

الفصل الخامس: السيطرة على الجودة:

كيف تسيطر المنظمة على جودة السلع والخدمات وتطور العمليات وتدعيمه وعلى جودة أداء الموردين... الخ.

الفصل السادس: قياس الجودة:

كيف يتم اختيار المقاييس التي تسمح ببلوغ أهداف الجودة وكيف تستعمل لأجل التحسين.

الفصل السابع: تحسين الجودة:

و فيه كيف نحلل تطور النتائج الرئيسية وكيف للأعمال تحسين الجودة أن تبني علاقة بين الأهداف والنتائج المحصل عليه وكيف نتأكد من فعالية أعمال التحسين.

الفصل الثامن: مشاركة الموظفين:

يتم الإجابة عن كيفية إشراك الموظفين في تنفيذ الجودة ومدى رضاهم ومدى تصورهم للكيفية التي يتم بها بلوغ الأهداف، كذا تصورهم لأعمال إنجاز الجودة في المنظمة.

الفصل التاسع: النتائج:

ما هي النتائج المحققة المتعلقة برضا العملاء ورضا وتعبئة الموظفين بالإضافة إلى النتائج المحققة على مستوى تطور النتائج المالية، الأرباح، حصص السوق السمعة، وقياس مؤشرات النتائج القياسية وكذا تكاليف الحصول على الجودة الإنتاجية، مدى مساهمة المنظمة في البيئة.

خاتمة:

الشرط الأساسي والضروري للمحافظة على السوق و مواجهة المنافسة و كسب ولاء الزبون هو التمتع بالتميز والسبق، وهو ما لا يتأتى إلا من خلال الانضباط بمستويات أداء عالية وبذل مجهودات غير عادية.

ومن هنا تظهر نماذج جوائز الجودة كدليل إرشادي يعلم المؤسسة كيف تخطو خطواتها نحو السبق والتميز، وترسم خارطة طريق يوصلها إلى القمة، ويحدد لها أهداف تعمل على بلوغها. وتندرج ضمن المحاولة لممارسة نوع من المقارنة المرجعية بالأفضل.

ونلاحظ أن النماذج العربية حديثة النشأة. وتحاول في معظمها أن تستمد من النماذج العالمية مع تكييفها مع خصوصيات المنطقة العربية. وتعمل على تكريس ثقافة للجودة في المؤسسات والمجتمع.

إشكالية التنمية البشرية في الجزائر وسبل النهوض بها

د . سنوسي علي *

الملخص:

لقد أدركت دول العالم ومنها الجزائر أهمية الاهتمام بالعنصر البشري باعتبار ه المحور الرئيسي في عملية التنمية المستدامة ، فهو وسيلتها وغايتها. بذلت الجزائر في السنوات الأخيرة جهودا كبيرة في هذا المجال في إطار البرامج التنموية التي طبقتها ، حتى وإن حققت الجزائر تحسناً ملحوظا في مستويات المعيشة ونسبة التمدّرس وفي مجال الصحة ، إلا أنها تبقى نجاحات لا ترق إلى مستوى التقدم الذي يتطلع إليه المواطن الجزائري.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع وأفاق التنمية البشرية في الجزائر وفق مؤشر دليل التنمية البشرية لعام 2010 من ناحية ، وإلى رصد أفاق تطوير التنمية البشرية من خلال الوقوف على الأهداف الإنمائية للألفية حتى سنة 2014 ، فضلا عن ذلك الوقوف على أهم العراقيل والعقبات التي حالت دون تحقيق أهداف البرامج الإنمائية المطبقة في الجزائر.

جاءت هذه الدراسة لتجيب على السؤال الجوهرى التالي: هل حققت السياسة الإنمائية المطبقة في الجزائر أهداف التنمية البشرية ؟ وما هي سبل النهوض بها ؟

تناولت الدراسة أربعة محاور هي:

المحور الأول: الإطار النظري والتحليلي لمفهوم التنمية البشرية.

المحور الثاني: واقع التنمية البشرية في الجزائر.

المحور الثالث: واقع مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر.

المحور الرابع: سبل النهوض بالتنمية البشرية في الجزائر.

الكلمات الدالة : التنمية المستدامة ، التنمية البشرية ، مؤشرات التنمية البشرية ، الجزائر

* العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية جامعة المسيلة - الجزائر - البريد الإلكتروني: ali.senoussi10@yahoo.fr

Summary

Countries over the world, including Algeria have realized the importance of the human factor as the main focus in the process of sustainable development, being its means or purpose. Algeria has made in recent years great efforts in this area in the context of its development programs implemented so far. Even though Algeria has achieved a significant improvement in living standards, the schooling rate and health, still such an achievement does not live up to the level of progress that has been expected by the Algerian citizen.

The aim of this study is to analyze the reality and the prospects for human development in Algeria, according to the human development index for the year 2010 on the one hand, and to monitor the prospects for the development of human development by standing on the Millennium Development Goals until 2014, as well as the analysis of the most important barriers and obstacles that prevented the achievement of the objectives of the development programs implemented so far.

This study tried to answer the fundamental question: Did the development policy applied in Algeria realised the human development goals? What are the ways to promote them?

The paper examined four axes:

Axis I: The theoretical and analytical framework of the concept of human development.

Axis II: The reality of human development in Algeria

Axis III: the reality of human development indicators in Algeria

Axis IV: The ways to promote human development in Algeria.

Keyword: sustainable development, human development, human development indicator, Algeria

مقدمة: في العقد الأخير من القرن الماضي تنامي الوعي بقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية الشاملة، وبناء على ذلك كثرت الدراسات والبحوث والمؤتمرات التي عقدت لتحديد مفهوم التنمية البشرية وتحليل مكوناتها وأبعادها. ومن الخطأ الظن أن التنمية البشرية، إنما تركز في القدرات الإنسانية فقط، حتى اعتقد البعض أنها تقتصر على القطاعات الاجتماعية كالصحة والتعليم، وهي استثمارات حيوية بالطبع، ولكنها ليست إلا جزءاً واحداً من الصورة الكاملة، فالتنمية البشرية ليست قاصرة على أي قطاع بذاته، فهي لا تركز على القضايا الاجتماعية دون تلك الاقتصادية، ومن الخطأ القول أيضاً أنها لا تطبق إلا على الاحتياجات الأساسية، وعلى الدول الفقيرة. وهو ادعاء غير صحيح، إذ أنها تطبق

على جميع البلدان ، أيا كان مستواها الإنمائي ، فللناس في كل مكان احتياجات وتطلعات وان اختلفت باختلاف تلك البلدان.

لقد برز مصطلح التنمية البشرية كمفهوم في الجزائر منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين ، مع ظهور الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات بسبب انهيار أسعار البترول ، وتبني الجزائر سياسة الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدت كعلاج لهذه الأزمة الاقتصادية ، والتي كان لها آثار سلبية على الحياة الاجتماعية للأفراد.

وقد أدركت الجزائر كغيرها من دول العالم أهمية الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره الركيزة الرئيسية في عملية التنمية ، فهو وسيلتها وغايتها. فقد بذلت جهودا معتبرة في السنوات الأخيرة في هذا المجال ، في إطار البرامج التنموية التي أطلقتها.

مشكلة البحث: بعد مرور سنوات من تطبيق الإصلاحات عرف الاقتصاد الجزائري تطورات سواء في الميدان الاقتصادي والاجتماعي ، فبالرغم من تحقيق بعض النتائج في ميدان التوازنات الاقتصادية الخارجية فإنه لم يسمح بالاستجابة لطموحات الجزائريين و المتمثلة في تحسين ظروف المعيشة ومناصب شغل و لم يساهم في تحسين عمل و سير الطاقة الإنتاجية.

وعليه جاءت هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية التالية: هل حققت السياسة الإنمائية المطبقة في الجزائر أهداف التنمية البشرية ؟ وما هي سبل النهوض بها ؟

أهداف البحث: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع وأفاق التنمية البشرية في الجزائر وإلى رصد أفاق تطوير التنمية البشرية من خلال الوقوف على الأهداف الإنمائية للألفية حتى سنة 2014 ، فضلا عن ذلك الوقوف على أهم العراقيل والعقبات التي حالت دون تحقيق أهداف البرامج الإنمائية المطبقة في الجزائر وما هي سبل تحقيق تنمية بشرية حقيقية.

أهمية البحث : تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بمفاهيم التنمية البشرية ، باعتبار أن التنمية هي بناء للإنسان وتحرير له وتطوير لكفاءاته وإطلاق لقدراته ، كما أنها اكتشاف لموارد المجتمع وطاقاته وحسن توظيفها وتسخيرها وادخالها. على ضوء هذه الأهمية أصبحت التنمية بمفهومها الحديث محط اهتمام المنظمات الدولية من خلال تركيز هذه الدراسات على التنمية المرتبطة بالموارد البشرية لأنها تشكل أهم الشروط لتنمية الدول وتحسين أوضاعها.

فرضيات البحث : لتحليل ودراسة الموضوع ، قمنا بوضع جملة من

الفرضيات كالتالي:

- إن مفهوم التنمية في الجزائر ، لا يزال مبهم لدى الكثير من صناع القرار ومتخذي السياسات في الجزائر؛
- عرفت الانجازات التي شهدتها التنمية البشرية في الجزائر تحسنا ملحوظا في مستويات المعيشة ونسبة التمدرس وفي مجال الصحة ، إلا أنها تبقى نجاحات لا ترقى إلى مستويات التقدم التي يتطلع إليها الفرد الجزائري؛
- إن تحسن مؤشرات دليل التنمية البشرية في الجزائر أدى بانتقالها من فئة التنمية البشرية المتوسطة إلى فئة التنمية البشرية المرتفعة.

المحور الأول: الإطار النظري والتحليلي لمفهوم التنمية البشرية

خلال العقد الخامس والسادس والسابع من القرن الماضي ، عكفت معظم الدول النامية ، على تطبيق المفهوم الشائع للتنمية الاقتصادية ، واستطاع بعضها أن يحقق هدف النمو الاقتصادي الكمي ، ولكن ظلت هناك فروقا كبيرة بين السكان في مستويات المعيشة من ناحية توفر الحاجات الضرورية ودرجة الرفاهية. وعكست الأرقام في العديد من الدول النامية خاصة في إفريقيا وأمريكا اللاتينية وآسيا الوسطى تدهورا في مستويات الصحة العامة ودرجة التعليم والعمر المتوقع للأفراد ، مما أثر سلبا على مستوى إنتاجية القوى العاملة. إضافة إلى النقص المتزايد في مستوى الإشباع من السلع والخدمات الضرورية.

هذا القصور في المفهوم التنموي وتطبيقاته بنتائج السلبية ، دفع الكثير من الاقتصاديين إلى انتقاد مدخل التنمية التقليدي ، وعدم كفاية المقارنات الإجمالية لنصيب الفرد من الدخل الوطني أو الناتج المحلي لتحديد حالة النمو والتنمية من عدمها ، بهذا تطور مفهوم التنمية الاجتماعية التي تهدف إلى تطوير التفاعلات المجتمعية بين أطراف المجتمع. بالإضافة إلى ذلك استحدث مفهوم التنمية البشرية ، الذي يهتم بدعم قدرات الفرد وقياس مستوى معيشة وتحسين أوضاعه في المجتمع ، حيث يقوم هذا المفهوم على أن « البشر هم الثروة الحقيقية للأمم ، وأن التنمية البشرية هي عملية توسع خيارات البشر¹ » ، فالتنمية البشرية لا تنتهي عند تكوين القدرات البشرية مثل: تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات ، بل تمتد إلى أبعد من ذلك حيث الارتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال توفير فرص الإبداع ، أو التمتع بوقت الفراغ ، أو باحترام الذات الإنسانية ، أو المساهمة

(1) لمزيد من المعلومات حول العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية الشاملة ، أنظر:

<http://www.hrdiscussion.com/hr30868.html>. 10/02/2014

الفاعلة في النشاطات الاقتصادية و السياسية والثقافية الاجتماعية ، ونظرا لكل ذلك أصبحت التنمية البشرية توجهها إنسانيا للتنمية الشاملة المتكاملة وليس مجرد تنمية موارد بشرية(1).

أولا: تطور مفهوم التنمية البشرية:

تطور مضمون مفهوم التنمية البشرية ، كما ورد ذلك في التقارير الصادرة منذ عام 1990م ، حيث أن التنمية البشرية حسبها هي «عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس» ، وهذه الخيارات أساسا غير محدودة ، غير أنه يجب التمييز بين ثلاثة خيارات أساسية هي: «أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل ، وأن يكسبوا المعرفة ، وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة». وتتسع هذه الخيارات بعد ذلك لتشمل الحريات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية ، وتوفير فرص الإبداع واحترام حقوق الإنسان(2).

ومع حلول عام 1993م ، تم توسيع المشاركة الشعبية سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية ، وتم تعريف التنمية البشرية على أنها « تنمية الناس ، من أجل الناس وبواسطة الناس(3) » وهذا معناه:

- تنمية الناس: الاستثمار في قدرات البشر؛

- التنمية من أجل الناس: معناه الكفالة العادلة بتوزيع ثمار النمو الاقتصادي المحقق توزيعا عادلا؛

- التنمية بواسطة الناس: أي إعطاء كل فرد فرصة المشاركة فيها(4).

ومنه يمكن استنتاج أن المنظور الإنساني للتنمية ، تضمن كافة حقوق الأفراد وهذه الحقوق تتمثل في الحق في الحياة ، الحق في العيش الكريم ، الحق في العمل ، الحق في الصحة وفي التعليم ، من منظور الحماية والتمكين من التغلب على الضعف والفقر والجوع والمرض وكل ما يهدد حياة الإنسان. لذلك فالدولة مطالبة بتمكين وتعزيز قدرات الأفراد وصولا إلى توفير الأمن الإنساني ، أمن الأفراد. لذا فان مفهوم التنمية البشرية تطور ليصل إلى مفهوم التنمية البشرية

(1) محمد عايد الجابري وآخرون ، التنمية البشرية في الوطن العربي ، ط1 ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 1995 ، ص 85 - 87

(2) نصر عارف ، في مفاهيم التنمية ومصطلحاتها ، مجلة ديوان العرب ، القاهرة ، حيزران 2008 ، ص 05

(3) نبيلة داود ، نبيلة داود ، الموسوعة المعاصرة : مدارس مصطلحات ، منظمات وهيئات القرن العشرين ، القاهرة ، مكتبة غريب ، بلون سنة نشر ، ص 92

(4) فيصل يونس عبد الزهرة ، مرجعيات الفكر التنموي وامتداداته المعاصرة ، الإسكندرية ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ، 2002 ، ص 59

المستدامة ، وهذا ما تبناه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يتضمن التنمية البشرية المستدامة ، التي هي تنمية لا تكفي بتوليد النمو وحسب ، بل توزع عائلاته بشكل عادل ، كما تم ذكره من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وقد ظهر فيما بعد مفهوم التنمية المستدامة وهي تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضرون دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجاتهم⁽¹⁾.

المركز على النمو الاقتصادي إلى المفهوم الإنساني ، أي أن مصطلح التنمية الإنسانية يعبر عن ثراء مضمون التنمية. ونقطة الانطلاق في مفهوم التنمية الإنسانية هو أنه لجميع البشر - لمجرد كونهم بشرا - حق في العيش الكريم ، ولذلك فإن الرفاه الإنساني في التنمية الإنسانية لا يقف عند المعايير الاقتصادية أو إشباع الحاجات الأساسية ، ولكنه يمتد إلى الأمور المعنوية التي تؤكد سمو الإنسانية وسمو رفعة الإنسان ، مثل التمتع بالمعرفة والحرية باحترام وتحقيق الذات ، ولذلك فإن مفهوم التنمية الإنسانية يغطي بشكل أوسع بكثير القيم الإنسانية من مفاهيم التنمية العادية ، حتى أن مفهوم التنمية البشرية ، أختزل أحيانا في تقارير التنمية البشرية الدولية إلى مفهوم يسمى في الاقتصاد مفهوم تنمية الموارد البشرية ، باعتبار أن البشر عنصر من عناصر الإنتاج. إذن فالتنمية الإنسانية: هي تنمية الناس ومن أجل الناس ومن قبل الناس ، وإذا كان يتعين أن يكون الناس هم محور التنمية ، فلا بد أن يكون لمشاركتهم دور رئيسي في تطورها.

ومن الخطأ القول أن التنمية البشرية إنما تركز في القدرات الإنسانية فقط ، حتى أنه اعتقد بعض الناس أنها تقتصر على القطاعات الاجتماعية ، كالصحة والتعليم ، وهي استثمارات حيوية بالطبع ، ولكنها ليست إلا جزءا واحدا من الصورة الكاملة. فالتنمية البشرية لا تختص بقطاع معين ، فهي لا تركز على القضايا الاجتماعية دون تلك الاقتصادية. ومن الخطأ كذلك الظن أنها لا تطبق إلا على الاحتياجات الأساسية ، وعلى الدول الفقيرة ، وهو ادعاء غير صحيح ، إذ أنها تنطبق على جميع البلدان ، أيا كان مستواها الإنمائي ، فللناس في كل مكان احتياجات وتطلعات وإن اختلفت باختلاف تلك البلدان.

وعلى هذا بات مفهوم التنمية⁽²⁾ غير مقتصر على زيادة إنتاج السلع أو مستويات الدخل وتوزيع الموارد ومعدلات العمالة أو التنمية في المجالات التي

(1) نصر عارف ، مرجع سابق ، ص 05

(2) محمد شفيق ، التنمية الاجتماعية ، دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، بلون سنة نشر ، ص 19 .

تؤديها . لذا يجب أن تفهم التنمية من خلال أبعاد الحياة الإنسانية ، الاجتماعية والثقافية و الاقتصادية .

وبفضل هذا المفهوم للتنمية البشرية ، أمكن إدخال خصائص جديدة ، يمكن قطاعات اجتماعية مختلفة المساهمة في تطويرها ، ما يبين أن عملية التنمية البشرية في المجتمع إنما هي عملية متكاملة في عواملها الأساسية ، إذ تهتم بتطوير خصائص الإنسان وطاقاته الذاتية والمكتسبة ، واستثمارها الاستثمار الأمثل ، من خلال إتباع سياسات تنموية توفر مستويات معيشية وصحية مرتفعة ، تلبي حاجات الإنسان والمجتمع في العصر الحديث ، من خلال الاعتماد على أسلوب التخطيط بعيد المدى. وعلى هذا يمثل منهج التنمية البشرية الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها المخططون وصانعو القرار لتهيئة الظروف الملائمة لأحداث التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، كما يمكن القول أيضا ، أن منهج التنمية البشرية هو المنهج الذي يهتم بتحسين نوعية الموارد البشرية في المجتمع وتحسين النوعية البشرية نفسها.

ثانيا: تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية الشاملة

1 . تعريف التنمية البشرية:

إن مصطلح « التنمية البشرية » بدأ يظهر على الساحة مع إصدار أول تقرير للتنمية البشرية من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 1990. ولقد تم تعريف مفهوم التنمية البشرية في تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائية كما يلي: « التنمية البشرية هي عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس. ومن حيث المبدأ ، فإن هذه الخيارات بلا حدود وتتغير بمرور الوقت. أما من حيث التطبيق فقد تبين أنه على جميع مستويات التنمية ، تتركز الخيارات الأساسية في ثلاث هي: أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل ، وأن يكتسبوا المعرفة ، وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة. وما لم تكن هذه الخيارات الأساسية مكفولة ، فإن الكثير من الفرص الأخرى سيظل بعيد المنال. كما أن هناك خيارات إضافية يهتم بها الكثير من الناس وهي تمتد من الحريات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية ، إلى فرص الخلق والإبداع ، واستمتاع الأشخاص بالاحترام الذاتي ، وضمان حقوق الإنسان

وتعتمد تقارير التنمية البشرية على مؤشر تجميعي لقياس ومقارنة إنجاز الدول في مجال التنمية البشرية يسمى human development index ومؤشر التنمية البشرية العالمي الذي يستخدم في مقارنة وترتيب الدول حسب جهود التنمية

البشرية ، هو مؤشر تركيبي يتم حسابه من ثلاثة عناصر رئيسية وهى:
- متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي (وهو مؤشر لقياس مدى الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة) ؛

- العمر المتوقع عند الميلاد (مؤشر لقياس طول العمر) ؛

- نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة (مؤشر لقياس اكتساب المعرفة.

إن مصطلح التنمية البشرية يؤكد على أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية حيث تعتبر التنمية البشرية النمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرخاء للمجتمع ، وما التنمية البشرية إلا عملية تنمية وتوسع للخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتبار ه جوهر عملية التنمية ذاتها أي أنها تنمية الناس بالناس وللناس. فالتنمية البشرية هي عملية أو عمليات تحدث نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل والمدخلات المتعددة والمتنوعة من أجل الوصول إلى تحقيق تأثيرات وتشكيلات معينة في حياة الإنسان وفي سياقه المجتمعي وهي حركة متصلة تتواصل عبر الأجيال زمانا وعبر المواقع الجغرافية والبيئية على هذا الكوكب.

والتنمية البشرية المركبة تستدعي النظر إلى الإنسان هدفا في حد ذاته حين تتضمن كينونته والوفاء بحاجته الإنسانية في النمو والنضج والإعداد للحياة . إن الإنسان هو محرك الحياة في مجتمعه ومنظمها وقائدها ومطورها ومجددها. إن هدف التنمية تعنى تنمية الإنسان في مجتمع ما بكل أبعاده الاقتصادية والسياسية وطبقاته الاجتماعية ، اتجاهاته الفكرية والعلمية والثقافية.

وهكذا يمكن القول أن للتنمية البشرية بعدين.. البعد الأول يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان ، طاقاته البدنية ، العقلية ، النفسية ، الاجتماعية ، المهارية ، الروحانية.. أما البعد الثاني فهو أن التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل والبنية المؤسسية التي تتبع المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى كل الناس.

إن هدف التنمية هو توفير الحياة الكريمة ، وهذا الهدف في حد ذاته يتطلب أكثر من مجرد زيادة في الدخل القومي أو الفردي ، فالحياة الكريمة بمفهومها الشامل نوعية الحياة التي يعيشها الفرد في المجتمع من حيث توفر كل المتطلبات الضرورية للحياة ، أي الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية للإنسان. وبما أن الفرد هو الهدف الأساسي للتنمية فهو أيضا الوسيلة لتحقيقها ، فبدون تفاعل الفرد ومساهمته الفاعلة في تحقيق التنمية لا يمكن إحداث التغييرات المنشودة ، من أجل ذلك

لابد من أن يشعر الفرد في المجتمع بأنه جزء من عملية التنمية من حيث رسم السياسات ووضع الخطط⁽¹⁾.

فالتنمية البشرية تهدف إلى توسيع مدارك الفرد ، وإيجاد المزيد من الخيارات المتاحة أمامه ، كما تهدف إلى تحسين المستويات الصحية ، والثقافية ، والاجتماعية ، وتطوير معارف ومهارات الفرد ، فضلاً على توفير فرص الإبداع ، واحترام الذات ، وضمان الحقوق الإنسانية ، وضمان مشاركاته الإيجابية في جميع مناحي الحياة⁽²⁾.

2. دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية الشاملة

إن الموارد البشرية هي الثروة الرئيسية للأمم ، فرأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم أهميتهما وضرورتهما إلا أنهما بدون العنصر البشري الكفاء والمدرّب والمعد إعداداً جيداً لن يكون لها قيمة ، وذلك لأن البشر هم القادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى إشباع ممكن وصولاً إلى تحقيق الرفاهية ، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على الاختراع والابتكار والتطوير يمكن أن يقهر ندرة الموارد الطبيعية ويوسع من إمكانيات المجتمع الإنتاجية.

ومما لاشك فيه أن الموارد البشرية تمثل شرطاً أساسياً لتحقيق التنمية الشاملة ، فالدولة التي تعجز عن تنمية مواردها البشرية لا يمكنها أن تحقق أهدافها المرجوة ، فقد ثبت أن العقل والجهد البشري هو الذي يؤدي إلى التطور والتقدم ، فهو ضروري لتوفير رأس المال واستغلال الموارد الطبيعية وخلق الأسواق والقيام بعمليات التبادل التجاري... إلخ ، فهناك دول تمتلك موارد بسيطة ومع ذلك فهي دول متطورة ، فبريطانيا مثلاً كانت أكبر قوة اقتصادية في العالم ولم تكن تملك أي مصادر طبيعية قبل اكتشاف بحر الشمال ، وسويسرا لا تمتلك سوى الشلالات المائية Hydroelectric Power واليابان لا تمتلك سوى كميات متواضعة من الفحم ومع هذا فإن هذه الدول حققت تنمية كبيرة جعلتها في مصاف الدول المتقدمة وذلك بسبب اهتمامها بالعنصر البشري⁽³⁾.

(1) عبد القدر إسحق إسماعيل ، الأكاديمية العربية بالذنمرك ، الدراسات العليا :

<http://www.areejvip.com/vb/showthread.php?t=6830><http://www.khieronline.com/PageView.asp?ID282&SectionID0>

(2) أحمد السيد كردي ، دور تنمية الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية:

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/124850.20/02/2014>

(3) أحمد السيد الكردي ، التنمية البشرية المستدامة ودعوة الفكر الاقتصادي إلى رحاب الإنسانية :

فثروة المجتمع الحقيقية تكمن أساساً في قدرات مواطنيه ومدى إدراكهم وقدراتهم العلمية والتكنولوجية ، الأمر الذي يدفع المجتمع إلى وضع مسألة تنمية الموارد البشرية في مقدمة أولوياته في أثناء القيام بعملية التخطيط ، وذلك باعتبارها من أهم العوامل التي تساهم في الإسراع بعملية التنمية الاقتصادية الشاملة ، ومثالاً على ذلك بعد أن أتت الحرب العالمية الثانية على اقتصاديات معظم دول أوروبا ، توقع العديد من الاقتصاديين أن إعادة بناء هذه الدول سيأخذ وقتاً طويلاً ، إلا أن دهشتهم كانت كبيرة عندما وجدوا أن الفترة الفعلية التي استغرقتها عملية البناء كانت أقل بكثير مما توقعوه ، حيث أنهم أهملوا أهمية رأس المال البشري وركزوا على رأس المال المادي فقط.

إن الزيادة في رأس المال المادي لا تؤتي ثمارها في عملية التنمية الاقتصادية إذا لم تتم زيادة الخبرات والمعرفة بنفس المعدل على الأقل ، ولذا فإن النظرية التقليدية للاستثمار يجب أن تتسع لتشمل الاستثمار في الموارد البشرية ، إذ أن الاستثمار الأمثل سيكون استثمار العقول والكفاءات البشرية خاصة في الدول النامية التي تحتاج بشدة إلى هذا النوع من الاستثمار حتى يمكنها استخدام مواردها المتاحة بأقصى كفاءة اقتصادية ممكنة ، وتوفير الخبراء المحليين بدل الاستعانة بالخبراء الأجانب للمساعدة في تشغيل أحدث ما وصلت إليه اختراعات الدول المتقدمة.

لم يعد محور الاهتمام في عملية التنمية هو النهوض بمعدل نمو الناتج الإجمالي أو الدخل القومي فحسب بل بدأت تبرز في كتابات واتجاهات التنمية الاقتصادية قضية التوزيع كأحد المبادئ الأساسية للعمل التنموي. وأصبحت عدالة التوزيع أو انتشار مناسب النمو على مستوى القاعدة العريضة من أفراد المجتمع هدفاً أساسياً للتنمية وركناً رئيسياً في السياسة الاقتصادية ولم تعد المقولة من أن تحقيق التنمية الاقتصادية في شكل تراكم رأسمالي من شأنه أن يؤدي بعد مرحلة انتقالية إلى توفير فرص العمالة وزيادة الإنتاج مما يعم أثره على المجتمع بأسره مقبولة أو مبرراً لانعدام عدالة التوزيع في المراحل الأولى للتنمية الاقتصادية⁽¹⁾. وانطلاقاً من هذا التصور فإن تخفيف معاناة الشرائح الاجتماعية الفقيرة لا يتم إلا من خلال توزيع الدخل ، وإذا كان المفهوم السائد للفقر بأنه يمثل عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية فقد تطور هذا المفهوم ليشمل الحرمان من

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/277535.12/02/201>

(1) عدنان ياسين مصطفى، التنمية المستدامة بين اودولوجيا الشمال ومآزق الجنوب ، رؤية سييسولوجية ، بحث منشور في دراسات التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي ، المؤتمر السنوي لاتحاد الاجتماعيين العرب الذي عقد في شهر نوفمبر/ تشرين الثاني/ عام 2000 ، ص 248.

حق الاختيار الذي يمثله التعليم والصحة والمشاركة السياسية وهذا يعني أن مفهوم الفقر لا يعني مجرد نقص الدخل بل توسع ليعني قصور القدرة الإنسانية⁽¹⁾. كما تقدمت دراسات التنمية المهمة بالجانب التوزيعي للدخل والتي تقوم على تحليل الرفاهية الاقتصادية من ناحية النتائج التوزيعية للنمو الاقتصادية حيث ميزت تلك الدراسات بين مستوى الدخل المطلق والفقر والتفاوت النسبي في الدخل ، وذلك في سبيل التعرف على أكثر الفئات استفادة من مكاسب النمو وان بعض الدراسات ركزت على مصادر التوزيع للدخل حيث يمكن قياس منافع النمو من حيث مدى تأثيرها على عدالة توزيع الدخل⁽²⁾.

وهكذا يصبح هدف التنمية في تحقيق عدالة التوزيع الوجه الإنساني للتمكين الاقتصادي تستهدفه التنمية البشرية المستدامة. وما تدعو إليه السياسات الاقتصادية التي تقوم على انطلاق العمل الإنمائي من إستراتيجية الوفاء بالحاجات الأساسية للكثرة الغالبة من أفراد المجتمع. وإذا كان التمكين الاقتصادي يعبر عن الوجه الإنساني للتنمية البشرية فان وظيفة السياسة الاقتصادية هي صياغة توجهات البرامج الإنمائية وتحديد اتجاهاتها وأهدافها والقطاعات التي تتمحور حولها و أولوياتها. كما يجب أن تتجه السياسة الاقتصادية إلى تحديد الموارد المخصصة لصالح الاستثمار البشري والخدمات المساندة لهذا الاستثمار. وان تهتم هذه السياسة في توفير فرص العمل ومستوى أجور مقبولة وفي خلق الأسواق المساعدة للطبقات الفقيرة. وتنشيط عمليات الإنتاج والتسويق وتمويل الأفراد وتمكينهم من توسيع دائرة نشاطاتهم وتوفير الحماية اللازمة والأمن الاجتماعي لهم.

ثالثا: التنمية البشرية المستدامة

ظهر مفهوم التنمية البشرية المستدامة خلال عقد التسعينيات من القرن العشرين ولاسيما بعد تقرير التنمية البشرية الرابع لعام 1993 ، وبعد قصور مفاهيم التنمية الاقتصادية والمستدامة والبشرية عن الإحاطة بكل جوانب الحياة المختلفة ، مما أدى إلى البحث عن مفهوم جديد للتنمية يتناول عنصري الإنسان والاستدامة معا ويضيف إليهما بعدا اجتماعيا يوفر الشمولية والإحاطة بكل جوانب الحياة. هذا المفهوم أوسع للتنمية ، يجمع بين مفاهيم التنمية الاقتصادية والبشرية والمستدامة يهتم بالبيئة والصحة والتعليم والسكان والطاقة والتكنولوجيا

(1) أنظر: د. اسماعيل صبري عبد الله. نحو نظام اقتصادي عالمي ، الهيئة المصرية للكتاب 1976 ص 23
(2) الدعوي هدى زوير مخلف ، العناري عدنان داود محمد ، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية ، دار جابر للنشر ، 2010 ، ص. 26 - 27

والمؤسسات الاجتماعية ، وجوانب أخرى ليس ضمن وضعها في الوقت الحاضر فقط وإنما ضمن منظور طويل الأجل⁽¹⁾.

على الرغم من تعبير «المستدامة» (التي تفترض تنمية اقتصادية حريصة على البيئة وعلى مصلحة الأجيال في عدم استنزاف الموارد الطبيعية والبيئية) ، فإن عبارة البشرية هي التي باتت ملازمة لطبيعة التنمية المراد تحقيقها بالزمن والمكان. والحقيقة أن مفهوم التنمية البشرية (المستدامة) لم يلق الأهمية والرواج اللذان يلقاهما اليوم إلا بفضل تقارير التنمية البشرية التي عمدت الأمم المتحدة على إصدارها بانتظام منذ العام 1990 من القرن الماضي.

والتنمية البشرية المستدامة المقصودة هنا إنما هي بالأساس تلك النظرية في التنمية الاقتصادية/ الاجتماعية التي تجعل الإنسان منطلقها وغايتها وتعامل مع الأبعاد البشرية أو الاجتماعية للتنمية باعتبارها العنصر المهيمن ، وتنظر للطاقات المادية باعتبارها شرطا من شروط تحقيق هذه التنمية دون أن تهمل أهميتها التي لا تنكر وإذا كانت النظرية إياها لا تقلل أو تنكر أهمية النمو الاقتصادي ودوره المركزي في تحسين مستوى المعيشة ، فأنها « تريد له أن يكون نموا مختلفا يوسع من خيارات الناس ، أي نمو يمكن أن يستمتعوا بشماره على شكل غذاء وخدمات صحية أفضل وحياة أكثر أمانا ووقاية من الجريمة والعنف الجسدي ووصول أفضل للمعرفة وساعات راحة أكثر كفاية وحريات سياسية وثقافية وشعور بالمشاركة في نشاطات المحيط الذي يعيش الإنسان ضمنه». وبالتالي ، « فهدف التنمية الحقيقي هو خلق بيئة تمكن الإنسان من التمتع بحياة طويلة وصحية وخالقة⁽²⁾ ».

من هذا المنظور ، فالتنمية البشرية المستدامة ، إنما هي توسيع لنطاق خيارات البشر الاقتصادية كما الاجتماعية كما الثقافية كما السياسية وليس فقط ذات الخلفية الاقتصادية كما ذهبت إلى ذلك شبكة المفاهيم المتمحورة حول الرأسمال البشري أو الموارد البشرية أو المرتكزة على الحاجيات الأساسية أو ما سواها.

ومعنى هذا أن التنمية البشرية لمستدامة تتناول التنمية بطريقة تعنى بكيفية توزيع ثمارها وبآثارها الاجتماعية والبيئية وبقابليتها للاستمرار والارتقاء بجهود

(1) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي ، التنمية البشرية المستدامة تضع البشر وسيلة لعملية التنمية ، 2003
(2) راجع بهذه النقطة: أمارتيا سن ، التنمية حرة ، ترجمة شوقي جلال ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد 303 ، ماي 2004.

المستفيدين منها وليست تلك « التي تتم على حساب الفئات الأكثر فقرا أو التي تغني شرائح اجتماعية على حساب غيرها أو المدمرة للبيئة أو المنتهكة للحريات أو المخلة بالتوازن الاجتماعي والسياسي » والتي هي نقيض التنمية البشرية في فلسفتها وجوهرها.

قد لا يكون الإشكال ، من هذا المنظور ، إشكال من يستفيد من النمو والذي بالإمكان معالجته بسياسات عملية في إعادة توزيع المداخل والثروة ، بل هو قضية نمط النمو بشكل عام وكيف يمكن أن ينتج تغييرا في البيئة الاقتصادية والاجتماعية نحو الأفضل بالنسبة للجميع حتى بالحد الأدنى من سياسات إعادة توزيع المداخل والثروات.

التنمية البشرية المستدامة ، تربط بين قدرات البشر من جهة وبين خياراتهم من جهة أخرى وبينهما تسود قيم الحرية بجانبها الإيجابي (اختيار نوعية الحياة) كما السلبي (الحرية من الفقر) كما فصل في ذلك عالم الاقتصاد الهندي أمارسيا سن⁽¹⁾. وهي هنا تحيل على التنمية الإنسانية أكثر ما تحيل على « المفاهيم المادية التي صيغت من قبلهما.

وفي الأخير نقول أن التنمية البشرية المستدامة هي: « تنمية مواءمة للناس ، مواءمة لفرص العمل ، مواءمة للطبيعة ، فهي تعطي أقصى أولوية للحد من الفقر وللعالة المنتجة والتكامل الاجتماعي ولإعادة تأهيل البيئة.. وهي تعجل بالنمو الاقتصادي وتترجمه إلى تحسينات في حياة البشر ، دون تدمير رأس المال اللازم لحماية فرص الأجيال المقبلة » ، كما يصف ذات التقرير التنمية البشرية المستدامة بأنها « إستراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان وبناء قدراته ، وتوسيع خياراته في مختلف المجالات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية وكذلك الصحية والبيئية والتعليمية وغيرها. مع التأكيد على الإنصاف والعدالة في توزيع الثمار سواء بين الجيل الحالي أو بين الأجيال المستقبلية على حد سواء⁽²⁾ »

المحور الثالث: واقع التنمية البشرية في الجزائر

واجهت الجزائر مهمة تحقيق التنمية بعد تحقيق الاستقلال السياسي ، وبسبب حداثة تجربتها التنموية ، فإن المناهج والخيارات التنموية المستمدة من البيئة المحلية والفكر الاقتصادي العربي المطروحة أمامها ، كانت محدودة أو

(1) PNUD. Rapport Mondial Sur Le Développement Humain. New York. 1994. P.4.

(2) فلاح خلف الربيعي ، سبل رفع مستوى التنمية الإنسانية في العالم لعربي: <http://www.ahewar.org.debat/show.artasp?aid=137728.12/02/2014>

ضعيفة ، فدفعها هذا الأمر نحو تبني الخيارات التي تطرحها نماذج النمو الاقتصادي الغربية ، التي كانت تركز في تلك الفترة على فكرة تحقيق النمو الاقتصادي بالاعتماد على عنصر إنتاجي عنصر رأس المال فقط ، وتفترض أن العنصر البشري لا يشكل قيда على عملية التنمية ، لعرضه غير المحدود ، و بذلك ساد الاعتقاد بأن عملية النمو لا تحتاج سوى إلى تمويل ضخمة من الموارد المالية ، وقد تم هذا التمويل من خلال الاعتماد على موارد الربيع النفطي ، و أهم ما يميز هذا النمط من النمو أنه لا يستند على قاعدة التواصل الذاتي أو الاستدامة بل أنه محكوم بالظروف الخارجية ، وبخاصة بالنسبة للاقتصاديات النفطية ، التي توصف بأنها ذات توجه موردي ، لأن المتغير المتحكم في مسار الحركة الاقتصادية هو المورد النفطي ، الذي يجري تسويقه للأسواق الدولية و استخدام عوائده في تمويل التنمية ، وبالتالي فإن معدل النمو الاقتصادي ومستوى الاستقرار الداخلي والخارجي سيتوقف على مقدار ما تنتجه أو تصدره من النفط الخام إلى الأسواق الدولية ، وما كان يميز نمط التنمية الذي انتهجته الجزائر هو كالتالي(1):

1- احتكار القطاع العام لمجالات الإنتاج الصناعي الرئيسية وبخاصة في مجال استخراج وتصفية النفط ، والمرافق والخدمات العامة كإنتاج وتوزيع الكهرباء و الاتصالات والإذاعة التلفزيون وشركات الطيران؛

2 - تركيز السياسات الصناعية على تقديم الحوافز لمصانع القطاع العام ، على شكل قروض ميسرة ، أو أراضي صناعية بإيجارات رمزية ، وتوفير الطاقة الكهربائية والوقود والمياه بأسعار مدعومة والإعفاء من الضرائب وفرض سقف من الحماية الجمركية ، حيث ساهمت هذه الحوافز في تشويه نظام الأسعار وكرست حالة الاختلال في الهيكل الإنتاجي لقطاع الصناعة لصالح الأنشطة الاستهلاكية المعوضة عن الاستيراد؛

3- التركيز على التوسع في مجال الصناعات الاستهلاكية ، قد أدى إلى إهمال الدور الاستراتيجي لصناعة وسائل الإنتاج من آلات ومعدات ووسائط نقل ، فضلا عن إهمال الأنشطة الإنتاجية التقليدية وبخاصة قطاع الزراعة والصناعات الصغيرة والحرفية ؛

4 - إن وفرة العملات الأجنبية دفعت إلى التغاضي عن الحاجة التنموية الشديدة لترشيد التصرف بعنصر العمل ، وتفضيل السير في الطريق السهل ، المتمثل بتبني الأساليب الإنتاجية الكثيفة الرأسمال من خلال استيراد الطاقات

(1) <http://www.eshamel.net/vb/showthread.php?t24558>

إنتاجية الساكنة تكنولوجيا ، وبخاصة من السلع الرأسمالية ، دون مراعاة لاعتبارات الكفاءة الاقتصادية المتعلقة بتحقيق هدف الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج وبخاصة من عنصر العمل وتقليص معدلات البطالة. وقد ترتب على هذا الاختيار ارتفاع في مستوى التبعة التكنولوجية ، نتيجة لغياب دور صناعة وسائل الإنتاج. كما أسفر ذلك الخيار عن محدودية القدرات المحلية في عملية استيعاب تلك التكنولوجيا ، فاضطرت تلك الدول إلى اعتماد على الخارج في جميع المراحل ابتداء من بناء المشروع الصناعي وانتهاء «بتشغيله وتحديثه» ، ولم يبق سوى مجال ضيق للكوادر المحلية للتصرف ، فيما يخص التكيف والتطوير ، الأمر الذي جعل كفاءة تشغيل هذه المشاريع من قبل تلك الكوادر متدنية ، وأفاق تحديثها من خلال البحث والتطوير محدودة؛

5 - ساهم تبني الأساليب الإنتاجية الكثيفة الرأسمال ، كبديل يمكن أن يعوض خلال الزمن القصير والمتوسط عن البديل الآخر الذي يستلزم مدى زمني أطول وهو الاستثمار في رأس المال البشري ، إلى ارتفاع معدلات البطالة الظاهرة والمقنعة ، بسبب محدودية قابلية للأنشطة الصناعية الكثيفة الرأسمال على استيعاب المشتغلين وتوجه المشتغلين نحو العمل في المجالات الخدمية المنخفضة الإنتاجية أو في أنشطة القطاع غير المنظم؛

6 - أن إهمال البعد الوطني في توزيع الاستثمارات قد أدى إلى تمركز الأنشطة الصناعية الجديدة في العواصم والمناطق الحضرية الرئيسية ، وأدى ذلك إلى تعميق حالة التفاوت الإقليمي؛

7 - عدم ظهور تحسن ملحوظ في مؤشرات التنمية الإنسانية وبخاصة في مستويات التعليم والصحة ، فضلا عن ارتفاع مستوى البطالة والفقر واتساع نطاق التهميش الاجتماعي؛

8 - أن غياب التوافق بين الخطط الاقتصادية والخطط التعليمية ، أضعف التوافق بين الشروط المطلوبة في سوق العمل والمؤهلات المعروضة من مخرجات النظام التعليمي ، وكانت المحصلة هي تزايد بطالة الخريجين.

9 - أن برامج التنمية المطبقة تميزت بضعف الاستثمار في مجال التنمية الإنسانية وانخفاض معدلات الأنفاق على قطاع التعليم ، التدريب ، والأنفاق على عمليات البحث والتطوير (R&D) مقارنة بالاستثمار في المجال المادي ، و أدى ذلك إلى ضعف دور العنصر البشري في عملية التنمية ، وظهور نقص حاد في المهارات والكفاءات الإدارية والفنية والتنظيمية ، وأدى في النهاية إلى ضيق الطاقة الاستيعابية

للاستثمار ووصوله إلى مرحلة تناقص الغلة ، فتراجعت معدلات النمو الاقتصادي بشكل كبير بعد منتصف الثمانينات ، و بدأ يسجل معدلات نمو سالبة . وبعد أكثر من ثلاثة عقود من عمر التنمية ، بدأت ملامح العجز التنموي بالظهور ، واستفحلت حالة التراجع الاقتصادي وفي عقد التسعينات مقارنة بالعقدين السابقين من القرن المنصرم ، أدت كل هذه التطورات إلى تراجع ترتيب الجزائر في مؤشرات التنمية البشرية في تقارير التنمية الإنسانية.

صنف آخر تقرير صادر عن منتدى الاقتصاد العالمي وهيئة "ميرسير" للاستشارات الإستراتيجية الأمريكية ، الجزائر مجددا في ذيل ترتيب الدول العربية وحتى الإفريقية في مجال التنمية البشرية ، استنادا إلى مؤشرات التنمية العامة ، حيث جاءت الجزائر في الرتبة 115 عالميا و 12 عربيا و 17 إفريقيا.

لم يشفع ضخم الجزائر أكثر من 400 مليار دولار ، خلال الفترة الممتدة ما بين 1999 إلى نهاية 2013 لتحسين مراتبها في كافة القطاعات والمجالات التي تظل متأخرة مقارنة بدول الجوار ، بل حتى البلدان الإفريقية ، علما أن الجزائر حققت منذ عشرية معدلات نمو أقل من المعدل العام للنمو في القارة الإفريقية رغم إيرادات المحروقات المرتفعة.

وأظهر التقرير مجددا نسبية الإصلاحات المعتمدة في قطاعات النشاط الاقتصادي وفي مجالات الصحة والتعليم ، إذ تبقى الجزائر متأخرة مقارنة بالكثير من البلدان العربية والإفريقية ، ناهيك عن البلدان الصناعية ، حيث أكد تقرير "الرأسمال البشري" أن الجزائر مصنفة في المرتبة 115 وفق المؤشر العام للتنمية البشرية ، بينما جاءت تونس في الرتبة 67 والمغرب في المرتبة 82 ، فيما صنفت لبنان في المرتبة 74 ومصر في المرتبة 111.

وعلى المستوى الإقليمي ، جاءت الجزائر متأخرة عربيا عن معظم الدول باستثناء موريتانيا واليمن ، إذ صنفت في الرتبة 12 عربيا من مجموع 14 دولة مصنفة في التقرير الدولي ، الذي وضع قطر في المرتبة 18 عالميا والأولى عربيا ، تليها الإمارات العربية في المرتبة الثانية وفي المرتبة 24 عالميا ، ثم المملكة العربية السعودية ثالثة وفي المرتبة 39 عالميا ، فالبحرين التي احتلت المرتبة 40 عالميا وعمان 41 ، ثم الأردن التي جاءت في المرتبة 52.

ونفس الوضع سجل على المستوى الإفريقي ، إذ جاءت الجزائر في المرتبة 17 إفريقيا من حيث مؤشرات التنمية البشرية ، وتصدرت قائمة البلدان الإفريقية جزر موريس ثم بوتسوانا فكينيا وجوب إفريقيا ، ثم غانا وناميبيا والسينغال

ومالاي و تنزانيا ومدغشقر.

ورغم إنفاق الجزائر ميزانية سنوية تقدر ما بين 5 و 7 ملايين دولار سنويا في مجال التعليم وتخصيص 7.8 مليار دولار برسم قانون المالية 2013 ، إلا أن تصنيفها ظل متأخرا حسب تقدير الهيئات الدولية. وجاءت الجزائر في المرتبة 106 عالميا مع تسجيل تراجع في مؤشر التقييم بالنظر لانعدام إصلاحات فعلية في القطاع. ونفس الأمر ينطبق على الصحة التي تستفيد من ميزانيات معتبرة تتراوح ما بين 52. و 3.6 مليار دولار خلال السنوات الأخيرة ، وخصص لها قانون مالية 2013 ما يعادل 3.8 مليار دولار ، لكنها تعاني الاختلالات والنقص ، سواء من حيث نوعية الخدمة أو مستوى المنشآت القاعدية.

في نفس السياق ، جاءت الجزائر متأخرة أيضا في مؤشر قوة العمل والمحيط والبيئة الخاصة بالأعمال ، إذ صنفت في المرتبة 121 و 112 عالميا ، كما صنف التقرير أيضا الجزائر في المرتبة الأخيرة ضمن الدول ذات الدخل المتوسط ، متأخرة عن معظم البلدان الصاعدة ، حيث تصدرت القائمة ماليزيا ، ثم كوستاريكا وبناما والصين وتايلاندا وكازاخستان وجزر موريس ، كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول رقم 01: ترتيب الجزائر مقارنة بالدول العربية والافريقية = تصنيف عالمي =

الترتيب	الدولة	الترتيب	الدولة
79	كينيا	18	قطر
81	المغرب	24	العربية السعودية
82	جنوب افريقيا	39	البحرين
87	غانا	40	عمان
97	ناميبيا	41	جزر موريس
111	مصر	47	الأردن
115	الجزائر	52	الكويت
121	موريتانيا	59	تونس
122	اليمن	67	لبنان

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات تقرير التنمية البشرية من الموقع الإلكتروني: ملف خاص بالتنمية البشرية / الجزائر في ذيل التصنيف العربي حول التنمية البشرية: file:///C:/Documents and Settings/Administrateur/Bureau/

كما صنف برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية الجزائر ضمن البلدان التي تتمتع بـ «تنمية بشرية هامة» على أساس عدة مقاييس اجتماعية واقتصادية تشكل مؤشرا للتنمية البشرية. ففي تقرير لها حول التنمية البشرية 2010 ، أشارت هذه المنظمة الأممية إلى التقدم المسجل في الجوانب المتعلقة بالتنمية البشرية بالجزائر وكذا الوتيرة التي تم بها تحقيق هذا التقدم من أجل تحسين الظروف الاجتماعية بالبلد.

كما ثمن مؤشر التنمية البشرية المستوى المتوسط الذي تم بلوغه في ثلاثة جوانب من التنمية البشرية والمتمثلة في الصحة والتربية و مستوى معيشي لائق. وقد صنف التقرير البلدان في أربعة أفواج: البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا (42 بلدا) والبلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة (43 بلدا منها الجزائر) والبلدان ذات التنمية البشرية المتوسطة (42 بلدا) والضعيفة (42 بلدا). وعلى أساس هذا المعيار الأخير فان مؤشر التنمية البشرية للجزائر قد بلغ 6777.0 علما أن أهم مؤشر في العالم لسنة 2010 سجلته النرويج ب 938.0 علما أن أعلى نقطة هي (1).

وعند قراءة هذا التقرير يلاحظ أن هذا المؤشر الخاص بالجزائر يفوق معدل المؤشرات الخاصة بالبلدان العربية.

من جهة أخرى سجل برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية أنه اعتمادا على الوتيرة التي تم على أساسها تسجيل هذه التنمية ما بين 1980 و 2010 فان الجزائر توجد ضمن البلدان العشرة الأولى الأسرع. ولحساب مؤشر التنمية البشرية بالتفصيل أشار التقرير إلى أن الجزائر خصصت نسبة 3.4 بالمائة من ناتجها الداخلي الخام لقطاع التربية و 3.6 بالمائة لقطاع الصحة و 1.0 بالمائة للبحث والتنمية.

المحور الثالث: واقع مؤشر التنمية البشرية في الجزائر

أولا: مؤشر التنمية البشرية في الجزائر

تم إطلاق تقرير التنمية البشرية لعام 2013 بعنوان: «نهضة الجنوب تقدم بشري في عالم متنوع» وهو تقرير خاص بإحصائيات 2012، إلا أن تقرير 2011 الذي جاء تحت عنوان «الاستدامة والإنصاف مستقبل أفضل للجميع»، كان من أهم التقارير التي تركز على الصلة بين التنمية البشرية والاستدامة البيئية، كما يدعو إلى اتخاذ إجراءات عاجلة لإبطاء تغير المناخ ومنع المزيد من التدهور والحد من التفاوت، لأنه حسب التقرير نفسه، فإن التدهور البيئي يهدد بعكس ما أحرز من تقدم مؤخرا في مجال التنمية البشرية.

بمقارنة وضع الجزائر من خلال تقارير التنمية البشرية للسنوات 2010، 2011، 2013، فإنه في تقرير 2010 الذي جاء تحت عنوان «الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية»، نجد أن الجزائر رغم ارتفاع مؤشر التنمية البشرية لعام 2011 الذي بلغ 698.0 عن مؤشر عام 2010 الذي قدر ب 696.0، إلا أن مركز الجزائر تأخر عريبا من المركز السابع إلى المركز 11، وكذلك عالميا من

المركز 84 إلى المركز 96 ، وانتقلت من فئة البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة إلى البلدان ذات التنمية البشرية المتوسطة ، إلا أن الجزائر حققت ارتفاعا في معدل التنمية البشرية لعام 2013 ليقدّر ب 713.0 بترتيب 93 عالميا ، والتاسع عربيا ، لتلتحق مجددا بالبلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة ، حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 02: ترتيب دليل التنمية البشرية لبعض الدول لسنة 2013

البلد	دليل التنمية البشرية	الترتيب	متوسط العمر المتوقع عند الولادة	نسبة وفيات الأمهات (لكل 1000)	معدل انتشار فيروس نقص المناعة %		الأطباء من كل 1000 شخص	الرضا بنوعية الرعاية الصحية %
					الذكور	الإناث		
الجزائر	713.0	93	40.73	97	1.0	1.0	2.1	52
تونس	712.0	94	70.74	56	1.0	1.0	2.1	80
المغرب	591.0	130	40.72	100	1.0	1.0	6.0	/
مصر	662.0	112	60.69	66	1.0	1.0	8.2	53
الولايات المتحدة الأمريكية	937.0	3	70.78	21	3.0	2.0	7.2	56
اليابان	912.0	10	60.83	5	1.0	1.0	1.2	54
الصين	699.0	101	70.73	37	/	/	4.1	/
النرويج	955.0	1	30.81	7	1.0	1.0	1.4	68

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2013 من الموقع الإلكتروني: www.un.org/ar/eso/hdr

ثانيا: مؤشر دليل التنمية البشرية

تتمثل مؤشرات دليل التنمية البشرية لسنة 2013 في معدلات خاصة بالصحة معبرا عنه بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة ، ومؤشر التعليم معبرا عنه بمتوسط سنوات الدراسة المتوقع للأطفال الذين هم في سن الدراسة ومتوسط سنوات الدراسة للكبار ، ومعدل المستوى المعيشي معبرا عنه بنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي.

وقد ورد في تقرير التنمية البشرية لعام 2013 أن متوسط العمر المتوقع عند الولادة في الجزائر قدر بـ 73.40 سنة ، ويلاحظ عدم اختلاف مؤشرات دليل التنمية البشرية عن مثيلاتها لعامي 2010 و 2011 ، ماعدا في نصيب الفرد من الدخل الذي قدر في عام 2010 بـ 8320 دولارا. وانخفض إلى 7418 دولارا سنة 2012 ، كما يلاحظ ارتفاع دليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل الذي يقدر بـ 755.0 الذي يدل على تحسن في المؤشرات المتعلقة بالصحة والتعليم.

وانخفضت مخصصات الجزائر لقطاعي الصحة والتعليم ، فوفق تقرير التنمية البشرية لعام 2011 ، فإن الجزائر تخصص 5.8% من الناتج المحلي

الإجمالي لقطاع التعليم ونفس النسبة تم تخصيصها لقطاع الصحة. إلا أنه يلاحظ انخفاض هذه النسبة لسنة 2013 حيث أصبحت الجزائر تخصص 6.3% من الناتج المحلي الخام لقطاع التربية والتعليم ونسبة 4.3% لقطاع الصحة.

وبالتركيز على المؤشرات المتعلقة بالصحة ، نجد أن الجزائر تشهد ارتفاعا في عدد وفيات الأمهات ب 97 حالة لكل 100.000 ، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالدول العربية الأخرى ، كتونس ومصر والسعودية. كما بلغ معدل وفيات الرضع حسب نفس التقرير 31 مولودا لكل 1000 مولود حي ، أما معدل الوفيات دون سن الخامسة فقد بلغ 36 لكل 1000 مولود ، وهو عدد كبير مقارنة بتونس التي قدرت فيها النسبتين ب 14 و 16 على التوالي.

صنفت التقارير الإنمائية الأخيرة للأمم المتحدة الجزائر في مرتبة لا بأس بها إذا اعتبرنا أن مؤشر التنمية البشرية يركز على ثلاثة معايير أساسية تتمثل في التربية ، التعليم ، الصحة والدخل الفردي ، فهناك تطور ملحوظ منذ سنوات في النظام الصحي بغض النظر عن نوعية الخدمات المقدمة ، بحيث انخفضت نسبة وفيات المواليد وكذلك بالنسبة لقطاع التربية الذي فتوقفيه نسبة التمدرس 93% بالنسبة للإناث والذكور ، غير أن مشكل النوعية يبقى مطروحا.

إن التمدرس الذي يعد في الجزائر إجباريا بلغ نسبة جيدة ، لكن النوعية مشكل آخر لا يمكن قياسه بنسبة التمدرس ، أي أنه لا بد من النظر إلى النمط البيداغوجي المرتكز أساسا في الاهتمام بالعامل البشري ، وما لاحظناه من بين 100 تلميذ مسجلين في السنة الأولى ، أي أنهم في السن الإجبارية للتمدرس بعد مراحل التكوين المختلفة مرورا بمختلف الأطوار في المدرسة والجامعة ، نجد أن 09 فقط منهم من يعتبر رأسملا بشريا يشكل ثروة للدولة ، وهذا راجع إلى غياب إرادة سياسية للاهتمام بالعنصر البشري بحكم أن توفير الإمكانيات المادية لوحدها لا يكفي من أجل الوصول إلى تحسين مستوى التنمية البشرية بالجزائر. ولا بد من الوصول إلى الاستفادة من الطاقات البشرية بتنمية الفكر لدى الطالب الذي يؤهل لإنشاء مشاريع خاصة ، بدل أن يكون طالبا للعمل في مؤسسات ومصنفا في قائمة البطالين ، وأعتقد أن السلطات العمومية مطالبة تخصيص استراتيجية تقوم على أساس التحفيز والعقوبات من أجل ضمان استغلال العنصر البشري في خلق طاقة إنتاج تعود بالفائدة على الإنتاج الوطني.

بالرغم من المكانة التي احتلتها الجزائر ضمن تقرير 2013 ، إلا أنها لم ترقى إلى طموحات ممثلي الحكومة ، وتبقى دون المستوى المرغوب بالنظر إلى

الانجازات التي تحققت في مجال الصحة ، التعليم ، المياه والصرف الصحي (1) ، والجدول التالي يبين لنا تطور مؤشرات دليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990 - 2013

جدول رقم 03: تطور مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990.2013

السنة	1990	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2013
دليل التنمية البشرية	573.0	564.0	602.0	651.0	602.0	677.0	698.0	713.0

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات تقارير التنمية البشرية

يبين لنا الجدول تطور مؤشر دليل التنمية البشرية من 573.0 سنة 1990 إلى 713.0 سنة 2013 وهذا ما يدل على استمرار التحسن في مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر. ولكن يبقى هذا التطور غير كاف مقارنة بالجهود المبذولة من طرف السلطات الجزائرية.

المحور الرابع: معوقات وسبل النهوض بالتنمية البشرية في الجزائر

أولا: معوقات التنمية البشرية في الجزائر

إن تدني مستوى التنمية البشرية وعدم الاهتمام بتطور الفرد في الجزائر.. هو الأمر الذي أثر على مختلف مجالات الحياة السياسية ، الاقتصادية والعلمية. فبالرغم من الجهود المبذولة ، إلا أن وضع الفرد في كل هذا لازال يراوح مكانه ، ويشهد التدني نفسه على مختلف الأصعدة ، وهنا تبرز خطورة الأزمة ، خصوصا بعد إفلاس أغلب محاولات الإصلاحات التي أجرتها في قطاع التربية والتعليم ، والصحة باعتبار أن هذين العنصرين من أهم معايير قياس التنمية البشرية ، التي تنعكس حتما على القطاع الإنتاجي ، الذي يبقى يشهد أزمات متعددة الأوجه رغم محاولات الإصلاح. وتعود أسباب ضعف التنمية البشرية في الجزائر إلى ما يلي

1 - ضعف الرشاد السياسي الذي يعد انتشار الفساد وغياب الشفافية وتهريب الأموال من بين أبرز مؤشرات ضعفه ، وقد جاءت تقارير الأمم المتحدة لتصنف الجزائر من بين الدول التي انتشر فيها الفساد في الآونة الأخيرة ، في هذه الخانة.

2 - إن واقع التنمية بالجزائر يشير إلى سوء استغلال الموارد البشرية بالجزائر الناتج عن عدم منح العنصر البشري قيمة تسمح بخلق رأسمال بشري ،

(1) برنامج التنمية الخماسي (2010 - 2014) للجزائر ، على الموقع الإلكتروني: <http://80.246.5.141/photos/gov/2014/01/23>.

باعتبار أنها تملك من هذه المادة الخام ما يؤهلها لتحسين أداء معدل النمو البشري.

غياب الإرادة السياسية في التكفل بالعنصر البشري في الجزائر وعدم منحه العناية الكافية ، بالرغم من أن المعطيات الميدانية تشير إلى أن المجتمع الجزائري مجتمع فتي يمثل أكثر من 45% ما دون 35 سنة ، والذي يعد الركيزة الأساسية للرفع من معدلات التنمية ، حيث يشكل ثروة قابلة للاستثمار ، في ظل بروز الاقتصاد المعرفي وما ينجر عنه من تحديات.

4 - للجزائر ثروات باطنية هائلة غير أنها عاجزة عن استغلالها بسبب ضعف التكوين البشري ما يعني أن 60% من نسبة الفوائد الناتجة من استغلال هذه الثروات تستفيد منها الشركات والدول الأجنبية ، ما يعني أن الخروج من بوتقة الاستغلال والتقدم على حساب الدول الضعيفة يستدعي منح أولوية للعنصر البشري ،

5 - إذا كانت التنمية البشرية تقوم على أساس التربية والتعليم والدخل الفردي ، فإن الإصلاحات التي شهدتها قطاع التربية الذي خصصت له ميزانية تعادل ميزانية وزارة الدفاع الوطني والتعليم العالي بالجزائر ، تفتقر إلى نظام متابعة وتقييم باعتبار أن موطن الخلل لا تكمن في النظام المطبق في حد ذاته ، وإنما في مدى قابلية استجابة العنصر البشري لهذه الإصلاحات التي تتوقف نجاعتها على فتح أبواب الحوار وإشراك الأطراف المدنية في فهم صيرورته.

7 - أضف إلى ذلك غياب التقييم والمراقبة التي تعد من بين أهم المراحل التي تمكن من تجاوز الصعوبات بعد تحديد الوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها ، مشيرا إلى أن وصول الاستثمار البشري مرهون بالإرادة السياسية ومدى العناية بهذا العامل الذي يرتبط به التراجع أو التقدم.

8 - أن الجزائر وبالرغم من التطور الملحوظ في نظامها الصحي والتربوي ، إلا أنها عاجزة عن خلق رأسمال بشري ، والدليل على ذلك أن 9 أشخاص من بين 100 شخص يشكلون رأسمالا بشريا حقيقيا.

ثانيا: سبل النهوض بالتنمية البشرية في الجزائر

يعتبر الإنسان غاية عملية التنمية ، وفي نفس الوقت يعتبر الركيزة الأساسية لها ، بل انه بغير الاستثمار في التنمية البشرية ، جنبا إلى جنب مع الاستثمار في المدخلات المادية ، فان عائدات عملية التنمية ستتناقص بدرجة كبيرة ، وذلك باعتبارها محصلة لكل من الاستثمار البشري والمادي. لذا فان الاهتمام بالتعليم والقدرات والمهارات المعرفية ، وبصحة الإنسان ، وتوفير الغذاء المتوازن ،

والخصائص الشخصية والمعرفية للإنسان ضروري للارتقاء بالتنمية البشرية وبالتالي بالتنمية المستدامة ، ووعيا من الجزائر بكل هذا أولت الحكومة الجزائرية في برنامج الاستثمارات العمومية للفترة الممتدة ما بين 2010 - 2014 ، من أجل تدعيم مسار التنمية البشرية ، حيث خصصت غلafa ماليا قدر بـ 286 مليار دولار ، من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ عشر سنوات في دعم هندسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وستوجه أكثر من 40% من الاستثمارات العمومية المكرسة لهذا المخطط نحو تحسين الظروف الاجتماعية للجزائر بهدف تعزيز التنمية البشرية ، حيث يخصص البرنامج ميزانية تقدر بـ 6.9386 مليار دينار من مجموع الاستثمارات التي تقدر بـ 21214 مليار دينار لهذا المحور الهام ، الذي يدرج التكفل الطبي النوعي وتحسين ظروف السكن والتزويد بالمياه والموارد الطاقية ، وتحسين التعليم في مختلف أطواره (الابتدائي والمتوسط ، الثانوي والجامعي ، التكوين المهني) ، ويتوقع إنجاز ما يلي:

قطاع التربية والتعليم: هدفا للارتقاء بهذا القطاع ، خصص له مبلغ يقدر بـ 852 مليار دينار لإنجاز هياكل وبنى تربية ضرورية لتوفير التعليم لكل طفل جزائري ، كما تم تخصيص غلاف مالي قدر بـ 868 مليار دينار للتعليم العالي وغلاف مالي بحوالي 178 مليار دينار للتكوين والتعليم المهنيين.

قطاع الصحة: تم رصد مبلغ 619 مليار دينار لإنجاز 172 مستشفى ، و 45 مركبا صحيا متخصصا ، و 377 عيادة متعددة الاختصاصات ، و 1000 قاعة للعلاج ، و 17 مدرسة للتكوين شبه الطبي.

قطاع المياه: تم تخصيص أكثر من 2000 مليار دينار قصد إنجاز 35 سدا ، و 25 عملية تحويل للمياه ، و 34 محطة للتصفية ، و أزيد من 3000 عملية تزويد بالماء الشروب وتطهير وحماية بعض المدن من الفيضانات ، ويضاف إلى هذا مبلغ 60 مليار دينار ستتم تعبئته في السوق المالية من أجل استكمال أو إنجاز ثمانية محطات جديدة لتحلية مياه البحر.

مجال الطاقة: تم رصد أزيد من 350 مليار دينار لهذا القطاع لاسيما من أجل ربط حوالي مليون بيت بشبكة الغاز الطبيعي و 220000 بيت ريفي بشبكة الكهرباء

قطاع السكن: وبالنسبة لقطاع السكن فقد تم تخصيص أزيد من 3700 مليار دينار من أجل إعادة تأهيل النسيج الحضري وإنجاز مليوني مسكن منها 500 ألف إيجاري و 50 ألف ترقوي ، و 300 ألف لامتصاص السكن الهش و 700 ألف سكن ريفي. وفي مجال الطاقة فقد تم رصد أزيد من 350 مليار دينار لهذا القطاع لاسيما من أجل ربط حوالي

مليون بيت بشبكة الغاز الطبيعي و 220 ألف بيت ريفي بشبكة الكهرباء.

الخاتمة:

إن زيادة التحرر الاقتصادي في الجزائر أدى إلى تخلي الدولة عن سياسة الدعم للسلع وخاصة المواد الضرورية، كما أن الجانب الصحي الذي كان يستفيد منه غالبية السكان المحتاجين قد قلت فعاليته بسبب انخفاض المخصصات المالية له، في نفس الوقت بدأت تظهر المدارس الخاصة إلى جانب المدارس العمومية، ورغم أن هذه الأخيرة لازالت تلقى بعض الاهتمام من طرف الدولة إلا أن فعاليتها تنخفض وبشكل كبير عن تلك التي يديرها القطاع الخاص، بسبب الاكتظاظ وقلة الأساتذة الأكفاء وانخفاض أجورهم وتردي حالتهم الاجتماعية.

وعلى ما يبدو، أن أنصار انسحاب الدولة من المجال الاجتماعي وتقديم الخدمات الاجتماعية قد نجحوا في تحقيق أهدافهم، كما حصل تماما في المجال الاقتصادي عندما أهمل تجديد القطاع العام الاقتصادي لإظهاره بمظهر الفاشل تمهيدا لخصخصته وفسح المجال أمام القطاع الخاص ومنحه التسهيلات الكاملة والدعم اللازم. إلا أن الذي حصل هو إن فئة قليلة ومحدودة من القطاع الخاص استطاعت الاستفادة من الفرصة في حين أن هذه السياسة أدت إلى تراجع دور الدولة الاقتصادي والاجتماعي في الوقت الذي لم يستطيع القطاع الخاص ملء الفراغ.

لقد اجمع أغلب المهتمين بالشأن الجزائري أن البلاد لم تستكمل بعد آليات التنمية بالمفهوم الحقيقي وهذا لا يعني بالمقابل أن قطار التنمية متوقف بل أن الجزائر فتحت ورشات للتنمية من الناحية السياسية كإصلاح قطاع العدالة وهياكل الدولة والتربية والتعليم العالي وإصلاح المنظومة الصحية، ومن الناحية الاقتصادية تحقيق مزيد من الوفرة المالية، إلا أن الجانب الأكبر يبقى يميز المشهد الجزائري هو اعتماده على البترول كمصدر واحد ووحيد للثروة زيادة على اعتبار آخر هو انتشار الفساد وبكل أشكاله ما ولد ضغوطات اجتماعية بسبب الفقر والبطالة والتهميش.

نتائج الدراسة :

التنمية البشرية لا تنتهي فقط عند تكوين القدرات الإنسانية في جانبها الاقتصادي فقط، بل تتعداه إلى مستويات تحسين مستلزمات الصحة وتطوير المعرفة والمهارات، بل تمتد إلى أبعد من ذلك بكثير حيث الانتفاع بها سواء

بضمان الحرية في ممارسة النشاطات الاقتصادية والسياسية والثقافية. أوفي الاستمتاع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان وكرامة الإنسان وتوسيع فرص الإبداع والخلق...وبهذا التعريف أضحت التنمية البشرية توجها إنسانيا للتنمية الشاملة و المستدامة والمتكاملة، غايتها الأسمى والأساسية تحقيق التنمية الاقتصادية المرتبطة بالرفع من جودة حياة البشر.

2 - إن الانجازات التي شهدتها التنمية البشرية في الجزائر ، حتى وإن عرفت تحسنا ملحوظا في مستويات المعيشة ونسبة التمدرس وفي مجال الصحة، إلا أنها تبقى نجاحات لا ترقى إلى مستويات التقدم التي يتطلع إليه الفرد الجزائري.

3- إن تحسن دليل التنمية البشرية مقارنة بالسنوات الماضية ، أدى إلى انتقال الجزائر من فئة التنمية البشرية المتوسطة إلى فئة التنمية البشرية المرتفعة .

4 - ينبغي أن لا تكون التنمية البشرية برنامج ظرفي، بل يجب أن تكون رؤية تنطوي على سياسة اجتماعية شاملة من إنشاء البنية التحتية الأساسية (في جميع المجالات)، ومحاربة الفقر وعدم المساواة، ومحاربة البطالة وانعدام الأمن الوظيفي، والقضاء على السكن الغير اللائق والأحياء الفقيرة، ومكافحة الفساد... ناهيك عن تعزيز الديمقراطية وتطوير التكنولوجيا.

5 - ينبغي أن يحتل مصطلح الاستثمار البشري مركزية الاهتمام على مستوى الدولة من جهة، ومؤسسات وهيئات المجتمع المدني المختلفة من جهة أخرى. فالرأس المال البشري هو عنوان التنمية البشرية المستدامة . فالحد من الفقر والجوع ، ومحاربة الأمية، وشمولية التعليم، والحد من هجرة الأدمغة والعقول، وتوفير مستلزمات كافية للبحوث والتطوير في كل ميادين العلوم في الطب والهندسة والبيئة، وتحويل العلوم الأساسية إلى معارف إنتاج، كل ذلك ينمي الرأس المال البشري الذي يعود بدوره ليتحول إلى عنصر استثمار بشري هو الضمانة الأساسية للتنمية وصولاً إلى سلامة الإنسان في دخله وصحته وعلمه وهويته وانتمائه، فسلامة الإنسان يبقى الشرط التاريخي لسلامة الأسرة، ومن ثم إلى سلامة المجتمع والدولة.

6 - وفي الأخير لا يمكننا القول بأن هناك ضعفا في التنمية البشرية في الجزائر وإنما هناك سوء استغلال للعنصر البشري، والدليل على ذلك نلاحظ أن هناك هجرة للكفاءات الجزائرية نحو الدول المتقدمة، ولم نلاحظ هجرة عكسية نظرا لوجود عدة أسباب، منها ما يتعلق بالمحيط الاجتماعي والبيئة والحوافز إلى