات الأفراد ومعارفهم ومهاراتهم بما يُمكنهم من التفاعل المثمر والخلاق مع بيئتهم المادية والبشرية والمؤسسية، ومن ثمة تُتيح لهم آفاقاً أوسع وأرحب في التعامل مع الحياة.

5- يعكس الإنفاق على التعليم إلى حد كبير مدى الإهتمام بالتنمية البشرية بشكل عام، بإعتباره المؤشر الرئيسي للتدليل على ما يُؤليه البلد من أولوية لهذا الجانب المهم من الوفاء بحاجيات أفراد وحاجات نموه حاضراً ومستقبلاً. وبالرغم من تخصيص أموالاً طائلة ولكن يبدو أن هذا الإستثمار يتعرض لكثير من الهدر والخل في توزيعه وفي كفاءته، وهذا ما إنعكس في

الأخير على تواجد فائضاً في بعض التخصصات وعجزاً ونقصاً في تخصصات أخرى في سوق العمل الجزائرية.

6- إن الإنجازات المحققة في مجال التنمية البشرية هي المؤشر الدال إلى حد بعيد على مدى تمكن البلد من الوصول إلى تحقيق أهدافه الاجتماعية والإقتصادية ومدى مقدرتها على مواجهة تحديات المستقبل في ظل إقتصاديات السوق المبنية على المنافسة الشرسية. وفي هذا السياق، نجد أن أداء التنمية البشرية في الجزائر ظل حتى هذه الساعة دون التوقعات، وهذا راجع لعدة عوامل، منها: التزايد السكاني، قصور خطط التنمية من ناحية، وسوء إستعمال وإستغلال الموارد المالية المحدودة من ناحية أخرى، كما ساعد على ذلك عدم الإستقرار السياسي والأمني الذي عاشته الجزائر ولاسيما خلال العقد التاسع من القرن العشرين.

7- إن دور التعليم لا يقتصر في القضاء على الأمية، وهو ما يُعرف في تقارير التنمية البشرية بمؤشر المعرفة (معدل القراءة والكتابة بين الكبار) بل أصبح له أبعاد متعددة تقوم على تأهيل القوى العاملة، وفي تطوير وترقية تفكير الأفراد وسلوكهم، لأن التعليم كوسيلة لإعداد وتهيئة الأفراد للعمل يُعد استثماراً تُعبر عنه المنافع التي يُوفرها التعليم بتزويد الأفراد بالمعارف والمهارات، فتساهم في رفع إنتاجيتهم عند إلتحاقهم بالعمل ولمدة طويلة، وهو ما يعني زيادة الدخل الذي سيحصلون عليه والتوقع بمستويات معيشية أحسن وأفضل؛

8- تُشكل تنمية الموارد البشرية في جل البلدان بصفة عامة، وفي البلدان النامية ومن ضمنها الجزائر بصفة خاصة، إحدى الأولويات الرئيسية في الجهود الرامية لتحقيق التنمية البشرية ومواجهة التحديات الكثيرة التي

تواجهها هذه البلدان، وهي التحديات التي تعمقت وشغلت أبعاداً جديدة في ضوء حركة العولمة والتوجهات والتطورات العالمية.

ب- الإقتراحات:

1- لابد من تعزيز القدرة التنافسية، للعمل على تضيق الفجوة المتسعة بين الجزائر والبلدان المتقدمة وحتى البعض من البلدان النامية، من خلال إيلاء الأهمية اللازمة لكل من التعليم والبحث والتطوير بغية رفع نوعية التعليم، وزيادة فاعلية مساهمة الوحدات الإنتاجية في إكتساب المعرفة وتحفيزها على ذلك، وتخصيص الموارد اللازمة له؛

2- هناك العديد من العوامل والمفاتيح الرئيسية لتطوير النظم التعليمية المختلفة في ظل التطورات العالمية وحركة العولمة، من بينها:

أ- إيلاء المزيد من العناية اللازمة لجودة التعليم وإقتصادياته ومواءمته ومردوده على الفرد والمؤسسة والمجتمع؛

ب- تنويع وتوسيع قاعدة المشاركة المجتمعية في شؤون التعليم، لتشمل مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص إلى جانب مؤسسات القطاع العام، وبالتالي زيادة أدوار الجهات والمؤسسات غير الحكومية في التخطيط والتمويل والتنفيذ لنظم وبرامج تنمية الموارد البشرية، وتطوير أدوار الجهات الحكومية في الوقت نفسه، في التنظيم والرقابة والتقييم والمساءلة؛

ج- استثمار تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة في مراحل التعليم وأنماطه المختلفة بما يخدم التوجه نحو إقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة.

3- وبما أن التعليم هو الركيزة الأساسية التي تركز عليه التنمية البشرية، فإن النظرة الحديثة لم تعد تعتبره مجرد خدمة عامه تقدمها الدولة بل أصبح عملية استثمار طويلة الأجل ومضمونة العائد. لذا فمن الضروري أن ينسجم أي توجه لوضع الأسس والسياسات والإستراتيجيات لهذا النوع من التعليم مع الإطار العام والخطوط العريضة لسياسات وإستراتيجيات أعم وأشمل تتعلق بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية بمفهومها الواسع؛

4- تنمية الموارد البشرية والإستفادة من طاقاتها لا يتم في معزل عن المجتمع بكل مؤثراته خصوصا العادات والتقاليد والقيم والجوانب المادية، وبالتالي فإن تشجيع المواطن الجزائري على التعليم والتدريب التقني والمهني وعلى العمل المنتج والخلاق يقتضي مراجعة القوانين والأنظمة القائمة لمعرفة ما إذا كانت ملائمة لخلق البيئة المحفزة للراغبين في الحصول على فرص التدريب والتأهيل ويتطلب ذلك في العادة مراجعة شاملة.

5- ضرورة تبني سياسة واضحة المعالم والأهداف في مجال التنمية البشرية تتسجم مع السياسة العامة للدولة، وتتكامل مع خططها التنموية، أخذا بعين الاعتبار الخصائص المميزة للمجتمع الجزائري لتكون منطلقاً لأهداف تنمية الموارد البشرية باعتبارها أحد المكونات الأساسية لعملية التنمية الشاملة بغية الإرتقاء بنوعية الحياة للفرد الجزائري وتلبية الإحتياجات الآنية والمستقبلية للسكان.

المراجع:

- 1- أحمد عبد الرحيم رزق، الموارد الاقتصادية، ط2، جامعة الزقازيق، 1997؛
- 2- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000؛
- 3- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (2002)، تقرير عن التنمية الإنسانية العربية، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق العربي للإنماء الاقتصادي، عمان، 2002؛
- 4- بن طلحة صليحة، معوشي بوعلام، التنمية البشرية: واقع وآفاق، الملتقى الوطني الأول حول: التنمية البشرية وتسيير المؤسسة في ظل العولمة، معهد علوم التسيير، المركز الجامعي بالمدينة، يومي 15 - 16 / 12 / 2004؛
- 5- تقرير التنمية البشرية لعام 1998؛
- 6- حامد عمار، التنمية البشرية في الوطن العربي "المفاهيم - المؤشرات - الأوضاع"، ط1، سينا للنشر، القاهرة، 1992؛
- 7- سيد عبد العزيز، التنمية البشرية من ثراء المفهوم إلى فقر الواقع، [Islam-Online.Net](http://Islam-Online.Net.htm)؛
- 8- الشاذلي العياري، تأملات في مسألة الحق في التنمية في الوطن العربي، مجلة شؤون عربية، العدد 79، بيروت، سبتمبر 1994؛
- 9- صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999؛
- 10- عبد الكريم حمودي، تقرير التنمية البشرية: العرب في المؤخرة!! Islam-Online.Net؛

- 11- عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف، طارق عبد الحسين العكيلي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998؛
- 12- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001؛
- 13- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001؛
- 14- مصطفى عبد الله الكفر، تنمية الموارد البشرية وقوة العمل، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، gasomfa@sce-net.org
- 15- منذر واصف المصري، العولمة وتنمية الموارد البشرية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2003؛

(16). UNDP, Human Development Report 1995, New York
UNDP Publication

(17). UNDP, Human Development Report 2005, New York
UNDP Publication