



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الدكتور مولاي الطاهر " سعيدة "

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

تخصص :

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بـ:

اهمية استثمار الرأس مال البشري في التنمية البشرية

الأستاذ المشرف:

ولد الصديق ميلود

من إعداد الطالب:

مزيان بغداد

أعضاء لجنة المناقشة :

الأستاذة :..... ولد الصديق ميلود..... رئيساً

الأستاذ :..... بن زايد أمحمد..... عضواً ومشرفاً

الدكتور :..... مجاهد زين الدين..... عضواً مناقشاً

السنة الجامعية 2018/2017

إهداء

إلى والدي الكريمين أطال الله في عمرهما وجعلهم لي سراجاً منيراً

إلى إخوتي حفظهم الله

وإلى كل الأحباب والأصدقاء وزملاء الدراسة

أهدي هذا العمل.....

كلمة شكر

أول الشكر لله الواحد الأحد الذي خلق السماوات بلا أعمدة، ووروق الناس
والمؤمنين أحد، الحمد لله على توفيقه لي في إتمام هذا العمل فله الشكر حتى
يرضى وله الشكر بعد الرضى.

ثم أنوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الدكتور: ولد
الصديق ميلود، على ما أسداه لي من نصح وتوجيه وإرشاد خلال إعداد هذه
المذكرة.

كما أشكر لجنة المناقشة مسبقا على تفضلهم بتقييم محتويات هذا العمل
وإثرائه. وأشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إتمام هذا العمل.

مزيان بغداد

فهرس المحتويات

إهداء

كلمة شكر

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة عامة.....أ-و

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

تمهيد.....2

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري.....3

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري وتطوره.....3

المطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري.....11

المطلب الثالث: مؤشرات رأس المال البشري.....17

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري.....20

المطلب الأول: مفهوم الاستثمار في العنصر البشري ومجالاته.....20

المطلب الثاني: تنمية رأس المال البشري والتنمية البشرية.....21

المطلب الثالث: طرق ونماذج قياس رأس المال البشري.....28

المبحث الثالث: إدارة رأس المال البشري كأداة للتنمية البشرية.....38

- المطلب الأول: تعريف إدارة رأس المال البشري.....38
- المطلب الثاني: إدارة رأس المال البشري لتحقيق التنمية البشرية.....40
- المطلب الثالث: مفهوم وأهمية الإفصاح عن رأس المال البشري.....43
- 46.....خلاصة الفصل
- الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية
- 48.....تمهيد
- المبحث الأول: إستراتيجية التنمية البشرية في ماليزيا.....49
- المطلب الأول: تجربة التربية، التعليم والتكوين ومقومات نجاحها.....49
- المطلب الثاني: تجربة الحد من الفقر والعوامل الداعمة لها.....61
- المطلب الثالث: رؤية ماليزيا 2020.....67
- المبحث الثاني: واقع التنمية البشرية والاستثمار في الأفراد في الإمارات العربية المتحدة.....70
- المطلب الأول: الموارد البشرية في الإمارات.....70
- المطلب الثاني: الرفاهية الاجتماعية وبرامج الرعاية الاجتماعية في دولة الإمارات..74
- المطلب الثالث: دور مؤسسات المجتمع المدني في التنمية البشرية وتطوير المجتمع..81
- المبحث الثالث: التنمية البشرية والاستثمار في المهاجرين بكندا.....86
- المطلب الأول: المهاجرون واللاجئون والعمال الأجانب المؤقتون.....86
- المطلب الثاني: دور المنظمات المحلية في تنمية وإدماج المهاجرين بكندا...90

93.....	المطلب الثالث: الاستثمار في الكفاءات
99.....	خلاصة الفصل
101.....	خاتمة
107.....	قائمة المراجع

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
51	النفقات الحكومية المركزية على التعليم 2005-2000	01-2
52	النسبة المئوية لنفقات التنمية من الحكومة المركزية حسب نوع الخدمات 2005-2000	02-2
56	بيانات حول المدارس الابتدائية والثانوية للسنوات 2011-2013	03-2
57	عدد المدارس الثانوية الفنية والمهنية والمعاهد الفنية والمعلمين 2013-2010	04-2
60	بيانات حول التعليم الجامعي في ماليزيا 2010-2013	05-2
65	معدلات الفقر في ماليزيا خلال الفترة 2010-2014	06-2
66	أهداف برنامج حسب المجموعة المستهدفة في الأسرة الواحدة	07-2
77	تقرير التنمية البشرية 2013 (الإمارات)	08-2
78	تقرير التنمية البشرية 2012 (الإمارات)	09-2

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
31	نموذج ملامح شركة سكانديا	01-1
33	نموذج بطاقة الأداء المتوازن	02-1
35	نموذج مراقب الأصول غير الملموسة	03-1

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

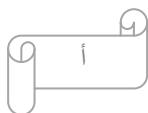
يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية في جميع بلدان العالم بلا استثناء باعتباره عماد أمة تنمية مستقرة وناجحة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها وقد ازداد الاهتمام العالمي برأس المال البشري، بحيث يكون قادرا على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي والاستثمار في الأفراد، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجه بهدف تحسين رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية البشرية.

إن قوة الاقتصاد اليوم تقاس بنوعية الموارد البشرية وكفاءتها وحسن استخدامها ولهذا نجد أن تنمية الأفراد أخذت تطفوا على السطح وتستقطب الاهتمام لأنها ببساطة لها أهمية وعائد كبير ويستطيع المجتمع أن يستخدمها في تصحيح مساراته التنموية وتوجيهها التوجيه الأمثل وتكوين العدد اللازم من الكفاءات والعقول الخلاقة والاهتمام بالحاجات الأساسية للأفراد وتوفير البيئة الحاضنة فضلا عن معالجة المشاكل والظواهر التي تتخلل سيرة التنمية البشرية وتقديم الحلول والدعم.

لقد أولت الدول اهتمام كبيرا بتنمية رأس مالها البشري وهي تعتبر نماذج ناجحة في مجال التنمية البشرية والاستثمار في الكفاءات من خلال التركيز على التعليم والتكوين والتدريب واستقطاب الكفاءات والاهتمام بالرعاية الاجتماعية والسعي لتحقيق الرقابة والوصول إلى تكوين ثروة بشرية مؤهلة ومدربة، من هنا تتأتى الأهمية التي توليها هذه الدول في الاستثمار في رأس المال البشري واستقطاب العقول الكفوءة باعتبارها عاملا قويا يضاف إلى عوامل القوة المتعددة التي تتميز بها هذه الدول.

1- إشكالية الدراسة: بناء على ما تقدم يمكن صياغة الإشكالية على النحو التالي:

ما مدى أثر استثمار رأس المال البشري في تفعيل التنمية البشرية.



2- الأسئلة الفرعية: ويندرج تحت هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ماذا تعني التنمية البشرية؟

- ماذا نفصد برأس المال البشري؟ وما تأثير العنصر البشري في هذه العملية؟

- ما هي وسائل تنمية رأس المال البشري؟

3- الفرضيات: إنطلاقاً من الإشكالية المطروحة فإن هذا البحث يقوم على اختبار الفروض

التالية:

- على الرغم من أن التنمية البشرية تتطلب توفر رؤوس الأموال، إلا أن ذلك لا يكتمل إلا بوجود عنصر بشري.

- إن الاهتمام والاستثمار الناجح في الأفراد يدفع الدول إلى التطور والتقدم.

- عائد الاستثمار في رأس المال البشري لا يقل أهمية عنه في رأس المال المادي.

- تسعى مختلف دول العالم إلى تأهيل العنصر البشري، ورغم الصعوبات التي تواجهها.

4- أهمية الدراسة: يستمد البحث أهميته من خلال تناول قضية أساسية وهي أهمية

استثمار رأس المال البشري في تفعيل التنمية وإبراز نماذج رائدة في مجال التنمية البشرية

واستطاعت التمييز في هذا الميدان واستغلال الأفراد بطريقة مثالية وناجحة.

5- أهداف البحث: بناء على ما تقدم، فإن هذا البحث يهدف أساساً للتعرف على مفهوم

رأس المال البشري ودوره في تطوير التنمية البشرية ويمكن إضافة الأهداف الفرعية التالية:

- الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري، ودوره في التنمية البشرية.

- توضيح حجم الاهتمام بتنمية الأفراد في الدول في الناجحة في مجال التنمية البشرية.

- إبراز الإستراتيجية المثلى لاستثمار رأس المال البشري.

6- حدود الدراسة: تكتفي في هذا البحث بدراسة الإطار المفاهيمي لاستثمار رأس المال البشري من خلال توضيح أهمية العنصر البشري في التنمية البشرية هذا ما يخص الجانب النظري، أما ما تعلق بالجانب التطبيقي فنكتفي بإبراز نماذج ناجحة في استثمار رأس المال البشري واستغلاله كميزة تنافسية عالية وحصرتنا الدراسة في الدول التالية: ماليزيا والإمارات العربية المتحدة وكندا فكل نموذج له خصائصه في عملية التنمية البشرية وطريقة استثمار الأفراد وتأهيلهم لسوق العمل.

7- المنهج: لتحقيق أهداف البحث وبناء على ما تم استعراضه، فقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي من خلال إعطاء مفهوم كل من رأس المال البشري، التنمية البشرية، بالإضافة إلى الاستعانة بالمنهج التحليلي في دراسة واقع التنمية البشرية واستثمار رأس المال البشري في النماذج المختارة وكذلك محاولة توضيح هذه الدراسة في هذا المجال.

8- الدراسات السابقة: من خلال البحث في المراجع، فإننا نشير فيما يلي إلى أهم ما كتب عن موضوع رأس المال البشري:

- د. راوية حين، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية 2000-2001.

في هذه الدراسة النظرية تناول راوية حسن مفهوم رأس المال البشري ونظرياته إضافة لطرق ونماذج قياس رأس المال البشري.

- د. نافز أيوب محمد، "الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه"، مجلة علوم إنسانية، العدد 44 سنة 2010.

وفي هذه الدراسة تناول علي أحمد، الأهمية التنموية في رأس المال البشري من خلال ارتباط رأس المال البشري بالاقتصاد، كذلك الدور الذي يلعبه قطاع التربية والتعليم في زيادة قيمة مضافة في رأس المال البشري من حيث هو مخزون المعرفة العقلية التي تتم ترجمتها إلى مهارات تحقق الاكتشافات.

- أ. عبد الله موساوي، "دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009.

هذه الدراسة للأستاذ عبد الله موساوي، حيث تطرق الباحث إلى النموذج والتجربة الماليزية في التنمية البشرية، حيث اعتمدت على الموارد البشرية الغنية بالمكون التعليمي، توفر قيم عالية، المثابرة، النظرة المستقبلية.

9- مبررات ودوافع اختيار الموضوع: إن أكثر ما دفعني للبحث في هذا الموضوع هو:

- الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري ودوره في إنجاح مسيرة التنمية للدول.

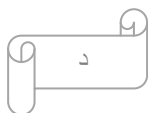
- اتساع الفجوة بين الدول المتخلفة والدول النامية يرجعه الاقتصاديون إلى تطور العلم والاهتمام به.

10- صعوبات الدراسة: فمثل أهم الصعوبات التي واجهتها في إعداد هذا البحث:

- الدراسات الأكاديمية في هذا المجال غير متوفرة عن جانب استثمار رأس المال البشري ودوره في التنمية البشرية.

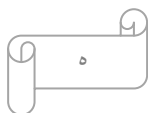
- عدم توفر دراسات متعددة حول نماذج الرائدة في التنمية البشرية باللغة العربية.

11- أقسام البحث: لقد قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين ومقدمة وخاتمة وذلك كما يلي:



- الفصل الأول: نتناول فيه الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري ومفهوم تنمية رأس المال البشري والتنمية البشرية ثم طرق ونماذج قياس رأس المال البشري، وإدارة رأس المال البشري كأداة للتنمية البشرية.

- الفصل الثاني: نتطرق فيه لواقع التنمية البشرية في ماليزيا، إستراتيجية تنمية الأفراد وتحقيق الرفاه الاجتماعي في الإمارات العربية المتحدة ثم التنمية البشرية والاستثمار في المهاجرين بكندا.



الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري وتطوره

المطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري

المطلب الثالث: مؤشرات رأس المال البشري

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الأول: مفهوم الاستثمار في العنصر البشري ومجالاته

المطلب الثاني: تنمية رأس المال البشري والتنمية البشرية

المطلب الثالث: طرق ونماذج قياس رأس المال البشري

المبحث الثالث: إدارة رأس المال البشري كأداة للتنمية البشرية

المطلب الأول: تعريف إدارة رأس المال البشري

المطلب الثاني: إدارة رأس المال البشري لتحقيق التنمية البشرية

المطلب الثالث: مفهوم وأهمية الإفصاح عن رأس المال البشري

تمهيد:

إن التطور الواقع في المجتمعات البرية أوجب أن تكون تلك المجتمعات دائمة التغير في مختلف الجوانب، وهذا التغير سببه تقدم معطيات العصر التقنية والعلمية، مما جعل الإنسان دائم التطلع والتقدم، ونحن نعيش في عصر يتسم بالصراع في مجالات الحياة كافة، ويتميز بالتطورات التكنولوجية والتنوع المعرفي. لذلك تسعى الدول جاهدة إلى تنمية مهارات القوى البشرية العاملة لديها، وذلك لخلق مجتمع معرفي قادر على توظيف العلوم والمعارف والتكنولوجيا لخدمة التنمية على أساس محلي وشامل في الدولة وسوف نحاول من خلال هذا الفصل أن ندرج رأس المال البشري في سياقه المفاهيمي ثم سننتقل بعد ذلك إلى الاستثمار في رأس المال البشرية لتنتهي بالتطرق إلى إدارة رأس المال البشري كأداة للتنمية البشرية.

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري.

- المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري

- المبحث الثالث: إدارة رأس المال البشري كأداة للتنمية البشرية

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري حجر أساس في كل تنمية هذا ما دفع إلى زيادة الاهتمام به وتنميته ودمج العامل البشري مع العملية التنموية باعتباره المورد الحقيقي والمصدر الأساسي لنمو والتطور وعليه سيتم التعرف على في هذا المبحث على مفهوم رأس المال البشري وتطوره التاريخي إضافة إلى أهم نظرياته ثم مؤشرات رأس المال البشري وهذا يتم من خلال ثلاث مطالب:

- **المطلب الأول:** مفهوم رأس المال البشري وتطوره التاريخي.

- **المطلب الثاني:** أهم نظرية رأس المال البشري.

- **المطلب الثالث:** مؤشرات رأس المال البشري.

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري وتطوره التاريخي.

أولاً: مفهوم رأس المال البشري:

يرى ألفريد مارشال (A.Merchall) أن البشر رأس مال يجب أن يستثمر للاستفادة من إمكانياته وطاقاته والاكتشاف والتحليل وإعادة التركيز والابتكار في باقي رؤوس الأموال وإجمالاً هناك خمسة أنواع من رؤوس الأموال يمكن تشخيصها كالآتي¹:

- **رأس المال المادي:** ويقصد به رأس المال المالي أو النقدي.

- **رأس المال الطبيعي:** ويعني الموارد الطبيعية والنظم البيئية.

¹العربي أشرف، رأس المال البشري في مصر، مجلة اقتصادية عربية العدد 39، القاهرة 2007، ص 55.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

-رأس المال الاجتماعي: يقصد به شبكات العلاقات الاجتماعية والمعايير والقيم الإيجابية في المجتمع التي تمكن أفرادها وشرائحه من التصرف معا بصورة فعّالة ومجدية لتحقيق أهدافهم المشتركة.

-رأس المال البشري: ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد الموروثة أو المكتسبة.

بمراجعة الأدب النظري لموضوع رأس المال البشري، يلاحظ أن هناك الكثير من المفاهيم والتعريفات حيث يعرف شولتز **Theodor Shultz** رأس المال البشري على أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية. ويمثل المجموع الكلي أو الكمي والنوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع. فإذا كان يمثل الكفاءات الذهنية والمستويات العلمية للسكان قيم تحديده من خلال المستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة.

أما إذا كان الكلي فيحتسب من خلال المجتمع الكلي للسكان.¹

ويرى بيكر **Becker** في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج مثل: المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية، وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر.²

كما أعطى كيندريك **Kendrik** تعريفاً أكثر تحديداً لرأس المال البشري غير المادي أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل.

¹الدعيمي هدى زوير مخلف، العذارمي عدنان داود، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار جرير، عمان 2010، ص116.

²القصاص مهدي محمد، بيئة استثمار رأس المال البشري، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر 2008.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

يعرف أيضا على أنه المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أن يكتسبها والتي من شأنها أن تمدّه بمزايا اجتماعية اقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي.

من التعريفات من يربط رأس المال البشري بالنشاط الاقتصادي وهذا بتعريفه على أنه المؤهلات والمميزات الأخرى للإنسان التي تهم النشاط الاقتصادي.

من التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري ذلك تعريف الذي تتبناه منظمة اليونسيف وهو: المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يعد عاملا رئيسيا في تقرير إمكانياتها حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية.¹

رغم أن التعريفات السابقة غير موحدة إلا أن هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التشابه فيما بينها والتي تنظر أغلبها إلى رأس المال البشري باعتباره مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانيات والخبرات التي يكتسبها أو يرثها الفرد، وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل والتي يمكن تحسينها من هلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من أشكال الاستثمار الأخرى.

مكونات رأس المال البشري:

يتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر أساسية وهي كالتالي²:

- الكفاءات: هي مجموعة المعارف والاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

¹العربي أشرف، رأس المال البشري في مصر، مرجع سبق ذكره، ص56.

²بن عمار حسيبة، تنمية الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص18.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

- التجارب والخبرات: وهب مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة مهنة.

- المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

خصائص رأس المال البشري:

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من المميزات أهمها¹:

خصوصية رأس المال البشري: إن رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن ماله وهو ملازم له في كل زمان ومكان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد وهو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، وتحمله لمختلف التكاليف التي ستتجز عنه، وتنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر، مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل.

محدودية رأس المال البشري: إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية والعقلية للفرد، ولأن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدوره حياة الفرد، التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

عدم مرئية رأس المال البشري: أي أن المعارف والقدرات المكتسبة والممتلكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة التعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد، والتي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في الاستثمار في التعليم والتي تحملها الفرد

¹ راوية لحسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2001، 2002، ص 82-84.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

طوال فترة الدراسة والتكوين، إلى جانب الخبرات والكفاءات الحقيقية والتجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية

كما أن هناك بعض الخصائص الأخرى:

- عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية رغم قدرة الفرد على تأجير واستثماره لصاحي العمل، إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.

- عدم إمكانية استهلاك رأسمال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك حيث يمكن فقدانه بمجرد موت صاحبه، وهذا ما يفسر زيادة الخطر في الاستثمار البشري.

- يتطلب الاستثمار في تكوين رأسمال البشري وقتا طويلا مقارنة بالوقت المستغرق في الاستثمار في رأس المال البشري المادي.

ثانيا: تطوره

تباينت أهمية البشر في الفكر التنموي في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية وحتى التسعينات، لذلك ورد في أدبيات الفكر الاقتصادي أن البعد البشري في التنمية تميز بمرحلتين تمتد ولغاية التسعينات من القرن الماضي، والثاني في فترة التسعينات ولحد الآن والتي تمثلت في ظهور التنمية البشرية.

ففي عقد السبعينات تم التأكيد على تأهيل الكوادر الفنية بسبب إستراتيجيات التصنيع وبأن النمو الاقتصادي يعد الأساس الذي يمكن التهويل عليه لتحقيق التنمية في هذه الفترة كان الاهتمام بوضع الجزء وهو تنمية رأس المال البشري ضمن الكل وهو التنمية البشرية في تقرير صادر عن المجلس الاقتصادي

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

والاجتماعي عام 1967 حددت ثلاثة أوجه للتنمية المورد البشري وهي¹:

- استخدام أفضل القوى العاملة من خلال توفير مستويات أعلى من التشغيل المنتج.
- تحفيز نوعية القوى العاملة من خلال التعليم والتدريب المهني.
- تحفيز الدعم الشعبي لجهود التنمية الوطنية وإشراك أوسع للفئات الاجتماعية.

في عقد السبعينات عالج الفكر التنموي مسألتين مهمتين: الأولى تتعلق بعدالة توزيع الدخل وظاهرة الفقر، والثانية ترتبط بأهمية وتأمين الحاجات الأساسية لأفراد المجتمع كافة، وقد لقيت هاتان المسألتان دعماً قوياً من خلال تبيينهما من قبل منظمة العمل الدولية والبنك الدولي، وقد كانت منظمة العمل الدولية هي المبادر إلى طرح منهج الحاجات الأساسية الذي يتلخص جوهره بأن على الحكومات واجب العمل على تقديم الحاجات الأساسية كالعناية الصحية والبنى التحتية وخدمات التعليم في هذه المرحلة تبين أن البشر عم هدف التنمية، غير أن المسار الإيجابي للفكر التنموي انحرف في عقد الثمانينات عن مساره حيث بدأ التركيز على النمو الاقتصادي واقتراح سياسات الهيكلية التي ركزت البشري في المرتبة الثانية، مما أسفر عن تقلص دور القطاع وتعظيم دور القطاع الخاص، دون النظر إلى آثار هذه السياسات في الفئات الاجتماعية المختلفة، وهكذا أصبحت المنافع التي تصيب السكان وخاصة تلبية الحاجات الأساسية في المرتبة الثانية، أي تتحقق كنتيجة طبيعية لعملية النمو الاقتصادي وقد أثبت تجارب التطبيق لسياسة التكيف الهيكلي تدنياً كبيراً في أوضاع الطبقات الوسطى والفقيرة، بينما زادت الفئات الغنية غناً، مع انخفاض مستويات المعيشة لشرائح واسعة من المجتمع وانتشرت البطالة التي تعد هدراً للرأس المال البشري وانتهاكاً للحقوق والكرامة.²

¹ القصيفي جورج، التنمية البشرية، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، بيروت 1990، ص 86.

² القصيفي جورج، التنمية البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 87.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

بعد منتصف الثمانينات ومع الإخفاقات التي منيت بها برامج التكيف الهيكلي المطبقة من قبل صندوق النقد الدولي، والتي أهملت إلى حد بعيد الجوانب البشرية. ازداد الاهتمام بإدخال التنمية رأس المال البشري ضمن إستراتيجيات التنمية البشرية وقد دعت تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى إجراءات الاتجاه التغوية حول مواضيع الموارد البشرية ودورها في التنمية، كما ورد في أحد هذه التقارير توصية تدعو إلى إصدار تقرير دوري حول حالة الوضع البشري يغطي تغير الواقع البشري في كافة أرجاء العالم. وفي تقرير للجمعية العامة صدر عام 1988 ينص على أنه: «من المتفق عليه الآن على نطاق واسع أن تنمية الموارد البشرية ترتبط بعملية تنمية تركز على البشر وتسعى لتعزيز كافة الطاقات والقدرات البشرية. إن هذه المقارنة تركز على البعد البشري وتؤكد على أن البشر هم في المرتبة الأولى.¹

المطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري.

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الإنتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر (18) فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى:²

1. جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري.

2. تحدد ماهية رأس المال البشري وإدخال الفرد كأحد مكوناته، وتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد.

¹القصيفي جورج، التنمية البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 87.

²راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 65.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

3. تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد أهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع.

4. إدخال مفهوم الخسارة في رأس المال البشري في الناتجة عن الموت أو العجز أثناء الحروب والذي يقلل من مخزون الثروة القومية.

5. تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناتجة عن هجرة العمالة والاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب وهكذا نعرض تطور نظرية الاستثمار البشري.

أولاً: نظرية شولتز¹: يعتبر شولتز من رواد نظرية رأس المال البشري التي تحددت ملامحها بوضوح في ستينات، حيث يرى شولتز أن حقيقة التنمية الاقتصادية يكون بصفو كبيرة عن طريق الاستثمار في الرأس المال البشري، ولقد أشار إلى أن مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، لأن هذا النوع من الاستثمارات حسب شولتز قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية كما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومن هنا فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فرضيات أساسية هي²:

- إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساساً إلى المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

¹ إيمان محمد فؤاد محمد، تكوين رأس المال البشري في التنمية البشرية في مصر المؤتمر العلمي 22 للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2009، ص 66.

² راوية لحسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 66.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

لقد بدأ شولتز أبحاثه الأولى للاستثمار البشري على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية فقد لاحظ أن الاستثمار المستمر للأفراد، وفي تعليمهم من خلال منح دراسية للمزارعين هو الذي حقق القفزة الإنتاجية الزراعية، على غرار عوامل أخرى كذلك مثل: خصوبة الأرض الزراعية توافر المياه... إلخ

وقد ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه¹ ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من التكاليف والإجراءات المرتبطة بعملية التعليم فبالنسبة بلا إيرادات فهي تمثل أهمية خاصة ويرجعها إلى:

* أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.

* تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة.

أما بالنسبة لتكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم إلى جانب المصاريف الجارية للمرتبات، الأجر والمواد المستخدمة في عملية التعليم.²

يرى شولتز كذلك أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل فالغرض من التعليم

¹ راوية لحسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 66-67.

² شرفي إبراهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية في الفترة 1964-2010، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد 08، 2012، ص 35.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

حسب بعض الباحثين هو غرض ثقافي وليس اقتصادي، فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها.¹

ويرى شولتز أن الإعراف بالغررض الاقتصادي للتعليم لا ينفى الغرض الثقافي له، فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فهناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شؤونهم، وأن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل القومي وخلاصة القول فإنه لا يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم، ويعني هذا وفقا لشولتز أن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره.

ثانيا: الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري

أبحاث بيكر: يعد بيكر واحد من أهم الباحثين الذين أتوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري حيث بدأ بالاهتمام بدراسة أشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم وهجرة ورعاية صحية، مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب ويعد هذا الأخير من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى في محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب، وفرق بين نوعين من التدريب هما التدريب العام والتدريب المتخصص.²

ويتضح من خلال تحليلات بيكر، قيمه إسهاماته في تطوير مفهوم الاستثمار البشري فبينما قام شولتز بتقديم نظرية الاستثمار في رأس المال البشري، جاءت أبحاث بيكر مكملتها

¹ شريف ابراهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 35-36.

² راوية لحسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 70.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

حيث أنه أوضح بطريقة عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في الاستثمار في الموارد البشرية، حيث أنه أدخل في تحليله بعض العوامل المؤثرة على التدريب وتكلفته والإيرادات المتحققة منه.

إسهامات منيسر: من خلال أبحاثه ودراساته حدد منيسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها في مجال الاستثمار البشري تمثلت في:

- تحديد حجم المواد المتخصصة للتدريب.

- تحديد معدل العائد على الاستثمار.

- تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

أما فيما يخص تعريف منيسر¹ للتدريب فقد اتسع ليشمل كذلك كلا من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل وأيضا التعلم بالخبرة، وقد برر ذلك بزيادة وتحسين مهارات وإنتاجية الأفراد عن طريق التدريب الرسمي وغير الرسمي، بالإضافة إلى أن تلمذ يحصل على عمل ما نتيجة الخبرة المكتسبة.

وقد قسم منيسر: تكلفة إلى نوعين هما:

التكلفة المباشرة والتكلفة غير المباشرة، بحيث تمثل التكلفة المباشرة العتاد والآلات والمواد المستخدمة في التدريب وأجور المتدربين، أما التكلفة غير المباشرة فهي التكلفة غير الملموسة والتي تتمثل في تكلفة الفرصة الضائعة.

¹ سعد علي عتري، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، الطبعة العربية، الأردن، 2009، ص200.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

وفي الأخير فقد توصل مينسر على عدد من الإستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستغفار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد منها:

- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل، وكلما زاد أجره.

- كلما زاد معدل دوران العمل ومعدل البطالة كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.

- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العمالة.

المطلب الثالث: مؤشرات رأس المال البشري.

رغم صعوبة قياس رأس المال البشري إلا أنّ هناك خمس مؤشرات يمكن الاعتماد عليها في رصد رأس المال البشري لبلد معين وهي:

1- مؤشر الأمية:

يعتبر معدل الأمية¹ من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري آميا ومن البديهي أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار تعتبر تخفيضا كميًا ونوعيًا في رأس المال البشري ويعتبر التسرب من التعليم الابتدائي رافدًا أساسيًا من الروافد المغذية للأمية لذلك لا بد من تخفيض نسبة الأمية، لأن ذلك سينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل ويشكل أيضا عقبة في تحسن شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر.

¹وزارة التربية والتعليم، إنخفاض نسبة الأمية في الجزائر على الموقع الإلكتروني:

2- مؤشر معدلات التمدرس:

يشير معدل التمدرس إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق على مقاعد الدراسة في الجزائر مثلا حسب تقرير التنمية البشرية لعام 2014 سبع سنوات وتشهد هذه النسبة تحسنا ففي سنة 1980 كانت تقدر بـ 2.68 لترتفع إلى 5.37 بحلول عام 2000.

3- مؤشر الرقم القياسي:

وهو عبارة عن توليفة من معدلات¹ الإلتحاق بالمراحل الابتدائية والثانوية والجامعية ومعدل معرفة القراءة والكتابة كما يشمل أيضا معدلات التأطير أي عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث باعتبارها مؤشرا على نوعية التعلم في كل مرحلة من مراحل التعليم، وبالرجوع إلى تقرير التنمية البشرية المبني على المعلومات المقدمة من اليونسكو نجد في الجزائر مثلا نسبة الإلتحاق بالمراحل الابتدائية للأطفال الذين هم في سن الدراسة الابتدائية بلغت 100% وفي المرحلة الثانوية نسبة 96% من الطلاب الذين هم في سن الدراسة الثانوية، في حين نجد أنها لا تمثل إلا 30% في التعليم العالي وغير السكان الملمين بالقراءة والكتابة نسبة 72.6% من مجموع السكان الذين هم في سن 15 سنة فما فوق، ويقدر العدد المتوسط لكل معلم في المرحلة الابتدائية 23 تلميذ لكل معلم.

4- مؤشر الإنفاق على التعليم²:

هو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة وتوجد نظرة شمولية إلى مفهوم الإنفاق على التعليم، وتشمل جميع مصاريف الإنفاق المادية وكذلك ما يتعلق بالنواحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي، ونظرة أخرى تنظر إلى الإنفاق من جانب

¹ ولد خليفة محمد العربي، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 48.

² ولد خليفة محمد العربي، نفس المرجع، ص 48-49.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

الإنفاق الحكومي على التعليم العام دون الأخذ بعين الاعتبار ما تنفقه الأسرة على أبنائها، ويشمل الإنفاق الحكومي نفقات الأبنية المدرسية والمعلمين والأجهزة وغير ذلك من متطلبات المؤسسات التعليمية ويقاس الإنفاق على التعليم بقدر ما يرصد له كنسبة من ميزانية الدولة أو من الدخل القومي وكلما ارتفعت هذه النسبة دل ذلك على الاهتمام هذا البلد أو ذلك بالتعليم.

5- مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي:

مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف لقياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة على بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية باستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر والواحد وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاث جوانب مهمة هي:

- مدى الحياة ومستوى الصحة.
- التمدرس وتلقي المعارف.
- نصيب الفرد من الناتج المحلي.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري.

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على خلاف أنظمتها ومستويات نموها، حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو اد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية، بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية ومن بدأ التنبيه إلى الاهتمام به وإلى توجيه الاستثمار فيه.

المطلب الأول: مفهوم الاستثمار في العنصر البشري ومجالاته.

تعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم بتعدد الاقتصاديين الذين اهتموا بهذا الموضوع، حيث عرفه مايكل توادرو **M.TODARO** "بأنه الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه وهي تشمل على المهارات والقدرات والقيم والصحة والأمور التي ينتجها الإنفاق على التعليم".¹

وعرفه المجل الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة **ECSOCO** بأنه: "عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما أو يمكنهم أن يساهموا فيها على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين بل يمتد على الإشارك الفعلي أو المنتظر أو الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية".²

وفي هذا النطاق قام المجلس بتحديد ثلاثة مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجي للموارد البشرية:

- الاستخدام الأمثل للقوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة.

¹ رياض بن صوشة، الاستثمار في رأس المال البشري في الموقع الإلكتروني:

www.Alhejaz.net/vb/thowth. بتاريخ: 23/02/2018

² هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشري في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي الإسكندرية مصر 2006، ص193.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

- تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهني والتدريب.
- تأييد الجهود الرامية على تحقيق التنمية الاقتصادية من حيث ضمان اشتراك جميع الفئات الاجتماعية الفعالة في تحقيق ذلك.¹

ونستخلص من هذه التعاريف أن الاستثمار في العنصر البشري مخصص لتنمية مهارات ومعارف وقدرات الموارد البشرية العاملة والمنتظرة بالكيفية التي تسمح بتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.

المطلب الثاني: تنمية رأس المال البشري والتنمية البشرية.

الفرع الأول: تنمية رأس المال البشري.

أولاً: مفهوم تنمية رأس المال البشري²:

معنى تنمية رأس المال البشري هي إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده.

كما أن تنمية رأس المال البشري هي عبارة عن تعبئة الطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها يمكن استخدامها بصورة مبدعة في طرق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية.

تمثل تنمية رأس المال البشري أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعرف ومعلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من

¹ هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، مرجع سبق ذكره، ص 193.

² اللوزي موسى، التنمية الإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 87.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

طاقاته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب المتطورة¹ والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج، وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية واليدوية، وهي آخر وسيلة تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية، وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وتمثل التربية والتعليم والتدريب وتنمية القدرات الدعائم الأساسية والمقومات الرئيسية لتنمية رأس المال البشري.

ثانيا: وسائل تنمية رأس المال البشري:

لاشك أن وسائل تنمية رأس المال البشري عديدة ومتنوعة ولعل أبرزها التعليم والتدريب وسوف نتطرق لبعض هذه الوسائل:

1- التعليم والتكوين:

من المعلوم أن مصطلح رأس المال البشري² بمعناه الواسع يطلق على العنصر البشر الذي يتلقى قدرا كافيا من التربية والتعليم والتكوين، نظريا وتطبيقيا وتشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في تنمية رأس المال البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.

¹ نافر أيوب الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه على الموقع الإلكتروني:

program www.qou.edu/arabic/resarch

² القاضي فؤاد، استراتيجيات تخطيط الاستثمار البشري في المؤسسات العربية، المؤتمر السنوي الثاني

للتدريب، القاهرة، 1996. ص 60-61

2- التدريب:

من المسائل البديهية أن الإنسان هو من يقوم بعملية التنمية، مما يعني أنه يمكن أن يكون أداة لبناء وإصلاح، إن تم اختيار من تسند إليه مسؤولية تولي شؤون العامة وحفظ حقوقهم، ابتداءً وتدريبه وإعادة تأهيله وترقيته مهنيًا واجتماعيًا لاحقًا، بالقدر الذي يوقع كفاءته الأدائية باستمرار، إن تدريب رأس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادرًا على التفاعل مع التكنولوجيا¹ الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العالمية في الآن ذاته ولتحقيق ذلك، يتطلب العناية بالموارد البشرية ورعايتها بكيفية متكاملة وذلك أثناء التوظيف أو ما يعرف بـ"عملية الاستقطاب"، ثم يتم إعادة تأهيل العنصر البشري مهنيًا وذلك برقع مستواه وتنمية طاقاته وتوسيع معلوماته المعرفية والتقنية، باعتبار أن تنمية المهارات التعليمية تستمد قوتها ووجودها واستمراريتها من طبيعة الخطط التدريبية، طبقًا لمفهوم "التعليم مدى الحياة".

2- الرعاية الاجتماعية:

تتمثل الرعاية الاجتماعية في توفير شروط الحياة الكريمة في جوانبها المختلفة كالتغذية والخدمات الصحية والأمنية وغير ذلك، إذ لا يخفى أثر مستوى التغذية أو المستوى المعيشي لأفراد المجتمع، ممثلًا في المتوسط اليومي الذي يحصل عليه الفرد على مقدرته الإنتاجية، فضلًا عن قدرة التحصيل والاستيعاب، كما تعتبر الخدمات الصحية من بين الوسائل الهامة في تنمية رأس المال البشري من خلال ما توفره من رعاية صحية وحماية ضد الأمراض الأمر الذي يساهم في طول العمر وتخفيض نسبة الوفيات.

¹ عاطف مضار، صناعة المسار الوظيفي، سلسلة إستراتيجيات الاستثمار البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 1995، ص 80-82.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

الفرع الثاني: التنمية البشرية:

أولاً: مفهوم التنمية البشرية:

ظهرت العديد من التعاريف التي تطرح البعد الإنساني للتنمية، والتي عرفت التنمية البشرية في الأدبيات الاقتصادية والاجتماعية ومن هذه التعاريف:

التنمية البشرية¹ هي عملية توسيع الخيارات من خلال توفير احتياجاتهم غير المحدودة والمتغير، عبر الزمان والمكان، التي لا تسعى إلى مجرد إبقاء الإنسان على قيد الحياة بل هي تهدف أساساً إلى أنه يتمتع بحياة طويلة وصحية، عن طريق إتاحة الفرص له في أن يمتلك الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق، يستفيد من التعليم، يكتسب المهارات الأكثر، يتمتع بصحة جيدة، يمتلك الحرية السياسية والمشاركة الديمقراطية...إلخ.

تعرف أيضاً بأنها عملية² تهدف إلى توفير الشروط والظروف التي تمكن الإنسان من تحقيق إنسانيته، عن طريق الرقاء باحتياجاته البيولوجية، العقلية الروحية، الاجتماعية، الثقافية. وإن هذا التحقيق لذاتيته بمختلف مقوماتها وخصائصها هو خط البداية في تصور مطالب الإنجاز التنموي، كما أنه خط النهاية في تقييم هذا الإنجاز على المدى القريب والمتوسط والبعيد.

كما تبنى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي سنة 1990 مفهوماً للتنمية البشرية، يقوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، وقد عرّف التنمية البشرية بأنها "عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها".

¹ محروس محمد خليفة، التنمية البشرية وقضاياها النظرية والمنهجية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2003 ص 28.
² حامد عمار، التنمية البشرية المفهوم والمكونات، مجلة دراسات في التربية والثقافة دار العربية للكتاب، العدد 06، مصر 1998 ص 35.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

لقد صارت التنمية البشرية¹ تعبر عن نفسها وتمارس تأثيرا عالميا من خلال تقرير التنمية البشرية العالمي الذي يصدر سنويا عن البرنامج الإنمائي، بالإضافة إلى تقارير التنمية البشرية التي تغطي المستوى الوطني في البلدان المختلفة. لقد أصبح منظور التنمية البشرية ذا وزن في العالم وتتبناه كثير من المنظمات غير الحكومية أو الدولية، وإن لم يفرض نفسه في ساحات القرار الاقتصادي الدولي فقد نجح على الأقل في كسر احتكار النهج الليبرالي الجديد للخطاب الاقتصادي، فشكل بذلك منظومة فكرية لتناول قضايا العالم الثالث بأفق مختلفة أكثر إنسانية ولكنه لا يقلل من أهمية النمو الاقتصادي نفسه بل يضعه في سياق جديد.

تحدد الخطوط العريضة للتنمية البشرية على النحو التالي:

- ✓ أنها تضع الناس في مركز اهتماماتها.
- ✓ أنها تهدف لتعظيم الخيارات البشرية.
- ✓ أنها تعنى ببناء المقدره البشرية أي الاستثمار في البشر وباستخدام هذه المقدره بشكل كامل.
- ✓ أنها تعد النمو الاقتصادي جوهريا ولكنها تؤكد على ضرورة الانتباه على نوعيته وتوزيعه بين السكان وصلته بحياة البشر واستدامته على المدى الطويل.
- ✓ أنها تضع أهداف التنمية وتحلل الخيارات المعقولة لتحقيقها.

ثانيا: أبعاد وأركان التنمية البشرية:

يعتبر مفهوم التنمية البشرية مفهوما مركبا يشمل مجموعة من المكونات والمضامين، تتداخل وتتفاعل في عملياته ونتائجه جملة من العوامل والمدخلات والسياقات المجتمعية أهمها: عوامل الإنتاج، السياسة الاقتصادية، السياسة المالية، مقومات التنظيم

¹ هدى زوير، عدنان داوود محمد، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، مرجع سبق ذكره، ص22.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

السياسي ومجالاته، علاقات التركيب المجتمعي بين مختلف شرائحه، مصادر السلطة والثورة ومعايير تملكها وتوزيعها، القيم والثقافات المرتبطة بالفكر الديني والاقتصادي، القيم الحافزة للعمل والتماء والهوية والوعي بضرورة التطوير والتجديد كأداة للتقدم والتنمية.

1- أبعاد التنمية البشرية:

يمكن القول أن للتنمية البشرية بعدين¹:

أ- **البعد الأول:** يهتم البعد الأول في الجانب الإنساني في مختلف مراحل الحياة، كتنمية قدرات الإنسان وطاقاته البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية المهارية، الروحية...

ب- **البعد الثاني:** هو أن التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل والبنى المؤسسية التي تتيح المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى الناس.

2- أركان التنمية البشرية:

يعني مفهوم التنمية البشرية تنمية الإنسان من أجل الإنسان وبواسطة الإنسان ومن هنا يمكن تحديد ثلاثة أركان أساسية للتنمية البشرية وهي على النحو التالي:

أ- **تنمية البشر:** أي أن يكون الناس هم موضوع التنمية ويتم ذلك من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، أي الاستثمار في قدرات الأفراد، سواء بالتعليم أو الصحة أو يرفع مستوى المعيشة، ليصبح إنتاجهم وعطائهم للتنمية أكبر.

ب- **التنمية من أجل البشر:** فهم المستفيدون من التنمية من ثم إشباع حاجات كل فرد في المجتمع من مأكلاً وملبساً ومسكناً... وهو أمر يتطلب توزيعاً عادلاً للجميع من مردود التنمية.

¹ حامد عمار، التنمية البشرية المفهوم والمكونات، مرجع سبق ذكره، ص 37.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

التنمية بواسطة البشر: وهذا يستوجب أن يشترك الناس مشاركة كاملة في الجهد التنموي، وفي تخطيط لإستراتيجيات التنمية وتنفيذها، وذلك من خلال الهياكل المؤسسية الملائمة لاتخاذ القرارات.

المطلب الثالث: طرق ونماذج قياس رأس المال البشري.

هناك جهود كبيرة تبذل من أجل تطوير مقاييس ومؤشرات يمكن الركون إليها لقياس وتقييم رأس المال البشري ورغم التقدم الملموس، الذي حصل في هذا المجال إلا أنه لازالت هناك مساحة عدم اتفاق بين المختصين، فيما يتعلق بهذه المقاييس وهذا بما يؤشر استمرارية الحاجة لمزيد من التطور والتحسين لهذه المقاييس، ويمكننا أن نوشر حالة زيادة الاهتمام، بذلك من خلال المؤشرات التالية¹:

- كثرة المحاولات الجارية لقياس رأس المال البشري، وكان من أبرزها التقرير السنوي الذي أصدرته شركة (SKANDIA) السويدية لقياس وتقييم رأس مالها الفكري.
- الاهتمام المتزايد بالقيمة لرأس المال الفكري (البشري).
- الاعتراف المتزايد بالدور الأساسي الذي يلعبه رأس المال الفكري في الأداء الاقتصادي للدول.

¹ عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، على الموقع الإلكتروني:

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

أولا نموذج ملامح سكانديا:

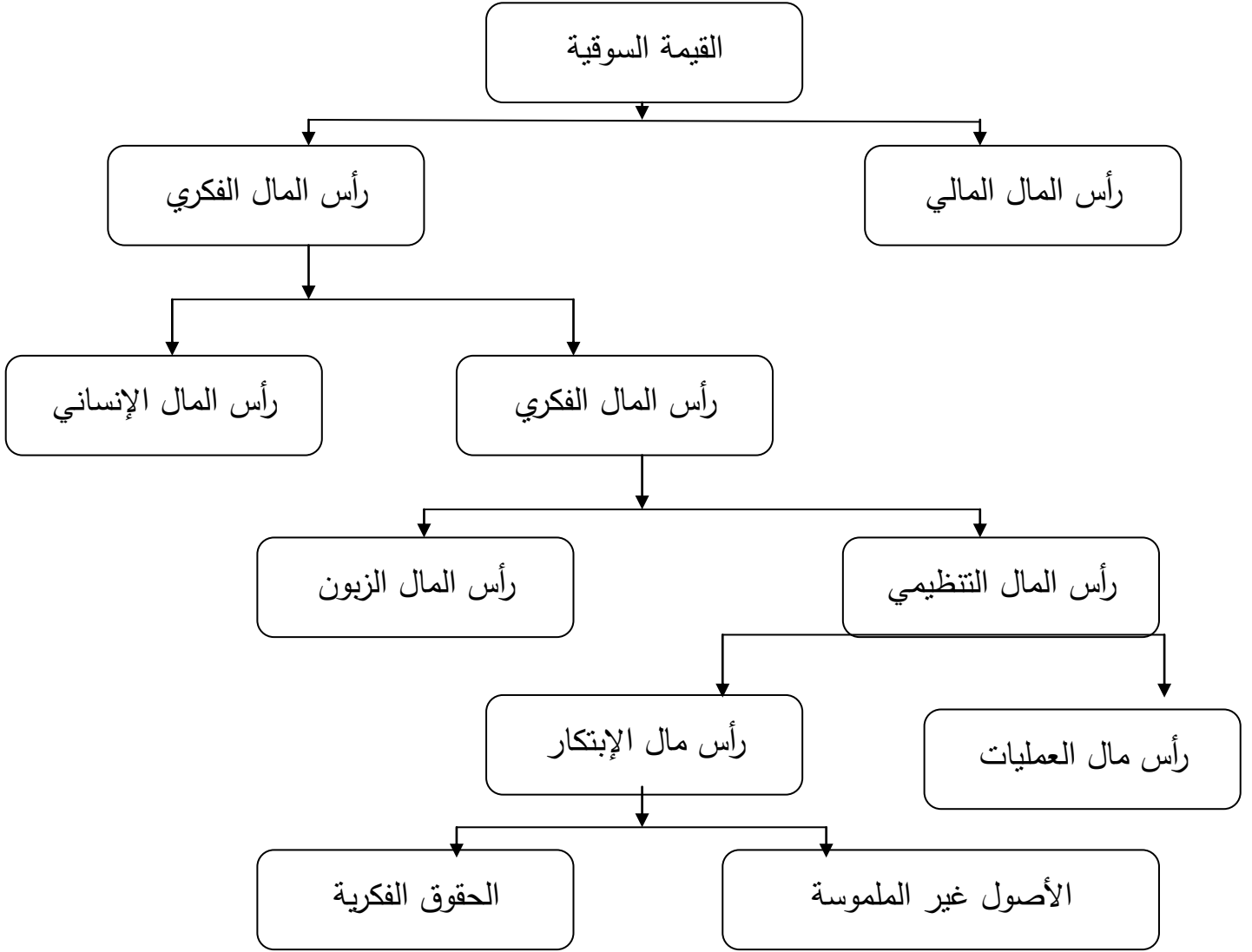
يرتبط نموذج ملامح سكانديا بشرك التأمين السويدية سكانديا التي كانت الشركة الأولى التي أعدت تقريراً سنوياً لتحليل رأس المال الفكري، بل ذهبت إلى أبعد من ذلك عندما عينت ليف إدفينسون مديراً لرأس المال الفكري، وقد قام مع زملائه بتطوير النموذج.

إن رأس المال الفكري من منظور إدفينسون يعني مضامين المعرفة والخبرات العلمية والتكنولوجيا التنظيمية وعلاقات الزبائن، والمهارات المهنية المقدمة والضرورية للمنافسة في السوق، ولذلك يرى أن رأس المال الفكري مكون من رأس المال الإنساني، الذي يتضمن المعرفة التنظيمية والمعرفة التقنية، والمهارات والخبرات العملية للعاملين ورأس المال الهيكلي الذي يتكون من عناصر رأس المال التنظيمي ورأس المال الزبون ويحتوي رأس المال التنظيمي على رأس المال الإبتكاري الحقوق الفكرية والأصول غير الملموسة، ورأس مال العمليات (نظم المعلومات وقواعد البيانات)، أما رأس المال الزبون فيتضمن العلاقات التنظيمية باللاعبين الأساسيين ففي الخارج مثل: الموردين، الموزعين، وأصحاب المصالح إذا رأس المال الزبون هو الثروة المتضمنة علاقات الشركة بزبائننا، إذ أنه حقوق ملكية العلامة التجارية، وثقة الزبائن بالشركة إضافة إلى ولائهم لها.¹

ويعد هذا النموذج من أكثر نماذج تقويم رأس المال البشري استخداماً وتطبيقاً في دول الإتحاد الأوروبي، والدول الصناعية الكبرى عموماً لأسباب كثيرة، من بينها شمول النموذج أهم متغيرات رأس المال الفكري التي يمكن قياسها ومكوناته من خلال مؤشرات محاسبية ومالية.

¹ سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال البشري العربي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، الإمارات العربية، المتحدة 2007، ص 62.

الشكل 01: نموذج ملامح شركة سكانديا.



المصدر: سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الإمارات العربية المتحدة 2007 ص 63.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

ثانياً: نموذج بطاقة الأداء المتوازن:

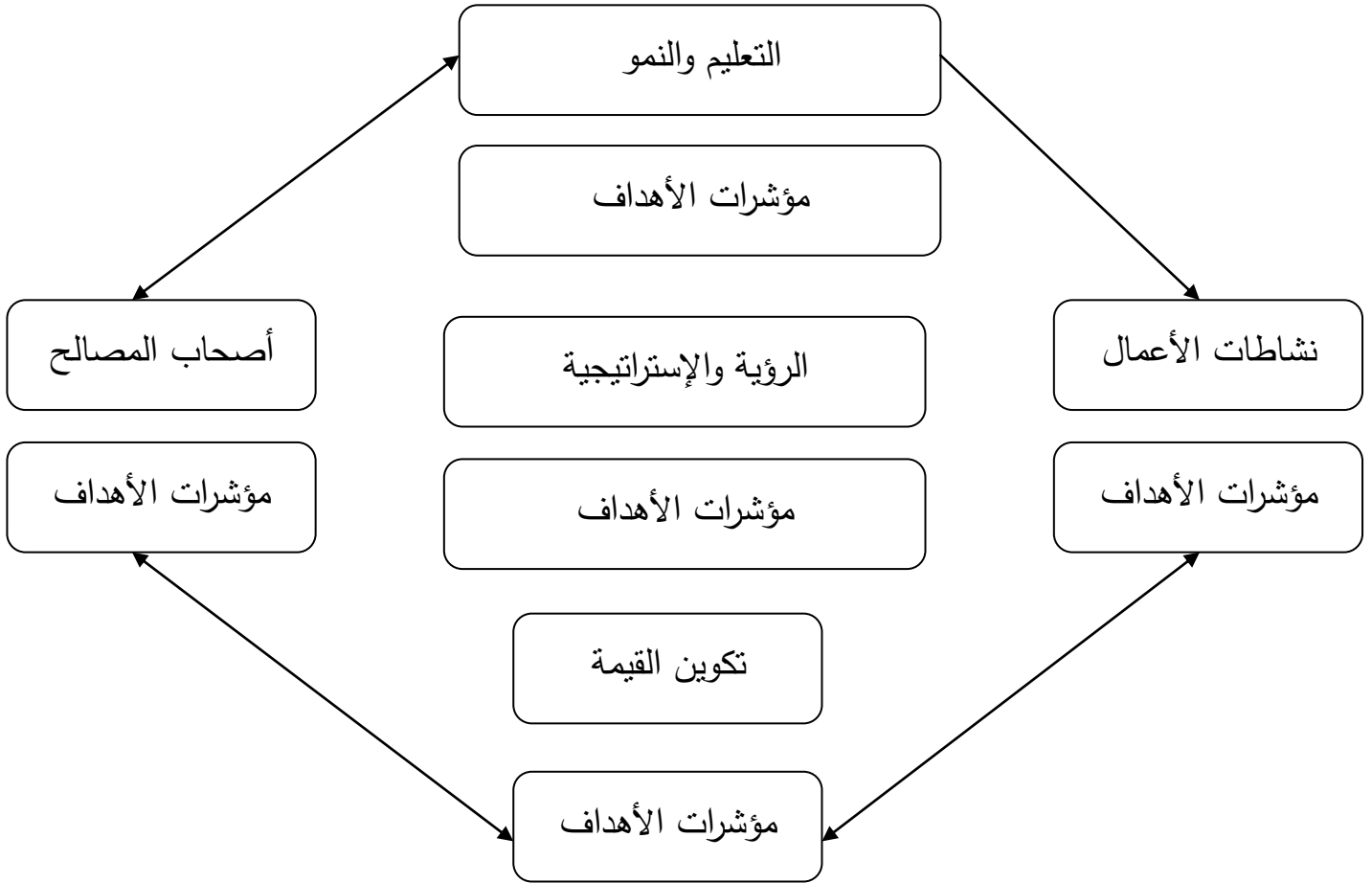
يعرف نموذج بطاقة الأداء المتوازن أيضاً بنموذج كابلان ونورتن نسبة إلى واضعيه، ويهدف هذا النموذج إلى تحقيق توازن بين المنظور المحاسبي التقليدي للأصول غير الملموسة والنماذج القياسية الأخرى لتقويم رأس المال الفكري.

ويضيف النموذج مكونات جديدة أهمها: متغيرات الابتكار والتعلم، تحسين نشاط الأعمال، وعلاقات الزبائن وتكوين القيمة في ضوء هذا النموذج عن غيره من النماذج الأخرى:

أنه يقدم رؤية¹ شمولية للوضع الحالي للمنظمة، وذلك من حيث ما تضيفه نشاطاتها من قيمة ملموسة وغير ملموسة ضمن سياق عملية تكوين القيمة، على خلاف النماذج الأخرى التي تركز على تحديد قدرات العاملين ومستوى إنجازهم الحالي فقط.

¹ سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مرجع سبق ذكره، ص 64.

الشكل 02: نموذج بطاقة الأداء المتوازن



المصدر: سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مرجع سبق ذكره ص65.

وهذا يعني أن هذا النموذج يحاول أن يربط عملية تقويم رأس المال الفكري برسالة المنظمة وإستراتيجياتها وذلك من خلال ترجمة الرؤية والإستراتيجية إلى حزمة شاملة ومتنوعة من مؤشرات الأداء، ويرتكز النموذج على فحص درجة نجاح المنظمة في تحقيق الأهداف المالية وبناء القدرات الذاتية الموجهة نحو استقطاب الأصول والموارد غير الملموسة لتحقيق النمو المستهدف في المستقبل، أي يحاول النموذج تحقيق التوازن ما بين

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

القياس والتقويم للمتغيرات الخارجية المؤثرة المرتبطة بأصحاب المصلحة والزبائن، وقياس المتغيرات الداخلية ذات العلاقة بنشاطات الأعمال الجوهرية.

ثالثاً: نموذج مراقب الأصول غير الملموسة.

وبعرض نموذج مراقب الأصول غير الملموسة أيضاً بنموذج صفي نسبة إلى كارل إيريك سفيسي وهذا النموذج كما يصنع سفيسي له هدف عملي أكثر منه نظري لفتح نوافذ قليلة للمديرين، وذلك من أجل المباشرة باختبار مفاهيم رأس المال الفكري والأصول غير الملموسة في المنظمة، في ضوء أربعة معايير أساسية هي:

النمو، الإبتكار، الكفاءة، والاستعداد والقيمة السوقية وتتكون الأصول غير الملموسة من ثلاثة مكونات أساسية: الجدارة المحورية (الجوهرية)، الهيكل الداخلي والهيكل الخارجي.

وبنظرة تحليلية معمقة إلى الشكل نفسه نجد أن كل فئة من الفئات الثلاثة للأصول غير الملموسة يتم قياسها في ضوء المعايير الأربعة الوارد ذكرها أنفاً، كما يتم قياس القيمة الدفترية الصافية للأصول الملموسة في ضوء المؤشرات الأربعة سابقة الذكر.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

الشكل 03: نموذج مراقب الأصول غير الملموسة

	القيمة السوقية			
	الأصول غير الملموسة			
	الأصول الملموسة	الهيكل الخارجي	الهيكل الداخلي	الجدارة
النمو				
الإبتكار				
الكفاءة				
الاستقرار				

المصدر: سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مرجع سبق ذكره، ص 67.

إن القيمة السوقية التي تمثل قيمة المنظمة في السوق حسب القيمة التي يحققها سهم المنظمة، هي قيمة حقيقية وواقعية فإن النموذج سيعند عليها كتغير مالي عن قيمة المنظمة ولأن قيمة رأس المال الفكري لا يمكن أن تأخذ قيمة الأصول غير الملموسة للمنظمة التي تمثل بدورها الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية وأن القيمة الدفترية تضم نوعين من الأصول هما:

✓ الأصول الملموسة: وتشمل جميع الأصول المالية المادية (الأرض، الأبنية الآلات، الأدوات..)

✓ الأصول غير الملموسة (الأصول الفكرية)¹: وتشمل الأصول المحسوبة ماليا ومحاسبيا المتمثلة بالعلامة التجارية، البراءات، التراخيص، حقوق النشر، التصميمات، أسماء الأصناف).

¹ سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مرجع سبق ذكره، ص 69.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

وبناء على هذه التحديدات يمكن تحديد قيمة المنظمة بالقيمة السوقية أي:

$$CV=MV$$

حيث:

$$CV = \text{قيمة الشركة}$$

$$MV = \text{القيمة السوقية}$$

والتحديد للقيمة الدفترية بالآتي:

$$BV=TA+IA$$

حيث أن:

$$TA = \text{الأصول الملموسة (المادية والمالية).}$$

$$IA = \text{الأصول غير الملموسة.}$$

رابعاً: نموذج القيمة الاقتصادية المضافة:

النموذج المهم الآخر الذي يستخدم بصورة متزايدة لدى الشركات الكبرى هو نموذج القيمة الاقتصادية المضافة الذي قدمه ستوربات في نهاية الثمانينات وهذا النموذج هو بمثابة أداة تحليلية وقياسية لفهم الاتجاه المالي الرئيسي للمنظمة، الذي يستهدف تعظيم ثروة حملة الأسهم وتقويمه وهو أيضاً مقياس شامل للإدارة يربط ما بين الأداء أولاً والتخطيط المالي ثانياً وبحسب هذا النموذج يتم احتساب القيمة الاقتصادية المضافة من المعادلة التالية:

$$\text{القيمة الاقتصادية المضافة} = \text{صافي الربح التشغيلي} - [\text{رأس المال} \times \text{تكلفة رأس المال}]$$

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

وهذه المعادلة لا تشير¹ صراحة إلى الموارد والأصول غير الملموسة ومن ثمة لا يحتسب النموذج القيمة الحقيقية لرأس المال الفكري، ولا يضع أمام المديرين إطارًا محددًا لإدارة مكونات رأس المال الفكري، إن الفائدة المباشرة لهذا النموذج تمثل بالمشورات التي يقدمها لاحتساب القيمة الاقتصادية المضافة للنشاطات الرئيسية والثانوية التي تقوم بها المنظمة أو المؤسسة والتي يمكن مقارنتها بقيمة رأس المال الإنساني ورأس المال الفكري فهي قيمة إسهام رأس المال الفكري في هيكل القيمة المضافة إلى نشاطات المؤسسة.

المبحث الثالث: إدارة رأس المال البشري كأداة للتنمية البشرية.

أصبحت المراهنة على إدارة رأس المال البشري لحيازة القدرات التنافسية اللازمة وبلوغ مستوى عالٍ من الأداء قناعة راسخة لدى معظم المهتمين بتطوير المنظمات أو ما يسمى بإدارة المعرفة، حيث بدأ استعمال هذه العبارة الأخيرة في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1989.

المطلب الأول: تعريف إدارة رأس المال البشري.

تعتبر إدارة رأس المال البشري (إدارة المعارف) في الأدبيات الأنجلوسكسونية "خلق القيمة المضافة بواسطة توظيف الأصول غير المادية" بينما يعرفها آخرون بأنها مقاربة تسعى إلى إدارة عوامل مختلفة: الأفكار، الآراء، الأحاسيس، الممارسات التجارب... الصادرة عن الأفراد حين أدائهم لوظائفهم.

¹ هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري العلاقة إدارية معاصرة، جامعة قناة السويس، مصر، ط1، 2008، ص40.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

وفي تعريف آخر يرى ¹ بيتر دراكر "peter DUYCKER": "إدارة المعارف هي امتلاك العمال الأسباب لإضافة اليمّة من خلال المعرفة المخزنة في عقولهم والتي تعتبر أصلاً من أصول رأس المال البشري في العصر الحديث.

ويقترح jean yves prax أربعة تعاريف مختلفة لإدارة المعارف.²

1- التعريف الكمي: Definition utilitaire

ويمكن إجازة في: "الحصول على معلومات التي يحتاجها في الوقت المناسب وإن أمكن بدون أن يصدر طلباً بذلك".

2- التعريف العملي: Definition operationnelle

هذا التعريف مرتبط بالعمليات والأعمال والمسارات الأساسية عموماً، وقد صاغه كالتالي: "تركيب المعارف والمهارات في المسارات، المنتجات، والتنظيمات من أجل خلق القيمة".

3- التعريف الوظيفي: Defintion Fonctionnelle

التعريف الثالث يصنف إدارة المعارف من خلال دورة حياة المعرفة وعليه يعرفها على أنه "إدارة دورة الحياة المعرفة انطلاقاً من بروز الفكرة، صياغتها تأكيداً، نشرها، إعادة استعمالها وتثمينها...".

¹ عبد الحفيظ لعور، دور أساليب الإدارية في إدارة رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية، رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة المؤتمر الدولي الخامس بجامعة شلف 13-14 ديسمبر 2011.

² ثابتي الحبيب، بن عبو الجيلي، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية 2009، ص 144.

4- التعريف الاقتصادي¹: Definition Economique

يعتمد هذا التعريف على تئمين المعارف والمهارات، باعتبارها أصولاً غير مادية كأساس لاقتصاد المعرفة و يبرز إدارة المعرفة كأداة لتوصيف وتقديره لهذه الأصول، وعليه تكون إدارة الموارد هي "تئمين لرأس المال الفكري للمنشأة".

وبذلك يمكن القول أن إدارة المعرفة هي أداة لتطوير المعارف والمهارات التي يكتسبها الأفراد بهدف بلوغ الأهداف المسطرة.

المطلب الثاني: إدارة رأس المال البشري لتحقيق التنمية البشرية.

على ضوء ما تقدم من تعاريف يمكننا تحديد عدد من المظاهر التي تعتبر بمثابة مضامين لإدارة رأس المال البشري بهدف تحقيق التنمية البشرية:

أولاً: استقطاب وبناء رأس المال البشري:

لقد فرضت العولمة حرية انتقال رأس المال المادي² والبشري دون أن تكون هناك علاقة أي قيود تحد من هذه الحرية، وفي ظل هذه الاتجاهات أخذت معظم المنظمات تولي أهمية بالغ بموضوع استقطاب الموارد ذات الكفاءة وذلك باعتماد مجموعة من الاستراتيجيات نذكر منها:

1- شراء العقول من الأسواق: ويتطلب ذلك البحث عن الكفاءات والعقول النادرة لغرض جذبها واستقطابها كمهارات وخبرات تستفيد منها المنظمة بشكل كبير في زيادة رصيدها المعرفي الذي ينعكس في زيادة عمليات الابتكار والإبداع باستمرار.

¹ ثابتي الحبيب، بن عبو الجيلاي، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 144.

² رياض بن صوشة، نادية خريف، رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، المؤتمر الدولي الخامس بجامعة شلف 13-14 ديسمبر 2011.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

2- مراجعة منظمات المعرفة والتعلم: تركز رؤية هذه الإستراتيجية على أن المنظمات التعليمية "المعاهد والجامعات.. تعد مصدر مهم لاكتشاف المواهب واستقطابهم.

3- صياغة وتقاسم ونشر المهارات الجماعية الخاصة بالمنظمة: ويتعلق ذلك بالبحث عن خصوصيات المنظمة ومجالات تفوقها على المنافسين، ومحاولة نمذجة وتنظيم المعارف المميزة التي تخلق القيمة المضافة للمنظمة، بغية صياغتها، نقلها ونشرها بين الأفراد داخليا ووضعها في متناول الموظفين الجدد.

أما بالنسبة لصناعة رأس المال البشري فإنها تمثل مسألة في غاية الأهمية، وتتطلب هذه استخدام مجموعة من الاستراتيجيات نذكر منها:

- 1- خريطة المعرفة: هي خارطة فعلية تحدد مكامن المعرفة التي توجد في المنظمة وذلك من خلال رسم خريطة توضح المعرفة التي تحوزها المنظمة وطرق الوصول إليها.
- 2- بناء الأنسجة الفكرية: تمثل الأنسجة الفكرية تشكيل فرقي يشارك فيه مجموعة إبتكارية تتفاعل وتتعلم من بعضها البعض.

ثانيا: إنشاء الذاكرة وتسهيل انتقالها.¹

ظهرت فكرة مشاريع "ذاكرة المؤسسة" عقب عمليات إعادة الهيكلة وحملات التسريع التي مست المؤسسات الغربية في السبعينات والثمانينات من القرن الماضي وكان الهدف في بداية الأمر هو تدوين وتحزين خبرات الأفراد بغرض الحفاظ عليها في المؤسسة وتداولها بين أفراد المجموعة.

¹تابتي الحبيب، بن عبو الجيلالي، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص145.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

ثالثاً: الإدارة الجيدة لرأس المال البشري.

إن الإدارة الحديثة للمنظمة هو خلق ميزة تنافسية وأن إدارة رأس المال البشري هو الدعامه والركيزة لهذه الميزة وذلك بإتباع مجموعة من الخطوات:

- **الخطوة الأولى:** التعرف على الفئة التي تمثل رأس المال الفكري في المؤسسة وذلك من خلال الاعتماد على مبدأ باريتو **pareti**.

هذه القاعدة هي إحدى أكثر القواعد المساعدة على تحديد¹ رأس المال الفكري في المنظمة يساهمون بنسبة أكبر في تحقيق الناتج بمعنى أن 20% من الأفراد يسمحون بتحقيق 80% من الناتج لذا يجب تحديد هذه الفئة لما لها من مساهمة كبيرة في النتائج المحققة.

- **الخطوة الثانية:** التعرف على أهداف المؤسسة، هذه الأهداف تكون مستوحاة من الإستراتيجية العامة للمنظمة ثم تحويل هذه الأهداف إلى أهداف خاصة بالأفراد العاملين في المؤسسة والممثلين في رأس المال الفكري الذي حدد في الخطوة الأولى.

- **الخطوة الثالثة:** بعد تحديد الأهداف الخاصة بكل فرد في المنظمة يجب تفويض بعض الصلاحيات التي تساعد هؤلاء الأفراد في تحقيق أهدافهم.

- **الخطوة الرابعة:** بعد تحديد الأفراد والأهداف المنوطة بكل واحد منهم وتفويض الصلاحيات التي تساعدهم على إنجازها تأتي مرحلة التقييم للنتائج المحققة.

¹ عبد الحفيظ لعور، دور أساليب الإدارية في إدارة رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية، رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة المؤتمر الدولي الخامس بجامعة شلف 13-14 ديسمبر 2011.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

المطلب الثالث: مفهوم وأهمية الإفصاح عن رأس المال البشري.

أولاً: مفهوم الإفصاح عن رأس المال البشري:

يتمثل الإفصاح في توفير البيانات والمعلومات المالية والخاصة بالعنصر البشري داخل الدولة

إن الإفصاح عن رأس المال الفكري في التقارير المالية للشركات شهد اهتماماً في الدول الغربية المتقدمة مثل المملكة المتحدة وكندا والولايات المتحدة الأمريكية إذ أن هناك بعض الشركات لا يشكل رأس مالها المادي سوى نسبة قليلة من رأسمالها الحقيقي مثل شركة مايكروسوفت.

ثانياً: طرق وآثار الإفصاح عن رأس المال البشري¹:

طرق الإفصاح عن رأس المال البشري: من أهم هذه الطرق:

مدخل القوائم الإضافية: وفي ظل هذا المدخل يتم إعداد القوائم المالية التقليدية كما يتم إعداد قوائم إضافية تتضمن معلومات غير مالية، مع الإشارة إلى عناصر رأس المال البشري التي لم يتم رسمتها بسبب عدم التأكد من المنافع المستقبلية المرتبطة بهذه العناصر، وتساعد هذه القوائم متخذي القرارات في تقييم رأس المال البشري بالشركة واتخاذ ما قد يترتب على هذا التقييم من قرارات.

مدخل القيمة الحالية: وفي ظل هذا المدخل يتم التقييم باستخدام القيمة السوقية للمنظمة ناقصاً قيمتها الدفترية لتحديد رأس المال المعرفي للشركة.

¹ بن داودية وهيبه، متطلبات قياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وأثره على القوائم المالية لمنظمات الأعمال، رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، المؤتمر الدولي الخامس، بجامعة الشلف 13-14 ديسمبر 2011.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

مدخل مركب: وفي ظل هذا المدخل يتم تقييم رأس المال المعرفي على أساس القيمة السوقية للشركة ناقصا قيمتها الدفترية لتحديد رأس المال المعرفي للشركة وفي نفس الوقت يتم تقييم رأس المال المعرفي داخليا بواسطة الشركة.

ثالثا: آثار الإفصاح عن رأس المال البشري:

يترتب على التقرير عن رأس المال البشري العديد من الآثار الإيجابية والعديد من الآثار السلبية للشركة والمتعاملين معها، ومن أهم المنافع التي يمكن أن تتحقق من الإفصاح عن رأس المال البشري ما يلي:

✓ المساعدة في توفير البيانات اللازمة لتخطيط مكونات رأس المال المعرفي وفقا للقيم السائدة.

✓ تسهيل الرقابة على مكونات رأس المال البشري للمنظمة.

✓ زيادة درجة الشفافية للمنظمة.

وعلى الرغم مما يحققه الإفصاح عن رأس المال البشري من منافع إلا أن هناك عدد من الآثار السلبية المترتبة على الإفصاح عن رأس المال البشري ومن أهمها ما يلي:

✓ الكشف عن بعض المعلومات التي قد تفيد المنافسين وتلحق الضرر بالمركز التنافسي للشركة.

✓ ما قد تتحمله الشركة من تكاليف لتقييم عناصر رأس المال البشري.

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لدراسة رأس المال البشري

خلاصة الفصل:

يعتبر رأس المال البشري من الموارد المهمة في أي إستراتيجية تنبأها أي دولة للزيادة في معدلات النمو لديها، فمهما اهتمت هذه الأخيرة في تحديث التجهيزات، وتعزيز القدرة الإنتاجية وحددت أهدافا طموحة فإن كل هذا لن يتسنى تحقيقه دون وجود العنصر البشري.

وتجدر الإشارة إلى أنه بمرور الوقت، تتناقص قيمة الموارد المادية مثل التجهيزات بالاستهلاك أو التقادم لكن المورد البشري تتزايد قيمته بالخبرات المتراكمة.

من ناحية أخرى هناك تكامل بين الموارد الأخرى والمورد البشري، فالموارد البشرية تحتاج إلى رأس المال لأداء وظيفتها.

ذلك أولت جميع الدول اهتمامها في مجال الاستثمار في العنصر البشري وتسعى جاهدة إلى تأمين العنصر البشري المؤهل تأهيلا علميا وهذا لأهمية استثماره في تحقيق التنمية البشرية وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية

المبحث الأول: إستراتيجية التنمية البشرية في ماليزيا.

المطلب 01: تجربة التربية والتعليم والتكوين ومقومات نجاحها.

المطلب 02: تجربة الحد من الفقر والعوامل الداعمة لها.

المطلب 03: رؤية ماليزيا 2020

المبحث الثاني: واقع التنمية البشرية وغايات الاستثمار بالأفراد في الإمارات.

المطلب 01: الموارد البشرية في الإمارات.

المطلب 02: الرفاهية الاجتماعية وبرامج الرعاية الاجتماعية في الإمارات.

المطلب 03: در مؤسسات المجتمع المدني في التنمية البشرية وتطوير المجتمع.

المبحث الثالث: التنمية البشرية والاستثمار في المهاجرين بكندا.

المطلب 01: المهاجرون واللاجئون والعمال الأجانب بكندا.

المطلب 02: دور المنظمات المحلية في تنمية وإدماج المهاجرين بكندا.

المطلب 03: الاستثمار في الكفاءات بكندا.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

تمهيد:

تعد الموارد البشرية ثروة حقيقة في الاقتصاديات الحديثة نظرا لما تساهم به في تحقيق الأهداف الإستراتيجية ودورها في تثمين باقي الموارد حيث يتحدد مستوى نشاط مختلف الوظائف داخل التنظيم بمدى كفاءة وفعالية المورد البشري، وعليه فالاهتمام بالمورد يشكل أحدهم أهم أهداف الحكومات والإدارات الحديثة.

ونظرا لأن البشر هم الثروة الحقيقية لأي أمة، لذا فإن قدرا أي أمة تكمن فيما تملكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفاعلية وهناك تجارب عديدة نجحت في مجال التنمية البشرية فقطعت على نفسها التزامات هامة تجاه تجميع رأس المال البشري وتحويله إلى طاقة وميزة تنافسية عالية تم توجيهها إلى استثمارات عالية الإنتاجية وعليه سنتطرق إلى هذا الموضوع من خلال:

المبحث الأول: إستراتيجية التنمية البشرية في ماليزيا.

المبحث الثاني: واقع التنمية البشرية والاستثمار في الأفراد في الإمارات العربية المتحدة.

المبحث الثالث: التنمية البشرية والاستثمار في المهاجرين بكندا.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

المبحث الأول: إستراتيجية التنمية البشرية في ماليزيا.

التجربة الماليزية جديرة بالاهتمام فخصوصا أنها تتميز بالكثير من الدروس التي من الممكن أن تأخذ بها الدول النامية فخلال نحو عشرين عاما تبدلت الأمور في ماليزيا من بلد يعتمد بشكل أساسي على تصدير بعض المواد الأولية الزراعية إلى بلد مصدر للسلع الصناعية وانج في مجال التعليم والتكوين والقضاء على الفقر والتقدم في مختلف المجالات.

المطلب الأول: تجربة التربية، التعليم والتكوين ومقومات نجاحها.

لم يكن تحقيق ماليزيا لنمو اقتصادي مطرد إلا انعكاسا واضحا¹ لاستثمارها للبشر فقد نجحت في تأسيس نظام تعليمي قوي ساعدها على تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة، كما ساهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي إلى قطاع صناعي حديث ويوظف التعليم اليوم كأداة حاسمة لبلوغ مرحلة الاقتصاد المعرفي القائم على تقنية المعلومات والاتصالات، إن نجاح السياسات التعليمية في ماليزيا أدى إلى أن يحقق الاقتصاد تراكما كبيرا من رأس المال البشري الذي هو أساس التنمية وعمودها.

فقد أولت الحكومة عناية خاصة بالتعلم، خاصة التعليم الأساسي والفني واستخلصت اعتمادات مالية كبيرة في مجالات العلوم والتقنية وحتى المجالات الإنسانية ثم دعمها أيضا بواسطة القطاع الخاص، واثم استخدام خبرات أجنبية في كافة المستويات التعليم العالي والتقني لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية، وهو ما ساهم في رفع مهارة قوة العمل التي أصبحت من المزايا التفضيلية للاقتصاد الماليزي.

¹ محمد شريف بشير، استثمار البشر في ماليزيا، جامعة بنرا ماليزيا عن الموقع الإلكتروني:

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

ويمكن رصد أهم السياسات التعليمية التي انتهجتها الحكومة الماليزية، وتكلفتها الاقتصادية والنتائج الإيجابية التي حققتها هذه السياسات على المدى العقود الماضية فيما يلي:

1- التزام الحكومة بمجانبة التعليم الأساسي:

حرصت الحكومة الماليزية منذ أخذت البلاد استقلالها في 1957 على تقديم خدمات التعليم الأساسي مجاناً وبلغ دعم الحكومة الاتحادية لقطاع التعليم ما يصل في المتوسط إلى 20.4% سنوياً من الميزانية العامة للدولة بينما زادت النفقات العامة على التعليم كنسبة من الناتج القومي الإجمالي من 2.9% عام 1960 إلى 5.3% عام 1995.

ومن عائد هذا الاستثمار السخي أن عدد الذين يعرفون القراءة والكتابة وصل رفي عام 2000 حوالي 93.8% من جملة السكان مقارنة بـ 53% عام 1970 وهي من النسب العالية في العالم أن حوالي 99% من الأطفال الذين بلغوا العاشرة من أعمارهم قد قيدت أسمائهم بالمدارس و 92% من طلاب المدارس الإبتدائية انتقلوا إلى الدراسة الثانوية.

وكننتيجة منطقية للدعم والتسهيلات الكبيرة التي تقدمها الدولة فإن إلزامية التعليم أصبحت من الأمور التي لا جدال فيها، ويعاقب القانون الماليزي اليوم الآباء الذين لا يرسلون أبنائهم إلى المدارس.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الجدول: 2-1 النفقات الحكومية المركزية على التعليم بالدولار الأمريكي 2000-2005

2005	2000	نوع الإنفاق
307 مليار	2.9 مليار	إجمالي النفقات العامة على التعليم
150 مليونا	145 مليونا	نفقات التعليم كنسبة من إجمالي النفقات
		نصيب الفرد من نفقات التعليم
العائد السنوي نظير تكلفة الطالب في		
408	318	المدرسة الإبتدائية
597	448	المدرسة الثانوية

المصدر: صلاح الدين عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 29.

وتوضح النفقات الحكومية على التعليم بصفة عامة أهمية تنمية الموارد البشرية والدور الذي يمكن أن يلعبه التعليم في اللحاق بالتطور الرقمي والوصول إلى اقتصاد المعرفة فقد ارتفعت نفقات التعليم من 9.6 مليار رينغت ماليزي (الدولار يساوي 3.8 رينغت) في عام 2005 مقارنة بـ 7 مليارات في عام 2000، وقد أنفق هذا المبلغ على بناء المدارس الجديدة ومعامل للعلوم والكمبيوتر والمدارس الفنية الجديدة وقروض لمواصلة التعليم العالي داخل وخارج البلاد.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الجدول: 2-2 النسبة المئوية لنفقات التنمية من الحكومة المركزية حسب نوع الخدمات

2005-2000

2005 (%)	2000 (%)	
65.9	64.1	التعليم
7.5	11.5	الصحة
13.1	10.8	الإسكان
13.5	13.6	خدمات أخرى
100	100	النسبة الإجمالية

المصدر: صلاح الدين عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية، مصر 2001 ص 31.

2- اهتمام بالتعليم ما قبل المدرسة (الرياض): اهتمت الحكومة بالتعليم فيما قبل¹ المدرسة، الذي يشمل الأطفال بين سن الخامسة والسادسة واعتبر قانون التعليم لسنة 1996 التعليم فيما قبل المدرسة جزءا من النظام الاتحادي للتعليم، ويشترط أن تكون جميع دور الرياض وما قبل المدرسة مسجلة لدى وزارة التربية ويلزم كذلك تطبيق المنهاج التعليمي المفروض من الوزارة.

ويتضمن ذلك المنهاج خطوطا عريضة وموجهات عامة لهذه الرياض تتعلق بالزامية تعليم اللغة الرسمية للبلاد (البهاساملاير) بجانب السماح باستعمال اللغة الانجليزية ولغات المجموعات العرقية في ماليزيا (الصينية والهندية-قاميل) ومنهجية التعليم وطرائق الإشراف التربوي والتوجيه الاجتماعي والديني حيث يسمح بتقديم تعليم ديني للأطفال المسلمين.

وتوجد العديد من المدارس فيما قبل المدرسة وتدار بواسطة الوكالات الرسمية والمنظمات الشعبية والقطاع الخاص، وأشهر الهيئات التي تقدم خدمات التعليم فيما قبل المدرسة الاتحاد

¹ محمد شريف بشير، استثمار البشر في ماليزيا، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الحكومي لمؤسسات ما قبل المدرسة الذي تنتشر خدماته في المدن والمناطق الحضرية منذ 1976.

3- تركيز التعليم الإبتدائي على المعارف الأساسية والمعاني الوطنية¹:

يتركز التعليم في هذه المرحلة على تعليم التلاميذ القراءة والكتابة والإلمام بالمعارف الأساسية في الحساب والعلوم (الملايو المسلمون والسكان الأصليون 65% الصينيون 26% والهنود 8% أعراق أخرى 1%).

وتبدأ مرحلة التعليم الإبتدائي في السن السادس من عمر الطفل، وتستمر سنة سنوات ويراعي النظام التعليمي تعدد الأعراق في البلاد فهناك نوعان من المدارس هما المدارس القومية، والمدارس المحلية (يسمح في الأخيرة باستخدام لغات صينية أو هندية إلى جانب اللغة الرسمية)، وكلها تتبع المنهاج الحكومي للتعليم، ويجرى فيها امتحانان الأول في السنة الثالثة والآخر في السنة السادسة لتقييم أداء التلاميذ.

وقد ارتفع معدل المدرسين بالنسبة إلى الطلاب في المدارس الإبتدائية من مدرس مقابل 20 طالبا في عام 2000 إلى مدرس مقابل 18 طالبا عام 2010 وبذلت وزارة التعليم جهودًا ناجحة في بناء المدارس وتهيئتها على أحسن زجه من ناحية البيئة المدرسية والوسائل التعليمية والخدمات الملحقة بالمدرسة، فضلا عن تدريب المدرسين وتأهيلهم ومواكبة المقررات المدرسية وطرق التدريس للتطورات المعاصرة والتوافق مع متطلبات العملية التربوية السليمة.

¹زيدان محمد وقورين حاج قويدر، متطلبات بناء التنمية الكفاءات البشرية في الدول العربية، الملتقى الدولي حول "نحو تنمية واقعية في الجزائر بين الممارسة والفكر المنتج" أيام 14-15 نوفمبر جامعة عنابة.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

4- توجيه التعليم الثانوي نحو خدمة الأهداف القومية¹:

تقدم مدارس المرحلة الثانوية تعليماً شاملاً، حيث يشمل المقرر الدراسي كثيراً من المواد الدراسية مثل العلوم والآداب والمجالات المهنية والفنية التي تتيح للطلاب فرصة تنمية وصقل مهاراتهم، تمر مرحلة الثانوية أولاً بالمدارس الثانوية الصغرى (شبيهة بالإعدادية أو المتوسطة في البلاد العربية) وثانياً المدارس الثانوية العليا (شبيهة بالمدارس الثانوية).

وتعتمد المدارس الثانوية الصغرى امتحاناً في السنة الثالثة، ويتم بعده انتقال الطلاب إلى مرحلة أكثر تخصصاً تعتمد على رغبة وأداء الطالب معاً، ويعاد تقييم الطلاب في السنة الخامسة أيضاً عبر امتحان شهادة التعليم الماليزية

SPM /Malaysian Certificate of Education

وفي مستوى الثانوية العليا² يواجه الطالب إلى تحصيل المزيد من مواد التخصص لاسيما التعليم الفني والمهني وهناك العديد من المدارس الفنية والمهنية الثانوية التي تعبر خطوة مبكرة لتدريب الطالب بمهارات العمال اللازمة وبعض المدارس الثانوية التي تؤهل الطلاب للخروج سوق العمل.

أما المستوى السادس من المرحلة الثانوية فهو يهيئ الطلاب للدخول مباشرة إلى الجامعات المحلية والأجنبية، ويمكن للطلاب أن يلتحقوا من المستوى الخامس بالسنة الإعدادية في الجامعات المحلية مباشرة.

¹ عبد الله موساوي، دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009، ص 31.

² أحمد عبد العظيم المعهد العربي للتخطيط، تجارب دولية، تجربة ماليزيا في التنمية عن الموقع:

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

وتوجد هناك مدارس خاصة للمعوقين وعددها 31 مدرسة كما توجد المدارس العالمية بمراحلها المختلفة (المدارس الإبتدائية والثانوية 40 مدرسة، ومدارس الرياض وما قبل المدرسة 5 مدارس) وتتبع المنهاج الدراسي الأمريكي، الانجليزي، الياباني التايواني، السعودي، الإندونيسي، الألماني، وقد ارتفع معدل الأساتذة بالنسبة للطلاب في المدارس الثانوية من مدرس واحد لكل 19 طالبا عام 2010 إلى مدرس واحد لكل 18 طالبا عام 2013.

الجدول: 2-3 بيانات حول المدارس الإبتدائية والثانوية للسنوات 2011-2013.

2013	2012	2011	
7305	7217	7152	عدد المدارس
2932141	2931847	2897927	عدد الطلاب
257985	254920	257415	عدد المعلمين
1713	1641	1586	عدد المدارس
2015579	1986334	1957483	عدد الطلاب
115098	108892	106031	عدد المعلمين

المصدر: أحمد عبد العظيم، تجارب دولية، تجربة ماليزية في التنمية، المعهد العربي للتخطيط، ص 18.

5- عناية بتأسيس معاهد تدريب المعلمين والتدريب الصناعي:

أولت الحكومة عناية خاصة بتأسيس معاهد خاصة لتدريب معلمين وتأهيلهم على المستوى القومي وتهدف هذه المعاهد إلى تزويد قطاع التعليم بالتوجيهات المهمة لإعداد المعلمين والتفتيش والتأهيل التربوي.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

أسست أول كلية لتدريب المعلمين في ماليزيا¹ عام 1997 ووصل عدد خريجها 296 معلما في عام 2001 مقارنة بـ 45 معلما في عام 1999 وأهم هذه المعاهد التدريبية المعهد القومي للإدارة التربوية وله فروع في الولايات الماليزية وهو مسؤول عن وضع وتنفيذ السياسة التوصية في مجال تدريب المعلمين وكذلك القيام بإنشاد الكثير من معاهد التدريب المهني التي تستوعب طلاب مدارس الثانوية وتؤهلهم لدخول سوق العمل بمهارات في مجال الهندسة الميكانيكية والكهربائية وتقنية البلاستيك وأشهرها معهد التدريب الصناعي الماليزي وله 9 فروع في الولايات الماليزية إلى جانب العاصمة الفيدرالية والذي ترعاه وزارة الموارد البشرية.

وتقوم إدارة التعليم الفني والمهني² التي أسست في 1964 وتتبع وزارة التعليم بالإشراف على المعاهد العامة للتدريب الصناعي ووضع الخطط والسياسات التدريبية على المستوى القومي.

الجدول: 2-4 عدد المدارس الثانوية الفنية والمهنية والمعاهد الفنية والمعلمين 2010-2013.

المؤسسة التعليمية	2010	2013
المدارس الفنية الثانوية	56	90
المدارس المهنية الثانوية	13	17
المعاهد الفنية	8	15
معاهد تدريب المعلمين	26	32

المصدر: أحمد عبد العظيم، تجارب دولية، تجربة ماليزيا في التنمية.

¹ أحمد عبد العظيم، تجارب دولية، مرجع سبق ذكره، ص 20.

² أحمد عبد العظيم، تجارب دولية، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

6- توافق مع التطورات التقنية والمعلوماتية:

توافقا مع ثورة عصر التقنية في مجالات الاتصالات والمعلومات¹ تخطوا الحكومة الماليزية نحو إعادة تصنيف المدارس الحكومية بالاتجاه نحو إقامة العديد مما يعرف بالمدارس الذكية (Jmart Schools) التي تتوفر فيها مواد دراسية تساعد الطلاب على تطوير مهاراتهم واستيعاب التقنية الجديدة.

فالمدرسة الذكية هي مؤسسة تعليمية تم ابتدائها على أساس تطبيقات تدريس وإدارة جديدة تساعد التلاميذ على اللحاق بعصر المعلومات وأهم عناصر المدرسة الذكية هي: بيئة تدريس من أجل التعلم، نظم وسياسات إدارة مدرسية جديدة، إدخال مهارات وتقنيات تعليمية وتوجيهية متطورة. وما زالت عملية اختبار هذه العناصر وإعادة هندستها لتحقيق كفاءة وفعالية هذه المدرسة مستمرة ويتم تقييم التجربة في أعلى المستويات القيادية بالدولة.

كما تنفذ عملية التدريس والتعليم وفقا لحاجت الطلاب وقدراتهم ومستوياتهم الدراسية المختلفة، ويتبنى الأساتذة التدريس المناهج ومقررات تلمي حاجات الطلاب ومتطلبات المراحل المختلفة، فيتم اختيار مدير المدرسة من القيادات التربوية البارزة يساعده فريق من الأساتذة ممن لديهم قدرات مهنية ممتازة، ويشترك المعلمون والأولياء أمور الطلاب مع الطلاب أنفسهم في اختيار البرامج الدراسية، ويشركون معهم في تنفيذ بعض الأنشطة المدرسية المهمة كالخروج في رحلات دراسية وغيرها.²

¹ منصور القطري، لماذا تقدم المسلمون في ماليزيا وتأخروا في الوطن العربي عن الموقع الإلكتروني:

عن الموقع: <http://Alnaol.com/artc.php?id=162>

² welcom Malaysia

<http://www.MioleestNews.com/Malysia.html>

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

7- توظيف التعليم الجامعي لخدمة الاقتصاد¹:

أسست جامعة "الملايا" كأول جامعة في البلاد عام 1999 وتوجد اليوم أكثر من 11 جامعة حكومية والعديد من الفروع الجامعية للجامعات الأجنبية تضع الحكومة الأجهزة والبرامج الحديثة لتطوير التعليم العالي والجامعي.

كما أن الجامعات والمعاهد العليا المحلية تعمل بتركيز كبير على التعليم الذي يسد حاجة البلاد من قوة العمال الماهرة وتهدف وزارة التعليم إلى تزويد المدارس والمراكز التعليمية بأجهزة الكمبيوتر وإمدادها بشبكات الأنترنت وأن يكون التعلم في المدارس الذكية من خلال استخدام الأنترنت وتقنية المعلومات ووسائل الاتصال الحديثة

الجدول: 2-5 بيانات حول التعليم الجامعي في ماليزيا 2010-2013.

2013	2010	
68	61	عدد الجامعات والكليات الحكومية
20702	8851	عدد الحاضرين (الأساتذة)
554208	158845	عدد الطلاب

المصدر: <http://www.islamonline.net/arabic/economics/article.M.html>

وتتجه مؤسسات التعليم الجامعي حاليا لتصبح مركزا إقليميا لطلاب بالدراسات العليا، خاصة من الدول النامية ويعني ذلك المزيد من جودة التعليم ووفرة التسهيلات التعليمية مثل المكتبات والمعامل وشبكات الكمبيوتر ودعم هيئات التدريس الخبرات وترقية المناهج.

¹ عبد الله موساوي، دور الدولة في التنمية البشرية، مرجع سبق ذكره، ص44.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

8- الربط بين التعليم وأنشطة البحوث¹:

قامت الحكومة بتأسيس قاعدة ممتدة لشبكة المعلومات في المؤسسات الجامعية وإمدادها بمراد المعرفة والبنية التحتية الأساسية في هذا الصدد وتدعم الحكومة جهود الأبحاث العلمية في الجامعات بواسطة مؤسسة تطوير التقنية الماليزية وهي تشجع الروابط بين الشركات والباحثين والمؤسسات والتقنيين من أجل استخدام الأنشطة البحث الجامعية لأغراض تجارية.

وهناك العديد من المراكز التقنية التي تهدف لإيجاد تعاون بين الأعمال العلمية والمصانع بقصد تطبيقات المصانع في هذا الصدد بين الأكاديميين في الجامعات والمصانع وتوفير الموارد الضرورية لإنجاز أعمال بحثية تطبيقية.

9- الانفتاح على النظم التعليمية المتطورة:

نظام التعلم في ماليزيا يتجه نحو الانفتاح على النظم الغربية (البريطانية والأمريكية) والتوسع في استعمال اللغة الانجليزية كلغة لتعليم.

ويلعب القطاع الخاص دوراً أساسياً مع التركيز على جودة التعليم وإتباع المعايير العالمية من ناحية المناهج والتخصصات العلمية مع وجود بعض فروع الجامعات أستراليا ونيوزلندا وبريطانيا وهناك حوالي 415 معهد وكلية جامعية خاصة تقدم دراسات جامعية وبرامج توأمة مع جامعات في الخرج وتوفر إجازات مهنية ومتوسطة كما تتيح الفرص للطلاب الماليزيين لمواصلة دراستهم في الجامعات الأجنبية.

¹ زيدان محمد وقورين حاج قويدر، متطلبات بناء وتنمية الكفاءات البشرية، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

المطلب الثاني: تجربة الحد من الفقر والعوامل الداعمة لها.

لقد عملت ماليزيا على التقليل من الفقر لأن التنمية البشرية تعتمد أساسا على تحسين الوضعية المعيشية للأفراد ولهذا قامت ببرمجة مجموعة من المخططات التنموية التي وفقت إلى حد بعيد.

1- فلسفة تنمي الأفراد في ماليزيا¹:

تقوم فلسفة التنمية في ماليزيا على فكرة أن "التنمية البشرية تقود إلى المساواة في الدخل" وعليه فإن مكاسب التطور الاقتصادي يجبى أن تنعكس إيجابا على المواطنين في تحسين نوعية حياتهم بما يشمل توفير الضروريات من الغذاء والعلاج والتعليم والأمن وأن يكون أول المستفيدين من هذا النمو الاقتصادي هم الفقراء والعاطلين عن العمل والمرضى والمجموعات العرقية الأكثر فقرا في المجتمع والأقاليم أقل نموًا وفي دول جوب شرق آسيا عامة وماليزيا خاصة أدت زيادة النمو بمعدل نقطة مئوية واحدة إلى تقليل عدد الفقراء بنسبة 3% أو أكثر وهي أعلى زيادة تم تحقيقها بين الدول النامية.

2- برامج التنمية البشرية في ماليزيا:

برنامج التنمية للأسر الأشد فقراً: ويقدم فرصا جديدة للعمل المولد للدخل بالنسبة للفقراء وزيادة الدخل الخدمات الموجهة للمناطق الفقيرة ذات الأولوية بهدف تحسين نوعية الحياة وقام البرنامج بإنشاء العديد من المساكن للفقراء بتكلفة قليلة وترميم وتأهيل المساكن القائمة وتحسين بنائها وظروف السكن فيها بتوفير خدمات المياه النقية والكهرباء والصرف الصحي.

¹ محمد شريف شير، كيف تهزم الفقر؟ الموقع الإلكتروني:

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

برنامج أمانة أسهم "البومبيقرا": وهو برنامج تمويلي يقدم قروضا بدون فوائد للفقراء من السكان الأصليين (البومبيقرا) ويفترات سماح تصلب إلى أربع سنوات

ويمكن للفقراء أن يستثمروا بعضا من هذه القروض في شراء أسهم بواسطة المؤسسة نفسها.

برنامج أمانة اختبار ماليزيا: وهو برنامج غير حكومي تنفذه مجموعة من المنظمات الأهلية الوطنية من ولايات مختلفة ويهدف إلى تقليل الفقر المدقع عن طريق زيادة دخول الأسر الأشد فقرا وتقديم قروض بدون فوائد، وتقدم الحكومة من جانبها قروضا للبرنامج بدون فوائد من أجل تمويل مشروعاته للفقراء في مجال الزراعة ومشروعات الأعمال الصغيرة.

المنح الحكومية¹: المتمثلة في الإعانات المالية للفقراء أفرادا وأسرا، مثل تقديم إعانة شهرية تتراوح بين 130-260 دولار لمن يعول أسرة وه معوق أو غير قادر على العمل بسبب الشيخوخة.

تقديم القروض: وذلك بدون فوائد لشراء مساكن قليلة التكلفة للفقراء في المناطق الحضرية. وأسست الحكومة صندوقا لدعم الفقراء المتأثرين بأزمة العملات الآسيوية في 1997، تحدد اعتماداته في الموازنة العامة للدولة سنويا، إلى جانب إعتمادات مالية أخرى رغم تخفيض الإنفاق الحكومي عقب الأزمة المالية وتباطؤ الاقتصاد العالمي وذلك لصالح مشروعات اجتماعية موجهة لتطوير الريف، والأنشطة الزراعية الخاصة بالفقراء.

توفير مرافق البنية الأساسية²: الاجتماعية منها والاقتصادية وهذا في المناطق النائية الفقيرة، بما في ذلك مرافق النقل والاتصالات السلكية واللاسلكية والمدارس والخدمات الصحية

¹ محمد شريف بشير، كيف تهزم الفقر، مرجع سبق ذكره.

² محمد عبد الكريم بكر، التجربة الماليزية الموقع الإلكتروني:

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

والكهرباء ونجحت أيضا في توسيع قاعدة الخدمات الأساسية في المناطق السكنية الفقيرة بالحضر في إطار إستراتيجية 2020.

دعم أكثر للأدوية التي يستهلكها الفقراء والأدوية المنقذة للحياة أما أن إقامة الفرصة للقطاع الخاص في فتح المراكز الصحية والعيادات الخاصة جعل الدولة تركز على العمل الصحي في الريف والمناطق النائية وتقديم خدمات أفضل ومجانية في جانب الرعاية الصحية للحوامل والأطفال.

3- مؤشرات تقليل الفقر: يعبر مؤشر دخل خط الفقر عن الدخل الضروري لتوفير الحد الأدنى من غذاء يبقي على الصحة الجيدة للأفراد، ويلبي الحاجة الأساسية من الملابس والمأوى، ويستخدم هذا المؤشر لقياس مدى الفقر، حيث يصنف الفقراء ضمن الذين تقل دخولهم عن دخل خط الفقر، بينما الأشد فقرا هم الذين تصل دخولهم إلى أقل من نصف دخل خط الفقر.¹

واستنادا إلى مدخل خط الفقر في ماليزيا الذي يقدر بحوالي 160 دولار أمريكي للأسرة الواحدة في الشهر فإن مدى الفقر في فترة 2010-2013 تقلص من 8.8% إلى 7.1%.

وسجل مدى الفقر انخفاضا من 2.4% في 2010 إلى 1.7% في 2012 كما انخفض الفقر في المناطق الريفية من 9.6% إلى 8.5% لنفس الفترة، بينما في المناطق الحضرية انخفض مدى الفقر من 1.2% في 2013 وذلك طبقا للإحصاءات الرسمية.

ومن المؤشرات الرسمية ذات الدلالة أن 94% من الفقراء في ماليزيا يتاح لأطفالهم التعليم الأساسي المجاني ويستفيد 72% من الفقراء من خدمات الكهرباء و 65% منهم يحصل على

¹ كنوش عاشور وقويرن قويدر ملنقى حول "مؤشرات الفقر في الجزائر بين التصريحات الرسمية والتقارير الرقمية، مقارنة بدراسة لتجربة ماليزيا في مكافحة الفقر". جامعة البليدة 2014/03/02.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

المياه النقية وارتفعت توقعات الحياة لديهم إلى 79 سنة وهذه النسب جميعا تشير إلى النجاحات الكبيرة مقارنة بالدول النامية.

الجدول: 2-6 معدل الفقر في ماليزيا خلال فترة 2010-2014

سنة 2014		سنة 2010		المؤشر (%)
الحضر	الريف	الحضر	الريف	
2.1	3.2	2.9	4.1	مدى الفقر
0.9	0.9	2.5	0.8	مدى الفقر المدقع

المصدر: كنوش عاشور وفورين ملتقى حول مؤشرات الفقر ص 38.

الجدول: 2-7 أهداف البرنامج حسب المجموعة المستهدفة في الأسرة الواحدة

الأهداف المبرمجة	المجموعة المستهدفة
تغيير الأنشطة الزراعية التقليدية إلى مزارع تجارية حديثة	الأسرة الواحدة
تحسين مهاراتهم الإدارية	ريبات البيوت (النساء)
تحسين تحصيلهم الإداري	الأولاد
زيادة معرفتهم بالكمبيوتر	
تنمية مهارات التفكير السديد	
تحسين مخاطبتهم باللغة الانجليزية (لغة التجارة والصناعة في البلاد)	

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

4- الإستراتيجيات العملية: اتخذت جملة من الإستراتيجيات العملية لتحقيق الأهداف المحددة أبرزها:

- تأسيس شبكة عمل مع مؤسسات مكافحة الفقر في الولاية وإنشاء روابط مع الوكالات الحكومية المعنية بالتنمية والتطوير الريفي، وهو ما أتاح الفرصة أمام أهالي القرى للتعلم من تجارب الآخرين وتطوير قدراتهم إلى جانب تنمية شعورهم بأهمية العمل الجماعي في مواجهة مشكلة الفقر.

- التركيز على التحول إلى الأنشطة الزراعية والتجارية التي تلبي طلب السوق المحلية في القرى والمدن المجاورة من خلال إدخال تقنية إنتاجية جديدة وزيادة إنتاجية المشروعات الزراعية والمنشآت التجارية.

- تشجيع الفلاحين على المشاركة في أنشطة إتحاد الفلاحين في المنطقة من أجل حشد الموارد المحلية وتعبئتها لخدمة سكان المنطقة وتهيئة إطار تنظيمي وتعاوني بين الفلاحين يهتم بقضاياهم في المنطقة.

- إقامة حقل عمل لمجموعة الأسر الأشد فقرا (50 أسرة) يتم فيها مناقشة البرنامج واختيار الأسر التي تبدي رغبة في الاستفادة من البرنامج واتباع خطوات المرسومة لتنفيذه.

المطلب الثالث: رؤية ماليزيا 2020.

هناك مؤشرات على تقدم ونجاح التجربة التنموية¹ في ماليزيا خلال العقدين الأخيرين وهذا التقدم يقاس من خلال وجود قطاعات متميزة حققت تطورات كبيرة، فسياسة الرؤية الوطنية والتي بدأت بين عامي 2001-2010 عبارة عن خطة عشرية قسمت إلى خطتين خماسيتين أعطت اهتماما كبيرا للتنمية البشرية والاستثمار في رأس المال البشري وتنمية

¹ حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية، ص67.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الأفراد والكفاءات للتعامل مع العولمة وتسارع النمو الاقتصادي الذي اجتاحت أماكن كثيرة من العالم، ومن ثم وضع خطط وبرامج تتعامل مع التنافس الاقتصادي المتزايد والوصول به إلى مستوى متميز عن طريق المزيد من الاهتمام بالبحث العلمي.

كما تميزت ماليزيا بمقاربتها المرتكزة على الموارد البشرية بهدف التنمية الوطنية إذ تعد الحكومة الماليزية أن رأس مالها البشري هو النواة في الاقتصاد المعرفي وهي بذلك خاضت مسيرة إنماء ناجحة لإصلاح سياستها التربوية في القطاعين العام والخاص منذ منتصف التسعينات إلى يومنا هذا، حيث خصصت أكثر من خمس ميزانيتها السنوية لقطاع التعليم ولتطوير مواردها البشرية ولم يقتصر النهوض بالثروة البشرية على المهارات والمعرفة بل شمل القيم الأخلاقية والفكر المستنير والوعي الثقافي أما رؤية فجعلت هدفها الأكبر تحويل ماليزيا إلى دولة صناعية متقدمة بحلول 2020 وكان "مهاتير محمد" قد قدمها في ورقة عمل بعنوان إطلاق مجلس العمل الماليزي في فبراير 1991 وبدأ العمل المكثف بها مع بداية الألفية الجديدة وحددت الورقة تحديات في عالم متغير سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وارتأى "مهاتير محمد" أن على ماليزيا مواجهة عدد من التحديات إن كانت تريد تحقيق الازدهار الاقتصادي والاستقرار السياسي والتضامن الاجتماعي ومن أبرزها إقامة مجتمع موحد ومتراپط عليك دودية مشتركة، بناء مجتمع حر محصن وواثق من نفسه وإتباع نهج ديمقراطي ناضع ومتسامح وتمسك بالقيم والأخلاق، وأن يكون مجتمعا علميا يتميز بدينامية عالية في التعامل مع المتغيرات ويتمتع بنظرة مستقبلية إضافة للتركيز على¹ :

✓ مناخ سياسية يتميز بتهيئة الظروف الملائمة للإسراع بالتنمية الاقتصادية.

✓ يتم اتخاذ القرارات دائما من خلال المفاوضات المستمرة بين الأحزاب السياسية القائمة

على أسس عرقية ما يجعل سياسية ماليزيا توصف بأنها تتميز بديمقراطية توافقية في

جميع الأحوال.

¹ حسن إبراهيم بلوط، الموارد البشرية من منظور استراتيجي، مرجع سبق ذكره، ص70.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

- ✓ زيادة الحكومة المالىزية النفقات المخصصة لمشروعات البنية الأساسية والتي هي سبيل الاقتصاد إلى نمو مستقر في السنوات المقبلة لذا قد ارتفع ترتيب ماليزيا لتصبح من الدول الاقتصادية الخمسة الأولى في العالم في مجال القوة الاقتصادية المحلي.
- ✓ تطوير الاقتصاد المعرفي¹ بدعم آليات وتنمية القدرات والمهارات البشرية من خلال تحسين آليات التربية والتعليم وتأسيس معاهد بحوث متطورة ومراكز علمية ومؤسسات تدريب مهنية.
- ✓ وضع إجراءات حكومية مساندة للتنمية البشرية والاقتصادية وتعزيز الابتكار والإبداع وحماية ودعن مشاريع الأعمال والإنتاج والتشديد على مسؤولية الحكومة في الحماية والتسويق ورفع الإنتاج ودعن البحوث العلمية واعتماد سياسات انفتاح على الاستثمار الخارجية.

¹صلاح الدين عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات،الدار الجامعية،مصر 2010،ص48.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

المبحث الثاني: واقع التنمية البشرية والاستثمار في الأفراد في الإمارات العربية المتحدة.

شهدت القبائل البدوية في الإمارات ضعف القبالية واضمحلالها، في أعقاب النفط وقيام الدولة، وبالأخص في أعقاب مشروعات التوظيف، والتي ترتب عليها تغييرات هامة أثرت تأثيراً مباشراً في البنية الاقتصادية والاجتماعية للقبيلة وقد أدى توسع السلطة الحكومة وهيمنتها على الجهات التي تعيش فيها قبائل البدو ونجاحها الفعال في تقديم الخدمات الصحية وتعليمية وثقافية حديثة للبدو والتي استطاعت أن تربط الفرد بالدولة وتوفر له الأمن والسلامة وتوفر له الأمن المعيشي والخدمات والمساعدات والرعاية الاجتماعية.

المطلب الأول: الموارد البشرية في الإمارات.¹

ما إن بدأت عادات النفط تتدفق على الإمارات خصوصاً إمارتي أبوظبي ودبي، حتى برزت بوادر تغير اجتماعي واقتصادي والسياسي بسبب ضآلة حجم التركيب السكاني من ناحية وعجز اليد العاملة الوطنية عن مواكبة خطط التنمية والتطوير من ناحية أخرى، فتحت الإمارات أبوابها أمام وفود المهاجرين العرب والجانب وبخاصة الآسيويين للعمل في مختلف القطاعات والمشاريع المستخدمة ونتيجة لذلك شهدت الإمارات طفرة سكانية أخذت تتنامى بسرعة مذهلة، فعلى سبيل المثال كان عدد سكان الإمارات حتى الخمسينات نحو **180 ألف نسمة** يشكلون جميع المواطنين الإماراتيين والوافدين أيضاً، في حين يصل التعداد السكاني لدولة الإمارات نحو **8.19 مليون نسمة عام 2010**.

وفي أول تعداد سكاني أعلنت دولة الإمارات المتحدة عام 2006 ووفقاً للنتائج الأولية لهذا التعداد بأن العدد الإجمالي بسكانها بلغ **4.1 مليون نسمة** وبلغ عدد المواطنين منهم نحو

¹ عبيد نابق علي، السياسة الخارجية لدولة الإمارات العربية بين النظرية والتطبيق، وزارة الإعلام في دولة الإمارات العربية المتحدة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2010، ص 73-74.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

825 ألف نسمة بنسبة 20.1% من إجمالي عدد السكان في حين بلغ عدد غير المواطنين 3.270 مليون نسمة وبنسبة تصل إلى حوالي 80% من السكان.

تشير المصادر التاريخية إلى أن السكان الأصليين لدولة الإمارات هم عرب ومسلمون تعود أصولهم إلى قبائل التي هاجرت من الجزيرة العربية واليمن، واستقرت في مناطق مختلفة من الدولة والمناطق المجاورة لها، وقد ساهم الترابط في تعزيز وحدة الإمارات وزاد بانتشار هذه القبائل في العديد من إمارات الدولة بتقاليدها وقيمها وإرثها المشترك، مما جعل منه أثراً إيجابياً نحو قوة الإتحاد.¹

ومع اكتشاف النفط، والاستثمار فيه، فقد تدفقت إلى الدولة أعداد كبيرة من العمالة الوافدة ووافق ذلك عملية تجنيس وساعة لغير المواطنين، مما أدى إلى زيادة كبيرة في عدد السكان مصحوبة بإنعكاسات اجتماعية واقتصادية وسياسية عديدة.

وتشير الإحصاءات² أيضاً أن عملية التجنيس قد أدت إلى زيادة سنوية تصل إلى 6% وأن أعداد الوافدين تنمو بمعدل يزيد على 23% سنوياً، وقد نجم عن ذلك أن تضاعفت أعداد المواطنين وازدادت أعداد الوافدين أكثر من اثني عشر مثلاً في الفترة الواقعة ما بين 1968-1990.

ويعود انخفاض معدل المواليد من ناحية القوة السياسية للدولة على أنه عامل ضعف أكثر مما هو عامل قوة في ضوء حاجة الدولة إلى حجم سكاني كبير لتحقيق أهداف اقتصادية وسياسية وعسكرية، على عكس مما هو عليه الوضع في دول العالم المتقدم الذي وصل إلى وضع سكاني مستقر وثابت.

¹ مطر عبد الله، واقع التركيبة السكانية ومستقبلها في دولة الإمارات العربية المتحدة، سلسلة محاضرات الإمارات 43، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية 2005، ص5.

² زين سعيد، أحمد عبد الله، البعد العربي في السياسة الخارجية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الشارقة مركز الخليج للدراسات، دار الخليج للطباعة والنشر 2011 ص66-67.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

وأيضاً عدم توازن فيما بين حجم السكان والإمكانات الاقتصادية لدولة الإمارات بعد اكتشاف النفط فيها وهي سمة تتميز بها معظم دول الخليج العربي مما ينعكس على خصائصه الديمغرافية والاجتماعية.

والواقع أن هذه الزيادة لم تكن طبيعية فهي تنتج عن زيادة معدل الولادات وانخفاض معدل الوفيات، بل نتجت عن تدفق المهاجرين من الجنسيات المختلفة إلى داخل دول الخليج العربي بحثاً عن العمل وكسب الرزق مما جعل التركيبة السكانية لدولة الإمارات تتمايز فيها ثلاثة عناصر أساسية

- المواطنون.

- الوافدون العرب.

- الوافدون من دول أخرى.

وتشير العديد من المصادر إلى أن عدداً¹ من الاختلالات السكانية قد أصابت المجتمع في الدولة سواء من حيث التركيب النوعي للسكان الذي عكس زيادة عدد الذكور على حساب الإناث، أو الإختلال السكاني النوعي إلى التركيب العمومي للسكان، إذ زادت نسبة السكان في عمر العمل على حساب نقص نسبة الأطفال والشيوخ.

وتتميز القوى العاملة الوافدة بجملة من الخصائص من أهمها:

✓ معظمها من دول شرق آسيا بصفة خاصة، وذلك بسبب الفائض السكاني وقلة الأجور هناك وقرب المسافة الجغرافية والاعتبارات التاريخية.

✓ ذات حجم هائل وتزداد معدلاتها تدريجياً بفعل سياسة الإنفتاح الاقتصادي والتي استهدفت إقامة مشروعات ضخمة.

¹ بن سعيد، أحمد عبد الله، البعد العربي في السياسة الخارجية لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سبق ذكره، ص 69.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

- ✓ أغلب هذه العمالة غير ماهرة وغير متعلمة فهي ناقلة للمعرفة والتقنية أو الفنية إذ يتركز معظمها في قطاعي البناء والتشييد والخدمات.
- ✓ تتشكل من عناصر شابة التي تقع أعمارها ما بين سن العشرين والخامسة والأربعين.
- أما الآثار السلبية لهذه الظاهرة تمثل خطراً ماثلاً على الصعيد السياسي في الآتي:
- ✓ تعريفى الهوية القومية للسكان العرب وكيان للدولة للخطر بين زيادة أعداد الأجانب بشكل ساحق وجعل المنطقة عرضة لتغيرات سكانية جذرية.
- ✓ تسهيل التدخل الأجانب في شؤون الدولة بحجة حماية الرعايا الأجانب.
- ✓ إثارة حالة عدم الاستقرار السياسي بين ولادات الجاليات الاجنبية في الدولة لمواطنها الأصلي بغض النظر عن طبيعة نظامه السياسي وربما تستخدم في إثارة الفتن والتخريب والتجسس.

المطلب الثاني: الرفاهية الاجتماعية وبرامج الرعاية الاجتماعية في دولة الإمارات.

1/ خصائص الرعاية الاجتماعية في دولة الإمارات¹:

من أهم الخصائص الرئيسية للرعاية الاجتماعية في دولة الإمارات:

- ✓ شمولها لتغطي المواطنين كافة حتى العمالة الوافدة.
- ✓ خدمات الرعاية الاجتماعية أغلبها تقوم بها الحكومة.
- ✓ استطاعت الإمارات أن تقيم نسقا للخدمات الاجتماعية لا يقتصر على الحاجات الأساسية للمواطنين، وإنما تعدها استجابة للتطلعات المتزايدة للسكان، وقد انعكس ذلك في إطراد النمو في الخدمات الأساسية مثل: إرتفاع عدد المدارس الحكومية والمنشآت الصحية

¹ مطر عبد الله، واقع التركيبة السكانية ومستقبلها في دولة الإمارات، مرجع سبق ذكره، ص 16.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

إضافة إلى الجهد المؤسسي المنظم للرعاية الاجتماعية وأهمها قوانيني الرعاية الاجتماعية وتشريعاتها.

✓ إن المتتبع لتاريخ الرعاية الاجتماعية في دولة الإمارات يستطيع ملاحظة أن مفهوم الرعاية الاجتماعية قد بدأ ينتقل من المفهوم التقليدي الذي كان يقتصر على تقديم مساعدات عينية وكمادية وعلاجية لبعض فئات المجتمع إلى الأخذ بالأساليب الوقائية والتنمية إلى جانب الأسلوب العلاجي.

✓ تستند الرعاية الاجتماعية إلى قوانين وتشريعات ملزمة وإعدادات المجتمع وتقاليده وأعرافه.
✓ اهتمت الرعاية الاجتماعية ببناء الإنسان الإماراتي بإعتباره أهم ثروات المجتمع الذي يقود حركة التنمية وسعت إلى ضمان مستوى معيشي ملائم له من خلال زيادة معدل النمو الاقتصادي.

✓ خدمات الرعاية الاجتماعية يقوم به مهنيون متخصصون في المجالات كافة.
✓ تتبنى دولة الإمارات مفهوم دولة الرفاه أو الرعاية إنطلاقاً من اعتبارات إنسانية واجتماعية واقتصادية ودينية وتعمل باستمرار نحو تطوير نظم الرعاية الاجتماعية من خلال تدعيم خدمات جديدة وبشكل مستمر، وتحسين الخدمات القائمة لزيادة كفاءتها وفعاليتها.

2/ برامج الرعاية الاجتماعية والرفاهية في الإمارات¹:

تعمل مؤسسات الرعاية الاجتماعية وفق الفهم التنموي للرعاية الاجتماعية وينعكس ذلك في:

- ✓ المؤسسات التي تم انشاؤها من أجل تفعلي التقدم والتطور.
- ✓ استثمار الموارد المادية بشكل يتيح فرص الحياة الكريمة لأبناء الإمارات.
- ✓ النهضة الثقافية والفكرية والتكنولوجية، التي يعيشها مجتمع الإمارات.

¹ محمد توهيل، ويونس محمد، مجتمع الإمارات، الأصالة والمعاصرة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع الشارقة، 2013، ص206.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

لقد جعلت دولة الإمارات الرعاية الاجتماعية في جوهرها نظاماً لإحداث التغيير الذي يضم العديد من الوظائف والخدمات التي تقابل الاحتياجات الاجتماعية عن طريق مجموعة وسائل وأنماط للتدخل الاجتماعي الذي يهتم بتحسين الظروف المعيشية وقد شملت الرعاية الاجتماعية وفق مفهوم التنمية الاجتماعية الكثير من البرامج الموجهة للفرد والأسرة ودعم النظم الاجتماعية في المجتمع.

وعناك مجموعة من شواهد تؤكد المحصلة الدافعة لبرامج الرعاية الاجتماعية الموصلة للرفاهية الاجتماعية أهمها وقوع الإمارات هي فئة الدول ذات التنمية المرتفعة جداً وفق تقارير التنمية البشرية للأعوام 2007-2008-2009-2010-2011-2012-2013.

ففي تقرير التنمية البشرية لعام 2013 احتلت الإمارات المركز 29 في مؤشر التنمية البشرية وفق المؤشرات الآتية:

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الجدول 02-8

مؤشر التنمية البشرية	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)	متوسط سنوات الدراسة (بالسنوات)	متوسط سنوات الدراسة المتوقعة (بالسنوات)	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي بالدولار الأمريكي	ترتيب نصيب الفرد من الدخل القومي ناقصا الترتيب في مؤشر التنمية البشرية	مؤشر التنمية البشرية
0.846	76.6	9.3	13.3	59.993	27-	0.813

المصدر:

UNDPHUMA N Development fustaimira lility and Equity:

a Better future for all (New York:2013)p.131

وفي تقرير التنمية البشرية لعام 2012 احتلت المركز 30 عالميا في دليل التنمية البشرية

وفق المؤشرات الآتية:

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الجدول 02-9:

مؤشر التنمية البشرية	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)	متوسط سنوات الدراسة (بالسنوات)	متوسط سنوات الدراسة المتوقعة (بالسنوات)	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي بالدولار الأمريكي	ترتيب نصيب الفرد من الدخل القومي ناقصا الترتيب في مؤشر التنمية البشرية	مؤشر التنمية البشرية
0.815	77.7	9.2	11.5	58.006	28-	0.774

المصدر:

UNPP.Human Develepomnet Report.the Real weather of Nation path ways to Human Develepment (New York :12)p.147

إضافة إلى المؤشرات¹ الاقتصادية هناك جانب مهمة يدعم الرعاية الاجتماعية القائمة على الرفاهية الاجتماعية في دولة الإمارات وهو جانب الخدمات الأمنية على الرغم من أنها تصنف ضمن برامج الرعاية العامة فإن درجة التطور الاقتصادي والاجتماعي تقاس بالاستقرار الأمني، وقد أوضحت القمة الحكومية الدولية المنعقدة في الفترة من 11-13 فبراير 2013 مدى الإستقرار الأمني الذي تحياه الدولة:

¹ محمد توهيل ويوسف محمد، مجتمع الإمارات، الأصالة والمعاصرة، مرجع سبق ذكره ص 208.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

* حازت الإمارات المرتبة 11 من أصل 144 دولة في محور الاعتماد على خدمات الشرطة.

* انخفض معدل الجريمة المقلقة لكل 1000 نسمة من السكان حيث بلغ 119.4 عام 2010 فيما بلغ 2011 نحو 119.6 وفي عام 2012 بلغ معدل الجريمة 118.5 مقارنة بدول مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا وفرنسا.

* ارتفعت نسبة الشعور بالأمن من 86.10% عام 2010 إلى 88.90% عام 2011 وإلى 90.80% خلال عام 2012 لتصل إلى 91.60% عام 2013.

3/ الرعاية الاجتماعية وفقاً للتشريعات والقوانين في دولة الإمارات¹:

حتى تكتسب برامج الرعاية الاجتماعية شرعيتها المجتمعية والقانونية لابد أن تستظل بتشريعات وقوانين تحميها، فالرعاية بوجود القانون تؤكد الحق الإنساني. وقد عملت دولة الإمارات على إصدار القوانين وتطويرها في مجال الرعاية الاجتماعية منذ تأسيس الدولة ومرجعية هذه القوانين هي دستور دولة الإمارات العربية المتحدة.

ويحدد الدستور الإماراتي المجالات التي يجب أن تعمل فيها الرعاية الاجتماعية ففي المادة (15): الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب القانون، ويكفل القانون كيانها ويصونها من الانحراف.

وفي مجال رعاية الطفولة والقصر تنص المادة (16) على أن المجتمع يشمل برعايته الطفولة والأمومة ويحمي القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أ البطالة الإجبارية ويتولى مساعدتهم وتأهيلهم

¹النجار، أحمد السيد وآخرون، دورة الرفاهية الاجتماعية مركز دراسات الوحدة العربية بيروت 2011، ص28.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

لمصلحتهم ومصلحة المجتمع، وتنظم قوانين المساعدات العامة والتأمينات الاجتماعية هذه الأمور.

وفي مجال رعاية التعليم تنص المادة (17): على أن التعليم عامل أساسي لتقدم المجتمع وهو إلزامي في مرحلته الابتدائية ومجاني في كل مراحله داخل الإتحاد. ويضع القانون الخطط اللازمة لنشر التعليم وتعميمه بدرجاته المتلفة والقضاء على الأمية.

وفي مجال الرعاية الصحية تنص المادة (19): على أن يكفل المجتمع للمواطنين الرعاية الصحية ووسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة ويشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج العامة والخاصة.

ولم يقف المشرع الإماراتي عند حد تحديد مجالات الرعاية الاجتماعية في الدستور بل تعدى ذلك إلى تحديد مظاهر الرعاية الاجتماعية المتعلقة بالحقوق والواجبات فجميع المواد من المادة (25) إلى المادة (41) التي يشتملها الباب الثالث "الحريات والحقوق والواجبات العامة" تؤكد ذلك.

بناء على هذه الأسس الدستورية للرعاية الاجتماعية صدر قانون الرعاية الاجتماعية القائم على مبدأ توفير الرفاه الاجتماعي عام 1971 والذي يكفل توفير الرعاية والعيش الكريم للفئات المحتاجة من المجتمع ويقوم نظام المساعدات الاجتماعية في الدولة على فلسفة تنطلق من ضرورة رعاية الأفراد والأسر خلال أزماتهم ثم إعادتهم أعضاء عاملين منتجين يسهمون في النشاط الاجتماعي والاقتصادي في الدولة.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

المطلب الثالث: دور مؤسسات المجتمع المدني في التنمية البشرية وتطوير المجتمع.

1/ تتجلى مساهمة المجتمع المدني في التنمية البشرية من خلال ما يلي¹ :

✓ تسهم هذه المؤسسات في مكافحة ظاهرة الفقر سواء من خلال تقديم مساعدات مالية المباشرة أ عن طريق تقديم الخدمات للفقراء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال تنمية مهارات الفقراء عن طريق التعليم والتثقيف والتأهيل ولأن جميع الأديان السماوية دعت إلى إيلاء ظاهرة الفقر اهتمامها كبير، لأن الفقر مولد الثورات والجريمة

✓ الكفاءة: إن منظمات المجتمع المدني في الإمارات تقدم خدمات بمستوى جودة أعلى وبتكلفة أقل من الناحية الاقتصادية مما لو قامت به الحكومة، إذ أن المنظمات غير الحكومية تسعى للتنافس للحصول على الدعم والتمويل وبالتالي فإنها تحاول إثبات قدرتها على تقديم خدمة ممتازة وبتكلفة أقل، إضافة إلى ذلك فإن منظمات المجتمع المدني تكون عادة متواجدة في المجتمع المحلي أي قريبة من الناس ومن هنا تكون أكثر دراية باحتياجات المجتمع.

✓ تعتبر كثير من الأعمال خير التي تؤدي إلى تقديم إعانات مباشرة أو غير مباشرة كالصدقات مثلا بمثابة عملية لإعادة توزيع الدخل أو عملية لإعادة توزيع الثروة بين فئات المجتمع. إن هذا بدوره يعمل على تحقيق الفجوة بين الطبقات وتحويل لجزء من الفئات الأكثر دخلا إلى الفئات الأكثر استهلاكاً وهذا ما بحدده يدعم النمو الاقتصادي من خلال مضاعفة الاستهلاك.²

✓ تعتبر الكثير من أعمال الخير بدفع الأغنياء لاستثمار أموالهم وعدم تركها عوائد. إن استثمار هذه الأموال يعني تشغيلها وعدم تعطيلها. وبالتالي محاولة زيادتها بنسب تفوق

¹قنديل أماني، تطوير مؤسسات المجتمع المدني، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، دار نوبار، بيروت 2007، ص40.

²فياض عامر حسين، التعددية والمجتمع المدني في الفكر السياسي المعاصر، مجلة دراسات دولية، العدد 29، مركز الدراسات الدولية، جامعة بغداد، كانون الأول، ص32.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

تركها دون استثمار، حتى لا تتآكل من ناحية ولكي يسعى الفرد إلى تعظيم عوائد أمواله من ناحية أخرى. إن تشغيل هذه الأموال يعني زيادة حجم الاستثمار داخل الاقتصاد، مما يدفع عجلة النمو الاقتصادي للأمام ويعمل على إحداث فرص عمل جديدة.

✓ إن إعادة توزيع الدخل من الأغنياء للأقل دخلاً¹ يزيد من الرفاه الاجتماعي ككل حيث أن المنفعة الحرة للدينار المتبرع به من قبل شخص غني والذي يتم إنفاقه من قبل شخص أقل دخل تزيد كثير من المنفعة.

✓ تدعيم الخدمات الصحية من خلال برامج الصحية الخيرية وخاصة في المناطق النائية والعمل في مشاريع الرعاية الصحية الأولية.

✓ يمكن لمؤسسات المجتمع المدني تقديم بعض الآراء والاقتراحات البناءة التي قد تساعد صانعي القرار في القطاع الحكومي في إيجاد حلول للقضايا والأمور المعقدة والشائكة أو الاستفادة من هذه الاقتراحات عند صيغة القوانين كما يمكن للحكومة أيضاً أن تستفيد من التغذية الراجعة الواردة من هذه المؤسسات عند اتخاذ القرارات الحكومية.

2/ مؤسسات المجتمع المدني أهدافها ورؤيتها في خدمة المجتمع في دولة الإمارات²:

1- كل جماعة ذات تنظيم له صفة الاستمرارية عدة معينة أو غير معينة تؤلف من أشخاص طبيعيين أ اعتباريين بقصد تحقيق نشاط اجتماعي أو ديني أو ثقافي أو تربوي أو في تقديم خدمات إنسانية أو تحقيق غرض من الأغراض البر إلى غير ذلك من أنواع الرعاية، سواء كان ذلك عن طريق المعانة المادية أو المعنوية أو الخيرة الفنية، وتسعى في جميع أنشطتها إلى المشاركة في تلك الأعمال للصالح العام وحده جون الحصول على الرجوع المادي.

وتعمل إدارة الجمعيات ذات النفع العام ضمن خطة سياسة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إطار تنفيذ القانون الاتحادي رقم (6) لسنة (1974) وتعديلاته بالقانون

¹ فياض عامر حسين، التعددية والمجتمع المدني في الفكر السياسي المعاصر، مرجع سبق ذكره، ص32.

² الصبيحي، أحمد شكر، مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ص22.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الإتحادي رقم (20) لسنة (1981) وعلى هذا فأهداف إدارة الجمعيات ذات النفع العام هي:

- ✓ تعبئة الجهود التطوعية¹ للعمل في ميادين الخدمات الاجتماعية.
- ✓ تشجيع ودعم أنشطة الجمعيات من أجل الإرتفاع بمستوى خدمات الهيئات العاملة في المجال التطوعي.
- ✓ العمل على تطوير العلاقة القائمة بين الوزارة وبين العمل التطوعي الأهلي من خلال الجمعيات العاملة.
- ✓ مساعدة الجمعيات في حل المشكلات التي قد تعمل على عرقلة مسيرتها الاجتماعية.
- ✓ تهدف الإدارة إلى تدريب وتأهيل العاملين من خلال دورات التدريب داخل وخارج الوزارة.
- ✓ الإشراف على عمليات جمع المال من الجمهور من خلال إصدار تراخيص جمع المال وكذلك الإشراف على عمليات الجمع وما إلى ذلك.
- ✓ دعم الجمعيات ماديا وذلك من خلال الإشراف على عمليات توزيع الإعانات الدورية والتي تقدر بواسطة القرارات الوزارية وكذل الإشراف على عمليات صرفها فيما خصصت لذلك.

ولكن في المجتمع الخليجي² بشكل عام والمجتمع الإماراتي بشكل خاص،تقوم جمعيات ومؤسسات المجتمع المدني والتي تتنوع بحسب تنوع الاختصاصات والمهام والرؤية والأهداف بالتنسيق مع المؤسسات والهيئات الحكومية والرسمية لتقديم كافة الوسائل الممكنة لخدمة المجتمع،وتتوزع اختصاصات واهتمامات نوعية مفيدة للمجتمع مثل:

¹الصبيحي،أحمد شكر،مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي،مرجع سبق ذكره،ص23.

²القباني محمد بكر،نظرية المؤسسة العامة في القانون الإداري،دار النهضة العربية،بيروت 2009،ص52.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

- جمعية الإمارات لحقوق الإنسان: (إنساني)¹

والتي تنطلق من الرؤية الإستراتيجية: التميز في تحقيق أهداف وآمال أفراد المجتمع.

ومن الرسالة السامية تشر الوعي بين الأفراد وتوضيح حقوقهم وواجباتهم اتجاه المجتمع وحقوق الدولة وواجباتهم تجاههم.

وبأهداف مبنية على حفظ حقوق الإنسان دون التحفظ للديانة أو العرق أو الجنسية أو غيرها من التنوعات التي تعيش وتتعايش على الأرض دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تصل لأكثر من 220 جنسية من كافة أنحاء العالم.

- جمعية بين الخير (إنساني).

- جمعية الإمارات للمحامين والقانونيين (مهنية).

- جمعية الإمارات للملكية الفكرية (عامة ثقافية).

- جمعية الإمارات لحماية المستهلك (عامة ثقافية).

المبحث الثالث: التنمية البشرية والاستثمار في المهاجرين بكندا.

المطلب الأول: المهاجرون واللاجئون والعمال الأجانب المؤقتون.

ساعدت حركة الهجرة على جعل كندا أمة ثرية ثقافياً ومزدهرة ولدى كندا نظام قوي للهجرة، كما أنها تصنف من بين البلدان ذات مستوى دخل فردي في العالم المتقدم. ولديها أيضاً نظام جيد للاجئين يوفر المأوى الأمن عمليتي الحماية، وشبكة من المنظمات الخيرية والدينية الخاصة الممولة من دافعي الضرائب تساعد القادمين الجدد على الاستقرار والاندماج في المجتمع الكندي وفي حين تستفيد كندا استفادة هائلة من مهارات وخبرات المهاجرين

¹القباني محمد بكر، نظرية المؤسسة العامة في القانون الإداري، مرجع سبق ذكره، ص52.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الجدد، يحتاج نظامها المتعلق بالهجرة إلى تغيير مستمر لكي يواكب الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة للكنديين.

تحسين نظام الهجرة في كندا¹ :

تتميز كندا بوجود و من أفضل وأعدل نظم الهجرة في العالم، وقد اتخذت تدابير جديدة لتحسين سرعة النظام وفعاليتها ونزاهته منها ما يلي: التغييرات العديدة الرامية إلى تبسيط عملية البث في طلبات اللجوء، لاسيما المقدمة من مواطني بلدان كامنة عموماً مما يجعل كندا متوافقة مع الممارسة المتعبة في معظم البلدان الأوروبية، وتدابير ووقف الجريمة الخطيرة والاستغلالية المتمثلة في تهريب البشر، وتطبيق شرط جديد وهو أخذ بيانات الإستدلال البيولوجي لطالبي التأشيرة، الزيارة والدراسة والعمل القادمين من بلدان ومناطق معينة.

وقد وصف ممثل سابق لمفوضية شؤون اللاجئين نظام اللجوء الكندي بأنه "نظام نموذجي للجوء"، ومن شأن التغييرات الأخيرة في نظام اللجوء الكندي أن تحسن كفاءة النظام وأن تكفل وصول طالب اللجوء المؤهل إلى إجراء عادل للبث في طلبه، وحصوله على تقييم للخطر الذي قد يواجهه في حالة عودته مرة أخرى إلى بلده الأصلي وتتضمن جميع الاجراءات الأخرى التي أقرت بموجب التعديلات الأخيرة، ومنها خيار إحتجاز مهاجرين غير قانونيين معينين، ضمانات قانونية مناسبة، ومن شأن الإصلاحات أن تجعل نظام اللجوء الكندي أفضل من الممارسات المتابعة في معظم البلدان المتقدمة الأخرى، ومتسقا مع الإلتزامات المحلية لكندا وإلتزاماتها بموجب المعاهدات بما في ذلك مبدأ عدم الإعادة القسرية.²

¹ عبد الله عبد الغني غانم، المهاجرون دراسة سوسيوانثروبولوجية، ط2، الإسكندرية المكتبي الجامعي الحديث 2002، ص54.

² عبد الله عبد الغني غانم، المهاجرون دراسة سوسيوانثروبولوجية، مرجع سبق ذكره، ص54.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

شهادات الأمن¹:

تسمح المادة 77 من قانون الهجرة وحماية اللاجئين الكندي لحكومة كندا بإصدار شهادة تخطر بقاء الشخص مقيم إقامة دائمة أو شخص أجنبي في كندا استنادا إلى أسس تتعلق بالأمن أو انتهاك حقوق الإنسان أو حقوق دولية أو الإجرام الخطير، أو الجريمة المنظمة. وتحال شهادات الأمن لدى توقيعها، إلى المحكمة الإتحادية لكندا لتقرير مدى معقوليتها. وتسمح هذه العملية باستخدام المعلومات السرية في المداولات المغلقة إذا اقتنعت المحكمة بأن إفشاء المعلومات يضر بالأمن القومي أو بعرض سلامة أشخاص آخرين للخطر.

وقد أجريت تعديلات كبيرة على الأحكام المتعلقة بشهادة الأمن في قانون الهجرة وحماية اللاجئين بناء على قرار أصدرته المحكمة العليا لكندا عام 2009 ويتطبيق نظام المحامين الخاصين، فرص كندا أن الجوانب الإجرائية لنظامها المتعلق بشهادات الأمن في سياق الهجرة تتوافق مع التزاماتها الناشئة عن المعاهدات.

ويجوز للمحامين الخاصين المشاركة واستجواب الشهود وتقديم إفادات شفوية وخطية إلى المحاكم في جلسات المغلقة التي لا يشارك فيها الشخص المسمى في شهادة ويجوز لهم الطعن في وجهة وموثوقية وكفاية أية معلومات تقرر المحكمة ضرورة بقائها سرية لأن لفشاتها يضر بالأمن القومي أو بسلامة أشخاص آخرين، ويمكن لهؤلاء المحامين، بإذن من القاضي، ممارسة أية صلاحيات أخرى ضرورية لحماسة مصالح الشخص المسمى في الشهادة.

¹فضيل دليو، علي غريب، الهاشمي مقراني، الهجرة والعنصرية في الصحافة العالمية، مخبر علم الاجتماع 2009.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

الإعتراف بالمؤهلات الأجنبية¹ :

إتخذت كندا تدابير لتحسين مشاركة المهاجرين الجدد في سوق العمل الكندي من أجل الحد من العقبات في سياق عملية الإعتراف بالمؤهلات الأجنبية، بحيث يمكن للأفراد الحاصلين على تدريب على الصعيد الدولي أن يقترحوا ما لديهم من تعليم وخبرة في عمل مناسب ومرضٍ بعد وصولهم مباشرة.

ويعبر الإطار الكندي لتقييم المؤهلات الخارجية والإعتراف بها، الذي وضع عام 2009، من رؤية مشتركة للحكومات بحيث تتخذ اجراءات منسقة لتحسين عملية إدماج الأفراد الحاصلين على تدريب على الصعيد الدولي في سوق العمل الكندي وفي وظائف تتناسب مهاراتهم وخبرتهم، ونظرا إلى النطاق الواسع للعمل، وافقت الحكومة الإتحادية وحكومات المقاطعات والأقاليم على تنظيم مضة خلال 3 سنوات، ويتمثل أحد أهداف الرئيسية لهذا الإطار في أن يعرف أي فرد خلال عام واحد ما إذا كانت مؤهلاته مقبولة أو أن يتلقى إفادة بشأن الشروط الإضافية اللازمة للتسجيل، أو أن بوجه إلى معنى ذات صلة تناسب مهارته وخبرته.

حماية العمال الأجانب المؤقتين:

تدين كندا جميع أفعال الاستغلال في العمل، وتضطلع المقاطعات والأقاليم بمسؤولية أساسية عن إنفاذ معايير العمل والصحة والسلامة المهنيين وعلاقات العمل المضطر المهن في كندا، وتتنطبق جميع قوانين العمل على العمال الأجانب والعمال الكنديين على حد سواء بالإضافة إلى التزام أصحاب العمل بشروط برنامج العمال الأجانب المؤقتين حيث يجب عليهم التقيد بجميع التشريعات ولوائح العمل ذات الصلة المعتمدة على الصعيد الاتحادي وصعيد المقاطعات والأقاليم.

¹فضيل دليو، علي غريب، الهاشمي مقراني، الهجرة والعنصرية في الصحافة العالمية، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

وللحد من احتمال استغلال العمال الأجانب المؤقتين من جانب أصحاب العمل

تنفذ حكومة كندا تدابير إضافية تنظيمية وغير تنظيمية، منها آليات أكثر صرامة لمساءلة أصحاب العمل، وتشمل تدابير التي اتخذت مؤخرًا عوامل جديدة لتقرير مدى مصداقية عروض العمل، وإطارًا إلزاميًا لمراجعة إلتزام صاحب العمل يهدف إلى تقييم مدى تقيده بعرض العمل التي سبق تقديمها للعمال الأجانب المؤقتين.

المطلب الثاني¹: دور المنظمات المحلية في تنمية وإدماج المهاجرين بكندا.

تلعب المنظمات المحلية دورًا كبيرًا في تنمية الأفراد المهاجرين إلى كندا من خلال النشاطات والمساهمات الكبر التي تقوم بها، ونجد في كندا أن دور المنظمات غير الحكومية منظم جدا لما تملكه هذه المنظمات من إمكانيات وموارد تمكنها من تحقيق نماذج معتبرة والعمل الجمعي المنظم في كندا يتمتع بمجموعة من الأعراف والتقاليد الخاصة في قضايا إدماج المهاجرين، فعلى المستوى المحلي نجد أن منطقة كيبك Quebec تزخر بمجموعة كثيرة من مختلف المنظمات التي تشغل على قضايا المهاجرين ودمجهم، فالمنظمات المحلية غير الحكومية في كندا تلعب دورا كبيرا في محاربة التمييز العنصري ففي هذا المجال نجد أن كندا تتمتع بسمعة عالمية وتحتل أدوارًا متقدمة جدًا فنجد مثلا المنظمة غير الحكومية مثل: المجلس الوطني الكندي لمحاربة العنصرية

(NAR CC) National Anti Racism Council of Comorb الذي يقدم نتائج إيجابية في ما يخص النشاطات مثل التشجيع على القيم والمثل التي تدعو إلى إحترام التعدد الثقافي وفي هذا يرفع شعار مجتمعات متعددة الثقافات وأقل عنصرية، كم يقدم مجموعة من الحقائق الميدانية من خلال تقارير السنوية حول التمييز داخل مؤسسات الدولة.

¹ راوول بليند نباخر، شاندراساسما، حوارات حول الحكم المحلي ومناطق المدن الكبيرة في الدول الفدرالية ترجمة: مها البساطي، منتدى الاتحادات الفدرالية كندا 2010، ص55.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

كما نجد من بين ¹ المنظمات المحلية التي تحار بالتميز العنصري وخاصة في أوساط العمل نجد المؤسسة الكندية للعلاقات العرقية

La fonction curadienne le Realation Raciales(FCRR)

ومن بين القضايا التي اشتغلت عليها مطالبتها برفع الضريبة المفروضة على المهاجرين الصينيين، كما نجد الجمعيات العربية الإسلامية في كندا أصبحت تأخذ جزءا كبيرا في عملية بناء الثقة بين العرب والمسلمين والحكومة الكندية من جهة والمجتمع الكندي من جهة أخرى، وهذا جاء كنتيجة للتوتر الأمني الذي خلفته أحداث 11 سبتمبر 2001 من آثار سلبية ضد المهاجرين العرب والمسلمين، وفي هذا الاتجاه نجد بروز مجموعة كثيرة من المنظمات العربية الإسلامية، وتلعب الجمعيات المحلية في كندا خاصة في مقاطعة الكيبك دورا كبيرا في إدماج المهاجرين اقتصاديا، وتستعد هذه الجمعيات إلى خلق تواصل مستمر بين الفئات الاجتماعية للمهاجرين من خلال تقديم بيانات والمعلومات حول تقديم الحالة الاقتصادية والمعيشية للمهاجرين، فحسب الإحصائيات نجد أن في 2010 بلغ معدل البطالة بين المهاجرين 9.7% مقابل 6.2% من السكان الأصليين الكيبكيين، وحسب الإحصائيات نجد أن نسبة البطالة بين الجهات المهمشة من المهاجرين وصل إلى 13.4% مقابل 7.2% من السكان الأصليين، بمعنى أن 13.4% من الفقراء في مقاطعة الكيبك من المهاجرين² وانطلاقا من هذه الإحصائيات نجد العديد من الجمعيات المحلية على رأسها الجمعيات العربية الإسلامية انطلقت في جملة من أجل إدماج المهاجرين البطالين داخل المنظومة الاجتماعية والمهنية وقد انشغلت هذه المنظمات في الكيبك على قضية إعطاء شهادة مطابقة للشهادات العليا المتحصل عليها في البلدان الأصلية والإعتراف بها في المؤسسات الكندية، كما عملت على إيجاد برامج في الأوساط الاجتماعية لتشجيع مسار الاندماج الثقافي

¹ راوول بليند نباخر، شاندر باسما، حوارات حول الحكم المحلي، مرجع سبق ذكره، ص 67.

² فضيل دليو وآخرون، الهجرة والعنصرية في الصحافة العالمية، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

من خلال التعريف بالثقافة العربية الإسلامية وتزعم هذه الخطوات كل من المؤتمر الإسلامي الكندي والمركز الثقافي الجزائري، فالنسبة للمؤتمر الإسلامي الكندي (CIC) يعتبر إدماج الأقليات المهاجرة داخل المؤسسات العمومية الرهان والهدف الأساسي لهذه المنظمة وذلك على خلفية الصراعات في الشرق الأوسط التي انعكست سلبا من خلال تهيش المجموعات العربية والإسلامية اجتماعيا وثقافيا وسياسيا كما أن المؤتمر لم يقتصر على النضال الجمعي بل استطاع أن يصل إلى حد اقتراح نموذج تحقيق الاندماج ينطلق من رؤية المؤتمر ويتوافق مع خصوصيات المهاجرين العرب والمسلمين كما يسعى إلى ضمان التوافق مع المجتمع الكندي وقيمه وخلص المؤتمر إلى ثلاثة نماذج مقترحة أدمجها تحت اسم الاندماج الذكي: Smart Integration وتتلخص في¹:

- نموذج الانصهار في بوتقة واحدة: **Meltuyi pot**: وهذا النموذج مستوحى من نمط الأمريكي الخاص بإدماج المهاجرين.

- النموذج الفسيفسائي: **Mosaique Mos'el**: القائم على فكرة التعدد الثقافي مع احترام الخصوصية الثقافية لكل مجموعة أقلية.

- النموذج المؤسس على سمو القيم الكندية: **Canadian Value**: ويتعلق هذا النموذج بأهمية احترام الإطار العام من القيم التي تجمع الكنديين مثل فكرة الامتثال للقانون والمواطنة وأيضا على غرار المبيعات الأخرى نجد أن الفدرالية الكندية العربية وهي منظمة محلية تعنى بقضايا المهاجرين خاصة قضية الإدماج داخل المجتمع الكندي والمساهمة في التنمية البشرية والاستثمار في رأس المال البشري من خلال المهاجرين وعلى رأس القضايا التي تدافع عنها قضية الاعتراف بالكفاءات التي يحوز عليها المهاجرين قبل دخولهم التراب الكندي وأيضا ضرورة تعزيز تمثيل المهاجرين في قطاع الوظيف العمومي.

¹ محمد سالم، الهوية في مواجهة الاندماج عند الجيل المغاربي الثاني، دار قرطبة للنشر المحمدية، الجزائر، 2011، ص46.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

المطلب الثالث: الاستثمار في الكفاءات.

1- البرامج التعليمية المخصصة للمهاجرين¹ :

تقوم على الحكومات المحلية في كندا على تبني برنامج وطني يطلق عليه اسم

(Cultivality peace) وهو عبارة عن برنامج تربوي يعتمد على بناء شبكات التواصل داخل الأقسام التربوية لكن التمويل يكون محليا، ويهدف هذا البرنامج إلى حث الأساتذة ونخب الجاليات المهاجرة على الانخراط والمساهمة المالية والفكرية بهدف إنجاح البرنامج لتحقيق مجموعة من الأهداف وأهمها تشجيع الشباب على احترام التنوع، تنمية القدرات الفكرية والانفتاح على الآخرين، ترسيخ القيم الحقوقية للإنسان، تعميم مبادئ العدالة، كما تشرف أيضا مدينة تورنتو Toronto على برنامج يعرف بـ Innerctos ويوجه هذا البرنامج التعليمي إلى العائلات الفقيرة وأبناء المهاجرين ويرفع هذا البرنامج شعار المدرسة أساس الانفتاح، ويعمل القانون على هذا البرنامج على خلق فضاءات تعليمية يشارك فيها أبناء وآباء المهاجرين في عملية تعليمية طويلة إلى إزاحة العوائق الاجتماعية وخاصة المادية والعرقية التي تقف أمام تحقيق اندماج ناجح اجتماعيا وثقافيا للمهاجرين.

نجد أيضا برنامج Newcomer Orientattion Week والذي تشرف عليه وتحوله السلطات المحلية لمقاطعة Vancouver يستهدف هذا البرنامج الفئات العمرية ما بين 14 و25 من الشباب المهاجر القادم إلى كندا فيعمل على تقديم حصص تدريبية يشرف عليها بعض المهاجرين الذين حققوا اتجاهات ومتويات متقدمة من العملية الإدماجية داخل المحيط ويقدم هذا البرنامج إلى حوالي 80 ساعة ويشمل البرنامج المهاجرين واللاجئين خاصة الذين يواجهون المشاكل والعراقيل في العملية الإدماجية ويشرك البرنامج العديد من المنظمات والمدارس والمراكز الأحياء.

¹ راوول بليندا نباخر، وشانندرا باسما، حوارات حول الحكم المحلي، مرجع سبق ذكره ص70.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

حتى نجح البرنامج في إدماج 500 شاب مهاجر من كل من شمال Coquitlan and Vanvancouver،New Westtminster،Veurcouver،Burnaby

1- سياسة إدارة التنوع الثقافي¹:

تعتبر كندا من البلدان السبابة في العالم إلى تبني ثقافة متعددة لإدارة سياسة الهجرة والاستثمار في الكفاءات المهاجرة ويعود هذا إلى السبعينات أين سن البرلمان الكندي قانونا خاصا بالتعدد الثقافي وذلك من خلال الاعتراف بالخصوصيات الثقافية والعرقية للمجموعات المهاجرة ولتحقيق هذه السياسة تعمل السلطات المحلية في كندا على مدار العديد من السنوات على تكوين مبادرات تهدف إلى إدماج المهاجرين ضمن إطار الثقافي المبني على التعدد ومحاربة التمييز والاقصاء بين الفئات العرقية والإثنية وقد عملت السلطات على خلق مجموعة من التنسيقات المحلية لإدارة التنوع الثقافي والعربي.

2- المبادرات ذات الطابع الاجتماعي²:

تقوم السلطات الكندية ببناء العديد من المشاريع السكنية بهدف تمكين المهاجرين من الاستقرار داخ وحدات سكنية تتماشى مع نمط العام في كندا وتتوفر لديها على العديد من الخدمات الضرورية ولهذا نجد أن العديد من المدن الكندية لديها مجموعة من البرامج السكنية الموجهة للمهاجرين بهدف ادماجهم اجتماعيا ومن بين البرامج الأكثر فعالية لإسكان المهاجرين مبادرة مدينة هاملتون والتي تعرف بمبادرة الفجر الجديد New Down Hamilton initiative وتتضمن هذه المبادرة مجموعة من المنظمات الأخرى التي تهدف إلى توفير السكنات للمهاجر مثل منظمة المهاجرين للخدمات والإسكان والتوظيف (SISO)

¹ محمد سالم، الهوية في مواجهة الإدماج، مرجع سبق ذكره، ص 524.

² راوول بليندا نباخر، وشاندراساسما، حوارات حول الحكم المحلي، مرجع سبق ذكره ص 72.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

وتبلغ ميزانية هذه المنظمة سنويا¹ حوالي 20 مليون دولار وتقوم هذه المنظم على بناء سكنات انتقالية للمهاجرين القادمين الجدد بهدف تخفيف أعباء الكراء الذي تتزايد أسعاره بسبب المضاربة والإستغلال وتلقى هذه المنظمة الدعم أيضا من جهات غير رسمية مثل المنظمات الخيرية والدينية كما أيضا تركز المنظمة عملها على اللاجئين.

كما ساهمت هذه المنظمات وغيره في بناء العديد من أماكن العبادة فمثلا ساهمت هذه المنظمات في رفع عدد المساجد في مدينة مونتريال وهذا تماشيا مع العدد المتزايد من الجالية الإسلامية في كندا وقد سجل بناء 56 مسجد بين فترة 2006 و 2012 .

4- مشاركة المهاجرين اقتصاديا في كندا:

تعمل السلطات في كندا إلى خلق برامج وفرص موجهة للمهاجرين بهدف المشاركة في الحياة الاقتصادية وتتنافس المدن الكندية في استقطاب المهارات والكفاءات العالية من اليد العاملة المهاجرة وهذا بهدف الرفع من الأداء الاقتصادي وتستقطب المدن الكندية العديد من المهاجرين المؤهلين من مختلف بقاع العالم وهذا أيضا يعود إلى الدور الإيجابي والناجح الذي تلعبه وتقدمه هذه البرامج الإدماجية، حيث تدعم الحكومة بهدف التسهيل عملية توجيه المهاجرين إلى سوق العمل كما تستفرد مدينة الكيبك ببرنامج يعرف

Bridge Training programig in Quebec ويتمثل هذا البرنامج في:

أ. برنامج Skill up grade project Nurres with Foreign degree:

ويتمثل هذا البرنامج في رصد مبالغ مالية في مساعدة الممرضات الأجنيبات المترصات بكندا وقد خصص حوالي 33 مليون دولار ما بين 2004 و 2005 لهذا الغرض.

¹ راوول بليندا نباخر، وشاندرا باسما، حوارات حول الحكم المحلي، مرجع سبق ذكره ص72.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

ب برنامج Quick Access project Forengineers :

ويهدف البرنامج إلى مساعدة المهندسين الأجانب على استكمال دورات تكوينهم والانخراط في سوق الشغل ورصد لهذا البرنامج أيضا 127 مليون دولار ويعرف ببرنامج الأقليات المهاجرة وإدماجها داخل عالم الشغل.

Assistance programme for the Integration of Immigrants and visible Minorities in Employment (PITME)¹

ويتوافق هذا البرنامج بـ Emploi Quebec الكيبك للشغل Investement Quebec بيك للاستثمار وتتفرع عن هذه البرامج مراكز محلية تأسست عام 2004 وهذا البرنامج مصمم لمساعدة المهاجرين على الحصول على الوضعية القانونية تسمح لهم بالاستفادة من كل الحقوق والواجبات التي ينص عليها القانون الكندي، ويشجع البرنامج أيضا المهاجرين الشباب على إنشاء مقاولات ومؤسسات صغيرة متوسطة بهدف تعزيز اندماجهم الاقتصادي لكن البرنامج يشترط على المنخرطين في البرنامج ضرورة التحكم في اللغة الفرنسية أو الانجليزية ويفضل كليهما.

¹ Nico Stylerb, the place and Role of local Government in Federal systems
2005, Johannesburg. South africa. p40.

الفصل الثاني: نماذج تطبيقية في إستراتيجيات إدارة التنمية البشرية

خلاصة الفصل:

تتمثل النتائج المستخلصة من هذا الفصل الخاص بإبراز واقع التنمية البشرية وإستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري في كل من ماليزيا والإمارات العربية المتحدة وكندا وطرق الاستثمار في الأفراد وتنمية قدراتهم في جملة من النقاط نجلها كالتالي:

✓ يمكن اعتبار المورد البشري طاقة وميزة تنافسية عالية لدعم الاقتصاد من خلال دعم التنمية البشرية في المجتمعات.

✓ أيضا من بين العناصر التي يمكن استخلاصها من خلال هذا الفصل الأدوار المتزايدة لتوفير الخدمات الأساسية مثل: الصحة، التغذية والتعلم والسكن، ففي الدول الثلاثة تسعى السلطات جاهدة لمواكبة الركب والتطور لتحقيق الرفاه الاجتماعي وتنمية مستوى الأفراد لحياة أفضل.

✓ كما يمكن اعتبار الأفراد الأجانب والمهاجرين ثروة من خلال برامج في الإدماج والاستثمار في قدراتهم عن طريق توسيع الإطار القانوني والمؤسسي وأيضا رصد مبالغ مالية تتماشى مع متطلبات إنجاز هذه البرامج.

خاتمة

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة تبين لنا أن رأس المال البشري يمثل المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار، حيث بعد رأس المال البشري أفضل أنواع رأس المال قيمة، وهذا بإسهامه في تحقيق التنمية البشرية والاقتصادية باعتباره أحد المتغيرات الرئيسية المؤثرة في عملية الإنتاج، لذا تسعى الدول إلى تنمية عن طريق تحسين المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية المتمثلة في التعليم والدخل والرعاية والصحية.

ومع تعاظم أهمية الموارد البشرية مقتبل تعاظم الدور الأساسي الذي أصبح يلعبه البشري في التمكين من مواجهة تحديات البيئة والوصول بها إلى تحسن مشاريعها التنافسية، كان إلزاماً حتمياً على الدول ومنظمات الأعمال تبني قاعدة أساسية مفادها أن البشر هم الثروة الحقيقية في أي مجتمع، أي قدراته تكمن في طاقاته البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على التعامل والتكيف مع المستجدات والتغيير بكفاءة وفعالية.

ومن خلال هذه الخاتمة نتطرق إلى مختلف النتائج والآراء التي تم توصل إليها، كخلاصة لدراسة إشكالية دور وأهمية استثمار المورد البشري في تفعيل التنمية البشرية وللإجابة على مختلف الأسئلة الفرعية للتأكد من مدى صحة الفرضيات المعطاة في المقدمة ثم تحول تقديم توصيات واقتراحات يمكن الاستفادة منها لاحقاً.

أولاً: نتائج الدراسة:

يمكن أن نخرج بالنتائج التالية:

1- للعنصر البشري دور مهم في تفعيل التنمية البشرية والاقتصادية، وذلك من خلال ارتباط رأس المال البشري بالتنمية بشكل عام، كذلك الدور الذي يلعبه قطاع التربية والتعلم والتدريب في زيادة قيمة رأس المال البشري، من حيث هو مخزون للمعارف العقلية التي تتم ترجمتها إلى مهارات تحقق الاكتشافات.

2- هناك علاقة وثيقة بين رأس المال البشري والتنمية البشرية، فقد تحولت النظرة إلى الأفراد من كونها عنصر من عناصر التنمية البشرية إلى كونها أصل أساسي من أصولها، بل أصبح الفرد أساسي ومحدد لأداءها، التي يمكن الاستثمار فيها وزيادة قيمتها، هذا التحول أدى إلى اعتبار العنصر البشري المصدر الحقيقي لتفعيل التنمية البشرية والاقتصادية للدولة، الذي يمثل مزيج من المهارات، المعارف

الاتجاهات، القيم، التصرفات والكفاءات، تختلف خصائصهم من دولة لأخرى.

3- أهمية الاستثمار في زيادة الرصيد المعرفي للعنصر البشري، وتمكين الأفراد من خلال حثهم على العمل ضمن فرق تدريبهم وتحفيزهم، واستثمار ذلك في تحسين الأداء.

4- كما حددت الدراسة عددًا من الخصائص التي تتميز بها الدول التي تم التطرق إليها (ماليزيا، الإمارات، كندا) وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

✓ لقد نجحت ماليزيا في الاعتماد على الموارد البشرية الغنية بالمكون التعليمي، التدريبي والنظرة المستقبلية، وعدم الإسراف وتوزيع متقارب للمدخلات وهذه عوامل مهمة بمعيار التنمية البشرية والتي مكنتها من تحقيق معدلات نمو عالية، رغم افتقارها إلى الموارد المالية والطبيعية والطاقة والأموال. لكن تم تعويض هذا النقص عن طريق تكوين

المهارات التدريبية وتميتها، بإيجاد البيئة الثقافية السليمة التي تؤسس لقيم العمل والأخلاق، تطوير مناهج التعليم بصورة تتفاعل مع التجديد وتؤهل الموارد البشرية، وتعلم اللغات الأجنبية للتواصل مع المستثمرين وإتباع أسلوب التخطيط الاستراتيجي منهاجاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

✓ تعتبر دولة الإمارات نموذجاً يحتذى به في النقلة التنموية خاصة على مستوى البلدان العربية وذلك من خلال تمييز الإمارات في ترسيخ ثقافة الابتكار والإبداع في مختلف مجالات الموارد البشرية، وخلق بيئة عمل محفزة لرأس المال البشري للمساهمة في تحقيق الرؤى المستقبلية، السعي وراء تعزيز مكانة دولة عالمياً في مختلف مجالات الموارد البشرية من خلال استثمار الكفاءات وإدارة تطوير المواهب.

✓ أما فيما يخص النموذج الكندي في استثمار رأس المال البشري وتحقيق التنمية البشرية، فقد انطلق ذلك من مبدأ الاعتراف بالتنوع والمشاركة في بناء الكل انطلاقاً من الحفاظ على خصوصية الجزء ويتجسد هذا عملياً من خلال تبني الحكومة الكندية لمفهوم التعدد الثقافي والذي يعد اللبنة الأولى في السياسة الكندية الخاصة باستقطاب المهاجرين وإدماجهم والاستثمار في هذه الكفاءات، فنجد أن كل البرامج والسياسات المحلية في كندا تنطلق من الإقرار بضرورة احترام مبدأ التعدد العرقي والثقافي وهذا لم يمنع كندا من الوصول إلى آفاق جد متقدمة في مجال التنمية البشرية على العكس أصبحت من النماذج التي يحتذى بها في العالم.

ثانياً: نتائج اختبار الفرضيات:

قادتنا هذه الدراسة إلى استخلاص النتائج التالية بخصوص الفرضيات المطروحة في المقدمة:

- أما الفرضية الأولى والتي مفادها أن التنمية البشرية تتطلب رؤوس أموال بالإضافة إلى العنصر البشري، فقد أثبتت هذه الدراسة صحة هذه الفرضية، لأن رؤوس الأموال لا تكفي

للقيام بالمشاريع التنموية، فهناك حاجة ملحة للعامل الكفئ للتحكم في هذه الأموال وحسن استخدامها.

- وفيما يتعلق بالفرضية الثانية أن الاهتمام والاستثمار الناجح في الأفراد والمواهب يدفع الدول إلى التطور والتقدم فقد سمح لنا البحث من تأكيدها من خلال النماذج الرائدة التي انتقلت إلى مستوى متقدم جراء الاهتمام والاستثمار في رأس المال البشري.

- أما ثالث فرضية والتي مكننا هذا البحث من تأكيدها هي أن عائد الاستثمار في رأس المال البشري لا يقل أهمية عن عائد في رأس المال المادي.

- أما رابع فرضية فقد مكنتنا الدراسة من تأكيدها، لأن رغم المساعي التي تبذلها مختلف الدول في تأهيل وتدريب العنصر البشري، غير أنها ما زالت تواجه العديد من الصعوبات.

ثالثاً: التوصيات والاقتراحات:

- التنمية البشرية لا تقتصر على التعليم والصحة، الرعاية الصحية بل تشمل مشاركة البشر في رسم ملامح التنمية والإنصاف والاستدامة.

- الاستفادة من النماذج الناجحة بالنسبة للبلدان النامية وتطوير برامجها ف مجال استثمار رأس المال البشري والتركيز على جوانب المهمة فيه، فالنجاح مشروط بتوفير حد أدنى من الاستثمار وبناء القدرات البشرية علمياً وثقافياً وروحياً لتمكين الإنسان من المساهمة الفعالة والإيجابية في عملية التنمية البشرية مع الأخذ بالخصوصيات وخاصة البيئة الاجتماعية التي تشكل خاصة لنجاح أي نموذج تنموي والتعلم ونقل المعارف والخبرات من التجارب الرائدة.

- يمثل العنصر البشري محور التنمية باعتباره العنصر المستفيد من تحسين مستوى معيشة معين (مستوى التعليم، محاربة الفقر، الرعاية الصحية...) من جهة وباعتباره العامل الإنتاجي الأهم في تحريك عجلة النشاط الاقتصادي والعامل المنفذ من جهة أخرى.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع العربية:

الكتب:

1. الدعيمي هدمي زوبير مخلوف، الفداري عدنان محمد، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار الجرير، عمان 2010.
2. هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري العلاقة إدارية معاصرة، جامعة قناة السويس، مصر، ط1، 2008.
3. هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشري في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي الإسكندرية مصر 2006.
4. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية.
5. اللوزي موسى، التنمية الإدارية، المفاهيم الأساسية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
6. محمد سالم، الهوية في مواجهة الاندماج عند الجيل المغاربي الثاني، دار قرطبة للنشر المحمدية، الجزائر، 2009.
7. ماهر أبو المعافي، مقدمة الرعاية الاجتماعية، أسس نظرية ونماذج عربية، الحصرية للطباعة، القاهرة، 2004.
8. منذر المصري، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني للموارد البشرية، الأردن 1998.
9. محمد توهيل، يوسف محمد، مجتمع الإماراتي الأصالة والمعاصرة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع 2013.

10. سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال البشري العربي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، الإمارات العربية، المتحدة 2007.
11. سعد علي عتري، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، الطبعة العربية، الأردن، 2009.
12. عبد الله عبد الغني غانم، المهاجرون دراسة سوسيوثقوبولوجية، ط2، الإسكندرية المكتبي الجامعي الحديث 2009.
13. عبد الباسط أحمد حسن، التنمية الاجتماعية، المطبعة العالمية، القاهرة 2009.
14. علالي علي أبو طاحون، إدارة الموارد البشرية والطبيعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندري 2000.
15. صلاح الدين عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية، مصر 2001.
16. ثابتي الحبيب، بن عبو الجيلاي، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية 2009.
17. القباني محمد بكر، نظرية المؤسسة العامة في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة.
18. قنديل أمانى، تطوير مؤسسات المجتمع المدني، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، دار نوبار، بيروت.
19. رواية لحسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، 2001، 2002.

قائمة المراجع

المنشورات والمجلات:

1. أحمد عبد العظيم المعهد العربي للتخطيط، تجارب دولية، تجربة ماليزيا في التنمية عن الموقع:

www.arab-opi.org

2. وزارة التربية والتعليم، إنخفاض نسبة الأمية في الجزائر على الموقع الإلكتروني:

www.AKhbarLyoun.D2

3. وديع محمد عدنان، التعليم وسوق العمل في إطار برنامج التعلم عن بعد، المعهد العربي للتخطيط، الموقع الإلكتروني:

www.arab-api.org/course14/c14

4. حامد عمار، التنمية البشرية المفهوم والمكونات، سلسلة دراسات في التربية والثقافة الدار العربية للكتاب، العدد 06، مصر، 1998.

5. محروس خليفة، التنمية البشرية وقضاياها النظرية والمنهجية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

6. محمد عبد الكريم بكر، التجربة الماليزية الموقع الإلكتروني:

[Http://www.AléqtisaoliAH.com/ucticl.php?olo=show](http://www.AléqtisaoliAH.com/ucticl.php?olo=show).

7. محمد شريف بشير، استثمار البشر في ماليزيا، جامعة بنرا ماليزيا عن الموقع الإلكتروني:

[Http://www.Islamonline.net](http://www.Islamonline.net).

8. منصور القطري، لماذا تقدم المسلمون في ماليزيا وتأخروا في الوطن العربي عن الموقع الإلكتروني:

<http://Alnaol.com/artc.php?id=162>

9. محمد شريف شير، كيف تتم الفقر؟ الموقع الإلكتروني:

[http://www.iSLAMONLINE.net/arabic/comtenporary/economic/article](http://www.iSLAMONLINE.net/arabic/comtenporary/economic/article.Html)
[.Html](http://www.iSLAMONLINE.net/arabic/comtenporary/economic/article.Html)

10. مطر عبد الله، واقع التركيبة السكانية ومستقبلها في دولة الإمارات العربية المتحدة، سلسلة محاضرات الإمارات 43، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية 2005.

11. نافز أيوب محمد "علي أحمد" الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة علوم إنسانية، العدد 2010، 44، الموقع الإلكتروني:

www.ulumni.net.

12. عبد الله موساوي، دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009.

13. عاطف مضار، صناعة المسار الوظيفي، سلسلة إستراتيجيات الاستثمار البشري، مركز خبرات المهنية للإدارة، القاهرة 1995.

14. العربي أشرف، رأس المال البشري في مصر، مجلة اقتصادية عربية العدد 39، القاهرة 2007.

15. عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال القاري في شركات الأعمال، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية عن الموقع الإلكتروني:

www.hrdiscussion.com.

16. عبد الله موساوي، دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009.

17. فضيل دليو، على غريب وآخرون، الهجرة والعنصرية في الصحافة العالمية، مخبر علم الاجتماع 2003.

18. فياض عامر حسين، التعددية والمجتمع المدني في الفكر السياسي المعاصر، مجلة دراسات دولية، العدد 29، مركز الدراسات الدولية، جامعة بغداد، كانون الأول

19. الصبيحي، أحمد شكر، مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية.

20. القصيدي جورج، التنمية البشرية، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، بيروت 1990.

21. راشد حسن راشد، التركيبة لدى دول الخليج بين الإيجاب والرفض، مجلة درع الوطن، العدد 72.

22. رياض بن صوشة الاستثمار في رأس المال البشري، عن الموقع الإلكتروني:

www.Alnejaz.net/vb/showth.

23. welcom Malaysia عن الموقع الإلكتروني:

<http://www.MiDleestnews.com/Malaysia.html>

المقالات وأوراق مقدمة في المؤتمرات:

1. لميان محمد فؤاد محمد، تكوين رأس المال البشري في التنمية البشرية في مصر المؤتمر العلمي 22 للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2000.
2. بن داودية وهيبية، متطلبات قياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وأثره على القوائم المالية لمنظمات الأعمال، رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، المؤتمر الدولي الخامس، بجامعة الشلف 13-14 ديسمبر 2011.
3. كنوش عاشور، قورين، مؤشرات الفقر في الجزائر بين التصريحات الرسمية والتقارير الرقمية، مقارنة بدراسة لتجربة ماليزيا في مكافحة الفقر، الندوة الدولية حول تجارب مكافحة الفقر في العلمين العربي والإسلامي، جامعة البليدة 03/02 جويلية 2007.
4. منصور أحمد، قراءات في تنمية الموارد البشرية، الكويت، 1999.
5. عبد الحفيظ لعور، دور أساليب الإدارية في إدارة رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية، رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة المؤتمر الدولي الخامس بجامعة شلف 13-14 ديسمبر 2011.
6. القصاص مهدي محمد، بيئة استثمار رأس المال البشري، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر 2008.
7. القاضي فؤاد، إستراتيجية تخطيط الاستثمار البشري في المؤسسات العربية، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب 2008.
8. شريف إبراهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية في الفترة 1964-2010، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد 08، 2012.

9. رياض بن صوشة،نادية خريف،رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة.رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة،المؤتمر الدولي الخامس بجامعة شلف 13-14 ديسمبر 2011.
10. راوول بليند نباخر،شاندرا باسما،حوارات حول الحكم المحلي ومناطق المدن الكبيرة في الدول الفدرالية رتجمة:مها البساطي،منتدى الاتحادات الفدرالية كندا 2011.
- 11.رزيدان محمد قورين،متطلبان بناء التنمية الكفاءات البشرية في الدول العربية،الملتقى الدولي حول "نحو تنمية واقعية في الجزائريين الممارسة والفكر المنتج" أيام 14-15 نوفمبر جامعة عنابة.

الرسائل والأطروحات:

1. بن عمار حسيبة،تنمية الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة منتوري،قسنطينة،الجزائر،2009.
2. غربي سمير،دور رأسمال البشري في تنمية الاقتصادية،حالة الجزائر 1990-2006،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2009-2010.

مراجع باللغة الأجنبية:

- Nico Stylerb,the place and Role of local Governement in Federal systems 2005,Johmesbury.South africa.
- UNNPD.Human Development Report the Real weath of Nations path ways to Human Development (New York 2010).
- UNNPD. Human Development Reports fustainahility and Equity : Abetter future For all (New York) 2014.

- UNNPD.Human Development Report.Overcoming Barrios: Human Mobility and Development (New York 2009).
- UNNPD.Human Development Report.Fighting climate change: Human Solidarity in a divided world (New York 2007-2008).

الملخص:

إن الاهتمام وتنمية رأس المال البشري ضروري لتحقيق التنمية البشرية لذا سعينا من خلال هذه الدراسة إلى إبراز مضمون والمفاهيم التي تتعلق برأس المال البشري والاستثمار في العنصر البشري ومن جهة أخرى علاقة رأس المال البشري بالتنمية البشرية وأهميته كفاعل أساسي.

وقد أبرزت هذه الدراسة واقع التنمية البشرية والاستثمار في رأس المال البشري في نماذج مختلفة (ماليزيا، الإمارات، كندا) من خلال الإستراتيجية المتبعة في كل نموذج بالاعتماد على التعلم والتكوين والتخطيط الإستراتيجي والاستثمار في الأفراد إضافة استقطاب الكفاءات والاهتمام بها.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري-التنمية البشرية-الاستثمار-ماليزيا-الإمارات-كندا

Resume :

Attention and development of human capital necessary to achieve human development, so we sought through this study to highlight the content and concepts relating to human capital and investment in the human element, on the other hand the relationship of human capital to human development and its importance as a key actor.

The study highlighted the reality of human development and investment in human capital in various models (Malaysia, UAE, Canada) through the strategy adopted in each model based on learning, training, strategic planning, investment in individuals and attracting talent.

Keywords: Human Capital – Human Development –Investment –
Malaysia – UAE – Canada

